

2030

ESTRATEGIA

EAE-ko emakumeen eta gizonen berdintasunerako Estrategia



01.

Auekezpena

6. or.

02.

Berdintasunerako 2030 estrategia eta bere helburuak

12. or.

03.

Berdintasunerako estrategia osatzen duten elementuak

03.1. Erreferentziazko arau-esparrua

22. or.

03.2. Egoeraren diagnostikoa

28. or.

03.3. Elaborazio-prozesua

30. or.

04.

Estrategiaren xedea, printzipio gidariak eta ezaugarriak

04.1. Xedea

34. or.

04.2. Printzipio gidariak

34. or.

04.3. Ezaugarri nagusien laburpena

39. or.

05.

Estrategiaren esparru operatiboa

05.1. Estrategiaren egitura

44. or.

05.2. Esparru operatiboaren laburpena

46. or.

05.3. Ardatzen deskribapena

61. or.

I. Ardatza. Gobernu ona

61. or.

II. Ardatza. Emakumeen ahalduntzea

77. or.

III. Ardatza. Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria

92. or.

IV. Ardatza. Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

110. or.

06.

Estrategia kudeatzeko eredua

06.1. Hedapenerako egitura instituzionalak

124. or.

06.2. Estrategia Antolatzen Lan-prozesuak

127. or.

06.3. Adierazle-sistema

130. or.

Eranskinak

I. Eranskina

Erantzukizunen taula. Euskal erakunde Publikoak

144. or.

II. Eranskina

Erantzukizunen taula. AEA-Ko Administrazioa

154. or.

III. Eranskina

2030 Estrategiaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko legearen arteko koherentzia

164. or.

01.

Aurkezpena

01.

Aurkezpena

Anbizio inoiz baino beharrezkoagoa

Emakumeen eta gizonen berdintasunak berekin dakartza eskubide-berdintasuna, ikusgarritasun, trebakuntza, erantzukizun eta parte-hartze bera bizitza publiko eta pribatuko eremu guztietan. Halaber, baliabideak eskuratzeko eta banatzeko berdintasuna eta askatasunez gozatzeko aukera bera.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna, beraz, giza eskubideen dimentsio bat da, eta prozesuan atzera egiten bada edo aurrerapenak geldotzen badira, egiturazko hutsune demokratikoak areagotzen dira. Ezin dugu hori onartu, eta are gutxiago saihetsezintzat hartu.

Konpromiso demokratikoa indartu behar dugu, eta hori etengabe gogoratu behar da, bistakoa baita, gainera, funtsezkoa dela euskal gizartearen kohesiorantz eta gizarte-ongizaterantz aurrera egiteko.

Estrategia honek oinarri duen printzipioa gure borondate ukalezina da, emakumeen eskubide guztiak erabat bete daitezen eta emakume izate hutsagatik jasaten ditugun kalteak konpon daitezen.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Euskadiren 2030 Estrategia eragile publiko eta sozialei eta herritar orori irekita dagoen proposamena da. Ikuspegi komun bat eraikitzeke lan-oinarri partekatua eskaini nahi du:

“Hamarkada honetan, berdintasunaren arloko gizarte aurreratuenen artean aitortutako abangoardia eta erreferentzia izan nahi du Euskadik”.

Estrategiak, 2030 urtera begira definituta, bide-orri bat proposatzen du, aipatu ikuspegia betetze aldera dimentsioetan eta ardatz kritikoetan aurrera egiteko. Bide-orri hori denboran zehar neurtu eta ebaluatu daitezkeen aurrerapenetan gauzatuko da.

Anbizio hau ez dugu berria, baina berau berresten badugu, guztion etorkizun komun bilaka daiteke, eta inoiz baino beharrezkoagoa dugu hori.

Alde batetik, anbizio hori indartu behar dugu mundu osoan eta gure ingurune hurbilenean sumatzen diren atzerakada kezkarrien aurrean babes demokratiko izan dadin, bermatuztat ematen ditugun hainbat aurrerapen zalantzan jartzen dituztelako. Eta, bestetik, eremu guztietara hedatu behar dugu, goitik behera aldatzen ari den mundu horrek eskaintzen dizkigun aukerez baliatzeko. Berdintasuna funtsezko palanka da gure politika publikoak gidatzen dituen giza garapen jasangarriko helbururantz aurrera egiteko.

Horixe da Estrategia honen oinarriko proposamena: adostasunak indartzea eta, hori abiapuntu, ekintzarako bultzagarriak eraikitzea. Sekula ez da hain irmoa izan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko determinazioa, ezta hain premiazkoa ere hura babesteko beharra. Agerikoak dira lorpenak, eta agerikoak dira ere aurrean ditugun erronkak.

Aldaketa bizkortu dadin suspertzea

Lorpenak agerikoak badira ere, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzetik urrun gaude. NBE Emakumeak erakundearen arabera, gaur egungo aurrerapen-erritmoari eusten bazaio, funtsezko zenbait ataletan erabateko berdintasuna 300 urteren buruan lortuko genuke. Aldi horretan, gainera, beste ataletan dirauten arrakala batzuk areagotu egingo lirateke.

Batzuek politika publiko feministen egokitasuna eta eraginkortasuna zalantzan jartzeko baliatzen dute baieztapen hori. Egia esan, horrek frogatzen du zenbateraino den beharrezkoa, eta desberdinkeria egiturazkoa dela nabarmentzen du. Jakina denez, faktore asko dira desberdinkeria kausa eta eraldaketa sistemiko handiak eskatzen dituzte.

Orain arteko aurrerapenak, nahikoa ez badira ere, euskal gizarteak eta botere publikoek partekatutako lanaren eta feminismoaren eraldatzeko ahalmenaren ondorio dira. Lankidetzabide horretan sakontzen jarraitu behar dugu.

Beharrezkoa eta premiazkoa da. Errealitatea tematia da, eta egiturazko desberdintasunak biziraun eta areagotu egiten dira dimentsio batzuetan.

Ahalegin, lan, baliabide eta ezagutza aplikatua gorabehera, bide luzea geratzen da emakumeak eta gizonak beren ahalmen osoa mugatzen duten rol tradizionaletatik deslotzeko.

Emakumeek beren funtsezko eskubideak erabat baliatzeko aukera ziurtatzea urrun daukagu oraindik. Datu guztiek erakusten dute emakumeek politikan, gizartean edo ekonomian duten eragina ez dela ari behar bezain azkar aldatzen, edo genero-estereotipoek eta sexismoak gure bizitzako arlo guztietan jarraitzen dutela, eta emakumeen eta gizonen bizitza baldintzatzen dutela.

Eta, noski, ezin dugu alde batera utzi bere horretan dirauela emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriazko botere-harremanen adierazpen adierazgarriena, emakumeen aurkako indarkeria matxista. Emakume izatea arrisku-baldintza da oraindik ere mundu osoan, baita Euskadin ere; askatasun indibidual eta kolektiboaren muga onartezina da. Indarkeriak bere forma ezagunetan jarraitzen du eta, gainera, eremu berri bat aurkitu du espazio digitalean, ondorio bereziki kaltegarriak dituena gazteentzat. Indarkeria-modu berriak ez dira matxismoaren adierazpen hutsak, matxismoa bera dira, garaiotan berdintasunak aurrera egin ahala errakzionatzeko estrategia gisa aldatzen doana. Emakumeen giza eskubideen urraketa da indarkeria, eta berdintasuna lortzeko funtsezko oztopoa.

Krisi ekonomikoak, sexu- eta ugalketa-eskubideetan izandako atzerakadak, klima-aldaketak, pandemiaren ondorioek eta gatazkek genero-arrakala ixteko Garapen Jasangarriko Helburuek ezarritako helburua hamarkadatan luzatzen dute.

Adierazleen arabera, badaude ere beste atzerakada-arrisku batzuk, sotilagoak, baina hala

ere kezagarriak. Batzuen ustez azken urte hauek "matxismoa birsortzeko" fasea izan dira eta, fase horren bidez, ideologikoki eta sozialki berrarmatu da, berdintasunerako funtsezko alderdiak, ukatzen ez dituenan, zalantzan jarriz, emakumeen arkako indarkeria matxista bera existitzen dela kasu. Matxismoaren pertzepzioari buruzko datuek adierazten dute gero eta gazte gehiagok ukatzen dituztela desberdintasunak eta horien ondorioak eta, aldi berean, emakumeen aurkako indarkeria ezereztzen dute.

Joera hori feminismoaren arloan emandako aurrerapen handien aurkako erreakzio modura sortu zen, eta joera zabalago baten parte da, gizarte-justiziaren eta kohesioaren arloko aurrerapen guztietan atzera egitea bide ematen duena. Zenbait herrialdetan agenda politikoek amore eman dute olatu erreakzionarioaren aurrean eta, besteak beste, berdintasunerako erakunde-egiturak desegin eta feminsmoaren inguruan polarizazioa sustatu dute.

Gaur egun, azken hamarkadetan lehenbizikoz, aurrerapenak sendotzen jarraitzeko adostasuna zalantzan jartzen ari dira.

Inflexio-puntuan gaude eta, beraz, beharrezkoa izango da gaitasun guztiak aktibatzea eta asmo handiko helburuak ezartzea, agenda feminista garatzeko eta emakumeen eskubideak babesteko prozesua indartu eta blindatu dadin.

Adostasunak eta konpromisoak indartzea

Berdintasuna balio nagusi bat da, funtsezko eskubidea eta eskubideak eta gizarte-justizia garatzeko oinarri giltzarria. Gizarte modura garen hori erakusten du, eta ezin dugu xede hori alde batera utzi. Halaber, euskal gizarte berritzailea, kohesionatua, dibertsoa, lehiakorra eta oparoa eraikitzeko ezinbesteko baldintza da.

Estrategia honek barne hartzen duen aldian, Euskadin ere izango ditugu erronkak, dimentsio anitzeko luzaroko krisi-egoerari eta susperraldi desberdinari aurre egiteko. Inpaktua oso ezberdina da gizonengan

eta emakumeengan, eta desberdinkeraren egiturazko korapiloak larriagotzen ari dira.

XXI. mendeko lehenengo bi hamarkadetan gertatzen ari diren paradigma-aldaketen ondorioz, gero eta beharrezkoagoak dira trantsizio ekologikoa, digitala eta soziala. Larrialdi klimatikoaren eta jasangarritasun-larrialdiaren, garapen teknologikoak eskaintzen dizkigun aukeren eta gizarte-joera berrien ondorioz, beharrezkoa da gure estrategiak berrikustea eta horietara egokitzea, eta ahalegin sendoa egin behar da erantzun berriak antolatzeko eta politika publiko feministen agendak zeharka garatzeko.

Garapen Jasangarrirako 2030 Agendak bidea adierazten digu: 17 helburu eta 169 xede, gizateriarentzat garrantzi kritikoa duten lau esferatan banatuta: pertsonak, planeta, oparotasuna, bakea eta aliantzak. Emakumeen eta gizonen berdintasuna da helburu horietako bat, eta, gainera, sistemikoki eragiten du gainerakoetan.

Agenda horrek krisien osasun-, ekonomia- eta gizarte-dimentsioak globalizatu dituen pandemiaren eragina jasan du; oraindik nekez aurreikus daitezke eragin dituen ondorio sakonak. Bizitzaren prekarizazioak eta zainketa-eskaera handitzeak agerian utzi dute zainketa-lan ordaindua eta ez ordaindua funtsezkoak direla bizitza sostengatzeko. Gure bizitzak aldatu egin dira, eta aldaezinak ziruditen ohitura eta joera sozialak zalantzan jartzen ari dira. Feminismoa aspalditik ari zen horren inguruan ohartarazten, eta feminismoari esker, inoiz baino beharrezkoagoa den trantsizioa bizkortzeko tresnak ditugu.

Ez gara hutsetik hasi, eta, aitzitik, oinarri sendoa dugu hurrengo urteetan prozesua bizkortzeko. Ia lau hamarkadatan, Euskadik lan egin du helburu hori lortzeko bidean aurrera egiteko. Adostasun sozial eta politikoari esker egin du, eta jendarteak aho batez hedatu du. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko apustua gure identitatearen ezaugarrietako bat da, gure autogobernua berreskuratu genuenetik. Berdintasunerako politika publikoen oinarri diren agindu eta printzipio guztiak aplikatzen abangoardia izan gara.

labilbide horren ondorioz inbertsio publiko eta programatikoak egin dira, eta berdintasunerako arkitektura publiko bat eraiki da. Hori eguneratu eta indartu egin dugu berriki, 2023ko martxoaren 16ko **emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzaren Legea** egiteko eta onartzeko prozesuaren bidez. Horren guztiaren ondorioz, euskal botere publiko guztiek partekatutako jarduera-, ikerketa- eta eragin-sistema bat sortu da, euskal gizartearen jarduera osatzen eta bultzatzen duena, gizartea baita aurrerapen horien guztien benetako protagonista.

Eraldaketa horren lidergoa eragile publiko guztiek eta gizarteak, emakumeek eta gizonak, eta, bereziki, mugimendu feministak eta Akademiak partekatzen dute. Badakigu beharrezkoa dela eguneratzea, lankidetzaren bidez, jarduteko moduak, daukagun ezagutza eta aldaketa positiboak eta iraunkorrak sortzeko aktiba ditzakegun tresnak. Lankidetzaren gehiago eta eztabaidatu, proposatu eta esperimintatzeko espazio berriak behar ditugu.

Gure gaitasunen esparruan, gure erakundeek hedatu ditzaketen politika feministek gure eskumenetara mugatutako jarduera-eremua dute, baina mundu osoan feminismoak aurrera egiteko alor kritiko guztietan jarduten dugu, eta hala egiten jarraituko dugu; eraldaketa feministarako agendak gure helburuen parte dira.

Aurrerapenak mehatxatzen dituzten egiturazko oztopoen aurrean zentzuz jokatzeko dugu, eta aldaketa handiko garaiotan ditugun aurrerapen-aukerak baliatzen ditugu.

2030 Estrategia honetan, Emakundeek berriaz emandako agindua oinarri hartuta, lankidetzaren hori egituratzen duen proposamena jasotzen da: berdintasun-politikak diseinatu, bultzatu, koordinatu eta ebaluatzea, eta gizartea sentibilizatzea, Euskadin emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lor dadin.

Horregatik guztiagatik, lankidetzaren inoiz baino beharrezkoagoa izango da, eraldaketarako agenda bat adostu eta sustatu beharko baitugu, berreskuratze- eta bizkortze-neurriak aldi berean uztartuta.

Euskadi 2030 ikuspegia

Gizarte **eredugarria** izan nahi dugu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, **berritzailea** estrategien eta aliantzen garapenean, **erradikala** giza eskubide guztien defentsan eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako borrokan, **aitzindaria** emakumeak zigortzen dituen eta gizarte gisa garatzeko eta aurrera egiteko dugun ahalmena zalantzan jartzen duen sozializazio-ereduari alternatibak bilatzen.

02.

**Berdintasune-
rako 2030**

estrategia eta

bere helburuak

02.

Berdintasunerako 2030 estrategia eta bere helburuak

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak. Eusko Jaurlaritzaren jardura zehazten du, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eskubidea, formalki aitortua, modu eraginkorrean aplikatu ahal izateko. Estrategia honek, euskal botere publiko guztiei eragiten dienak, erantzuna ematen dio martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak onartutako **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen** testu bateginaren 16. artikuluan ezarritako arau-aginduari¹.

16. artikulua.-Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planak

“Legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira”

Aurreko berdintasun-planak bezala, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia² da erakunde bakoitzak bere eskumenen, lehentasunen, ibilbidearen eta errealitatearen arabera autonomiaz eta malgutasunez landu behar duen **erreferentzia-esparru estrategikoa**. Berdintasunerako Legeak ezartzen duenez, Eusko Jaurlaritzako sailek beren jardura-planak egingo dituzte legegintzaldi bakoitzean, eta foru-aldundiek eta udalek berdintasunerako planak onartuko dituzte, Berdintasunerako Estrategian ezarritako esku-hartze ildoan eta jarraibideen arabera (16.3 artikulua).

Berdintasunerako Estrategiaren **xedea** da Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zeharkako bihurtzeko xedapenak ezartzea, euskal erakunde publikoek garatutako politiken ikuspegian, prozeduretan eta edukietan. Horrela, gizartea eraldatzeko eta balioak berdintasunetik aldatzeko bidean aurrera egin nahi da, orientazio homogeen eta komun bidez, bai Eusko Jaurlaritzarentzat, bai foru-aldundientzat, udalentsat eta euskal sektore publikoa osatzen duten beste erakunde batzuentzat. Euskal botere publikoak³ dira:

- a) Euskal administrazio publiko guztiak, baita dagozkien administrazio erakundeak eta haien mendean edo haiei lotuta dauden erakundeak ere.
- b) Sektore publikoa osatzen duten nortasun juridiko independentedun erakunde publikoak, adskripzio-araubiderik gabek, eta sortze-araun berariaz hala ezarrita duten beste erakunde batzuk.
- c) Eusko Legebiltzarra, Lurralde Historikoetako Batzar Nagusiak, Arartekoa, Herri Kontuen Euskal Epaitegia eta Euskal Herriko Unibertsitatea.

1 Aurrerantzean, Berdintasunerako Plana.

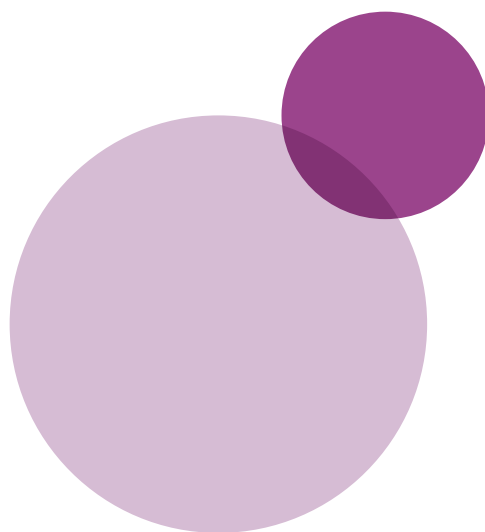
2 Aurrerantzean, Berdintasunerako Estrategia edo Estrategia.

3 Berdintasunerako Legearen 2.3. artikulua.

Berdintasunerako Estrategiaren orientabideek, aurreko berdintasunerako beste plangintza-aldi batzuei dagokienez, funtsezko bi erronka hartzen dituzte beren gain:

- 1. Esku hartzeko proposamen bat definitzea, EAEko berdintasun-politika publikoak indartzen laguntzeko, alde batetik, baina 2030 Agendarekin eta Garapen Jasangarrirako Helburuekin ere lerrokatzeko; akordio orokor horri lehentasuna ematen dio Euskadik, eta aurrera egiteko eta berdintasuna lortzeko gizarte-kontratu gisa hartzen du.**
- 2. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeari eraginkortasuna ematea, berrikusi eta eguneratu ondoren egindako aldaketak eta Euskal Autonomia Erkidegoko botere publiko guztien politiketan eta jardueretan berdintasunak hartzen duen irismen handiagoa kontuan hartuta.**

Bi erronka horiek bere gain hartzeak eskatzen duen erantzukizunak azaltzen du Eusko Jaurlaritzak, lehen aldiz, legegintzaldi bakoitzean berdintasunerako plan bat egiteko logikarekin haustea. 1991. urteaz geroztik, berdintasunerako zazpi plan egin dira etengabe, lau urteko indarraldiarekin. Azaldutako testuinguruan, eta erreferentziazko araudiak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan Orokorraren iraupena mugatzen ez duenez, izaera estrategikoagoa duen plangintza bat definitu da eta, koherentziaz, denbora-tarte zabalago bat. Ildo horretan, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak etorkizunera begiratzen du, eta plangintza-tresna bat da 2030. urtean Euskadin honako 11 helburu hauek lortzeko..



EAE-ko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 estrategiaren helburuak

Helburua 1

Euskadiko emakumeen eta gizonen berdintasun-maila

Euskadiko egungo Genero Berdintasunaren indizea 75 puntu gainditu arte handitzea.

Helburua 2

Berdintasun-Politiken aurrekontua

Euskal administrazio publikoen aurrekontuaren %1,5 gutxienez berdintasunpolitikak garatzeko erabiltzea.

Helburua 3

Berdintasun-zerbitzuak eta unitateak

EAEko erakunde publiko guztiek berdintasunerako zerbitzuak eta unitateak izan ditzaten lortzea, beren helburuak betetzeko behar adina langile eta aurrekontu-zuzkidura izan ditzaten.

Helburua 4

Trebakuntza berdintasunaren arloan

Euskal administrazio publikoetako langile guztien prestakuntza oinarrizkoa, etengabea eta derrigorrezkoa bermatzea.

Helburua 5

Enplegua

EAEko enpleguan dagoen generoarrakala gutxienez erdira murriztea.

Helburua 6

Soldata-berdintasuna

Generoko soldata- arrakala 5 puntu murriztea Euskadin.

Helburua 7

Hezkidetza

Euskal hezkuntza - sistemako ikastetxe guztiek beren egoeradiagnostikoari erantzun eraginkorra emango dion hezkidetza-plan popioa izan dezaten lortzea.

Helburua 8

Etxeko eta zainketako lana

Etxeko eta zainketako lanetan EAEndagoen genero-arrakala gutxienez erdira murriztea.

Helburua 9

Gizartearen gaitzespena indarkeria matxistari

EAEEn bizi diren herritar guztiek emakumeen aurkako indarkeria matxista onartezintzat jo dezaten lortzea.

Helburua 10

Arreta integrala

EAEEn babes-sistemaren barruan egon eta erail dituzten emakume kopurua zerora murriztea.

Helburua 11

Kaltearen ordaina

EAEko Administrazio Orokorretik bermatzea indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktimek dirulaguntzak jasotzen dituztela epaitegiek ezarritako kalteordainak ordaintzen ez diren kasuetan.

Helburuen deskribapena

1. Helburua

Euskadiko emakumeen eta gizonen berdintasun-maila

Euskadiko egungo Genero Berdintasunaren Indizea (GBI) 75 puntu gainditu arte handitzea.

Helburu estruktural honek berdintasunaren alorrean egindako aurrerapenak edo atzerakadak neurtzen ditu, 6 eremu edo dimentsiotan (Enplegua, Dirua, Ezagutza, Denbora, Boterea eta Osasuna) genero-arrakala aztertuz. Horrez gain, Euskadiren berdintasun-maila Europar Batasuneko beste herrialdeetakoarekin alderatzeko aukera ematen du GBIk, modu ebolutiboan.

2019 urtean, Euskadiren GBI 73,1 puntukoa zen (100 punturekiko). Suedian eta Finlandian, adibidez, 83,9 eta 75,3 puntukoa da, hurrenez hurren.

2. Helburua

Berdintasun-politiken aurrekontua

Euskal administrazio publikoen aurrekontuaren % 1,5 gutxienez berdintasun-politikak garatzeko erabiltzea.

Berdintasunerako Legearen Seigarren Xedapen Gehigarriak jasotzen duenez, EAEn emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketara bideratutako aurrekontuaren ehunekoa 2030erako aurrekontu orokorretan esleitutako guztizko gastuaren % 1,5era arte igoko da, gutxienez.

Ekonomia eta Ogasun Sailak 2024 urterako EAeko Aurrekontu Orokorren Lege-proiektuaren genero-inpaktua ebaluatzeko egindako txostenean, aurrekontu orokorrean sartzan diren sail eta erakunde guztien aurrekontu-partidak identifikatu eta kuantifikatu dira, soldata-arrakala murrizteko eta indarkeria matxista prebenitzeko eta biktimei laguntzeko. Berdintasuna helburu duten edo ekintza positiboko neurriak oinarri dituzten beste jarduketa batzuk ere barne hartzen ditu. Aurrekontua 148 milioi euro baino handiagoa da, hau da, guztizko aurrekontuaren % 0,99.

3. Helburua

Berdintasun-zerbitzuak eta -unitateak

EAEko erakunde publiko guztiek berdintasunerako zerbitzuak eta unitateak izan ditzaten lortzea, beren helburuak betetzeko behar adina langile eta aurrekontu-zuzkidura izan ditzaten.

Berdintasun-unitateak eta horiek osatzen dituzten teknikariak funtsezko palanka dira, berdintasuneko eta indarkeria matxistaren aurkako politikak euskal erakunde publikoetan diseinatu, garatu eta ezartzeko.

Gaur egun, EAeko berdintasun-teknikariak oso espezializatuta daude, eta zerbitzuak oso sendotuta. Berdintasun-unitateen gainean oinarritzen da EAEn berdintasun-politikak garatea ahalbidetu duen erakunde-arkitekturaren zati handi bat, eta, beraz, erreferentzia dira estatuan eta Europan.

Berdintasun-unitate horiek egotea Berdintasunerako legeak eskatzen du 10 eta 11 artikuluetan eta, hala, horiek betetzea derrigorrezkoa da administrazioaren maila guztietan, horien eskumenak erabat errespetatuz.

Agindu hori hedatzen zaie ere, Berdintasunerako legea aldatu zenetik, beste euskal botere publikoei, hala nola Eusko Legebiltzarrari, Lurralde Historikoetako Batzar Nagusiei, Arartekoari, Herri Kontuen Euskal Epaitegiari, eta Euskal Herriko Unibertsitateari.

Berdintasunerako Legearen Ebaluazioaren emaitzen arabera, lurralde-maila guztien artean berdintasunerako 100 organo inguru daude EAEn 2020 urtean (1 Emakunde, 12 Sail, Eusko Jaurlaritzaren 8 Erakunde Autonomo, 3 foru aldundi, 76 Udal eta Mankomunitate), legea 2005ean abiarazi zenaren bikoitza, orduan 43 baitziren.

4. Helburua

Trebakuntza berdintasunaren arloan

Euskal administrazio publikoetako langile guztien prestakuntza oinarrikoa, etengabea eta derrigorrezkoa bermatzea.

Helburu estrategikoa da, xede baitu euskal administrazio publikoetako langile guztiek berdintasunaren alorrean prestakuntza progresiboa eta espezializatua jasotzea, maila guztietan eta bakoitzari dagozkion erantzukizunen arabera.

Helburu honetarako, zehazki, ez dago abiapuntutzat hartzeko daturik. Hortaz, helburua lortzeko, beharrezkoa da adierazle bat sortzea administrazio publikoetako langile-erregistroetatik abiatuta. Adierazle horrek ahalbidetuko du berdintasunean prestakuntza duten langile publikoen ehunekoa zenbatzea, adostutako irizpide batzuk oinarri hartuta. Adierazle hori bitarteko jarraipen-txostenerako eskuragarri egotea espero da.

5. Helburua

Enplegua

EAEko enpleguan dagoen genero-arrakala gutxienez erdira murriztea.

Europako Batzordeak proposatzen du, Eskubide Sozialen Europako Zutabearen Ekintza Planaren baitan eta Nazio Batzuen Garapen Jasangarrirako Helburuekin bat eginez, 2030 urtean 20 eta 64 urte bitarteko herritarren % 78k gutxienez enplegua izatea. 2019an Europar Batasuneko enplegu-tasa % 73,1 izanik, Europa 2020ren helburua ia lortu zen, enplegu-tasa % 75 baitzen. Ostera, covid-19aren krisi globalak aurreko sei urteetako enpleguaren aurrerakada positibo hori geldiarazi zuen, ondorio larriagoak eraginez emakumeei, gizarte- eta genero-arrakalak pandemiaren ondorioz handitu zirelako.

2030 urterako helburu global hori lortze aldera, ahalegina egin behar du Europak murrizteko, erdira gutxienez, enpleguaren alorreko genero-arrakala, erreferentziatzat 2019ko zifrak hartuta. Funtsezkoa izango da genero-berdintasunean aurrera egin eta lan egiteko adina duten herritarren enplegu-helburua lortzeko.

Estrategiak helburu global hori gain hartu eta helburu bera proposatzen du EAerentzat. 20 eta 64 urte bitarteko emakumeen okupazio-tasa % 70,4koa da 2022an; gizonena, aldiz, % 77,4koa. Genero-arrakala ehuneko 7 puntukoa izanik, erdira murriztu nahi da 2030ean, ehuneko 3,5 puntuko arrakalara heltzeko.

6. Helburua

Soldata-berdintasuna

Generoko soldata-arrakala 5 puntu murriztea Euskadin.

Helburu hori erakundeen artekoa eta multidimentsionala da, eta Euskadin 2020-2030 aldian soldata-arrakala murrizteko Estrategiaren garapenari dago lotuta. EAEko generoari dagokion soldata-arrakala % 22,6koa zen 2020an, Soldata Egiturari buruzko Laurteko azken Inkestaren arabera. 2030 urterako espero den 5 puntuko murrizketak esan nahi du generoari dagokion soldata-arrakala % 17,60koa izango litzatekeela.

7. Helburua

Hezkidetza

Euskal hezkuntza-sistemako ikastetxe guztiek beren egoera-diagnostikoari erantzun eraginkorra emango dion hezkidetza-plan propioa izan dezaten lortzea.

Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailaren EAEko hezkuntza-sistemarako II. Hezkidetza Plana, berdintasunaren eta tratatu onaren bidean (2019-2023) planaren hedapenari lotuta dago helburua. Hezkidetza-eskola lortzeko, beharrezkoa da ikastetxeetan hezkidetza-planak ezartzea, hezkidetza sustatu, koordinatu eta jarraipena egiteko egitura egonkorak sortzea, irakasleak hezkidetzan prestatzea, ikasgeletan hezkidetza-materialak eskuragarri izatea eta familien inplikazioa.

Hezkidetza-plana diagnostikoan identifikatutako ikastetxeen beharizan espezifikoetara egokitu behar da eta ikastetxe bakoitzak berdintasunaren alorrean lortu nahi dituen helburu nagusiak bilduko ditu, horiek lortzeko ekintza zehatzak eginez eta, ondoren, ebaluatuz. 2021 urtean, 186 ikastetxek zuten ikastetxeko hezkidetza-plana eta 124 plana osatzeko prozesuan zeuden. Orotara, EAEko ikastetxeen % 53 dira. Helburua da ikastetxe guztiek izatea halako hezkidetza-plan bat. Hezkidetzaren aldeko apustua berdintasunetik gizarte-eraldaketarako ahalmen handiena duen lan-ildoetako bat da.

8. Helburua

Etxeko eta zainketako lana

Etxeko eta zainketako lanetan EAEn dagoen genero-arrakala gutxienez erdira murriztea.

Berdintasunerako ahalmen eraldatzailer handia du helburu honek, EAEn emakumeek jasaten duten etxeko lanen eta zainketa-lanen bolumena ikusarazi, baloratu eta aitortzea eta murriztea du xede. Hain zuzen ere, agerian uzten du gainerako eragileak erantzule egin behar direla, eta, bereziki, gizonak interpelatzen ditu.

Eustaten arabera, "Etxeko lanari buruzko kontu satelitea"ren bidez, 2018 urtean EAEn etxeko lanaren eta zainketa-lanaren % 67,2 emakumeek egin dute, eta % 32,8 gizonak. Genero-arrakala % 34,4koa da, eta 2030erako erdira murriztu nahi da.

9. Helburua

Gizartearen gaitzespena indarkeria matxistari

EAEEn bizi diren herritar guztiek emakumeen aurkako indarkeria matxista onartezintzat jo dezaten lortzea.

Helburu honen xedea da indarkeria matxistaren pertzepzio sozialean egindako aurrerapenak neurtzea, giza eskubideen urraketa larri horri arreta egokia emateak sortu duen erreakzioa ikusita. Erreakzio hori, gainera, espazio birtualetan (webgune, blog, Interneteko foro eta abarretan) dauden diskurtso misogino eta antifeministen bidez mutil gazteek ikasi, mantendu eta hedatu egiten dute.

Errealitate hori neurtzeko, ezinbestekoa da aldizka datuak jasotzea, Prospekzio Soziologikoen Kabineteak egindako "Emakumeen aurkako indarkeria Euskadin: hautematea eta jarrerak" txostena adibidez. Horren arabera, 2021 urtean, EAEEn bizi diren emakumeen % 85ek eta gizonen % 81ek uste du onartezina dela emakumeen aurkako indarkeria matxista.

10. Helburua

Arreta integrala

EAEEn babes-sistemaren barruan egon eta erail dituzten emakume kopurua zerora murriztea.

2023 urtea baino lehen ez zen polizia-babespean zegoen emakumerik erail. Hala ere, eta polizia-babesetik harago, helburu honen bidez arreta jarri nahi da erakunde eskudun guztiek indarkeria matxista detektatu eta arreta integrala emateko beharrezkoa duten koordinazioan. Horiek guztiek dute, eremu ezberdinetatik bada ere, esku hartzeko erantzukizuna.

11

Kaltearen ordaina

EAEko Administrazio Orokorretik bermatzea indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktimek dirulaguntzak jasotzen dituztela epaitegiek ezarritako kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan.

Helburu hau oso lotuta dago Berdintasunerako Legearen 65 a) artikuluari. Horrek ezartzen du EAEko Administrazioak neurriak hartuko dituela delituaren ondorioz sortutako eta ebazpen judizial bidez ezarritako kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan biktimei laguntzeko edo laguntza ekonomikoa emateko. Hala, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima guztien erreparazio-eskubidean aurrera egin nahi da, kasu bakoitzaren larritasuna eta egoera oinarri hartuta.

Heburu hau erronka da Berdintasunerako Estrategiarentzat, laguntza ekonomikoen sistema garatu, arautu eta 2030 urterako aktibo egon behar baita.

Helburu horiek betetzeko, Berdintasunerako Estrategiak esku-hartze bat ezartzen du, lau ardatz edo eremuren bidez antolatzen dena. Ardatz horietako bakoitzak lan-ildoak eta helburuak izango ditu, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasun erreal eta eraginkorrerantz aurrera egiteko. Zehazki, Estrategiak **13 helburu estrategiko, 31 lan-ildo eta 128 helburu espezifiko** jasotzen ditu. Hurrengo irudiak Estrategiaren edukiak laburbiltzen ditu, dagozkion ardatz eta palanka nagusien bidez..

2030Ean Emakumeen eta Gizonen berdintasun handiagoa izango duen euskadirako estrategia

Gizartea eraldatzeko eta balioak berdintasunetik aldatzeko ardatzak eta palankak

I. Ardatza

Gobernu ona

- Kompromiso politikoa: araudia eta baliabideak
- Berdintasuna administrazio-jardueran
- Beste gobernantza-eredu baterantz

IV. Ardatza

Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

- Berdintasunerako prestakuntza eta prebentzioa
- Detekzioa, arreta integrala eta erreparazioa
- Erakundeen arteko koordinazioa

EAE-ko emakumeen eta gizonen berdintasuna

II. Ardatza

Emakumeen ahalduntzea

- Autonomia ekonomikoa
- Emakumeen protagonismoa eta lidergo feministak
- Eskubide guztiak benetan baliatzea

III. Ardatza

Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria

- Demokrazia zainzailea
- Berdintasuna erakundeen eta enpresen kulturen eta praktikan
- Berdintasuna Euskadiren susperraldian eta modernizazioan
- Hezkidetzak, gizonen inplikazioa eta berdintasunezko herritasuna

03.

**Berdintasune-
rako estrategia
osatzen duten
elementuak**

03.

Berdintasunerako estrategia osatzen duten elementuak

Atal honetan Estrategia osatzen duten elementuak deskribatzen dira, hau da, Estrategiak euskarri dituen eta bere oinarria eratzen duten alderdiak: erreferentziazko arau-esparrua, abiapuntuko diagnostikoa eta, azkenik, hura egiteko hedatutako partaidetza-prozesua. Elementu horiek tipologia desberdinekoak badira ere, haien arteko erlazioak Berdintasunerako Estrategia definitzea ahalbidetu du.

03.1.

Erreferentziazko arau-esparrua

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia egiteko erreferentziazko tresna juridikoa **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legearen** testu bategina da, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartua. Aurkezten den estrategia-eredua eta haren edukia Berdintasunerako Legearen aginduetatik abiatzen dira.

Berdintasunerako Legearekiko lerrokatzea eta koherentzia aztertu ahal izateko, Estrategiak eranskin gisa jasotzen du haren 128 helburu espezifikoekiko lerrokatzea, lotzen zaizkion funtsezko artikuluekin. Nahiz eta EAEko berdintasunerako plangintzako esparru-tresna horren oinarria arau-aginduak izan, jarraian, Berdintasunerako Legeak bere erreforman jasotzen dituen aldaketa esanguratsuenetako batzuk jasotzen dira:

- Euskal botere publikoen jarduna gidatu behar duten **printzipio orokorrak** zabaltzen dira, eta printzipio hauek gehitzen dira: "Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea"; "Ikuspegi intersektionala txertatzea"; "Sexu- edo genero-identitatearen garapen askea, sexu-orientazioa, gorputz-autonomia eta autodeterminazioa"; "Internazionalizazioa"; "Emakumeen ahalduntzea"; "Gizonen inplikazioa"; "Parte-hartzea"; "Berrikuntza, gardentasuna eta kontuak ematea" eta "Hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen erabileraren sustapena". Azken printzipio hori mugarrria da, kontuan hartzen baitu euskararen zeharkako sustapena EAEko berdintasun-politiketan, sektore publikoan euskararen normalizaziorantz egiteko eta herritarren hizkuntza-eskubideei dagozkion betebeharrak betetzeko.
- Ezartzen denez, EAEko Administrazio Publikoak bere **aurrekontuen** % 1 gutxienez berdintasun-politiketara bideratzea sustatuko du, eta 2030erako % 1,5era iristea planteatuko du.

- Berdintasun-politikak garatzeko derrigortasuna **euskal botere publiko guztietara** hedatzen da. Gainera, erakunde-antolamenduaren zati gisa jasotzen da Autonomia Erkidegoko Administrazioari atxikitako edo lotutako organismo autonomo eta bestelako erakunde publikoek, 50 langile baino gehiago badituzte, egokitu egin beharko dituztela beren egiturak, administrazio-unitateak izan ditzaten Berdintasunerako Estrategian aurreikusitako neurriak sustatu eta koordinatzeaz arduratzeko (11.3. artikulua).
- Sektore pribatuan **funts publikoetarako sarbidea** izateko berdintasun-arloko legeria bete behar da, kontratuetako eta dirulaguntzetako berdintasun-klausulen bidez.
- Gizarte-antolaketaren eredian jarraitzen duten desberdintasunak ezabatzen dira, kultura, hezkuntza, enplegua, osasuna edo gizarte-zerbitzuak bezalako **funtssezko esparruetan sendotuta**, eta Euskadiren berreskuratzeko, eraldaketa eta erresilientziako zeharkako ardatzetan esku hartuta (trantsizio ekologikoa, eraldaketa digitala eta gizarte- eta lurralde-kohesioa).
- **Zainketa** eta bizitzaren jasagarritasuna politika publikoen erdigunean jartzen dira, zainketen hornidura unibertsal eta publikoaren, enpleguaren egituren egokitzapenaren eta gizonen erantzunkidetasunaren eta inplikazioaren bidez.
- **Emakumeen aurkako indarkeria matxista** giza eskubideen urraketa larritzat hartzen da. Gainera, emakumeen aurkako indarkeria matxista mota guztiei arreta emateko sistema publikoaren erantzuna indartu eta zabaldu egiten da, haurrak, nerabeak eta indarkeriazko ingurune baten eraginpean dauden beste pertsona batzuk indarkeriaren biktima gisa aitortuz. Era berean, kaltea konpontzeko eskubidea aitortzen da, eta jasandako kaltearen kalte-ordaina bermatzeko, egia aitortzeko, indarkeriazko ekintzak ez errepikatzeko eta, arreta-baliabide publikoen bidez, bizirik iraun duten biktimak erabat berreskuratzeko neurriak planteatzen dira.
- **Askotariko diskriminazioak** eragin ditzaketen faktoreak dituzten emakumeen edo emakume-taldeen eskubideez benetan baliaitzeko bermeak zeharkatzen du araua, eta artikulatu osoan adierazten da.
- Azkenik, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoerari eta bilakaerari buruzko ikuspegi orokor eta iraunkor bat izateko, araudian xedatutakoaren arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia sortzea aurreikusten da.

Berdintasunerako Legearekin ez ezik, indarrean dauden **beste esparru batzuetako** (nazioartekoa, Europakoa eta estatukoa) **arau- eta programa-esparruekin** ere bat dator Estrategia. Hona hemen horietako batzuk.

Euskadi Basque Country 2030 Agenda

Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda Nazio Batuek erronka globalei aurre egiteko egindako ekintza-plana da, pertsonak eta bizitzaren eta planetaren jasangarritasuna erdigunean jartzen dituen ekintza baten bidez. Gizartearen, ekonomiaren eta ingurumenaren arloan pertsonen aldeko garapen globala eta jasangarria bultzatzeko helburuarekin, Garapen Jasangarrirako 17 Helburuak planteatzen ditu, 2030era arte lortu beharreko xedeekin mundu bidezkoagoa, ekologikoagoa, oparagoa eta baketsuagoa lortzeko. 2030 Agenda aurrerapen esanguratsua da emakumeen eta gizonen berdintasunerako; izan ere, alde batetik, helburu espezifiko gisa ezartzen du (GJH 5) "Genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska gazteak ahalduntzea", eta, bestetik, genero-berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea, haur direnetik hasita, aitortzen ditu, zeharkako ardatz gisa gainerako helburuak eta, bereziki ondoko hauek lortzeko: (GJH 1) "Pobrezia desagerraraztea"; (GJH 2) "Goserik ez"; (GJH 3) "Osasuna eta Ongizatea"; (GJH 4) "Kalitatezko hezkuntza"; (GJH 8) "Lan duina eta hazkunde ekonomikoa"; (GJH 10) "Desberdintasunak murriztea" eta (GJH 11) "Hiri eta Komunitate Jasangarriak" eta (GJH 16) "Bakea, Justizia eta Erakunde Sendoak".

Eusko Jaurilaritzak 2030 Agenda eta 17 GJHak Euskadin partekatzea nahi du, aurrerabide eta berdintasunerako kontratu sozial gisa. Horretarako, 2030 Agendaren lehentasunen euskal programa bat antolatu du. Programa horren zeharkako ardatzetako bat genero-berdintasuna da, zehazki, emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko zeharkako konpromisoa, Euskadin 2030 Agenda betetzeko garatutako ekintza guztietatik abiatuta.

2030eko Agendan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna garapen jasangarrirako zeharkako elementutzat hartzeak, agenda global eta lokal horrek euskal erakunde publiko guztientzat duen lehentasunezko izaerak, eta 2030 Agendak ezartzen duen denborak, besteak beste, azaltzen dute EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia formulatzen denetik 2030era bitarteko epe luzerako begirada eta haren indarraldia.

Genero-berdintasunerako europako estrategia 2020-2025

Estrategia hori Europako Batzordeak onartu zuen, eta helburua da aurrera egitea estatu kideetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren funtsezko printzipioa betetzen, bost urteko epean. Horretarako, sei ardatzetan egituratzen eta lehenesten du berdintasunaren arloko lana: emakumeen aurkako indarkeria matxistari azkena ematea eta genero-estereotipoei aurre egitea; genero-berdintasuna duen ekonomia baterantz aurrera egitea (lan-merkatuan genero-arrakalak murriztea, ekonomiaren sektore guztietan parte-hartze ekitatiboa izatea, emakumeen eta gizonen arteko soldata- eta pentsio-arrakalari heltzea eta zainketen horniduran genero-arrakala murriztea); aginte-postuetan berdintasuna lortzea gizartearen eremu guztietan; genero-ikuspegia eta ikuspegi interseksionala txertatzea EBko politiketan; berdintasun-politikak garatzeko finantzaketa-esparru bat egotea; eta, azkenik, mundu osoan genero-berdintasunari eta emakumeen ahalduntzeari ekitea.

Europako Batzordearen arabera, Europar Batasunean genero-berdintasuna lortzea baterako erantzukizuna da, eta erakunde guztietatik indarrak batzea eta jardutea eskatzen duen helburua, gizarte zibilarekin, emakumeen erakundeekin, eragile ekonomiko eta sozialekin eta sektore pribatuarekin lankidetzan.

Emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzioari eta borrokari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmena (Istanbulgo Hitzarmena, 2011)

Emakumeen aurkako Indarkeriaren eta Etxeko Indarkeriaren aurkako Prebentzioari eta Borrokari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmena, Istanbulgo Hitzarmena (2011) izenez ezagutzen dena, loteslea eta 2014tik indarrean dagoena, Europan emakumeen aurkako indarkeriaren arloan nahitaezko lehen tresna da. Izan ere, orain arte indarkeriaren prebentzioarekin, biktimen babesarekin eta erantzuleak epaitzearekin lotuta ezarritako konpromiso garrantzitsuenetako bat da. Emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketa larritzat jotzen du, eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren ikuspegia zabaltzeko beharra ezartzen du; hala, zabaldu egiten da genero-indarkeriaren aurkako babes osorako neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoak ematen duen genero-indarkeriaren definizioa.

Berdintasun-araudia Istanbulgo Hitzarmenera egokitzeak berekin ekarri du estatu mailako hainbat araudi berrikustea, eguneratzea eta onartzea, besteak beste Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoa eta Genero Indarkeriaren aurkako Estatu Ituna bera (2017).

Emakumeei buruzko IV. Mundu konferentzia (1995) eta berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzen aldeko Herri Ituna

Emakumeei buruzko IV. Mundu Konferentziak (Beijing, 1995) mundu-mailako itun politiko berria ekarri zuen, emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldekoa, eta inflexio-puntua izan da berdintasun-politikak maila guztietan garatzeko. Beijingeko Adierazpena eta Ekintza Plataforma, indarrean daudenak, nazioarteko tresna garrantzitsuenetako bat izan dira eta dira herrialde guztietan berdintasun-politiken garapenari buruz aholkatzeko eta egindako aurrerapenei buruzko kontu-ematea sustatzeko.

2020an 25 urte bete ziren Emakumeei buruzko IV. Mundu Konferentziaren Adierazpena eta Ekintza Plataforma onartu zirenetik. Testuinguru horretan, NBE Emakumeak erakundeak, genero-berdintasuna eta emakumeen eta nesken ahalduntzea sustatzeko Nazio Batuen Sistemaren agentzia den aldetik, gobernuak eta gizarte zibila mobilizatu zituen ekintza zehatzak ezar zituzten, emakumeen eskubideen, elkartasun feministaren eta gazteen lidergoaren aldeko aktibismoaren boterea ikusarazteko, eta horrela 1995ean Beijingen berdintasunaren alde hartu ziren konpromisoen ezarpena bizkortzeko.

Aldaketa horrekiko konpromisoaren barruan, Eusko Jaurlaritzak bat egin du Beijingeko Adierazpenaren eta Ekintza Plataformaren 25. urteurrenaren ospakizunarekin, eta nazioarteko elkarrizketa hori hedatu du Euskadin, berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzen aldeko Herri Itunaren bidez. Itun hori Lehendakariak aurkeztu zuen 2022ko ekainaren 15ean, eta Emakunde bultzatutako lan-prozesu baten parte da, NBE Emakumeen nazioarteko Generation Equality ekimenaren barruan. Euskadiko erakunde publiko eta pribatuek 2026ra arte emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiteko duten konpromiso esplizitua jasotzen du, gizarte-itunaren, lankidetzaren publiko/pribatuaren eta hausnarketa intersektionalaren eta belaunaldi artekoaren emaitza diren ekintza zehatzen bidez. Ekintza guztiek jarraian adierazitako sei esparruetan jartzen dute arreta, non Nazio Batuen Erakundearen iritziz datozen urteak bereziki azpimarratu behar diren emakumeek munduan duten egoera eta posizioa hobetzeko: emakumeen aurkako indarkeria matxista ezabatzea; justizia eta eskubide ekonomikoak; justizia klimatikorako ekintza feminista; genero-berdintasunerako teknologia eta berrikuntza; gorputzaren eta osasunaren gaineko autonomia eta sexu- eta ugalketa-eskubideak, eta mugimendu eta lidergo feministak..

Eusko Jaurlaritzaren programak eta plan estrategikoak

GOBERNU-PROGRAMA 2020-2024 (XII. LEGEGINTZALDIA)

Berdintasunerako Estrategia indarrean dagoen Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programarekin lantzen da. Bat dator bere printzipio, ardatz eta helburu estrategikoekin, eta helburu horien artean dago Genero Berdintasunaren Indize altuena duten Europako 6 herrialdeen artean Euskadi kokatzea. Gobernu Programan emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa zehazten duten eta berdintasunerako estrategiarekin bat datozen hainbat ekimen dauden arren, honako hauek nabarmendu nahi dira:

Enpleguaren kalitatea hobetzea.	<i>4. konpromisoa</i>
Zailtasun handienak dituzten langabeen laneratzea sustatzea eta haien lanerako sarbidea hobetzea.	<i>7. konpromisoa</i>
Talentu teknologikoa garatzea eta atzematea.	<i>25. konpromisoa</i>
Ekintzailtza berritzailea babestea.	<i>26. konpromisoa</i>
Bikaintasunerantz aurrera egingo duen eskola inklusiboa, ekitatiboa eta berritzailea lortzea.	<i>55. konpromisoa</i>
Talentua, emakumeen laneratzea eta lanbide-heziketaren ingurunean enpresa berriak sortzeko bultzada sustatzea.	<i>60. konpromisoa</i>
Ekitatea, berdintasuna eta euskara bultzatzea euskal ekosisteman.	<i>66. konpromisoa</i>
Zientzialari eta ikertzaile entzutetsuen garapena eta erakarpena areagotzea.	<i>69. konpromisoa</i>
Desberdintasunik gabeko osasuna, hurbilago dagoena eta pertsonen zerbitzura dagoena lortzen laguntzea.	<i>75. konpromisoa</i>
Zahartze aktiboari bultzada estrategikoa ematea, eta adinekoen autonomia pertsonala, parte-hartze soziala eta bizitza oso eta osasungarria sustatzea.	<i>81. konpromisoa</i>
Gazteen emantzipaziorako estrategia.	<i>92. konpromisoa</i>
Indarkeria matxista desagerraraztea eta berdintasunezko gizartea eraikitzea, emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabea, adierazpen guztietan.	<i>93. konpromisoa</i>
Soldata-arrakalaren aurkako talka-planaren aplikazioa sustatzea.	<i>94. konpromisoa</i>
Balio-aldaketa eta emakumeen eta nesken ahalduntzea bultzatzea.	<i>95. konpromisoa</i>
Sexu-orientazioagatiko diskriminazioaren aurkako politikak sustatzea.	<i>96. konpromisoa</i>
Pertsonengan zentratutako justizia hurbilagoa eta errestauratiboa sustatzea.	<i>99. konpromisoa</i>
Prebentzio-segurtasuna ezartzea.	<i>109. konpromisoa</i>
Euskadiko kultura-ondarea babestea eta ondare hori balioan jar dadin bultzatzea.	<i>114. konpromisoa</i>
Jarduera fisikoak eta kirolak berdintasunaren, gizarteratzearen eta euskararen sustapenaren elementu gisa duten potentziala ustiatzea.	<i>122. konpromisoa</i>
Baliabide publikoak arduraz kudeatzea.	<i>150. konpromisoa</i>

BESTE PROGRAMA ETA PLAN ESTRATEGIKO BATZUK

Berdintasunerako Estrategiak kontuan hartu ditu Eusko Jaurlaritzarentzat estrategikoak diren beste programa eta plan batzuk, bai eta antzeko irismena duten sailetako eta sektoreetako plan eta programak ere.

Euskadi-Basque Country 2025 estrategia

Euskara Sustatzeko Ekintza Plana, AROA

IKUR 2030 Estrategia

Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia 2020-2030

Erronka demografikorako 2030 Euskal Estrategia

Gazteen emantzipazioa bultzatzeko 2030 Euskal Estrategia

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

2026 Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana Euskadi 2030

Unibertsitate Sistemaren Plana 2023-2026

Kultura 2028 Plan Estrategikoa

Gobernantza, Berrikuntza Publiko eta Gobernu Digitalaren 2030 Plan Estrategikoa

Euskadiko Osasun Plana 2030

Euskadi Next 2021-2026 programa

EAEko Gizarte Zerbitzuen II. Plan Estrategikoa 2023-2026

Energia Trantsizioaren eta Klima Aldaketaren Plan Estrategikoa

Ekonomia Zirkularren eta Bioekonomiaren Plan Estrategikoa

Etxebizitzaren eta Hiri berroneratzearen Plan Estrategikoa

03.2.

Egoeraren diagnostikoa

Estrategia definitzeko funtsezko elementuetako bat egoeraren diagnostikoa izan da. Horretarako, oinarritzko bi erreferentzia hartu dira kontuan:

- EAEko emakumeek eta gizonen hainbat eremutan duten egoerari buruzko informazio estatistiko ofizial berriena.
- EAEko berdintasun-politika publikoen bilakaerari eta eraginari buruzko informazioa.

Iturri horiek guztiek informazio osagarria ematen dute, eta informazio horrek Berdintasunerako Estrategiaren abiapuntua kokatu eta Estrategiak bereziki eragin beharreko arloak identifikatzeko aukera ematen du. Informazio hori, gainera, eskuragarria da, eguneratuta dago eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak lantzen du aldizka. Berdintasunerako Estrategia egituratzen duten ardatzen aurkezpenean, laburbilduta jasotzen dira diagnostikoko datu garrantzitsuenetako batzuk, jarraian aipatzen diren iturrietatik datozenak. Iturrien baturak eta haien triangulatzeak osatzen dute Berdintasunerako Estrategiari euskarria eta zehaztasuna ematen dion hasierako diagnostikoa.

EAE-ko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazioa. 2020

Legearen ebaluazio-txostenak haren garapen-maila eta aplikazioa neurtzen ditu, eta 15 urteko ibilbidean lortutako indarguneak eta lorpenak identifikatzen ditu. Urte hauetan ezarritako mugari eta neurri garrantzitsuenak ikusarazten ditu, eta EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aurrerapen nabarmenak eragin dituzten palanekin lotzen ditu.

Zifrak 2022. Emakumeak eta gizonak euskadin

Txosten horrek EAEko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterketa deskribatzaile eta eguneratua eskaintzen du eremu hauetan: demografia, hezkuntza, ekoizpen- eta ugalketa-lana, baliabide ekonomiko eta sozialetarako sarbidea, osasuna, parte-hartzea eta emakumeen aurkako indarkeria matxista. Informazio estatistiko ofiziala du abiapuntu (EUSTAT - Euskal Estatistika Erakundea, INE, Eurostat, etab.) eta deskribatutako arlo guztietan emakumeen eta gizonen egoeraren bilakaera aztertzeko aukera ematen duten datuak biltzen ditu.

Zifrak 2022 txostena Emakundek 2005az geroztik urtero egiten dituen txostenen parte da. Informazio hori aldizkakoa izateak luzetara begiratzen dio EAEko emakumeen eta gizonen egoerari.

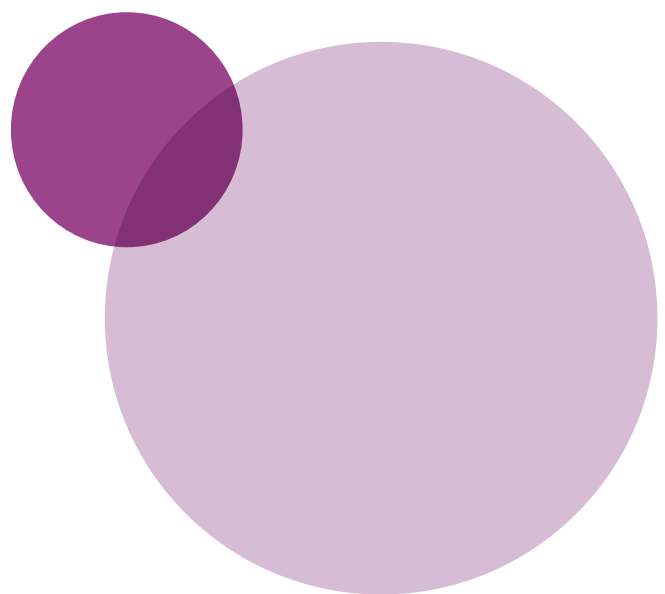
Euskal botere publikoen berdintasunaren arloko jardueraren 2021eko jarraipen-memoria

Urteko jarraipen-memoriak Emakundek eta gainerako euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko bultzatutako ekintzei buruzko informazio eguneratua jasotzen du.

Txosten horrek ematen duen informaziotik abiatuta, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren jarraipena eta ebaluazioa egin dira. 2021ean egindako ebaluazioari esker, zehazki, VII. Planaren programen eta ardatzen ezarpenaren balorazioa eta emaitzak ezagutu ahal izan dira.

Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko txostenak, estatistikak eta ebaluazioa

Emakundek aldizka eta sistematikoki egiten ditu EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko txostenak, eta erreferentziazkoak dira diagnostikoak eta analisiak egiteko: EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren intzidentziari buruzko urteroko txostenak, EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei emandako erantzunari buruzko urteroko txostenak, baita emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean EAEn dauden baliabide eta programen eraginkortasuna eta irismena ebaluatzeko aldizkako txostenak ere.



03.3.

Elaborazio-prozesua

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legeak (16.1 artikulua) Berdintasunerako Estrategia prestatzerakoan, Eusko Jaurlaritzak parte hartzeko aukera eman behar die gainerako euskal botere publikoei, talde feministei eta emakumeei, beste gizarte-eragile batzuei eta herritar guztiei. Era berean, emakumeen interesak ordezkaten dituzten kolektiboen eta erakundeen presentzia erraztu behar da, diskriminazio anitzeko egoerak eragin ditzaketen beste faktore batzuk daudenean. Legean ezarritakoa kontuan hartuta, 2022an eta 2023an partaidetza-prozesu irekia, pluralista eta batutzailea garatu da, eta, bertan, arauak ezartzen dituen interes-taldeen ekarpenak jaso eta sistematizatu dira. Gainera, Berdintasunerako Estrategiaren dokumentua kontrastatzeko eta ekarpenak biltzeko, hausnarketarako hainbat bide eta gune prestatu dira, eragile-motaren eta Estrategia egiteko unearen arabera. Hurrengo irudiak jarraitutako lan-sekuentzia laburbiltzen du, gero deskribatzen dena.

PROCESO DE ELABORACIÓN

OINARRIZKO DOKUMENTUA

Emakunden barne-
hausnareketa
estrategikoa egitea

Gidalerroak
zuzendaritza-
kontseiluan
balidatzea



Administrazioe-
tako teknikari
espezializatuen
ekarpenak



Aholku-
batzordearen
parte-hartzea



ATARIKO DOKUMENTUA

Erreferentziako
erakunde-
espazioetan
kontrastatzea



Konsulta
publikoa



BEHIN BETIKO DOKUMENTUA

Nahitaezko
txostenak eta
onarpena

I. Fasea: Estrategiaren hasiera

MUGARRIAK

- Erreferentziako arau-esparruaren eta informazio diagnostikoaren azterketatik abiatuta, Emakundek barne-hausnareketa estrategikoko prozesu bat egiten du, eta horren emaitza berdintasunerako strategiaren oinarrizko dokumentu bat egitea da
- Oinarrizko dokumentu honen jarraibideak Emakunderen Zuzendaritza Kontseiluan aurkeztu eta baliozkotzen dira.

II. Fasea: Oinarrizko dokumentuaren kontrastea

MUGARRIAK

- Estrategiaren oinarrizko dokumentua Eusko Jaurlaritzako, foru-aldundietako, udaletako, mankomunitateetako eta kuadrilletako berdintasun-unitateetako berdintasuneko teknikari espezializatuekin alderatzea.
- Oinarrizko dokumentua Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Aholku Azpibatzaordeekin alderatzea eta ekarpenen baterako txostena Emakundeko Aholku Batzaordearen osoko bilkuran aurkeztea.

III. Fasea: Estrategiaren atariko dokumentua egitea

MUGARRIAK

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzaordearen eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzaordearen atariko dokumentuari egindako ekarpenak aurkeztea eta jasotzea.
- Emakunderen Zuzendaritza Kontseiluaren atariko dokumentua aurkeztea eta ekarpenak jasotzea.

IV. Fasea: Jendaurrean kontsultatzea

MUGARRIAK

- Atariko dokumentua jendaurrean jartzea eta mugimendu feministak eta berdintasunaren aldeko emakume-elkarteek, erakunde eta eragile politiko, ekonomiko eta sozialek eta gizarte zibilak egindako ekarpenak jasotzea. Deialdi zabal bat egiten da, non emakumeen interesak ordezkatzeko dituzten kolektibo eta talde eta entitateen parte-hartzea errazten den, diskriminazio ugari eragin ditzaketen beste faktore batzuk tartean daudenean.

V. Fasea: Berdintasunerako 2023 strategiaren behin betiko dokumentua onartzea

MUGARRIAK

- Nahitaezko txostenak izapidetzea.
- Berdintasunerako Estrategia onartzea Emakunderen Zuzendaritza Kontseiluan eta Gobernu Kontseiluan.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia gizarteratzea.

04.

**Estrategiaren
xedea, printzipio
gidariak eta
ezaugarriak**

04.1.

Xedea

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren xedea da euskal botere publikoei beharrezko jarraibideak eta orientabideak ematea, beren politiken bidez egungo gizarte-antolaketa patriarkalaren ereduaren alternatiba bat eraiki dezaten. Estrategia Eusko Jaurlaritzaren plangintza-tresna da, emakumeek, emakume izateagatik, estrukturalki aurre egin behar dieten desberdintasunak eta diskriminazioak ezabatzeko, eta 2030ean gizarte-antolaketa demokratikoagoa, bidezkoagoa, berdinzaleagoa, jasangarriagoa eta indarkeria matxistarik gabea eraikitzeko bidean aurrera egiteko. Horretarako, Estrategiak paradigma feministan oinarritu behar du, eta zeharka lagundu behar du balioak aldatzen eta genero-rolak eta -estereotipoak ezabatzen.

Emakumeen eta gizonen eskubideak araudian onartuta badaude ere, eta emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasunerako eskubidea sustatzea eta bermatzea Berdintasunerako Legearen oinarrian badago ere, oraindik ere emakumeentzat garatzen eta sendotzen ari diren eskubideak dira, bereziki diskriminazio ugari bizi dutenentzat. Ildo horretan, euskal botere publikoen erantzukizuna da behar bezalako arduraz jokatzeko, beren esku-hartzeen ustezko neutraltasuna desegin eta desagerrarazteko. Berdintasunari ezin zaio heldu politika publikotik eranskin edo alderdi gehigarri gisa, bere jarduera osoaren elementu informatzaile gisa baizik.

04.2.

Printzipio gidariak

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipioak Berdintasunerako Legearen 16 printzipio orokorrak dira. Printzipio horiek orrialde hauetan jasotzen den agenda osoa bideratzen dute, eta zeharka eta sistematikoki txertatu behar dira euskal botere publikoek berdintasunerako estrategia zehazteko garatzen dituzten jarduera guztietan.

16 Printzipio gidariak

1. Tratu-berdintasuna

Pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro debekatzea, bai zuzenekoa, bai zeharkakoa, horretarako erabiltzen den modua edozein dela ere.

Euskal botere publikoek diskriminazio anizkoitzari aurre egingo diote, eta emakumeen edo emakume-taldeen oinarritzko eskubideak benetan erabiliko direla bermatuko dute, diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste faktore batzuk tartean daudenean, besteak beste arraza, kolorea, jatorri etniko edo soziala, hizkuntza, erlijioa, kultura, iritzi politikoak edo bestelakoak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, familia-konfigurazioa, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena, landatarra, migratzailea, errefuxiatua, seropositiboa, guraso bakarra izatea, edo beste edozein egoera edo inguruabar pertsonal, sozial edo administratibo.

2. Aukera-berdintasuna

Emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, laboralak, sozialak, kulturalak eta ingurumenekoak berdintasun-baldintzetan baliatzen dituztela bermatzea, baita beste oinarritzko eskubide batzuk ere, besteak beste, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatu eta haietara sarbidea izatekoa.

3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea

Emakumeen kontrako indarkeria matxista modu eta adierazpen guztietan prebenitu, artatu, konpondu eta desagerrarazteko helburua zeharka txertatzea euskal botere publikoen politiketan eta ekintzetan.

4.
***Dibertsitatea
eta diferentzia
errespetatzea***

Beren biologiari, bizi-baldintzei, nahiei eta premiei dagokienez emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak eta aniztasuna errespetatzea, eta emakumeen eta gizonen taldeetan bertan dauden desberdintasunak eta aniztasuna aitortzea.

5.
***Genero-ikuspegia
txertatzea***

Genero-ikuspegia politika eta ekintza guztietan txertatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak agerian uzteko eta ezabatzeko aukera ematen duen lanerako eta analisirako metodologia gisa.

6.
Ekintza positiboa

Botere publikoetatik emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra lor dadin sustatzea, bizitzako eremu guztietan sexuagatikoko egitatezko desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko neurri espezifikoak eta aldi baterakoak hartuz.

7.
***Generoaren araberako
rolak eta estereotipoak
desagerraraztea***

Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen oinarri diren rol sozialak eta genero-estereotipoak ezabatzea sustatzea. Rol eta estereotipo horien arabera, etxeko eremuaren erantzukizuna emakumeei dagokiela naturalizatzen da, eta eremu publikoaren erantzukizuna, berriz, gizonei esleitzen zaie, balorazio eta aintzatespen ekonomiko eta sozial desberdinarekin.

8.
***Ikuspegi
interseksionala
txertatzea***

Kontuan hartzea, zeharka, sexua edo generoa nola erlazionatzen eta elkarreragiten duten tratuerdintasunaren printzipio gidarian aipatzen diren gainerako faktoreekin. Erlazio horrek identitate gainjarriak eta interseksionatuak sortzen ditu, baita boterearen eta zapalkuntzaren egoerak eta ardatzak ere.

9.
Sexu- edo genero-identitatearen, sexu-orientazioaren, gorputz-autonomiaren eta autodeterminazioaren garapen askea

Sexu- edo genero-identitatearekin eta sexu-orientazioarekin lotutako diskriminazioak bizitzako eremu guztietan ezabatzea. Gorputz-autonomia eta pertsona guztien autodeterminazioa bermatzeko politika publikoak garatzea, batez ere emakumeena, eta, bereziki, sexu- eta ugalketa-eskubideak baliatzea.

10.
Ordezkapen orekatua

Erabakiak hartzeko eremu guztietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen presentzia orekatua. Ordezkaritza orekatuaren printzipioa aplikatzea epaitegi, hautaketa-epaimahai eta pertsona anitzeko gainerako administrazio-organoen izendapenetan, eta euskal sektore publikoa osatzen duten erakundeetako administrazio-kontseiluetako eta gobernu-organotako kideak eta kargu publikoak izendatzean.

11.
Lankidetzaren, koordinazioaren eta nazioartekotzearen

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako jardueren lankidetzaren eta koordinazioaren, haien eraginkortasuna eta baliabideen optimizazioa eta arrazionalizazioa bermatzeko.

Genero-ikuspegia garapenerako lankidetzaren politiketan txertatzea eta berdintasun-politikak nazioartekotzea, ezagutzak eta baliabideak erakartzeko eta trukatzeko, baita Euskadi nazioarteko ekintzan modu nabarmenean kokatzeko ere, 2030 Agenda betetze aldera.

12.

Emakumeen ahalduntzea

Emakumeen ahalduntzeari laguntzea, haien dibertsitatea kontuan hartuta. Ahalduntzea prozesu bat da, eta prozesu horren bidez, emakumeek emakume izateagatik aurre egin behar dieten desberdintasun- eta diskriminazio-egoera estrukturalaren kontzientzia indibiduala eta kolektiboa hartzen dute, eta beren bizitzaren gaineko eskumena, boterea eta kontrola eskuratzen dute.

13.

Gizonen inplikazioa

Gizonen kontzientziarioa, erantzukizuna, parte-hartzea eta inplikazioa berdintasunaren alde eta indarkeria matxistaren aurka.

Berdinzaleak ez diren maskulinitateak zalantzan jartzea eta erauzteak, emakumeak ahalduntzeko lehenetsunezko lana indartzen eta osatzen laguntzeko, eta pertsona guztien giza garapena berdintasunezkoa, bidezkoa eta jasangarria izan dadin.

14.

Parte-hartzea

Talde feministen eta emakumeen, gizarte-eragileen eta, oro har, herritarren parte-hartzea eta elkarriketa bultzatzea, politika publikoen garapenean. Parte hartzeko guneak eta bideak egokitzea eta sortzea eskatzen du, irisgarritasun unibertsala bermatzeko.

15.

Berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea

Berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzea, eta gardentasuna eta herritarrei kontuak ematea bermatzea, baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen zaion jakiteko.

16.

Hizkuntza- eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea

Hizkuntza-eskubideak bermatzea eta euskararen erabilera sustatzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan (prestakuntza, parte-hartzea, sentsibilizazioa, langileei eta profesionalei zuzendutako jarduerak, etab.)

04.3.

Ezaugarri nagusien laburpena

Epigrafe honetan, Berdintasunerako Estrategiaren ezaugarrien laburpen bat jasotzen da, modu ordenatuan eta aurkeztutako informazioan oinarrituta, eta hura bereizten duten alderdiak azpimarratzen dira.

Berdintasunerako legearekiko lotura

Estrategia plangintza-tresna bat da, eta eraginkortasuna eman eta ahalbidetu egiten du EAEn **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legearen** aginduak artikulatzeko.

Xedea

Euskal botere publikoei jarraibide eta orientazio homogeenok ematea, beren politiken bidez egungo gizarte-antolaketa patriarkalaren ereduaren alternatiba bat eraikitzen lagun dezaten.

Irismena

2030era arteko bere denbora-irismenak eta epe luzerako bere ikuspegiak 2030 Agendarekin, Garapen Jasangarrirako Helburuekin eta Europar Batasuneko beste plangintza estrategiko batzuekin bat etortzea dute helburu

Printzipio gidariak

Estrategiaren printzipio orientatzaileek gidatu behar dute Euskal Botere Publikoen jarduna, eta Berdintasunerako Legearen 16 printzipio orokorrak dira.

Eragiten dien erakundeak

Estrategiak euskal botere publiko guztiei eragiten die (Berdintasunerako Legearen 2.3. artikulua):

- a. Euskal administrazio publikoa
 - EAEko Administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
 - Foru Administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
 - Toki Administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
- b. EAEko sektore publikoa osatzen duten nortasun juridiko independentedun erakunde publikoak, adskripzio-araubiderik gabeak, eta sortze-arauan berariaz hala ezarrita duten beste erakunde batzuk.
- c. Eusko Legebiltzarra; Lurralde Historikoetako Batzar Nagusiak; Arartekoa; Herri Kontuen Euskal Epaitegia; Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea.

Erreferentziazko esparrua berdintasunaren arloko plangintza instituzionalerako

Berdintasunerako Estrategia erreferentziazko esparru-tresna da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal botere publikoek garatzen dituzten plangintza estrategiko, zeharkako eta sektorial guztietarako

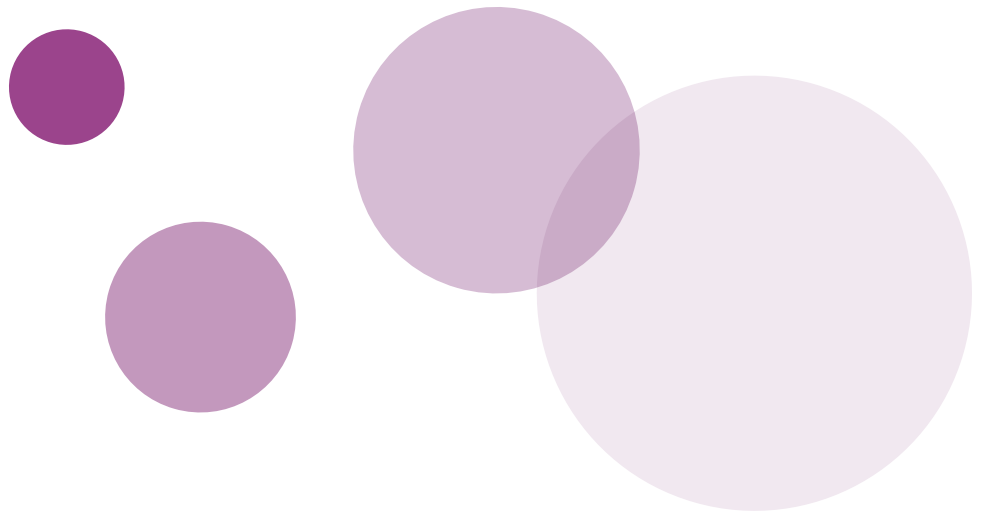
Gardentasuna

Estrategiak kudeaketa-eredu bat du, bere etengabeko jarraipena eta emaitzen eta inpaktuaren ebaluazioa egiteko, eta aldian behin ematen du horien berri.

Egitura

4 ardatz/esparru estrategiko:

- *Gobernu ona*
- *Emakumeen ahalduntzea*
- *Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria*
- *Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak*



05.

Estrategiaren

esparru

operatiboa

05.1.

Estrategiaren egitura

Estrategiaren bidez planteatzen den esku-hartzea antolaketa-elementu hauetan oinarrituta egituratzen da:

Ardatzak

Estrategiak lehenesten dituen lan-esparru estrategikoak dira ardatzak, eta horien bidez hedatzen du bere jarduna. Eduki guztiek Estrategiaren lau ardatzetako bat lortzea dute helburu: Gobernu Ona (GO), Emakumeen Ahalduntzea (EA), Gizarte Antolaketa Bidezkoa, Berdintasunezkoa eta Jasangarria (GA) eta Emakumeen Kontrako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzak (EK). Ardatz bakoitzak informazio hau jasotzen du: Helburu estrategikoak, esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak.

Helburu estrategikoak

Helburu estrategikoek epe luzerako begirada bat ematen dute alderdi orokorrei buruz, zeinetan eragin behar den esku-hartze publikoaren bidez ardatzek ezartzen duten horizontea lortzeko. Maila estrategiko honen helburuek inpaktua adierazleak dituzte lotuta, Estrategiaren inplementazioa amaitzean, esku-hartzearen emaitzak eta emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerantz egin diren aldaketak neurtzeko.

Esku hartzeko ildoak

Helburu estrategikoei heltzeko, edukiak hainbat lan-ildotan biltzen dira, multzo tematiko edo arloka antolatuta.

Helburu espezifikoak

Lan-ildoen edukiak helburu espezifikoaren bidez zehazten dira, zehatzagoak, plangintzari eraginkortasuna emateko. Eranskinetan datoz xehatuta zeintzuk diren horiek lortzeko erantzukizuna duten euskal erakunde publikoak.

Ondoko irudiak grafikoki irudikatzen ditu estrategiaren ardatzak eta horietako bakoitzari lotutako helburu estrategikoak. Hurrengo ataletan, ardatz bakoitzaren eta bere edukien (helburu estrategikoak, esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikokoak) deskribapen zehatzagoa jasotzen da.

I. Ardatza

Gobernu ona

HELBURU ESTRATEGIKOAK:

- I-1** *Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea.*
- I-2** *Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzea.*
- I-3** *Erakundeen gobernantza-eredua aldatzea.*

II. Ardatza

Emakumeen ahalduntzea

HELBURU ESTRATEGIKOAK:

- II-4** *Politika publikoetatik emakumeen autonomia ekonomikoari laguntzea.*
- II-5** *Emakumeen protagonismoa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratzea.*
- II-6** *Emakumeei beren eskubideak benetan balia ditzaten bermatzea.*

III. Ardatza

Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria

HELBURU ESTRATEGIKOAK:

- III-7** *Demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egitea.*
- III-8** *Erakundeen kulturaren eta praktikan berdintasuna gauzatzea eta ezartzea.*
- III-9** *Berdintasuna Euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzea.*
- III-10** *Gizarte-antolaketa bidezko, berdintasunezko eta jasangarriaren eredia garatzeko konpromisoa indartzea eta zabaltzea.*

IV. Ardatza

Emakumeen kontrako indarkeria matxistatik gabeko bizitzak

HELBURU ESTRATEGIKOAK:

- IV-11** *Emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzea.*
- IV-12** *Emakumeen kontrako indarkeria matxistari zuzendutako erantzuna emakumeen eskubideak eta ahalduntzea esku-hartzearen erdigunean jarrita ematen dela bermatzea .*
- IV-13** *Emakumeen kontrako indarkeria matxistari aurre egiten dioten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea.*

05.2.

Esparru operatiboaren laburpena

I. Ardatza. Gobernu ona

I-1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

I-1.1	Araudia	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legea xedatutakoa zehazteko eta garatzeko euskal administrazio publikoek onartzen dituzten berdintasunerako arauen (legeen, foru-arauen eta ordenantzen) kopurua handitzea.
I-1.2	Plangintza berria	Beren eskumenen esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan propioak egiten dituzten eta horiek hedatzeko beharrezko baliabideak ematen dituzten euskal erakunde publiko berrien kopurua handitzea.
I-1.3	Berdintasunerako erakunde-plangintzaren kultura	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legea ezarritako gutxieneko edukiak emakumeen eta gizonen berdintasunerako planetan txertatzen dituzten eta beren plangintza instituzionalaren kulturaren berdintasuna sendotzen duten euskal administrazio publikoek kopurua handitzea.
I-1.4	Barne-planak	Beren zerbitzura dauden langileei zuzendutako berdintasunerako barne-planak eta sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpen protokoloak dituzten euskal herri-administrazioen kopurua handitzea.

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

I-1.5	Eae-ko administrazio-berdintasunerako unitateak	Eusko Jaurlearitza atxikitako sailetan, erakunde autonomoetan eta erakunde publikoetan behar adina langile, posizio organiko eta harreman funtzional dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateen kopurua handitzea
I-1.6	Berdintasunerako unitateak foru aldundietan eta udaletan	Beren egiturak gutxienez berdintasunerako erakunde, organo edo administrazio-unitate bat egoteko egokitzen dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea, edo administrazio-egitura horiek langile espezializatu nahikoekin eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiekin indartzea.
I-1.7	Berdintasunerako egiturak beste erakunde publiko batzuetan	Euskal sektore publikoan langile espezializatuak, baliabide nahikoak eta berdintasun-politikak garatzeko posizio organiko egokia duten erakundeen kopurua handitzea.
I-1.8	Kalitate-estandarrak	Berdintasuneko teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzen dizkieten administrazio publikoek kopurua handitzea (lanpostu-zerrendetan sartzea, lanbide-sailkapeneko A taldea, dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa eta prestakuntza espezializatua).

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

I-1.9	Prestakuntza espezializatua	Prestakuntza derrigorrezkoa eta iraunkorra emanda, berdintasunerako prestakuntza-planak dituzten eta langile guztiei (zuzendaritza-eginkizunak eta kargu publikoak dituzten langileak barne), euskararen erabilera sustatuz, zuzendutako prestakuntza-ekintzak dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.
I-1.10	Prestakuntza ez espezifikoa	Berdintasunerako prestakuntza-eskaintza ez espezifikoa aztertzen eta egokitzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, genero-ikuspegia zeharka txerta dezaten.
I-1.11	Trebakuntza-baldintzak	Berdintasunaren arloko ezagutza-baldintza espezifikoak ezartzen dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, arlo horretako aholkularitza teknikoak duten plazak eskuratu eta/edo sustatzeko.
I-1.12	Baliabide didaktikoak eta metodologikoak	Euskal erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aplikatzeko bidean aurrera egiteko egiten diren materialen, tresnen eta metodologiaren kopurua handitzea.

4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK

I-1.13	Aurrekontu orokorrak	Berdintasunerako Legea garatzeko behar diren baliabide ekonomikoak (berdintasunerako erakunde eta egiturak) aurrekontu orokorretan esleitzen eta zehazten dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.
I-1.14	Aurrekontu espezifikoak	EAEko administrazio publikoetako sail, zuzendaritza edo arloen kopurua handitzea, beren aurrekontu-partidetan berdintasun-politika garatzeko behar dituzten baliabide ekonomikoak urtero esleitzen eta zehazten dituztenak.
I-1.15	Berdintasun-unitateen aurrekontuak	Berdintasunerako unitateetan beren helburuak betetzeko behar adinako aurrekontu-zuzkidura duten euskal herri-administrazioen kopurua handitzea.

I-2. ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

I-2.1	Estatistikak eta azterlanak	Pertsoneri buruzko informazioa biltzean, tratatzean, aztertzean eta zabaltzean genero-ikuspegia kontuan hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoa handitzea (sistematikoki txertatzea sexuaren aldagaia, genero-adierazle berriak, laginen tamaina handitzea, beste aldagai batzuk –adina, jatorri etnikoa, klase soziala, hizkuntza, etab.– kontuan hartzea).
I-2.2	Komunikazioa	Euskal administrazio publikoen komunikazio-euskarrietan edukien kopurua handitzea kasu hauetan: berdintasunaren arloan egindako aurrerapenak agerian uzten dituztenak, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituztenak, eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez sexista egiten dutenak.
I-2.3	Arauen ebaluazioa	Genero-desberdintasunak murrizteko edo ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak jasotzen dituzten arauen kopurua handitzea.
I-2.4	Hautaketa-prozesuak	<p>Berdintasun-neurriak aplikatzen dituzten enplegu publikoko lanpostuetarako sarbide, hornidura eta sustapenerako hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.</p> <p>(Gai-zerrendetan txertatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioari eta lortu nahi den lanpostuaren eremu publiko zehatzean aplikatzeari buruzko edukiak; klausula bat txertatzea, zeinaren bidez, gaikuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaien emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan; aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten: zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran senideak zaintzeagatik, zenbat denbora eman duen hautagaia amatasuna eta aitatasuna babesteko edo familia eta lana erantzunkidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; hautaketa-, sarbide- eta hornidura-prozesuetan haurdunaldi, erditze eta erditze ondoko egoeran dauden emakumeek izan behar dituzten eskubideak edo neurriak ezartzea, etab.).</p>
I-2.5	Zuzendaritza-organoak, auzitegiak eta epaimahaiak	Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten zuzendaritza-organoen, auzitegien eta epaimahaien ehunekoa handitzea.
I-2.6	Kontratazioa eta dirulaguntzak	Berdintasun-klausula eraginkorrak dituzten kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenen ehunekoa handitzea, askotariko diskriminazioei aurre egiten dieten emakumeen egoera kontuan hartzea eta horiek betetzen direla egiaztatzeke mekanismoak ezartzea.
I-2.7	Plan estrategikoak eta sektorialak	Plangintzaren fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatzen duten plan estrategiko eta sektorialen kopurua handitzea.

I-3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNAZIONALIZAZIOA

I-3.1	Erakundeen koordinazioa	Berdintasunerako erakunde arteko eta sail arteko koordinazio-egiturak indartzea, sendotzea eta areagotzea euskal administrazio publikoetan.
I-3.2	Politiken arteko lankidetzak	Berdintasunerako politikak bultzatzeko ardura duten arloen eta beste politika sektorial batzuk (enplegua, hezkuntza, osasuna, gizarte-eskubideak, etab.) eta zeharkakoak (ingurumena eta hizkuntza-normalizazioa) bultzatzeko ardura dutenen arteko lankidetzarako eta elkarrizketarako guneak handitzea.
I-3.3	Internazionalizazioa	Lankidetzak areagotzea beste autonomia-erkidego batzuekin, estatuarekin eta nazioarteko eremuarekin, berdintasunaren arloko erronka globalei erantzuteko Euskadiren ibilbidea eta esperientzia balioan jarrita.

7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

I-3.4	Parte-hartzea	Politika publikoetan talde feministen eta emakumeen, gizarte-eragileen eta herritarren parte-hartzea eta elkarrizketa areagotzea.
I-3.5	Berrikuntza eta etengabeko hobekuntza	Euskal erakunde publikoen berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko abian jarritako neurrien ehunekoa handitzea.
I-3.6	Gardentasuna eta kontuak ematea	Berdintasun-politikek EAEko emakumeen eta gizonen egoeran duten inpaktua ezagutzeko, ebaluatzeko eta horren berri emateko tresnak areagotzea eta garatzea, tresna horiek nazioarteko beste esparru eta indize batzuekin lerrotatuz (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia, Europako Udalerrien eta Eskualdeen Kontseiluko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutunaren Behatokia, etab.).

8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

I-3.7	Interseksionalitatea	Beren berdintasun-politiketan ikuspegi interseksionala txertatzen duten eta sexuak edo generoak beste botere- eta zapalkuntza-ardatz batzuekin nola elkarreragiten duten kontuan hartzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea (maila sozioekonomikoa, arraza- edo etnia-jatorria, adina, desgaitasuna, hizkuntza, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena, etab.).
I-3.8	Gizonak eta maskulinitateak	Maskulinitateen ikuspegia txertatzen duten eta, zeharka eta ekintza espezifikoaren bidez, gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerrarazteko neurriak hartzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.
I-3.9	Euskararen biziberritzea	Berdintasun-politiketan euskararen sustapena txertatzen duten eta hizkuntza-eskubideen babesa bermatzeko neurriak jasotzen dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.
I-3.10	Ingurumena eta larrialdi klimatikoa	Informazioa, prestakuntza eta tresnak areagotzea, klima-politiken eta trantsizio energetikoaren nahiz berdintasun-politiken arduradunek ikuspegi bikoitza ziurta dezaten (generoa eta klima-aldaketa).

II. Ardatza. Emakumeen ahalduntzea

II-4. POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOARI LAGUNTZEA

9. ILDOA. ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN

II-4.1	Lanaldi osoko enplegua	Emakumeen lanaldi osoko kontratuak handitzea.
II-4.2	Enplegurako sarbidea	Enplegu-zerbitzu publikoek garatzen dituzten ekimenen kopurua handitzea, emakumeak laneratzearen eta enpleguaren aurrean posizio hobean jartzeko eta lan-merkatuaren bereizketarekin hausteko.
II-4.3	Enplegu-baldintzak	Euskal administrazio publikoek emakumeak enplegu duinetan kontratatzea sustatzea, batez ere ordezkari txikia duten sektoreetan, Euskadiko ekonomiarako estrategikoenetan eta enplegu-eskaera handiena dutenetan.
II-4.4	Autoenplegua eta ekintzailtza	Emakumeen enpresa-ekimenak eratzeko, sendotzeko, lehiakortasun handiagoa izateko eta internazionalizatzeko neurrien kopurua handitzea, eta generoko finantza-arrakala murriztea.
II-4.5	Sektore feminizatuak	Erakunde publikoetako sektore feminizatuetan lan egiten duten langileen lan-baldintzak hobe daitezen sustatzea (azpikontratazioa mugatzea, kontratazio publikoko klausula sozialak, lanbide-kategoria baliokideen lan-baldintza eta soldata-baldintza homologagarriak bermatzen dituztenak administrazio publikoan, etab.).

10. ILDOA. POBREZIA DESAGERRARAZTEA

II-4.6	Pentsioak	Emakumeek eta gizonek EAEn jasotzen dituzten pentsioen arteko arrakala ekonomikoa ezabatzea.
II-4.7	Soldatak	Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerantz aurrera egitea erakunde publiko eta pribatuetan.
II-4.8	Zainketaren sektorea	Zainketa-zerbitzuak ematearekin lotutako lanbide-sektoreetako enplegu-baldintzak hobetzea, eta sektore horretan lan egiten dutenen lan-eskubideak bermatzea, bereziki familia-etxeko zerbitzuan dihardutenenak.
II-4.9	Pobreziaren feminizazioaren analisia	Pobreziaren feminizazioari eta bere bilakaeraren eragileei eta irtenbideei buruzko ezagutza areagotzea, krisi-testuinguruetan pobrezia hori handitu egiten dela kontuan hartuta.

II-5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA EREMU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA

11. ILDOA. PARTAIDETZA SOZIALA ETA POLITIKOA

II-5.1	Emakumeen ekarpenak	Emakumeen ekarpenen ikusgarritasuna eta balorizazioa areagotzea, paradigma feministatik abiatuta, giza garapen jasangarrian.
II-5.2	Emakumeen elkarteak	EAEko emakumeen elkarre-mugimenduaren lana indartzea eta sendotzea, emakumeen eskubideak eta herritartasuna defendatzeko, eraikitzeko eta finkatzeko, baita emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko ere.
II-5.3	Emakumeen ahalduntze-eskolak eta etxeak	Ahalduntze Eskolen, Emakumeen Etxeen eta beste gune batzuen lana sustatzea, eta haietatik emakumeen ahalduntze indibiduala, kolektiboa eta soziala bultzatu, praktikatu eta garatzea.
II-5.4	Erakunde sozioekonomikoak eta politikoak	Erakunde sozial, sindikal, enpresarial, kultural eta politikoetan berdintasuna lortzeko konpromisoa hartu duten emakumeen kopurua handitzea.
II-5.5	Parte-hartzea aisian eta kulturen	Genero-arrakalak murriztea emakumeen eta gizonen parte-hartzean, EAEko ikaskuntza-baliabide eta -programetan, baita bertan garatzen diren jardueren guztietan ere (aisia, arte, euskara, kultura eta jaiei lotutakoetan).

12. ILDOA. LIDERGO FEMINISTAK ETA BERDINTASUNERAKO EMAKUMEEN ARTEKO ITUNAK

II-5.6	Ordezkaritza politikoa	Lidergo feministen presentzia sustatzea ordezkaritza eta/edo erantzukizun politikoko postu publikoetan.
II-5.7	Zuzendaritza-postuak	Lidergo feministak eremu guztietan handitzea, erakunde publiko eta pribatuatan emakumeen sarbidea areagotuta zuzendaritza-postuetara eta zuzendaritzara.
II-5.8	Berdintasunerako aliantzak	Aliantza feministak sustatzea, baita berdintasunaren eta eskubide zibil, politiko, sozial, ekonomiko, kultural edo linguistikoen alde EAEn lan egiten duten beste mugimendu eta talde batzuekin ere.
II-5.9	Sare feministak	Sareko lan feminista eta sare feministen eraikuntza bultzatzea EAEn.

II-6. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIA DITZATEN BERMATZEA

13. ILDOA. OSASUNERAKO ETA ONGIZATERAKO ESKUBIDEA

A6.1	Osasun-politikak	Osasuna, laneko osasuna barne, sustatzeko eta babesteko politikak, estrategiak eta programak bultzatzea, eremu horretan emakumeek eta gizonak dituzten premia desberdinak kontuan hartuta, eta desberdintasun biologikoak aintzat ez hartzeagatik edo batzuei eta besteei lotutako estereotipo sozialengatik gertatzen diren diskriminazioak ezabatuta.
II-6.2	Ohitura osasungarriak eta jokabide arriskutsuak	Emakumeen eta gizonen premia ezberdinak kontuan hartuta, adin guztietan, norberaren zaintzaren eta ohiko jardunbideen ikaskuntza zein garapena sustatzea. Halaber, jarduera fisikoa eta jokabide arriskutsuen prebentzioa sustatzea..
II-6.3	Hezkuntza afektiboa eta sexuala	Sexualitate askea, positiboa eta osasungarria sustatzea bizitzako etapa guztietan, baita hezkuntza afektibo eta sexual integrala, berdintasunezkoa eta sistematikoa ere, emakumeen eta gizonen premia desberdinak kontuan hartuta.
II-6.4	Sexu- eta ugalketa-osasuna	Emakumeen sexu- eta ugalketa-eskubideak eta arlo horretako premiak bermatzea (lagundutako giza ugalketa, haurdunaldia borondatez etetea, haurdunaldiko autonomia, erditzea eta edoskitzea, kontrazepzioa, transmisiozko gaixotasunen prebentzioa, desgaitasuna duten nesken eta emakumeek jakin eta baimendu gabe indarrez esterilizatzea desagerraraztea, sexu-plangintza eta sexu- eta ugalketa-osasunarekin lotutako beste edozein neurri, lan-esposizioa barne).

14. ILDOA. EMAKUMEEN ESKUBIDEEN ERABILERA IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK

II-6.5	Desgaitasuna duten emakumeak	Desgaitasuna duten emakumeen eskubideak sustatzea eta babestea, eta emakume horien errealitateak ikusgarriago egitea, ikuspegi ez kapazitista batetik.
II-6.6	Emakume migratuak, arrazializatuak, ijitoak eta beste komunitate eta talde etniko batzuetakoak	Emakume migratuen, arrazializatuen, ijito-komunitateko eta/edo beste komunitate eta talde etniko batzuetakoakoen premiak (arlu hauetan: gizartea, osasuna, administrazioa, ekonomia, hizkuntza, etxebizitza eta enplegua) ezagutzea eta horiei erantzutea, baita haien parte-hartze publikoa eta kulturen arteko bizikidetzaren sustatzea ere.
II-6.7	Indarkeria matxistatik bizirik atera direnak	Emakumeen aurkako indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktimen ahotsa kontuan hartzeko eta politika publikoetan eragiteko guneak eta mekanismoak eraikitzea.
II-6.8	Emakume gazteak	Esparru guztietan emakume gazteen autonomia sustatzea, batez ere enplegu eta etxebizitza duinarekin.
II-6.9	LGTBI+ kolektiboa	LGTBI+ kolektiboko emakumeen aurkako diskriminazioak ezabatzeko eta sexu- eta genero-aniztasuna sustatzeko ekimenak garatzea.
II-6.10	Adineko emakumeak	Edadismoak adineko emakumeengan dituen eraginei buruz (estereotipoak, aurreiritziak eta adinari lotutako diskriminazioa) gizartea kontzientziatzea, eta haien aniztasuna eta gizarte osoari egiten dizkieten ekarpenak errespetatzen, tratu ona ematen eta aintzat hartzen hezte

14. ILDOA. EMAKUMEEN ESKUBIDEEN ERABILERA IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK

II-6.11	Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familiak	Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familien egoera ekonomikoa eta soziala hobetzea, eta aurre egin beharreko pobrezia eta gizarte-bazterkeriaren intzidentzia handiagoa zuzentzea. (Konpentsazio- eta elikadura-pentsioak, alarguntza-pentsio baxuenetarako osagarriak, behar duten ama desgaituentzako laguntza, baremoen egoitzapena edo baliabide publikoetarako sarbide-baldintzak, etab.).
II-6.12	Gizarte-bazterketa larriak dauden emakumeak	Emakume presoen eta preso ohien egoera, baldintza eta behar espezifikoak erantzutea, testuinguru hauetan: prostituzioa eta salerosketa, etxegabeak, seropositiboak, adikzioekin eta kalteberatasun- eta gizarte-bazterketa larriko egoeran daudenak.

III. Ardatza. Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasuneko eta jasangarria

III-7. DEMOKRAZIA ZAINZAILAREN ERAIKUNTZARANTZ AURRERA EGITEA

15. ILDOA. ZAINKETEN ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA

III-7.1	Etika	Zainketei balioa ematea eta aintzatestea, berdintasunerako eraldaketa ahalbidetuko duen bizitzarako giza dimentsio gisa.
III-7.2	Politika	Zainketeen banaketa ekitatiboa sustatzea bizikidetzaren unitateetan parte hartzen dutenen artean eta pertsonen arteko, gizarteko eta laneko harremanetan, batez ere gizonen artean.
III-7.3	Praktika	Zainketa ikasi eta praktikatzeko aukera emango duen pedagogia eta didaktika sustatu eta garatzea, batez ere gizonen artean.
III-7.4	Beste zainketa modu batzuk	Zainketako lanei ikuspegi feministatik heltzeko, banatzeko eta gizartean partekatze moduak diseinatzea eta artikulatzea.

L16. ILDOA. ERANTZUNKIDETASUNA ZAINKETETAN

III-7.5	Hornidura unibertsala eta publikoa	Zainketeen hornidura unibertsala eta publikoa sustatzea, zerbitzu eskuragarriak, arrazoizko prezioan eta kalitatezkoak eskainiz (haurrentzako hezkuntza- eta laguntza-zerbitzuak, adinekoentzako arreta, mendekotasuna dutenentzako arreta, eskola-jantokiak hezkuntza-etapa guztietan, etab.), eta zainketeen banaketan komunitatea inplikatzeko.
III-7.6	Enplegu-egiturak egokitzea	EAEko administrazio publikoek laneko denbora eta tarteak malgutzeko eta berrantolatze abian jartzen dituzten neurrien kopurua handitzea, baita zainketan, batez ere gizonen artean, kontziliario erantzunkidea erraztuko duten aldaketak ahalbidetzeko ere enpresa-kulturan eta -jardunean.
III-7.7	Gizonen inplikazioa	Zainketez arduratzen diren gizonen kopurua handitzea, eta dauden eskubideak eta laguntzak seme-alaben eta mendeko beste pertsona batzuen etxeko eta zainketako beharrei erantzuteko erabiltzea (jaiotzako, adopzioko eta harrerako baimen berdinak eta besterenezinak, eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak, etab.).

III-8. ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA

17. ILDOA. ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK

III-8.1	Berdintasun-planak enpresetan	Euskadiko enpresa eta erakundeetan berdintasun-planen intzidentzia handitzea, eta plan horiek burutu daitezen sustatzea, legez burutzeko betebeharririk ez dagoen kasuetan.
III-8.2	Ordainsarien gardentasuna	Ordainsarien arloan erakunde publiko eta pribatuen gardentasuna sustatzea (ordainsarien erregistro-liburuak, soldata- edo ordainsari-auditoretzak edo beste formula batzuk).
III-8.3	Kudeaketa aurreratua	Berdintasuna txertatzea, erakunde eta enpresa guztien kudeaketa aurreraturako baliozko elementu gisa.
III-8.4	Laneko segurtasuna eta osasuna	Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea, lan-baldintza egokiak susta daitezen osasunean kalteak prebenitzeko eta, bereziki, enpresetan eta erakundeetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko, bai eta laneko indarkeria-mota guztietan eragiten duten genero-baldintzatzaileak ere.

18. ILDOA. KULTURA, KIROLA ETA HEDABIDEAK

III-8.5	Kultura eta gizarte-memoria	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea, kulturen eta kulturatik abiatuta (jarduera artistikoak, jaietakoak, ospakizunetakoak eta euskararen hizkuntza-normalizazioaren esparruan egindakoak), eta genero-ikuspegia txertatzea memoria soziala lantzeko eta berreraikitzeko lanetan.
III-8.6	Ondarea	Ondare-politikak, baita funts publikoekin finantzatutako museoen eta arte-zentroen politikak ere, berdintasunerako arau-aginduak aplikatzen dituela bermatzea (hezikuntza- eta bisita-programak, obrak erosteko eta eskuratzeko irizpideak, ordezkariak erabakiak hartzeko egituretan, erakusketa iraunkorrak, etab.).
III-8.7	Kirola	Berdintasuna sustatzea jarduera fisikoan eta kirolean (genero-estereotipoak ez dituzten kirol-modalitateak eta -diziplinak hautatzea, emakume adingabe, nerabe eta helduengan praktika jarraitua egitea eta emakumeek eta gizonak kirola egitean sektore maskulinizatueta eta feminizatueta, hurrenez hurren, aurki ditzaketen diskriminazioak ezabatzea).
III-8.8	Hedabideak, publizitate-agentziak eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak	Hedabideak eta publizitate-agentzien berdintasunarekin eta indarkeria matxistaren aurka duten konpromisoa indartzea, eduki sexistak eta misoginoak ezabatzea sustatuz, batez ere Internet, sare sozial, bideojoko eta informazioaren eta komunikazioaren beste teknologia batzuen bidez.

III-9. BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE DELA BERMATZEA I

19. ILDOA. TRANTSIZIO EKOLOGIKOA ETA JUSTIZIA KLIMATIKOA

III-9.1	Begirada ekofeminista	Klima-aldaketari eta trantsizio energetikoari buruzko hausnarketa- eta erabakiguneetan genero-ikuspegia eta ekofeminismoaren ekarpenak txertatzea.
III-9.2	Bizitza iraunkorrakoak	Pertsonak eta bizitzaren jasangarritasuna EAEn bultzatzen eta garatzen diren ekimen eta proiektuen erdigunean jartzea, klima-aldaketaren ondorioak murrizteko.
III-9.3	Klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategiak	Klima-aldaketa arintzeko eta egokitzeko estrategiek emakumeen edo emakumetaldeen aurkako diskriminazioak murrizten lagun dezaten sustatzea, bereziki egoera ahulenean daudenen artean (pobrezia energetikoa, etxebizitzaren kalitatea, osasunean dituen ondorioak, enpleguarekin eta zainketaekin duten lotura, etab.).
III-9.4	Ekoizpen eta kontsumo eredu berdinzaleagoak	Informazio eskuragarria sortzea, herritarrek ekoizpen- eta kontsumo-eredu berdinzaleagoekin, bidezkoagoekin, demokratikoagoekin eta jasangarriagoekin duten konpromiso aktiboa ahalbidetzeko..

20. ILDOA. ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA.

III-9.5	Berdintasunezko zientzia eta teknologia seguru, inklusibo eta irisgarri baterantz	Eredu maskulinizatu eta lehiakor batean oinarritutako paradigma-aldaketa sustatzea zientziaren eta teknologiaren esparruan, eredu berdinzaleago, seguruago, inklusiboago, irisgarriago eta emakumeen eta gizonen beharrezko sentikorrago baterantz aurrera egiteko..
III-9.6	Steam bokazioa	Emakume adingabe, nerabe eta helduen motibazioa eta interesa sustatzea STEAM "Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Arteak eta Matematika" arloetan, ikasketa eta lanbide horien inguruan dauden genero-estereotipoak desaginez.
III-9.7	Emakumeak ikerketan	Emakumeek ikerketan duten presentzia eta protagonismoa areagotzea, ikertzaile nagusi gisa eta ikerketa-taldeetako zuzendari gisa eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan.
III-9.8	Teknologiaren arloko ikusgarritasuna	Diseinuan, ekoizpenean, berrikuntzan eta lidergo teknologikoan emakumeei ikusgarritasun handiagoa ematea, eta arlo horretan parte har dezaten sustatzea.
III-9.9	Inklusio digitala	Emakumeak bizitzan zehar digitalki txerta daitezten sustatzea, genero-arrakala digitala eta belaunaldien arteko eten digitala murriztuz.
III-9.10	Iberdintasunerako teknologian eta berrikuntzan inbertitzea	Teknologiak eta berrikuntza berdintasunaren zerbitzura jartzea eta eremu horietan inbertsioa areagotzea (adimen artifiziala genero-ikuspegiarekin garatzea, zibersegurtasuna, start-up bidezko ekintzailtza-ekosistemak, adimen artifizialaren garapen etikoa, segurua eta inklusiboa, etab.).

21. ILDOA. GIZARTE- ETA LURRALDE-KOHESIOA

III-9.11	Bizi-kalitatea eta lurralde-oreka	Landa-inguruneko emakumeek baliabideak, zerbitzuak eta informazioa berdintasun-baldintzetan izan ditzaten sustatzea, eta landa-eremuetan bizitzeak haien eskubideak, batez ere enplegua eta partaidetza soziopolitikoak, ez dituela baldintzatzen ziurtatzea.
III-9.12	Nekazaritzako ustiategien jabetza	Emakume nekazariak nekazaritza-ustiategien titulartasuna eskura dezaten sustatzea, beren aitoren profesionala bultzatzea eta beren eskubide profesional, sozial eta fiskalak balia ditzaten bultzatzea, Euskadiko Emakume Nekazarien Estatutuan jasotzen den bezala.
III-9.13	Mugikortasun jasangarria eta berdintasunezko irisgarritasuna	Mugikortasun jasangarriko ekimenak sustatzea, garraio publikoa emakumeen beharretara egokitzea (konektibitatea, ordutegia eta maiztasunak, segurtasuna, irisgarritasun fisikoa, informazioa, etab.) eta gizonak garraio publikora erakartzea.
III-9.14	Etxebizitza, hirigintza eta lurralde-antolaketa	Etxebizitza, espazio eta lurralde irisgarriak, inklusiboak, jasangarriak, seguruak eta indarkeria matxistarik gabekoak sustatzea, sozialki integratzaileak, zaintzak errazten dituztenak eta zerbitzu, baliabide eta azpiegituretara berdintasun-baldintzetan iristen lagunduko dutenak

III-10. GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKO, BERDINTASUNEZKO ETA JASANGARRIAREN EREDUA GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA ZABALTZEA

22. ILDOA. HEZKIDETZA

III-10.1	Ikastetxeko hezkidetza-proiektuak	Ikastetxe guztietan hezkidetza-proiektuak finkatzea eta Eusko Jaurlaritzaren hezkidetza-planen jarraibideak betez garatzen direla ziurtatzea, horien jarraipena eta ebaluazioa barne.
III-10.2	Egiturak eta trebakuntza	Hezkuntza-sistema hezkidetzan gaitutako egiturez eta langileez hornitzea.
III-10.3	Ikasketak aukeratzeko dibertsifikazioa	Neska-mutilek ikasketak aukeratzeko orduan genero-arrakalak eta -joerak murriztea.
III-10.4	Hezkidetzako materialak	Hezkidetzari buruzko material didaktikoak prestatzea eta ikastetxeetan zabaltzea, prozesu horretan hezkuntza-komunitate osoa inplikatur.
III-10.5	Hezkuntza-sisteman irautea eta parte hartzea	Hezkidetzak desgaitasuna duten, migratu, arrazializatu eta/edo komunitate eta talde etnikoetako neskatoei eta nerabe neskatoei hezkuntza-sisteman irauteko eta parte hartzeko aukera eman diezaien sustatzea.

23. ILDOA. GIZONEK BERDINTASUNAREKIN DUTEN KONPROMISOA

III-10.6	Kontzientzia hartzea	Gizonekin esku hartzeko guneak eta programak garatzea, botereari, indarkeriari eta pribilegio maskulinoei buruz hausnartzeko eta kontzientziatzeko, baita horiek emakumeengan, gizonengan eta gizarte osoan eragiten dituzten kostuei buruz ere.
III-10.7	Berdintasunerako ekintza	Gizonen konpromisoa, inplikazioa eta intzidentzia eraginkorra sustatzea berdintasun erreala eraikitzeko eta indarkeria matxista ezabatzeko, bereziki gazteena eta lidergo-postuetan daudenena, aldaketaren eragile bihur daitezen, eredu izan daitezen eta sinergiak sor ditzaten, parte hartzen duten gune guztietatik.

24. ILDOA. HERRITARRAK GIZARTE-ERALDAKETAREN PROTAGONISTA

III-10.8	Ustezko berdintasunaren mitoa desegiten	Belaunaldi gazteenak sentsibilizatzea, berdintasunaren arloan erdietsitako lorpenak balora ditzaten, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzen ikas dezaten eta horiek ezabatzeko mobiliza daitezen.
III-10.9	Berdintasunaren ikaskuntza	Herritarrek berdintasunaren balioa ezagutzen eta barneratzen laguntzea, genero-aginduak zalantzan jartzen ikastea eta emakumeen aurkako diskriminazioak justifikatzen eta hutsaltzen dituzten baieztapenak argudioen bidez desegiten ikastea.
III-10.10	Berdintasunerako itunak	Berdintasunaren aldeko aliantza, akordio, koalizio eta itun sozialak eta herritarrak garatzea, itunetan, belaunaldien arteko trukean eta elkarriketa kolaboratiboan oinarrituta.

IV. Ardatza. Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

IV-11. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA

25. ILDOA. IKERKETA ETA INFORMAZIOA

IV-11.1	Ikerketaren espezializazioa	Emakumeen aurkako era guztietako indarkeria matxistaren kausetan, ezaugarrietan, identifikatzeko zailtasunetan eta ondorioetan sakontzen duten azterlanak egin daitezen sustatzea, ondorioen aplikazio praktikoa azpimarratuz.
IV-11.2	Informazio-sistemak	Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko informazioa biltzeko, aztertzeko, trukatzeko eta zabaltzeko tresnak hobetzea.
IV-11.3	Ebaluazio sistematikoa	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan EAEn dauden baliabide eta programen eskuragarritasuna, irisgarritasuna eta kalitatea aldizka ebaluatzea.

26. ILDOA. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

IV-11.4	Estereotipoak eta aurreiritziak	Emakumeen gutxiagotasunaren eta mendekotasunaren ideian edo emakumeen eta gizonen rol estereotipatuan oinarritutako aurreiritziak, ohiturak, tradizioak eta praktikak ezabatzen laguntzea.
IV-11.5	Gutxiago ikusten diren indarkeriak	Gutxien ikusten diren emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpenei eta horien ondorioei buruzko sentsibilizazioa areagotzea (sexu-indarkeria, indarkeria bikarioa, indarkeria ekonomikoa, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, indarkeria digitala eta sare sozialetan eta beste batzuetan).
IV-11.6	Indarkeriazko portaerak	Emakumeen aurkako indarkeria matxista erabili duten edo jokabide sexista problematikoak dituzten adingabeek, nerabeek eta helduek indarkeriazko beren portaerari berriro ekitea prebenitzea.

LÍNEA 27. CAPACITACIÓN

IV-11.7	Administrazio publikoko profesionalena	Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza ematea, derrigorrez eta etengabe, biktimak detektatu, artatu eta babesten diharduten langile guztiei, baita haurren eta gazteen eremuko langileei eta indarkeria-politikak eta -programak diseinatzen dituztenei ere. (Prestakuntzak genero-ikuspegia, ikuspegi interseksionala eta kulturartekoa txertatuko ditu).
IV-11.8	Eragile juridiko eta judizialena	Epailtzako eta fiskaltzako langileek eta gainerako eragile juridikoek emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko prestakuntza jaso dezaten laguntzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak arlo horretan dituen eskumenak kontuan hartuta.
IV-11.9	Erakunde pribatuetako profesionalena	Euskal administrazio publikoetan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan zerbitzu espezifikoko ematen dituzten erakunde pribatuetako langileek arlo horretako prestakuntza espezializatua dutela ziurtatzea.

IV-12. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI ZUZENDUTAKO ERANTZUNA EMAKUMEEN ESKUBIDEAK ETA AHALDUNTZEA ESKU-HARTZEAREN ERDIGUNEAN JARRITA EMATEN DELA BERMATZEA

28. ILDOA. DETEKZIOA

IV-12.1	Detekzio goiztiarra	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren detekzio goiztiarra sustatzea gizarte-, osasun-, hezkuntza-, lan-, polizia- eta justizia-arretako baliabide publikoetatik, hirugarren sektoreko erakunde espezializatuekin lankidetzan.
IV-12.2	Detekzio-mekanismoak	Biktinek edo biktima izan daitezkeenek (nahitaezko ezkontzak, emakumeen genitalen mutilazioa, emakumeen eta nesken sexu-salerosketa eta/edo -esplotazioa, eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena) bizi ditzaketen arrisku-egoerak detektatzeko eta horiei aurre egiteko tresnak prestatzea.

29. ILDOA. ARRETA INTEGRALA

IV-12.3	Arreta-eredua	Bermatzea emakumeen aurkako indarkeria matxistaren edozein adierazpenen biktima diren emakume adingabe, nerabe eta heldu guztiek lehentasuneko arreta, pertsonalizatua, integrala, espezializatua, doakoa, eskuragarria, kalitatezkoa eta haien erreferentziazko hizkuntzan jasotzen dutela sistema publikoko zerbitzu eta prestazio guztietatik, haien egoera pertsonala, soziala edo administratiboa edozein direla ere.
IV-12.4	Informazioa eta orientazioa	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima guztiek beren eskubideei eta dauden baliabideei buruzko informazio eskuragarria eta orientazio espezializatua izan dezaten ahalbidetzea.
IV-12.5	Osasun-arreta	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek Euskadiko osasun-sistematik behar duten arreta espezializatua jasotzeko baldintzak sortzea, lanketa soziosanitario batetik eta genero-ikuspegiarekin.
IV-12.6	Gizarte-zerbitzuak eta -prestazioak	Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazioak eta zerbitzuak egokitzea eta hobetzea, indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktima guztiei berehala eta premien arabera (degaitasuna, adina, egoera ekonomikoa, etab.) arreta eman ahal izateko..
IV-12.7	Indarkeriaren zuzeneko beste biktima batzuentzako arreta	Laguntza eta arreta sozial eta psikologiko espezializatua indartzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista erabiltzen den ingurunean dauden haur, nerabe, senide eta beste pertsona batzuentzat.
IV-12.8	Justiziarako sarbidea	Esparru juridikoko eta judizialeko baliabideen hornidura hobetzea, emakumeen eta haien seme-alaben birbiktimizazioa saihestuz.
IV-12.9	Poliziaren arreta eta babesa	Poliziaren arretarako eta babeserako erabiltzen diren zerbitzuen, espazioen eta tresnen eraginkortasuna eta kalitatea areagotzea.
IV-12.10	Etxebizitza	Indarkeriatik bizirik atera diren biktimak funts publikoekin finantzaturako etxebizitzetara sartzeko bideak hobetzea, prekarietate ekonomikoko egoeran daudenean edo haien erreparaziorako beharrezkoa denean (salbuespenak, baldintzak, erreserbak, zuzeneko esleipenak eta bestelakoak).
IV-12.11	Enplegua	Indarkeriatik bizirik atera diren emakumeen laneratzea sustatzea eta lan-baldintzak egokitzea, haien eskubideak bermatzeko (lanaldi-murrizketak, laneko denborak berrantolatzea, lantokiz aldatzea, laneko segurtasun- eta osasun-neurriak, etab.).
IV-12.12	Hezkuntza	Emakumeek hezkuntza-baliabideak lehentasunez eskura ditzaten ziurtatzea (euskal administrazio publikoen funtsekin finantzaturako haur-eskolak, bekak, laguntzak, etab.) eta seme-alabak behar bezala eskolatzea (birkokatzea, ikastetxez aldatzea, etab.).

30. ILDOA. KONPONKETA

IV-12.13	Konpentsazio-laguntzak	Bizirik atera diren biktimei babes edo laguntza ekonomikoak jasotzeko aukera ematea, ebazpen judizial bidez ezarritako delituaren ondoriozko kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan.
IV-12.14	Erabat osatzea	Arreta integraleko baliabide publikoen saretik emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak erabat osatzen direla bermatzea.
IV-12.15	Kaltearen konponketa kolektiboa	Kaltea kolektiboki konpontzeko neurriak areagotzea eta dibertsifikatzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista publikoki gaitzestea eta bizirik atera diren biktima guztiak aintzat hartzea barne.
IV-12.16	Lan komunitarioa	Bizirik atera diren emakumeen osatze- eta ahalduntze-prozesuetan lan komunitarioa indartzea, bereziki berdintasunaren alde lan egiten duten emakume-elkarteekin, talde feministekin, ahalduntze-eskolekin eta emakumeen etxeekin.

IV-13. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI AURRE EGITEN DIOTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATZEA

31. ILDOA. ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA

IV-13.1	Indarkerian eskumena duten erakundeen artean	EAEEn presentzia duten administrazioen eta indarkeria matxistaren prebentzioan eta arretan eskumenak dituzten administrazioen arteko koordinazio- eta lankidetzakordioak garatzea, jarduteko jarraibide homogeenak eta hartutako konpromisoen jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak txertatuz.
IV-13.2	Akordioak eta protokoloak	Erakundeen arteko koordinaziorako akordioak eta esparru-protokoloak foru- eta toki-errealitateetara egokitzea, eta inplikaturako arreta-sistemen arteko lankidetzak ahalbidetuko duten guneak sortzea.

05.3.

Ardatzen deskribapena

I. Ardatza. Gobernu ona

Aurkezpena

Gobernu Ona giza garapen jasangarrirako ezinbesteko gobernagarritasun-eredua da. Gobernantzaren, Berrikuntza Publikoaren eta Gobernu Digitalaren Plan Estrategikoak (Ardatz 2030) jasotzen duen moduan, balio publikoa sortzen du eredu horrek: gizartearen arazo garrantzitsuei erantzuna ematen die, egungo eta etorkizuneko belaunaldientzako aukerak sortzen ditu, eta deliberazio demokratikoa sustatzen du, herritargoa, komunitatea eta demokrazia sortzeko. Hainbat printzipio ditu oinarri, hala nola legezketasuna, langileen eta kargu publikodunen integritatea eta etika, kudeaketaren efikazia eta efizientzia eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna.

Gobernu Onaren ardatzean 2030 urterako Euskadiren helburuak dira:

- Euskal botere publikoen gobernu-sisteman berdintasunarekiko konpromisoa sendotu izana.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrak inpaktu handiagoa izatea erakundeek sustatzen dituzten politika, programa eta jardueretan.

Prozesu horrek eskatzen du berraztertzea nola hartzen diren erabakiak berdintasunaren alorrean eta nola erabiltzen diren gizarte-, ekonomia- eta ingurumen-garapena berdintasunetik bultzatzeko eskuragarri dauden baliabideak. Horretarako, ardatz honek 2030erako hiru helburu estrategiko barnebiltzen ditu:

I-1 Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea.

I-2 Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzea.

I-3 Erakundeen gobernantza-eredua aldatzea.

Hiru helburuok betetzeko, beharrezkoa da Gobernu Onaren ardatza zeharkatzen duten bi dimentsio osagarri eta konektatutik esku hartzea:

Berdintasunerako gobernantza

Gobernu Ona gobernantza onarekin dago lotuta eta erakundeen prozesu, prozedura eta praktikei egiten die erreferentzia, horien bidez ezartzen baitira lehentasun politikoak, bideratu, erabaki eta arautzen baitira gai publikoak, kudeatzen baitira guztion baliabideak eta, noski, horien bidez bermatzen baita emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa. Nazio Batzuen Giza Eskubideen Kontseiluaren arabera, gobernantza onaren ezaugarriak gardentasuna, erantzukizuna, kontuak ematea, parte-hartzea eta herritarren beharizan ezberdinei erantzuna emateko ahalmena dira. Alderdi horiek hainbat esku hartzeko ildotan jorratzen dira.

Ardatz honen bidez gobernantza kolaboratiboaren balioa ere azpimarratu nahi da, politika publikoak eraikitzeko espazio demokratikoagoak sortuz, eragile publiko eta pribatuen, herritarrak barne, deliberazioa eta parte-hartzea abiapuntu hartuta. Elkarrengatik modu ez hierarkikoa proposatzen du, guztion ongia helburu. Horretarako, ezinbestekoak dira lidergo feministak eta berdintasunaren alde lan egiten duten talde feministekin eta emakume-taldeekin hitz egitea.

Genero-zeharkakotasuna

Europako Kontseiluak genero-zeharkakotasuna (genero-mainstreaming ere deitutakoa) hala definitu zuen 1999an: prozesu politikoak antolatzea (berrantolatzea), hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, genero-ikuspegia sistematikoki txerta dadin politika, programa eta proiektu guztietan, horien maila eta etapa guztietan.

Genero-zeharkakotasuna euskal erakunde publikoetan ezartzeko, beharrezkoa da konpromiso politiko eta tekniko, berdintasuna zeharkako eta sistemiko bihurtzen baita, erakundeen egiteko eta erabakitzeko moduak eraldatuz. Genero-zeharkakotasuna emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako esku hartzeko estrategia gisa aitortu zen nazioartean 1995 urtean (Beijingen ospatutako Emakumeei buruzko IV. Konferentzian) eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa politika publiko guztietan txertatzea ahalbidetu zuen.

Gobernu Onaren ardatzeko egitekoa jorrazteko dimentsio bikoitz honek azaltzen ditu zeintzuk diren esku hartzeko ildoak.

I-1

Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK

I-2

Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzea

5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

I-3

Erakundeen gobernantza-eredua aldatzea

6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNAZIONALIZAZIOA

7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea

Gobernu Onak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko borondate eta **konpromiso politikoa** eskatzen ditu. Konpromiso politikoa gauzatzeko, beharrezkoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzea lehentasuna izatea, eta ekintza politikoaren bidez arian-arian lortu beharreko helburu izatea.

Testuinguru horretan, Estrategian berdintasunarekiko konpromiso politikoak berekin dakar Estrategia garatzeaz arduratuko diren euskal erakunde publiko guztiek berau artikulatzeko beharrezko baldintzak sortzea. Horretarako, zuzendaritzako eta erantzukizun politikoko maila altuenetan daudenek, Berdintasunerako Legea eta Estrategia ezagutu ez ezik, arauak (legeak, foru-arauak eta ordenantzak) eta berdintasunerako planak haien eskumenekoak diren eremuetan onartu eta hedatu ere egin behar dituzte, baita berdintasun-politikak behar diren antolatzeko baliabideekin (berdintasunerako administrazio-egiturak eta -unitateak), baliabide teknikoekin (berdintasunerako langileen trebakuntza) eta baliabide ekonomikoekin garatzen direla bermatu ere.

Berdintasunaren arloan araudia eta plangintzari dagokionez, **Berdintasunerako Legeak** 16. artikuluan jasotzen duenez, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan orokor bat onartzeaz gain, Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak, baita foru-aldundiek eta udalek ere, baldintza materialen arabera, beren jarduteko planak egin eta onartuko dituzte, eta eraginkortasunez ezartzeko giza baliabideak, baliabide ekonomikoak eta materialak emanda.

Antolakuntza-baliabideei dagokienez, zehazki, berdintasunerako administrazio-unitateei dagokienez, **Berdintasunerako Legeak** adierazten du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan sail bakoitzak gutxienez zuzendaritza edo administrazio-unitate bat izan behar duela, saileko zuzendaritzekin eta arloekin, bai eta hari atxikitako erakunde autonomoekin, erakunde publikoekin eta organoekin ere sustatzeaz, koordinatzeaz eta lankidetzaz arduratuko dena, Berdintasunerako Legean eta Estrategian xedatutakoa betetzeko. Zuzendaritzok edo unitateok nahikoa langile eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiak izan behar dituzte, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere (11.1 artikulua).

Berdintasunerako Legeak ezartzen du ere EAEko administrazio publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dutela beren aurrekontu publikoetan, bereziki haiek taxutzeko fasean, emakumeen eta gizonen premia diferenteak kontuan izateko eta berdintasuna sustatzen eta sexuan oinarritutako desberdinkeriak desagerrarazten laguntzeko (15. artikulua). Araudiaren arabera, EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan derrigorrezko oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezten eta administrazio-jardueran genero-ikuspegia benetan txerta dadin (18. artikulua).

Berdintasunarekiko konpromiso politikoa: abiapuntua

Berdintasunerako araudia eta plangintza

2005 urteaz geroztik Berdintasunerako Legea dago indarrean, eta garatzen diren berdintasunerako politika publikoei esparru juridikoa eta euskarria eskaintzen die. 2023 urtean 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 26koa, **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen** testu bategina onartzen duena onartu zen.

2021 urtean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako arau espezifiko bat dute bi foru-aldundik, bederatzidalek (% 17,5) eta mankomunitate batek (mankomunitate eta kuadrillen % 10).

Euskal erakunde publikoetan berdintasunerako plangintza- eta ebaluazio-kultura ezartzen lagundu du legeak. EAEk 30 urte daramatza lan horretan, autonomia-erkidegoak Berdintasunerako I Plan Orokorra osatu zuenetik.

2020an, Eusko Jaurlaritzaren sail guztiek, Emakundek eta hiru foru-aldundiek dute emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bana. Erakunde autonomoei dagokienez, lautik hiruk (% 75) dute Berdintasunerako Plana. Gainera:

- 149 udalerrik dute berdintasun-plan bat, eta zifra hori nabarmen hazi da 2005az geroztik; orduan 39 ziren halako plana zuten udalerriak.
- 2020an, euskal herritarren % 92 berdintasun-plana duen udalerriren batean bizi da (% 82 2010ean). Udalerrien erdiak baino gehiagok (% 52) txertatu ditu, berdintasunerako azken plana osatzeko, herritarrek parte hartzeko mekanismoak edo prozesuak.

Berdintasunerako unitateak

2020an, 100 berdintasun-organo inguru daude hainbat administrazio-mailatan: 13 Eusko Jaurlaritzan (Sailak eta Emakunde), 8 organismo autonomoetan, 3 foru-aldundietan eta 76 udal eta mankomunitateetan.

20.000 biztanletik gorako euskal udalerririk guztiek dute berdintasun-unitate administratibo bat 2020an, eta 128 udalerririk bertan eta txikitik (% 55) dituzte halako organoak.

2020an, 194 pertsonak lan egiten dute aktiboki euskal erakunde publikoen berdintasuna sustatzeko organoetan. % 90 baino gehiago emakumeak dira eta % 48 inguruk du A maila.

Trebakuntza berdintasunaren arloan

Erakunde publikoetako langileak berdintasunaren arloan trebatzea ezinbestekoa da haien jardutekoan genero-ikuspegia txertatzeko. Langileak ez badira berdintasunean trebatzen, maila guztietan, baita zuzendaritza-postuak eta kargu publikoak dituztenak ere, ezin da berdintasuna erakundeen kulturara txertatu eta, beraz, berdintasunerako estrategia hau ezingo da ezarri. Berdintasunaren arloan trebatzea abiapuntuko baldintza da politika publikoen ustezko neutraltasuna desegiteko, araudien eta jarduera administratiboaren azpian dauden desberdintasunak eta diskriminazioak desagerrarazteko eta berdintasunetik balio-aldaketa sustatzeko.

2021 urtean, euskal erakunde publikoetan lan egiten duten 9.456 emakumek eta 4.696 gizonek jaso dute barne-prestakuntza berdintasunaren alorrean.

Finantziak

2005 eta 2020 artean, autonomia-erkidegoan berdintasun-organismo eta -egituretara bideratutako aurrekontua % 157 handitu da. 2004an Eusko Jaurlaritzak zuen aurrekontu osoaren % 0,04 izatetik % 0,07 izatera pasa da 2020an.

2024 urterako EAEko Aurrekontu orokorren Lege-proiektuaren genero-inpaktuaren ebaluazio-txostenaren arabera, sail guztien aurrekontuaren % 0,99 bideratuko da zuzenean emakumeen eta gizonen desberdintasunak murriztera.

Informazio hori abiapuntu, Estrategiatik lortutako aurrerapenak zabaltzeari eta **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunarekiko Konpromiso Politikoa Bermatzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Berdintasunarekiko konpromiso politikoari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikokoak

I-1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

I-1.1	Araudia	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legean xedatutakoa zehazteko eta garatzeko euskal administrazio publikoek onartzen dituzten berdintasunerako arauen (legeen, foru-arauen eta ordenantzen) kopurua handitzea.
I-1.2	Plangintza berria	Beren eskumenen esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan propioak egiten dituzten eta horiek hedatzeko beharrezko baliabideak ematen dituzten euskal erakunde publiko berrien kopurua handitzea.
I-1.3	Berdintasunerako erakunde-plangintzaren kultura	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legea ezarritako gutxienezko edukia emakumeen eta gizonen berdintasunerako planetan txertatzen dituzten eta beren plangintza instituzionalaren kulturaren berdintasuna sendotzen duten euskal administrazio publikoen kopurua handitzea.
I-1.4	Barne-planak	Beren zerbitzura dauden langileei zuzendutako berdintasunerako barne-planak eta sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpen protokoloak dituzten euskal herri-administrazioen kopurua handitzea.

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

I-1.5	Eae-ko administrazio-berdintasunerako unitateak	Eusko Jaurlaritzari atxikitako sailetan, erakunde autonomoetan eta erakunde publikoetan behar adina langile, posizio organiko eta harreman funtzional dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.
I-1.6	Berdintasunerako unitateak foru aldundietan eta udaletan	Beren egiturak gutxienez berdintasunerako erakunde, organo edo administrazio-unitate bat egoteko egokitzen dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea, edo administrazio-egitura horiek langile espezializatu nahikoekin eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiekin indartzea.
I-1.7	Berdintasunerako egiturak beste erakunde publiko batzuetan	Euskal sektore publikoan langile espezializatuak, baliabide nahikoak eta berdintasun-politikak garatzeko posizio organiko egokia duten erakundeen kopurua handitzea.
I-1.8	Kalitate-estandarrak	Berdintasuneko teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzen dizkieten administrazio publikoen kopurua handitzea (lanpostu-zerrendetan sartzea, lanbide-sailkapeneko A taldea, dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa eta prestakuntza espezializatua).

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

I-1.9	Prestakuntza espezializatua	Prestakuntza derrigorrezkoa eta iraunkorra emanda, berdintasunerako prestakuntza-planak dituzten eta langile guztiei (zuzendaritza-eginkizunak eta kargu publikoak dituzten langileak barne), euskararen erabilera sustatuz, zuzendutako prestakuntza-ekintzak dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.
I-1.10	Prestakuntza ez espezifikoa	Berdintasunerako prestakuntza-eskaintza ez espezifikoa aztertzen eta egokitzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, genero-ikuspegia zeharka txerta dezaten.
I-1.11	Trebakuntza-baldintzak	Berdintasunaren arloko ezagutza-baldintza espezifikokoak ezartzen dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, arlo horretako aholkularitza teknikoak duten plazak eskuratu eta/edo sustatzeko.
I-1.12	Baliabide didaktikoak eta metodologikoak	Euskal erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aplikatzeko bidean aurrera egiteko egiten diren materialen, tresnen eta metodologiaren kopurua handitzea.

4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK

I-1.13	Aurrekontu orokorrak	Berdintasunerako Legea garatzeko behar diren baliabide ekonomikoak (berdintasunerako erakunde eta egiturak) aurrekontu orokorretan esleitzen eta zehazten dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.
I-1.14	Aurrekontu espezifikokoak	EAEko administrazio publikoetako sail, zuzendaritza edo arloen kopurua handitzea, beren aurrekontu-partidetan berdintasun-politika garatzeko behar dituzten baliabide ekonomikoak urtero esleitzen eta zehazten dituztenak.
I-1.15	Berdintasun-unitateen aurrekontuak	Berdintasunerako unitateetan beren helburuak betetzeko behar adinako aurrekontu-zuzkidura duten euskal herri-administrazioen kopurua handitzea.

Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzea

Euskal erakunde publikoak aspalditik ari dira jarduera, **prozedura eta prozesu administratibo komunetan** genero-ikuspegia txertatzen. Hala ere, administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatze hori hainbat finkapen-mailatan eman da, eta ezberdina da lan-prozedura motaren eta euskal erakunde publikoaren mailaren arabera.

Berdintasunerako Legeak hainbat agindu ezartzen ditu administrazio-araudian eta -jardueran berdintasuna sustatzeko, euskal erakunde publikoen "egiteko modu"etan eraginez eta modu horiek aldatzea bilatuz, eta Estrategiaren atal honetan zehazten dira. Agindu horien artean, honako hauek dira Estrategiak biltzen dituen esku-hartzerako azpimarragarriak:

- EAEko botere publikoek aktiboki izan behar dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua **arauak** eta planak garatu eta aplikatzerakoan, eta planak, programak eta politika publikoak formulatzeko beste tresna batzuk, eta kontratuak, dirulaguntza-programak eta administrazio-egintzak garatu eta aplikatzerakoan (19.1 artikulua). Horretarako, aztertu behar dute ea arauan proiektatu den jarduerak ondorio positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak desagerrarazteko eta haien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean.
- Arau bat egiteko unean, EAEko administrazio publikoek, hori sustatzen duen administrazio-organoaren bitartez, **ebalatu** egin behar dute proposamen horrek nolako **inpaktua** izan dezakeen emakumeen eta gizonen egoeran (20.1 artikulua). Genero-inpaktuaren ebaluazioaren arabera, administrazio-arauren proiektuan hautemandako desberdinkeriak desagerrarazteko edo gutxitzeko eta sexuen berdintasuna sustatzeko neurriak sartu behar dira.
- Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko **hautaketa-prozesuak** erregulatu dituzten administrazio-arauetan edo -egintzetan sartu behar da, beste berdintasun-neurrien artean, klausula bat, zeinaren bidez, prestakuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaien emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan (21.1 artikulua).
- EAEko botere publikoek genero-ikuspegia txertatu beharko dute **kontratazio publikoan**, eta, beste neurri batzuen artean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatuko dituzte adjudikazio-irizpideetan eta betearazpen-baldintza berezietan (22.1 artikulua). Horrez gain, oro har, dirulaguntza publikoen arau eta oinarrietan genero-ikuspegia txertatu behar dute (23.1 artikulua).
- Azkenik, EAEko botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren **plan sektorialetan** eta estrategikoetan, eta neurriak sartu behar dituzte emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, kontuan hartuta askotariko diskriminazioak dauden emakumeen egoerak (25.1 artikulua).

Berdintasuna administrazio-jardueran: abiapuntua

Estatistikak eta azterlanak

Sexuaren arabera bereizitako estatistikak garatzea, genero-adierazleak erabiltzea eta berdintasunari lotuta egindako azterlan sorta zabala administrazio-jarduerak gero eta kalitate eta inpaktu handiagoa izaten laguntzen ari dira. Gero eta handiagoa da emakumeen eta gizonen errealitateen eta beharrezan aurretiazko ezagutza, baita emakumeek edo emakume-taldeek aurre egiten dieten askotariko diskriminazioena ere.

Eustat - Euskal Estatistika Erakundeak, Euskadiko gizartearen eta ekonomiaren alderdi guztiei buruzko informazio estatistikoa bildu, aztertu eta hedatzeaz arduratzen den euskal organismo publikoak, informazioaren tratamendu orokorra hobetu du 2005 urteaz geroztik: txertatu ditu sexuaren aldagaia, genero-adierazle berriak (Genero Berdintasunaren Indizea, Etxeko lanaren kontu satelitea, emakumeen eta gizonen ongizateari buruzko inkesta, etab.) eta diskriminazio anizkoitzeko egoerak ezagutzeko adierazleak (adibidez, EAEren BPGaren informazio estatistikoak ezkutuko ekonomia kontuan hartzen du).

Euskal Autonomia Erkidegoa izan da Genero Berdintasunaren Indizea kalkulatu duen Europako lehenengo eskualdea. 2010 urteaz geroztik, lau neurketa egin dira eta, datu horien arabera, nabarmen aurreratu du Euskadik emakumeen eta gizonen berdintasunean.

2021 urtean, Eusko Jaurlaritzaren sail guztiek txertatu dute sexua aldagaia haien estatistiketan eta etengabe erabiltzen da aldagai hori (sailen % 91,7k sistematikoki txertatzen dute eta % 8,3k aldizka).

Datuak sexuaren arabera sistematikoki bereiztea murriztu egiten da sexua aldagaia desberdinkeria-egoeren beste aldagaiekin gurutzatzen denean (sailen % 75ek sistematikoki egiten du hori eta % 25ek aldizka).

Komunikazio ez sexista

Dokumentu eta euskarrietan komunikazio (hizkera, irudi eta eduki) ez sexista eta ez androzentrikoa erabiltzea da euskal erakunde publikoetan zabalduen eta finkatuen dagoen lan-eremuetako bat.

2005ean, Eusko Jaurlaritzaren aldizkari ofizialetako dokumentuen % 3k erabiltzen zuen hizkera ez sexista; aldiz, 2020 urtean, halako dokumentuen % 70ek erabiltzen zuen hizkera ez sexista.

Hobekuntza nabarmena egiaztatu da euskal erakunde publikoen webguneetan hizkera ez sexistaren erabileran, eta hori da herritarrekin harremanetan jartzeko tresna nagusienetako bat. 2005 urtean, hizkera ez sexista webguneetako eduki eta dokumentuen % 20 inguruan zegoen. 2020 urtean, ehuneko hori % 70koa da.

Arauen ebaluazioa

2007 urteaz geroztik, erkidego-administrazioan badira jarraibideak araudiaren genero- inpaktuaren aurretiazko ebaluazioak egiteko eta desberdinkeria desagerrarazteko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak txertatzeko. Jarraibide horiek eguneratu egin dira, araudiaren genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioa egiteko prozedura orokorra dago, eta baliabide asko sortu dira administrazioetako langileek beren jardunean aplikatzeko.

2006 eta 2020 urte bitartean, Emakundek genero-inpaktuari buruzko 1.400 espediente aztertu ditu. Erdia baino gehiago (% 53) dekretuak izan dira, % 34 aginduak eta gainerakoak legeak edo ebazpenak.

2021ean, genero-inpaktuari buruz egindako txostenen % 56,1ek araudian berdintasun-neurriak txertatzea eragin du.

Araudiaren genero-inpaktuaren aurretiazko txostenak egitea oso hedatua dago, eta sistematikoago egiten dira foru-aldundietan, erkidego-administrazioarekin alderatuta. Ia foru-arau guztiek (% 99,5) genero-inpaktuari buruzko txostena dute.

Hautaketa-prozesuak, auzitegiak, epaimahaiak eta antzeko organoak

Enplegu publikoko lanpostuetarako hautaketa-prozesuei dagokienez aktibatutako neurriak emakumeek ordezkari txikia duten espazioetan emakumeen presentzia indartzearekin eta auzitegietan emakumeen eta gizonen ordezkari orekatua egon dadin bermatzearekin daude lotuta.

2021ean administrazio orokorrak enplegu publikoko lanpostuetarako sarbide, hornidura eta sustapenerako 1.193 hautaketa-prozesuen artean, berriaz berdintasunaren arlokoak ez diren prozesuen % 35,2tan balioetsi dira berdintasun arloko merituak eta/edo prestakuntza; % 27,7tan emakumeek ordezkari txikia duten maila edo kategorietan berdinketa kasuan emakumeen alde egiteko klausulak txertatu dituzte, eta % 0,9tan txertatu dira berdintasunaren arloko edukiak gaitagian.

2021ean, enplegu publikoko lanpostuetarako sarbide, hornidura eta sustapenerako 235 auzitegi deitu dira administrazio publikoetan; % 70,2tan emakumeen eta gizonen ordezkari orekatua lortu da. Auzitegi guztien artean, % 32,7tan zeuden txertatuta ordezkari orekaturako klausulak.

2021ean, kultura arloan sariak eman edo funtsak lortzeko epaimahai-deialdien % 81,4tan lortu da emakumeen eta gizonen arteko ordezkari orekatua. Euskal administrazio publikoek deitutakoen artean, % 59,7k zituzten ordezkari orekaturako klausulak.

Kontratazioa, dirulaguntzak, hitzarmenak eta laguntzak

Kontratazio eta dirulaguntza publikoetan berdintasun-irizpideak txertatzeak laguntzetara iristeko aukera duten entitateek edo administrazioekin kontratu-harremana duten erakundeek genero-ikuspegia duten proposamen eta jardueren bidez egitea sustatzen dute. 2005 urteaz geroztik, euskal administrazio publikoek hainbat tresna sortu dituzte, gizarte-klausulak txertatzean kontuan hartu beharreko prozedurak definitzeko. 2021ean, 12 euskal erakunde publikok dituzte kontratazioan genero-ikuspegia txertatzeko arau edo jarraibideak, eta 5 erakundek dirulaguntzen kasuan.

2021 urtean, euskal erakunde publikoek egindako kontratuen % 89,4an, hitzarmenen % 20,4an, dirulaguntza eta laguntzen % 17,5ean eta beken % 29an txertatu dira berdintasun-irizpideak.

Plan estrategikoak eta sektorialak

2021 urtean, Eusko Jaurlaritzak 25 plan estrategiko sektorial eta zeharkako egin ditu. Plan horien artean, % 36k txertatu ditu berdintasun-ekintzak, % 32k kontuan hartu ditu alor horretako helburuak, % 24tan izan dute plana osatzeko berdintasunaren arloko adituen parte-hartzea eta % 20tan izan dute jarraipena egiteko adituen parte-hartzea. Plan horien % 16k aurretiazko diagnostiko bat izan dute oinarri, berdintasuna kontuan hartuta, eta % 20k du genero-adierazleak dituen ebaluazio-sistema bat.

Euskal erakunde publiko guztien artean, 65 plan sektorial zenbatu eta onartu dira 2021 urtean. Horien artean, % 44,6k txertatu dituzte berdintasun-helburuak, % 47,7k berdintasunaren arloko ekintzak eta % 36,9k genero-adierazleak.

Informazio hori abiapuntu, **administrazio-jardueran berdintasuna txertatzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

I-2. ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

I-2.1	Estatistikak eta azterlanak	Pertsonen buruzko informazioa biltzean, tratatzean, aztertzean eta zabaltzean genero-ikuspegia kontuan hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoa handitzea (sistematikoki txertatzea sexuaren aldagaia, genero-adierazle berriak, laginen tamaina handitzea, beste aldagai batzuk –adina, jatorri etnikoa, klase soziala, hizkuntza, etab.– kontuan hartzea).
I-2.2	Komunikazioa	Euskal administrazio publikoen komunikazio-euskarrietan edukien kopurua handitzea kasu hauetan: berdintasunaren arloan egindako aurrerapenak agerian uzten dituztenak, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituztenak, eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez sexista egiten dutenak.
I-2.3	Arauen ebaluazioa	Genero-desberdintasunak murrizteko edo ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak jasotzen dituzten arauen kopurua handitzea.
I-2.4	Hautaketa-prozesuak	Berdintasun-neurriak aplikatzen dituzten enplegu publikoko lanpostuetarako sarbide, hornidura eta sustapenerako hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. (Gai-zerrendetan txertatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioari eta lortu nahi den lanpostuaren eremu publiko zehatzean aplikatzeari buruzko edukiak; klausula bat txertatzea, zeinaren bidez, gaikuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaien emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan; aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeke merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten: zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran senideak zaintzeagatik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitasuna babesteko edo familia eta lana erantzunkidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; hautaketa-, sarbide- eta hornidura-prozesuetan haurdunaldi, erditze eta erditze ondoko egoeran dauden emakumeek izan behar dituzten eskubideak edo neurriak ezartzea, etab.).
I-2.5	Zuzendaritza- organoak, auzitegiak eta epaimahaiak	Incrementar el porcentaje de órganos directivos, tribunales y jurados que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres.
I-2.6	Kontratazioa eta dirulaguntzak	Berdintasun-klausula eraginkorrak dituzten kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenen ehunekoa handitzea, askotariko diskriminazioei aurre egiten dieten emakumeen egoera kontuan hartzea eta horiek betetzen direla egiaztatzeke mekanismoak ezartzea.
I-2.7	Plan estrategikoak eta sektorialak	Plangintzaren fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatzen duten plan estrategiko eta sektorialen kopurua handitzea.

Erakundeen gobernantza-eredua aldatzea

Euskal erakunde publikoek gero eta konplexutasun sozial handiagoari erantzuteko ahalmena handitu behar dute, gero eta interdependenteago eta adimentsuago den testuinguru global honetan. Beste hamarkadetako eredu burokratizatu eta hierarkikoak ez die nahikoa erantzun eman administrazio publikoetan berdintasuna sustatu eta kudeatzeko sortzen joan diren beharriaz. Beharrezkoa da soluzio berriak partekatzea eta, horretarako, eragile publiko eta pribatuen parte-hartzea eta adostasuna.

Berdintasunerako Estrategiak, euskal erakundeen gobernantza-eredua aldatzeko, bi alderditan nahi du eragin: genero-ikuspegia Gobernu Irekian eta berrikuntza berdintasunaren arloan.

Genero-ikuspegia gobernu irekian

Gobernu Irekia, Estrategia honen arabera, gobernu-ekintza eta guztion ongiaren administrazioa da, eta herritarrak eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa lortzea daude politikaren erdigunean. Bi alderdi hauek ditu oinarri:

- **Koordinazioa**, berdintasun egonkorretako arkitektura baten bidez, erakundeen arteko koordinaziorako eta lankidetzarako egitura eta espazioekin. Izan ere, Berdintasunerako Legeak berak agintzen du EAEko aginte publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan elkarlanean aritzeko eta beren jarduerak koordinatzeko betebeharra dutela, haien esku-hartzeak eraginkorragoak izan daitezen eta baliabideen erabilera arrazionalarekin bat etor daitezen (3.11 artikulua).
- **Parte-hartze demokratikoa**, talde feministek eta emakume-taldek rol protagonista eta erantzukidea izan dezaten berdintasunerako politika publikoak eta zerbitzu publikoak diseinatzeko, gauzatzen eta ebaluatzen. Parte-hartze horrek zilegitasuna eta balioa ematen dio feminismoari eta emakumeek, aniztasunetik, eta emakumeen mugimenduek giza garapenari ematen dioten ezagutzari. Horretarako, Berdintasunerako Legeak berak ezartzen du euskal erakunde publikoek organo eta bide egokiak izango dituztela horien bidez egituratzeko parte-hartzea eta emakume-elkarteekin eta bestelako erakundeekin lankidetzara (15, 5 o), 7.1.k) eta 27.5 artikulua).
- **Gardentasuna eta kontu-ematea**, baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen zaion azaltzeko, publizitate aktiboaren bidez, berdintasunaren arloan informazio publikoa eskuratzeko eskubidea bermatuz.

Berrikuntza berdintasunaren arloan

Berrikuntzaren bidez, Estrategiaren berdintasunerako gobernantza-ereduari dagokionez, berdintasunak irismen eta konplexutasun handiagoa lortzea dakar. Berdintasunaren Legeak berdintasun-politiken etengabeko hobekuntzarekin lotzen du prozesu hori (3.15 artikulua), eta honako bi alderdi hauetan jartzen du arreta:

- Berdintasun-politiken internazionalizazioa, ezagutza eta baliabideak erakartzeko eta trukatzeko eta Euskadi berdintasunerako nazioarteko ekintzan nabarmen kokatzeko.
- Berdintasun-politikatik hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea. Horretarako, garrantzitsua da berdintasunaren arloan euskarazko tresnak, aplikazioa eta baliabide digitalak sustatzea, eta berdintasunaren arloan egiten diren ekintza guztietan euskara ikusaraztea

- Emakumeen eta gizonen desberdinkeria diskriminatzaileak jorratzen aurrera egitea, kontuan hartuta diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeak badaudela eta politika publikoek horiei ere erantzuna eman behar diela.
- Politika publikoetan gizonak beren erantzukizun indibiduala eta kolektiboa gain hartzeko ikuspegia txertatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria betikotu ez dadin.
- Klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko erakundeek ekintzei erantzuna emateko berdintasuna zeharkako bihurtzea. Klima-aldaketak emakumeengan eta gizonengan inpaktu desberdina izateak desberdinkeria sozioekonomikoarekin eta pobrezia maila globalean emakumeengan eragin handiagoa izatearekin du lotura, baita Euskadiren kasuan ere.

Erakundeek gobernantza-eredua aldatzea: abiapuntua

Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak

Erakundeek artekoak: euskal administrazio publikoek arteko koordinazioa araututako egituren bidez sendotu da, eta horren adibide da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea. 15 urte baino gehiagoko ibilbidea du Batzorde horrek.

Sailen artekoak: euskal administrazio publikoetan berdintasunerako barne-koordinazioarako egiturak daude, eta sailen artekoak dira honako hauek:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea Eusko Jaurlaritzan.
- Sailen arteko koordinazioarako egiturak hiru foru-aldundietan.
- Sailen arteko koordinazio-egiturak toki-mailan (sailen eta zerbitzuen artean); 2005 urtean 6 udalerritan egotetik 35 udalerritan egotera pasa dira 2020an.

Sailen barnekoak: euskal administrazio publikoetan berdintasun-politika koordinatzeko egiturak daude hainbat sail eta arlotan. 2021ean, 25 erakunde dituzte egitura horiek, bereziki Eusko Jaurlaritzaren sailek eta udalek.

Koordinazio-sareak eta -espazioak:

- Legeak definitutako gain, beste hainbat koordinazio-sare eta -espazio eratu dira. Adibidez, Berdintasun-sarea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako euskal udalerrien sarea. Berdintasun-sarea eratu zenetik, hirukoiztu egin da sarea osatzen duten udalerririk kopurua.
- Koordinazio-sareak daude foru-aldundi eta udalen artean: Berdintasun-teknikarien sarea (Gipuzkoa), Berdintasunaren eta emakumeen ahalduzkoaren aldeko Laia Sarea (Araba) eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lurralde-sarea (Bizkaia).
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurrean arreta koordinatuak hainbat koordinazio-espazio espezifiko ditu; halako ezaugarrietako koordinazio-egituraren bat dute 25 udalerririk 2020an.

Internazionalizazioa

Erkidego-administrazioetik berdintasunerako koordinazioak nazioarteko dimentsioa du, eta modu egonkorrean ematen da 2012 urtez geroztik, Emakunderen bidez, bereziki NBE Emakumeak-ekin eta Nazio Batuen Populazioaren Funtsarekin.

2021ean, euskal erakunde publiko gehienek, kapital publikoko enpresek eta beste erakunde batzuk izan ezik, lankidetzaz-ildo bat dute, gutxienez, eta/edo berdintasunaren arloko proiektu espezifikoak garatu dituzte nazioarteko organismoekin edo beste herrialde batzuekin.

Parte-hartzea

2021ean, Eusko Jaurlaritzaren sailek herritarrek parte hartzen duten 55 kontseilu edo organo dituzte; horietatik % 7,3 berdintasunari buruzkoak dira.

Berdintasunari buruzkoak ez diren organoen artean, % 51k du emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua, % 5,4k haren funtzio eta helburuen artean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea, % 3,6k bermatu du berdintasunaren arloko adituen parte-hartzea eta % 3,6tan parte hartu dute berdintasunaren arloan lan egiten duten gizarte zibileko entitateek.

Informazio hori abiapuntu, Estrategiak, Berdintasunerako Legearen esparruan, **erakundeen gobernantza-eredua aldatzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Erakundeen gobernantza-eredua aldatzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

I-3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNAZIONALIZAZIOA

I-3.1	Erakundeen koordinazioa	Berdintasunerako erakunde arteko eta sail arteko koordinazio-egiturak indartzea, sendotzea eta areagotzea euskal administrazio publikoetan.
I-3.2	Politiken arteko lankidetzaz	Berdintasunerako politikak bultzatzeko ardura duten arloen eta beste politika sektorial batzuk (enplegua, hezkuntza, osasuna, gizarte-eskubideak, etab.) eta zeharkakoak (ingurumena eta hizkuntza-normalizazioa) bultzatzeko ardura dutenen arteko lankidetzarako eta elkarriketzarako guneak handitzea.
I-3.3	Internazionalizazioa	Lankidetzaz areagotzea beste autonomia-erkidego batzuekin, estatuarekin eta nazioarteko eremuarekin, berdintasunaren arloko erronka globalei erantzuteko Euskadiren ibilbidea eta esperientzia balioan jarrita.

7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

I-3.4	Parte-hartzea	Politika publikoetan talde feministen eta emakumeen, gizarte-eragileen eta herritarren parte-hartzea eta elkarriketa areagotzea.
I-3.5	Berrikuntza eta etengabeko hobekuntza	Euskal erakunde publikoen berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko abian jarritako neurrien ehunekoa handitzea.
I-3.6	Gardentasuna eta kontuak ematea	Berdintasun-politikek EAEko emakumeen eta gizonen egoeran duten inpaktua ezagutzeko, ebaluatzeko eta horren berri emateko tresnak areagotzea eta garatzea, tresna horiek nazioarteko beste esparru eta indize batzuekin lerrotuz (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia, Europako Udalerrien eta Eskualdeen Kontseiluko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutunaren Behatokia, etab.).

8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

I-3.7	Interseksionalitatea	Beren berdintasun-politikan ikuspegi interseksionala txertatzen duten eta sexuak edo generoak beste botere- eta zapalkuntza-ardatz batzuekin nola elkarrengaitzen duten kontuan hartzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea (maila sozioekonomikoa, arraza- edo etnia-jatorria, adina, desgaitasuna, hizkuntza, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena, etab.).
I-3.8	Gizonak eta maskulinitateak	Maskulinitateen ikuspegia txertatzen duten eta, zeharka eta ekintza espezifikoaren bidez, gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerrarazteko sustatzeko neurriak hartzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.
I-3.9	Euskararen biziberritzea	Berdintasun-politikan euskararen sustapena txertatzen duten eta hizkuntza-eskubideen babesa bermatzeko neurriak jasotzen dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.
I-3.10	Ingurumena eta larrialdi klimatikoa	Informazioa, prestakuntza eta tresnak areagotzea, klima-politiken eta trantsizio energetikoaren nahiz berdintasun-politiken arduradunek ikuspegi bikoitza ziurta dezaten (generoa eta klima-aldaketa).

II. Ardatza. Emakumeen ahalduntzea

Aurkezpena

Emakumeen ahalduntzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko ezinbesteko baldintza gisa, Berdintasunerako Legearen printzipio orokorretako bat da, eta hori lortzen lagundu behar dute, politiken bidez, euskal botere publiko guztiek. Emakumeen ahalduntzearen ikuspegia estrategian ezartzen diren jarraibide guztien xedea gidatzen duen zeharkako helburua bada ere, ardatz espezifiko honetan **hiru helburu estrategiko** ezartzen dira 2030 urterako:

II-4 *Politika publikoetatik emakumeen autonomia ekonomikoari laguntzea.*

II-5 *Emakumeen protagonismoa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratzea.*

II-6 *Emakumeei beren eskubideak benetan balia ditzaten bermatzea.*

Emakumeen ahalduntzea emantzipazioaren eta askapenaren ikuspegi politikoan eta tradizio historikoan kokatzen da, eta emakumeak subjektu gisa eratzea du helburu. Ahalduntzea, emakumeentzat, prozesu pertsonala edo indibiduala da, baina prozesu eta tresna kolektiboa, soziala eta politikoa ere bada. Dimentsio pertsonalari dagokionez, ahalduntzeak subjektibotasunean eragiten du eta emakumeen identitatea eraldatzen du; haien bizitzak baldintzatzen dituzten zapalkuntza patriarkalaren modu ezberdinak desegiten doaz. Hala, berdina direla onartu eta berresten dute munduaren erdia eta gizatasun osoa dagokiela. Kokapen aldaketa berezi eta zehatz horrek, emakume bakoitzak bere buruarekiko duen horrek, mundua eta bizitza, balioak, sinesmenak, moralitatea eta afektibotasuna ikusi eta interpretatzeko modua aldatzen du. Ahalduntzea, ildo horretan, emakume bakoitzak bizitzaren, politikaren, kulturaren eta besteen objektu izatetik, bere bizitzaren subjektu izatera pasatzen duen prozesua da⁴ (Lagarde, M, 2014).

Emakumeen eta nesken ahalduntzea, Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Agendaren helburu bat izateaz gain (5. GJH), Europako Batzordearen 2020-2025 Genero Berdintasunerako Estrategiaren oinarrietako bat da. Berdintasunerako Legearen moduan, araudi estrategiko horrek emakumeen ahalduntzea bide nagusitzat kokatzen du, indarkeria matxista desagerrarazteko, emakumeen autonomia ekonomikoa eta parte-hartze soziala sustatzeko eta haien giza eskubideak, eskubide politikoak eta sozialak betetzen direla bermatzeko.

4 Lagarde, M. 2014. El feminismo en mi vida. Hitos, claves y utopías. Horas y Horas. Madrid.

Nazio Batuek ezartzen duten moduan, Emakumeei buruzko IV. Mundu Konferentzia (Beijing, 1995) ospatu eta 28 urte beranduago, hitzak praktikara eramateko unea da⁵. COVID-19ak eragindako krisi globalak gizarte- eta genero-desberdinkeria handitu ditu eta, ez bada berariaz eta berehala esku hartzen, aurreikusteko modukoa da genero-berdintasunaren arloan 2030 urterako helburu bat bera ere ez dela lortuko. Bide horretan, emakumeen ahalduntzea ezinbestekoa da, eta administrazio publikoek bi baldintza kontuan hartuta ekin behar diote gaiari:

Ikuspegi interseksionala

Emakumeek bizi dituzten eta haien artean eragiten duten askotariko diskriminazio motak ikusarazteko eta horiei erantzuna emateko. Haien askotariko identitateak, errealitateak, jatorriak, kulturak, ezaugarriak edo inguruabarrak, baita baliabideak eta boterea eskuratzeko eta kontrolatzeko dituzten aukera desberdinak ere, ezin dituzte politika publikoek kontuan ez hartu. Interseksionalitatea esparru teorikoagoan eta diskurtsiboagoan kontuan hartzen bada ere, praktikara eramatea erronka handia da. Estrategia honek, erantzukinez, erronka hori gain hartzen du, ardatz honetan ez ezik, esku-hartze osoan ere.

Ikuspegi feminista duten lidergoak

Emakumeen parte-hartze soziala eta politikoa presentziaz harago protagonista bihurtu dadin. Lidergo kontzientek, inspiratzaileak eta emakumeek hainbat eremu eta adierazpenetan bizi dituzten diskriminazioa desagerrarazteko inplikaturak daudenak. Emakumeek munduan duten boterea aitortzeak eta aitorten horretatik abiatuta erabakiak hartzeak lagunduko du egungo botere-harremanak desagerrarazten eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzeko politika eraldatzaileagoak garatzen.

Informazio horrek bultzatzen ditu Estrategiak Emakumeen Ahalduntzearen ardatzean jartzen dituen esku-hartze ildoak, eta ondoren datoz zehaztuta.

II-4

Politika publikoetatik emakumeen autonomia ekonomikoari laguntzea

9. ILDOA. ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN

10. ILDOA. POBREZIA DESAGERRARAZTEA

II-5

Emakumeen protagonismoa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratzea

11. ILDOA. PARTAIDETZA SOZIALA ETA POLITIKOA

12. ILDOA. LIDERGO FEMINISTAK ETA BERDINTASUNERAKO EMAKUMEEN ARTEKO ITUNAK

II-6

Emakumeei beren eskubideak benetan balia ditzaten bermatzea

13. ILDOA. OSASUNERAKO ETA ONGIZATERAKO ESKUBIDEA

14. ILDOA. EMAKUMEEN ESKUBIDEEN ERABILERA IKUSPEGI INTERSEKZIOALETIK

⁵ NBE Emakumeak 2020. Coaliciones para la Acción: Un Plan de aceleración global. Laburpen exekutiboa.

Politika publikoetatik emakumeen autonomia ekonomikoari laguntzea

Autonomia emakumeen ahalduentzaren oinarritzko helburu bat da eta emakume bakoitzak edo emakume-talde edo -mugimendu bakoitzak beren buruari zilegitasuna emateko, autokonfiantza sortzeko eta autoritatea emateko erabiltzen duen prozesuarekin du zerikusia. CEPAL erakundearen arabera, alderdi askotan eman daiteke autonomia (fisikoki, erabakiak hartzean, sozialki, etab.), eta autonomia ekonomikoa horietako bat da.

Testuinguru horretan, autonomia ekonomikoa emakumeek beren diru-sarrerak, aktiboak, baliabide produktiboak, finantzarioak, teknologikoak, baita denbora eta ondasunak ere, eskuratzeko eta kontrolatzeko duten ahalmena eta esperientzia da. Hala, emakumeek autonomia ekonomikoa dutela esaten da baliabideak, ondasunak eta diru-sarrerak kontrolatu eta horiei etekina ateratzeko eskubidea erabiltzen dutenean, beren denboraz baliatzen direnean, arriskuak kudeatzeko eta beren egoera ekonomikoa eta ongizatea hobetzeko ahalmena dutenean⁶.

Emakumeentzat, independentzia ekonomikoa ez du esan nahi autonomia ekonomikoa dutenik. Izan ere, autonomia ekonomikoa ulertu behar da bere **dimentsio pertsonalak, sozialak eta politikoak** kontuan hartuta, emakumeen autonomia botere-harremanen alternatiba zehatza baita. Emakumeen autonomia ekonomikoa eraikitzeko, beharrezkoak dira, egitate subjektibo eta sinbolikoez gain, egitate eta ekintza zehatzak. Estrategia honetan, euskal botere publiko guztiei eragiten die horrek, bi ildotan lan egin dezaten: enplegu duina eta berdintasun-baldintzetan, eta pobrezia desagerraraztea.

Enplegu duina eta berdintasun-baldintzetan

Berdintasun-baldintzetan ematen den enplegu duina da behar bezala ordaindutakoa, produktiboa, egonkorra, kalitatezkoa, lanaldi osokoa eta askatasun-, ekitate-, segurtasun- eta duintasun-baldintzetan egiten dena. Horretarako, beharrezkoa da lan-merkatua inklusiboa izatea, eta pertsona guztien benetako aukera-berdintasuna eta enplegurako sarbide, sustapen eta iraunkortasunean ez diskriminatzea bermatzea. Lan-merkatu ez androzentrikoa, ez segregatua, non emakumeak eta gizonak sektore, jarduera eta lanbide guztietan ordezkaturik egongo baitira, beste pertsona batzuk zaindu eta, orobat, norbere burua zaindu ahal izateko lan-baldintzekin.

Berdintasunerako Legeak ezartzen duenez, EAEko administrazio publikoek, emakumeen eta gizonen berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan (39. artikulua). Gainera, prozesu horretan enplegu-zerbitzuek duten eginkizuna azpimarratzen du (40. artikulua), baita enplegu-politika aktiboetan genero-ikuspegia txertatu beharra ere (41. artikulua). Era berean, jasotzen ditu prestakuntza eta kudeaketa aurreratuko planetan berdintasuna txertatzeko betebeharra (42. artikulua), emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planak Estatuaren araudiak ezarritakoari jarraituz lantzeko betebeharra (43. artikulua) eta ordainsari-diskriminazioa desagerrarazteko betebeharra (44. artikulua). Legeak adierazten du Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekin egindako negoziazio kolektiboan, enplegu publikoaren arloan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar dituela (46. artikulua). Azkenik, beste hainbat artikuluren artean, ezartzen du nolakoa behar duen izan euskal botere publikoen jarduera, beren eskumen-eremuan, laneko segurtasuna eta osasuna sustatzeko, baita sexu-jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetan ere (47. artikulua).

⁶ Oxfam Internacional 2017. Marco conceptual de Oxfam sobre el empoderamiento económico de las mujeres (WEE). Laborpen exekutiboa.

Pobrezia desagerraraztea

Pobrezia, mundu mailan, feminizatuta dago. Emakumeen pobrezia, termino absolutu zein erlatiboetan, gizonena baino handiagoa da, eta hazi egin da. Pobrezia aztertzeko ikuspegi multidimentsionala behar bada ere, hainbat elementuk azaltzen dute zergatik den emakumeen pobrezia handiagoa: enplegu motak eta horien baldintzak, soldata eta pentsio baxuenak, eta emakumeek besteak zaintzeko agindu soziala.

Emakumeen pobrezia, desberdinkeraren ondorio bat izanik, emakumeei denboraren jabetza kenduz indartu eta betikotzen da. Izan ere, emakumeen pobrezia **denbora-pobrezia** ere bada, ordaindu gabeko zainketa-lanetan ematen duten denborak sortua, eta horrek eragina du, adibidez, emakumeen lan, prestakuntza, partaidetza edo osasunerako aukera txikiagoetan. Hala, genero-rolak betetzeak dakarren neke sozialak ondorioak ditu bai bizitza duina izateko gaitasunean, bai gainerako denbora kudeatzeko autonomia eta gaitasun txikiagoan⁷.

Pobreziaren feminizazioa desagerrarazteko –emakumeak buru dituzten guraso bakarreko etxeetan are biziagoa da eta indarkeria matxistaren kausa eta ondorio ere bada– ezinbestekoa da emakumeen autonomia ekonomikoa.

Testuinguru horretan, **Berdintasunerako Legeak** ezartzen duenez, euskal administrazio publikoek behar diren neurriak hartuko dituzte pobreziak eta bazterketa sozialak emakumeengan eragin handiagoa izatearen ondorioei aurre egiteko (49. artikulua). Halaber, zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa sustatuko dute (53. artikulua) eta emakumeek enplegua errazago lortzeko eta haien lan-baldintzak hobetzeko lan egingo dute, bereziki askotariko diskriminazioak bizi dituztenena (41. artikulua).

Emakumeen autonomia ekonomikoa: abiapuntua

JARDUERA ETA ENPLEGUA

EAEEn emakumeen **jarduera-tasa** % 52koa da 2023ko hirugarren hiruhilekoan, eta % 60,9 gizonena; sexuen arteko ezberdintasuna ehuneko 8,9 puntukoa da.

Emakumeen **okupazio-tasa** hazi egin da EAEEn azken 20 urteotan. 2022an, 20 eta 64 urte bitarteko emakumeen okupazio-tasa % 70,4koa da; gizonena % 77,4koa.

Jarduera-sektoreari dagokionez, 2022an, EAEko emakume okupatuen % 88,3 zerbitzu-sektorean dabil, % 10 industrian, % 1,4 eraikuntzan eta % 0,48 lehen sektorean. Gizonen kasuan, % 57,6k zerbitzu-sektorean egiten du lan, % 31,7k industrian, % 9,4k eraikuntzan eta % 13,7k lehen sektorean.

2021ean, EAEEn **norbere kontura** lan egiten dutenen % 38 emakumeak dira. Gainera, emakume okupatuen % 11,3k nahiago du autonomia izan; % 88,7k, aldiz, nahiago du soldatapeko lanpostua.

2023ko hirugarren hiruhilekoan, emakumeen **langabezia-tasa** % 7,7koa da, eta gizonena % 7,3. Bi sexuen arteko diferentzia ehuneko 0,4 puntukoa da.

7 Emakumeen Eskubideen eta Genero Berdintasunaren Batzordea, 2022 (Lina Gálvez Muñoz). Europako Emakumeen pobreziari buruzko txostena.

Soldata eta pentsioak

2021ean, INE - Espainiako Estatistika Institutuaren Soldata Egiturari buruzko Inkestaren datuen arabera, Euskadin emakumeen **batez besteko soldata** 28.048,16 eurokoa zen, eta gizonena 33.706,34 eurokoa. Soldata-diferentzia 5.658,18 eurokoa izanik, soldata-arrakala % 16,68koa da.

2021ean, emakume pentsiodunak % 51,9 ziren eta gizonak % 48,1. 2021ean EAEn emakumeek jasotako **batez besteko pentsioa** 998,88 eurokoa zen, gizonena baino zifra txikiagoa, horiena 1.605,63 eurokoa izan baitzen. Emakumeen eta gizonen arteko pentsioetan diferentzia handiena erretiro-pentsioan ematen da: emakumeena gizonena baino 640 euro txikiagoa da.

Emakumeen pentsioen % 49,7 erretiro-pentsioak izan ziren, % 42,5 alarguntza-pentsioak eta % 4,7 ezintasun iraunkorragatikoak. Gizonen kasuan, pentsioen % 83,2 erretiro-pentsioak dira, % 10 ezintasun iraunkorragatik jasotakoak eta % 3,5 baino ez dira alarguntza-pentsioak.

Pobrezia

Pobrezia eta/edo gizarte-bazterkeria arrisku tasa baxuena duen Europako eskualdeetako bat da EAE. 2022an, Euskadiren AROPE tasa % 15,7koa da. Sexuaren arabera, AROPE⁸ tasa % 17,2koa da emakumeen kasuan, eta % 14,2koa gizonen kasuan.

2022an, Euskadin pobrezia-arriskuko tasa % 12,2koa da; emakumeen kasuan tasa handiagoa da (% 12,9) gizonen kasuan baino (% 11,4). Tasa horrek esan nahi du 269.000 pertsona pobre inguru daudela. Horietatik % 54,27 (146.000 baino gehiago) emakumeak dira eta % 45,73 (122.000) gizonak.

2021ean, EAEn **batez besteko errenta pertsonala** 23.313 eurokoa da. Sexuaren arabera, emakumeen batez besteko errenta pertsonala 18.659 eurokoa da, gizonen batez besteko errenta pertsonala baino 9.701 euro txikiagoa. Gizonen kasuan, errenta hori 28.360 eurokoa da. Ezberdintasun handiena 70 eta 74 urte bitarteko biztanleen kasuan gertatzen da: gizonen batez besteko errenta pertsonala emakumeena baino 15.000 euro handiagoa da.

2022an, 64.706 pertsona ziren EAEn diru-sarrerak bermatzeko prestazioaren titularrak; % 56,98 (36.874) emakumeak ziren, eta % 43,02 (27.832) gizonak. Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren titular gehien 65 urtetik gorako emakumeak dira.

2021ean, Euskadin, 105.000 emakume inguruk izan zituzten hilekoarentzako produktuak erostearen ondoriozko gastuei aurre egiteko zailtasun ekonomikoak. Gainera, 188.000 emakume inguruk erosi zituzten hilekoarentzako produktu merkeagoak, zailtasun ekonomikoak zirela eta.

Informazio hori abiapuntu, **politika publikoetatik emakumeen autonomia ekonomikoari laguntzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

⁸ AROPE (At risk of poverty and/or exclusion) adierazle sintetiko bat da, Europar Batasunean pobrezia edo gizarte-bazterketako arriskuan dauden pertsonen proportzioa neurtzeko balio duena.

Emakumeen autonomia ekonomikoari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

II-4. POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOARI LAGUNTZEA

9. ILDOA. ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN

II-4.1	Lanaldi osoko enplegua	Emakumeen lanaldi osoko kontratuak handitzea.
II-4.2	Enplegurako sarbidea	Enplegu-zerbitzu publikoek garatzen dituzten ekimenen kopurua handitzea, emakumeak laneratzearen eta enpleguaren aurrean posizio hobean jartzeko eta lan-merkatuaren bereizketarekin hausteko.
II-4.3	Enplegu-baldintzak	Euskal administrazio publikoek emakumeak enplegu duinetan kontratatzea sustatzea, batez ere ordezkari txikia duten sektoreetan, Euskadiko ekonomiarako estrategikoenetan eta enplegu-eskaera handiena dutenetan..
II-4.4	Autoenplegua eta ekintzaitza	Emakumeen enpresa-ekimenak eratzeko, sendotzeko, lehiakortasun handiagoa izateko eta internazionalizatzeko neurrien kopurua handitzea, eta generoko finantza-arrakala murriztea.
II-4.5	Sektore feminizatuak	Erakunde publikoetako sektore feminizatuetan lan egiten duten langileen lan-baldintzak hobe daitezen sustatzea (azpikontratazioa mugatzea, kontratazio publikoko klausula sozialak, lanbide-kategoria baliokideen lan-baldintza eta soldata-baldintza homologagarriak bermatzen dituztenak administrazio publikoan, etab.).

10. ILDOA. POBREZIA DESAGERRARAZTEA

II-4.6	Pentsioak	Emakumeek eta gizonek EAEn jasotzen dituzten pentsioen arteko arrakala ekonomikoa ezabatzea.
II-4.7	Soldatak	Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerantz aurrera egitea erakunde publiko eta pribatuetan.
II-4.8	Zainketaren sektorea	Zainketa-zerbitzuak ematearekin lotutako lanbide-sektoreetako enplegu-baldintzak hobetzea, eta sektore horretan lan egiten dutenen lan-eskubideak bermatzea, bereziki familia-etxeko zerbitzuan dihardutenenak.
II-4.9	Pobreziaren feminizazioaren analisia	Pobreziaren feminizazioari eta bere bilakaeraren eragileei eta irtenbideei buruzko ezagutza areagotzea, krisi-testuinguruetan pobrezia hori handitu egiten dela kontuan hartuta.

II-5

Emakumeen protagonismoa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratzea

Emakumeen presentzia, parte-hartzea, protagonismoa eta aitortza sozial eta politikoa berriki gertatu dira. Horrek, historian zehar emakumeak baztertuta egon diren espazioetan eta mailetan “egotearekin” eta “ahots propioa edukitzearekin” ez ezik, gizartean berdintasunean eta giza baliokidetasunean emakumeek duten partaidetza-sentimenduarekin ere du zerikusia. Emakumeen protagonismoa eta aitortza azpimarratzeko euskal administrazio publikoetatik sustatzen diren ekimen guztiek herritartasuna eraikitzen dute, Celia Amorósek⁹ adierazten duen moduan, logika supremazistak desegitea eta hurkoa aitortzea dakarte. Gainera, ahalduntzearen ikuspegitik, emakumeak “beren buruaz jabetzen” doaz eta, hala, emakumeen gertakarien eta eskubideen memoria sortzen doaz. Egile berak adierazten duen bezala, “memoria justizia da”.

Berdintasunaren aldeko mugimendu feministak eta emakumeen elkarteak funtsezko eginkizuna izan dute giza eskubideen birformulazio berri horretan. Birformulazioa da ikusgarritasun handiagoa ematen dielako emakume guztiei, haien dibertsitateak, eta sororitatea sustatzen dielako kapital politiko gisa eta emakumeen artean harremanak, dialogoa eta adostasunak egiteko modu gisa; genero-kontzientziatik abiatuta, **berdintasunerako aliantzak** egiten dituzte. Aliantzak horiek partekatzen duten horri balioa ematean eta emakume guztien herritartasuna bultzatzeko bakoitzak duen edo ordezkatzeko duen boterea erabiltzean oinarritzen dira.

Helburu horren bidez, emakumeen protagonismoa sustatu eta eremu guztietan egiten dituzten ekarpenak aitortu nahi dira, parte-hartze sozial eta politikoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean eragina izan dezan. Eragin hori eraldatzailea izan dadin, **genero-ikuspegia duten lidergoen** garapena sustatu nahi da. Lidergo horiek inspiratzaileak izango dira, eta gatazka oinarri duten botere sozial eta politikoen egituren alternatiba. Berdintasuna lortzeko lidergo arduratsuak ere izango dira, gainera, legatua egiten lagunduko dutenak; izan ere, horiekin identifikatuko diren beste batzuk ere egongo dira, eta erabakiak hartzen dituztenean eta/edo Euskadiko edozein erakundetan zuzendaritza-postuak betetzen dituztenean, erreferentzia-eredu gisa ikasi eta erabiliko dituzte.

Testuinguru horretan, **Berdintasunerako Legeak** ezartzen duenez, euskal administrazio publikoek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lanbide-, enpresa-, ekonomia sozialeko, sindikatu-, politika-, kultura- eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoean (27. artikulua). Gainera, mekanismo, denbora, espazio, ekipamendu eta trebakuntza-prozesu irisgarriak eta egokiak jarriko dituzte, emakumeek, edozein administrazio-egoeratan daudela ere, gizarte-, lan-, ekonomia-, kultura- eta ingurumen-politiken garapenean parte hartzen dutela bermatzeko (...), bereziki kontuan hartuta diskriminazio anizkoitza sor dezaketen inguruabarrak dituzten emakumeen beharrianak (27. artikulua). Azkenik, beste artikuluen artean, hezkuntza-komunitateari premiatzen dio emakumeen jakintza eta emakumeek eta feminismoak gizon-emakumeen garapenari egin dioten ekarpen sozial eta historikoa integratzeko; horretarako, irakasten diren edukiak berrikusiko dira, eta, hala dagokionean, zuzendu (32. artikulua).

9 Amorós C. 2006. Desde una memoria feminista. En La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias...para las luchas de las mujeres. Madrid: Ediciones Cátedra.

Emakumeen protagonismoa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratzea: abiapuntua

Partaidetza soziala eta politikoa

2005 urteaz geroztik emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua da **Eusko Legebiltzarrean eta Jaurlaritzan**, legealdiaren arabera aldatu bada ere. 2022an, Legebiltzarkideen % 50,7 emakumeak dira (2005ean % 52 ziren) eta % 45,5 Eusko Jaurlaritzaren Sailetan (2005ean Sailetan % 40 ziren emakumeak).

2023an, bi **Foru Aldundik**, Bizkaiak eta Gipuzkoak, emakume bat dute Ahdun Nagusi.

2022an, EAEko **alkatetzen** % 30,3tan daude emakumeak buru (76 emakumezko alkate). Emakumeen presentzia handitzen joan bada ere, eremu horretan ordezkartza orekatua lortu behar da oraindik ere.

2022an, Organismo Autonomoetako goi-karguetan emakumeen presentzia % 70koa da; aldiz, Eusko Jaurlaritzari atxikitako enpresa eta erakunde publikoen zuzendaritzetan presentzia hori % 37koa da urte berean (27 lanpostuetatik 10).

2022an, emakumeek EAEko beste eragin-organoetan duten parte-hartzeari dagokionez, gehiengoa duten sindikatuen artean, LAB eta Comisiones Obreras dira erakundearen ardura nagusian emakume bat duten bakarrak. Erakunde horien batzorde exekutiboetan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuagoa da (14 emakume eta 17 gizon daude lau erakundeotako karguetan).

2022an, EAEko **enpresa-erakundeetan** emakumeak erdia baino gehiago izan arren, erakunde horietako administrazio-kontseiluetan urria da emakumeen presentzia (ez da iristen % 20ra). Bestalde, EAEko lau finantza-erakundeetatik bakarrak du emakume bat presidentetzan eta EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresetako presidente guztiak gizonak dira.

2021ean, 210 **emakume-elkartek** dute izena emanda EAEko elkarte-errolan: 28 dira Araban, 122 Bizkaian eta 60 Gipuzkoan, EAEko Emakumeen Elkartearen Gidaren arabera.

Emakunderen Aholku Batzordea da Euskadiko emakume-elkarteek eztabaidarako eta gizartean eta politikan eragiteko duten espazioa. 1998 urtean eratu eta arautu zen, Emakunderekin komunikatzeko tresna gisa. Aholku Batzordeak ekarpenak egiten dizkie Euskadiko berdintasun-politika guztiei, hala nola 4/2005 Legea aldatzeko lege-aurreproiektuari eta **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeari**. 2023 urtean 25 urte bete ditu Emakunderen Aholku Batzordeak.

Kirola

Kirola egitean genero-arrakala EAEn ehuneko 12,9 puntukoa da 2022an. Kirola egin duten emakumeen ehunekoa, urteko datuak kontuan hartuta, % 58,1ekoa da, gizonen ehunekoa baino nabarmen txikiagoa, horiena % 71koa izanik.

Azken urtean kirola egin duten emakumeek gehien egiten duten kirola gimnastika da (% 36,7) eta dantza, pilates edo yoga moduko praktikak barne hartzen ditu. Gizonen kasuan, kirol nagusia xendazaletasuna, eskalada edo alpinismoa dira (% 40,3)

Azken urtean kirola egin duten herritarren artean, % 16k **kirol-txapelketa antolaturen** batean parte hartu du. Sexuaren arabera, halako ekimenetan emakumeen parte-hartzea gizonen ehunekoa baino nabarmen txikiagoa da; % 9,2 emakumeen kasuan eta % 22 gizonen kasuan.

EAEko herritarren % 13,1ek du **kirol-lizentzia federatiboren** bat indarrean, eta lizentzia mota hori duten gizonen ehunekoa (% 20,5) emakumeena (% 6,3) baino nabarmen handiagoa da; hirukoitza baino gehiago.

Kultura

Kontzertuak eta zinema dira 2021ean emakume eta gizon gazteek (16 eta 29 urte bitartekoek) gehien aukeratu dituzten kultur ekitaldiak.

15 eta 29 urte bitarteko emakume gazteen % 79,1ek jarduera artistikoetan parte hartu zuen; gizonen ehunekoa % 74,5 da.

15 eta 29 urte bitarteko emakume gazteen % 57,9k irakurtzen du aisialdian; gizonen kasuan, ehuneko hori % 36,9koa da.

Informazio hori abiapuntu, **emakumeen protagonismoa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratze**ari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Emakumeen protagonismoa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

II-5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA EREMU GUZTIAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA

11. ILDOA. PARTAIDETZA SOZIALA ETA POLITIKOA

II-5.1	Emakumeen ekarpenak	Emakumeen ekarpenen ikusgarritasuna eta balorizazioa areagotzea, paradigma feministatik abiatuta, giza garapen jasangarrian.
II-5.2	Emakumeen elkarreak	EAEko emakumeen elkarre-mugimenduen lana indartzea eta sendotzea, emakumeen eskubideak eta herritartasuna defendatzeko, eraikitze eta finkatzeko, baita emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko ere.
II-5.3	Emakumeen ahalduntze-eskolak eta etxeak	Ahalduntze Eskolen, Emakumeen Etxeen eta beste gune batzuen lana sustatzea, eta haiekin emakumeen ahalduntze indibiduala, kolektiboa eta soziala bultzatu, praktikatu eta garatzea.
II-5.4	Erakunde sozioekonomikoak eta politikoak	Erakunde sozial, sindikal, enpresarial, kultural eta politikoetan berdintasuna lortzeko konpromisoa hartu duten emakumeen kopurua handitzea.
II-5.5	Parte-hartzea aisian eta kulturari	Genero-arrakalak murriztea emakumeen eta gizonen parte-hartzean, EAEko ikaskuntza-baliabide eta -programetan, baita bertan garatzen diren jarduerak guztietan ere (aisia, arte, euskara, kultura eta jaiak lotutakoetan).

12. ILDOA. LIDERGO FEMINISTAK ETA BERDINTASUNERAKO EMAKUMEEN ARTEKO ITUNAK

II-5.6	Ordezkaritza politikoa	Lidergo feministen presentzia sustatzea ordezkaritza eta/edo erantzukizun politikoko postu publikoetan.
II-5.7	Zuzendaritza-postuak	Lidergo feministak eremu guztietan handitzea, erakunde publiko eta pribatueta emakumeen sarbidea areagotuta zuzendaritza-postuetara eta zuzendaritzara.
II-5.8	Berdintasunerako aliantzak	Aliantza feministak sustatzea, baita berdintasunaren eta eskubide zibil, politiko, sozial, ekonomiko, kultural edo linguistikoaren alde EAEn lan egiten duten beste mugimendu eta talde batzuekin ere.
II-5.9	Sare feministak	Sareko lan feminista eta sare feministen eraikuntza bultzatzea EAEn.

Emakumeei beren eskubideak benetan balia ditzaten bermatzea

Historia garaikideko mugari azpimarragarrietako bat izan da emakumeen eskubideak giza eskubide bezala identifikatzea. Biztanleriaren erdia giza kategorian txertatzea eta emakumeen eskubideak aitortzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako aurrekaririk gabeko aurrerapena izan da, bereziki kontuan hartuta giza eskubideen sistemak berme juridikoak, eskubideak betetzen direla zainduko duten erakundeak eta baliabideak ematen dituela.

Giza eskubideak genero-ikuspegitik sortu eta sendotzeko prozesua ez da amaitu eta aurrera egiteko, bai giza eskubideen definizioan zein horiek lortzeko estrategietan, hainbat alderdi dira baldintza: hainbat mailatako araudia garatzea, politiken sustapena eta feminismo akademikoak emandako ezagutza. Horrez gain, prozesua emakumeen mugimenduaren mundu mailako garapen progresiboaren eta, bitartekaritzaren eta elkarriketa zibilaren bidez, nazioarteko erakundeetan gero eta eragin handiagoa izatearen ondorio da. Gainera, globalizazio teknologikoaren bidez, emakumeen eskubideen aldarria mundu osoan hedatzen ari da¹⁰.

Prozesu horretan, **ikuspegi interseksionalak** agerian jarri du euskal erakunde publikoek hobetu egin behar dutela zenbait egoerari ematen dioten erantzuna, Berdintasunerako Legeak adierazten duen moduan, emakumeek bizi dituzten desberdinkeria diskriminatzaileak uztartu egiten baitira gerta daitezkeen bestelako diskriminazio-aldagaiekin: besteak beste arraza, kolorea, jatorri etniko edo soziala, hizkuntza, erlijioa, kultura, iritzi politikoak edo bestelakoak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, familia-konfigurazioa, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena, landatarra, migratzailea, errefuxiatua, seropositiboa, guraso bakarra izatea, edo beste edozein egoera edo inguruabar pertsonal, sozial edo administratibo (3.1.c. artikulua). Izan ere, emakume-talde edo -kolektibo espezifikoek eskubideak bermatzea euskal politika publikoek egiteko erronka handienetakoa bat da; politika horiek ezberdintasun eta aniztasunera ireki behar dira.

Berdintasunerako Legeak ezartzen ditu (49. artikulua) zaurgarritasun-egoera berezian dauden emakumeen ongizatea eta babes soziala zaintzeko euskal botere publikoek hartu beharreko neurri gisa, bermatzea konpentsazio- eta elikadura-pentsioak, ezartzea alarguntza-pentsio baxuenetarako osagarriak, ematea behar duten ama desgaituentzako laguntza, sustatzea adineko emakumeen parte-hartzea bizitzako esparru guztietan (ekonomikoa, soziala eta kulturala), sustatzea jatorri eta talde etniko ezberdineko emakumeen (atzeritar-jatorriko emakumeak, migratuak, ijitoak, etab.) berdintasun benetakoa eta eraginkorra, erantzuna ematea desgaitasuna duten, preso dauden, etxerik gabe eta/edo bazterketa sozialeko egoera larrian dauden emakumeen egoerei, baldintzei eta beharriari eta bermatzea aipatutako kolektiboen interesak ordezkatzen dituzten emakume-elkarteek badituztela bide egokiak eta kalitatekoak.

Hori guztia dela eta, 2030 Estrategiak testuingurua eta esparrua jarri dio interseksionalitateari giza eskubideen ikuspegitik, euskal botere publikoek sustatutako politiketan hori zehazten laguntzeko.

Helburu horren beste alderdi bat ere jorratzen da: emakume guztien **osasunerako eta ongizaterako** eskubidea, haien administrazio-egoera edozein delarik ere. Osasuna funtsezko giza eskubidea da, gure egunerokoan eragiten digu eta, eskubide oro bezala, euskal botere publikoek babestu eta bermatu egin behar dute.

Genero-ikuspegiak ez du historian zehar osasuna zeharkatu. Izan ere, emakumeak ikusezinak izan dira medikuntzarentzat, eta alor horretatik baztertzeko ondorio garrantzitsuak izan ditu emakumeen bizitzetan. Emakume

¹⁰ Maqueira V. 2010. Mujeres, globalización y derechos humanos. Colección Feminismos. Madrid: Ediciones Cátedra.

askok ikusi dute nola kontsultan adierazten zituzten genero-ondoezak hipermedikalizazio bihurtu ziren; kasu askotan, sinpleki, diagnostikatu ere ez ziren egiten. Medikuntzak isilarazi egin ditu ere hilekoa eta klimaterioa, sexualitatea edo bizitzaren aro guztietan gorputz guztien gozamina. Osasun arloan genero-ikuspegia ikusezin bihurtzearen beste ondorio bat da ez direla kontuan hartu tratamenduen ondorio ezberdinak, emakumeen eta gizonen ezberdintasun biologikoak azpimarratuz, osasunaren zientzien ikuspegi paternalista eta androzentrikoa izan baita nagusi.

Esparru horretan, gero eta garrantzitsuagoa da osasun-politiketan genero-ikuspegia txertatzea. Kontuan hartzen ari dira pixkanaka generoarekin lotutako osasunaren determinatzaileak, hau da, nola eragiten duten gizarte-agindu, -espektatiba eta -funtzioek osasunerako arriskuen aurreko esposizio- eta zaurgarritasun-tasetan. Azken batean, osasuna emakume "engandik" jorratzen hasi dira, eta hori feminismoaren funtsezko ekarpena da. Estrategiak ildo horretan lagundu nahi du hainbat arrazoi direla eta. Lehenik, emakumeen aurkako indarkeria matxista, modu guztietan, osasun publikoko lehen mailako arazoa delako. Gainera, sexu- eta ugalketa-eskubideak emakumeen osasunaren funtsezko parte direlako, Berdintasunerako Legeak adierazten duen moduan (2.9 artikulua). Azkenik, Legeak berak ezartzen duelako euskal administrazio publikoek, beren osasun-politiketan, kontuan hartuko dituztela emakumeek eta gizonak zer behar ezberdin dituzten, emakumei eta gizoni osasunerako eskubide berbera bermatzeko (48. artikulua).

Emakumeek beren eskubideak benetan baliatzea: abiapuntua

Osasuna eta ongizate pertsonala

2021ean, emakumeen jaiotzako **bizi-itxaropena** 86,4 urte baino luzeagoa da EAEn; gizonen kasuan, 80,7 urtekoa da. Oro har, emakumeak 5,7 urte gehiago bizi dira, batez beste.

Euskadiko Osasun Inkestaren arabera (2018), EAeko 15 urte edo gehiagoko herritarren % 85ek uste du bere **osasun-egoera** ona edo oso ona dela. Sexuaren arabera, emakumeen % 82,1ek eta gizonen % 87,5ek uste dute osasun-egoera onean daudela. Osasunaren autopertzepzioak bi sexuetan egin du hobera 2013 urteaz geroztik (ehuneko 5,4 puntu emakumeek eta ehuneko 4,4 puntu gizonak).

Osasun mentalari dagokionez, EAeko emakumeen osasun mentalaren indizea 72,4 puntukoa da, eta gizonena 77,5 puntukoa (100 puntuko eskalan). Adierazle horrek balioak hobetu ditu 2013 urteko osasun-inkestarekin alderatuta; orduan emakumeen indizea 68 puntukoa zen, eta gizonena 73,7. Osasun mentalaren indizea murrizten doa adinak gora egiten duen heinean, eta adin-tarte guztietan dituzte emakumeek gizonak baino balio txikiagoak.

Osasun mentaleko arazoaren prebalentzia, depresio- eta antsietate-sintomen arabera neurtuta, handiagoa da emakumeengan gizonengan baino. 2018an, emakumeen % 16,5ek eta gizonen % 9,3k adierazi dute halako sintomaren bat izan dutela; bi zifron aldea ehuneko 7,2 puntukoa da.

2021ean, emakumeak gizonak baino gehiagotan joan dira medikura, min handiagoa jasaten dute eta gehiago medikalizatzen dituzte. Gainera, emakumeak gehiago joaten dira osasun-sistema publikora, gizonak baino (% 52 eta % 48, hurrenez hurren).

Emakumeek gizonen baino **gaixotasun profesional** gutxiago jasaten dituzte. Gainera, gaixotasun profesionalen ondoriozko bajak ohikoagoak dira gizonen artean (% 71). 2021 urtean, lan-istripuen ondoriozko bajak % 29 izan dira, eta horietako asko lanposturako bidean gertatu dira.

2021ean, **haurdunaldiaren borondatezko** 3.721 **etendura** erregistratu dira; % 98,8 EAEko zentroetan egin dira. 20 eta 39 urte bitarteko emakumeek egin dituzte haurdunaldiaren borondatezko etenduren % 81,9.

Ohitura osasungarriak

Euskadiko Osasun Inkestaren arabera (2018), emakumeen % 13,5ek eta gizonen % 20,1ek erretzen du normalean. Emakumeen zein gizonen **tabakismoa** murriztu egin da 2013 eta 2018 artean, % 25,4 emakumeen kasuan eta % 18,6 gizonen kasuan. Salbuespena 65-74 urteko adin-tartea da; emakumeek bikoiztu egin dute kontsumoa (% 4,3tik % 8,6ra 2018an), adin-tarte bereko gizonen mailara iritsi ez badira ere (% 13).

Alkoholaren kontsumoari dagokionez, emakumeen % 10,9k eta gizonen % 17,3k, alkoholaren kontsumoa dela eta, epe luzera osasun-arazoak izateko arrisku handia dute.

Beste droga batzuen kontsumoari dagokionez, Adikzioen gaineko Inkestaren arabera (Euskadi 2017), gehien kontsumitzen dutenak 25 eta 34 urte bitarteko gazteak dira, gizonen artean ohikoagoa bada ere. 25 eta 34 urte bitarteko emakumeen % 2k eta gizonen % 6,3k adierazi du legez kanpoko substantziaren bat hartu duela azken urtean.

Diferentzia nabarmena dago egindako **jarduera fisikoaren** mailarekiko duten asebetetze-mailaren artean, sexuaren arabera begiratuta. Gizon gehiagok uste du (% 60,8) nahikoa jarduera fisikoa egiten duela, emakumeekin alderatuta (% 49,2). Izan ere, emakumeen % 48 ez dago pozik egiten duen jarduera fisikoaren mailarekin.

Emakume gehienek osasun-arrazoiengatik edo mediku-preskripziogatik egiten dute kirola (% 35,1). Gizonen kasuan, ehuneko hori zertxobait txikiagoa da (% 26,7). Izan ere, gizonentzat, motibazio ludikoa edo kirola egiteko nahia adierazgarria da (% 26,8) eta emakumeentzat baino handiagoa da (% 17,9).

Askotariko diskriminazioak bizi dituzten emakumeak

Desgaitasunak, epe luzeko muga gisa ulertuta, EAEko herritarren % 9,7ri eragiten dio 2018 urtean, eta 2013 urteko datuaren berdina da. Emakumeen % 10,8k eta gizonen % 8,6k bere jarduera kronikoki du mugatua; bi sexuen arteko aldea ehuneko 2,2 puntukoa da. Muga horren irismenari dagokionez, desgaitasuna duten emakumeek gizonen baino mugatuagoa ikusten dute beren jarduera nagusia.

2020an, EAEko Gizarte Zerbitzuek desgaitasuna duten pertsonentzat dituzten eguneko laguntza-zentroetako erabiltzaileen % 39,1 emakumeak dira eta % 60,9 gizonak. EAEko Gizarte Zerbitzuek desgaitasuna duten pertsonentzat dituzten erresidentzietako erabiltzaileen % 41,4 emakumeak dira eta % 58,6 gizonak.

2021ean, **atzerritar jatorri**ko biztanleriatik (183.731 pertsona) % 49,7 emakumeak dira (91.277) EAEn. Azken hamar urteotan, emakumeen presentzia % 29,3 handitu da eta gizonena % 23,8.

EAEko atzerritar jatorriko emakumeen erdia, gutxi gorabehera, Hego Amerikakoa, Erdialdeko Amerikakoa eta Karibekoa da. Beste talde azpimarragarri bat Europako emakumeak (% 22,2) eta Afrikakoak (% 20,3) dira. Atzerritar jatorriko enplegu-eskatzailak guztizkoaren % 13,7 dira. Horietatik, % 7,21 (23.944) emakumeak dira.

2019an, etxebizitzaren % 9,2 dira guraso bakarrekoak (84.233). **Guraso bakarreko famili**entzako laguntzen kasuan, 2021ean onuradun gehienak emakumeak ziren (laguntza horiek jasotzen dituzten guztizkoaren % 94,8).

Informazio hori abiapuntu, **emakumeei beren eskubideak benetan balia ditzaten bermatzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Emakumeei beren eskubideak benetan balia ditzaten bermatzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

II-6. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIA DITZATEN BERMATZEA

13. ILDOA. OSASUNERAKO ETA ONGIZATERAKO ESKUBIDEA

II-6.1	Osasun-politikak	Osasuna, laneko osasuna barne, sustatzeko eta babesteko politikak, estrategiak eta programak bultzatzea, eremu horretan emakumeek eta gizonen dituzten premia desberdinak kontuan hartuta, eta desberdintasun biologikoak aintzat ez hartzeagatik edo batzuei eta besteei lotutako estereotipo sozialengatik gertatzen diren diskriminazioak ezabatuta.
II-6.2	Ohitura osasungarriak eta jokabide arriskutsuak	Emakumeen eta gizonen premia ezberdinak kontuan hartuta, adin guztietan, norberaren zaintzaren eta ohiko jardunbideen ikaskuntza zein garapena sustatzea. Halaber, jarduera fisikoa eta jokabide arriskutsuen prebentzioa sustatzea.
II-6.3	Hezkuntza afektiboa eta sexuala	Sexualitate askea, positiboa eta osasungarria sustatzea bizitzako etapa guztietan, baita hezkuntza afektibo eta sexual integrala, berdintasunezkoa eta sistematikoa ere, emakumeen eta gizonen premia desberdinak kontuan hartuta.
II-6.4	Sexu- eta ugalketa-osasuna	Emakumeen sexu- eta ugalketa-eskubideak eta arlo horretako premiak bermatzea (lagundutako giza ugalketa, haurdunaldia borondatez etetea, haurdunaldiko autonomia, erditzea eta edoskitzea, kontrazepzioa, transmisiozko gaixotasunen prebentzioa, desgaitasuna duten nesken eta emakumeek jakin eta baimendu gabe indarrez esterilizatzea desagerraraztea, sexu-plangintza eta sexu- eta ugalketa-osasunarekin lotutako beste edozein neurri, lan-esposizioa barne).

14. ILDOA. EMAKUMEEN ESKUBIDEEN ERABILERA IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK

II-6.5	Desgaitasuna duten emakumeak	Desgaitasuna duten emakumeen eskubideak sustatzea eta babestea, eta emakume horien errealitateak ikusgarriago egitea, ikuspegi ez kapazitista batetik.
II-6.6	Emakume migratuak, arrazializatuak, ijitoak eta beste komunitate eta talde etniko batzuetakoak	Emakume migratuen, arrazializatuen, ijito-komunitateko eta/edo beste komunitate eta talde etniko batzuetakoen premiak (arlotan: gizartea, osasuna, administrazioa, ekonomia, hizkuntza, etxebizitza eta enplegua) ezagutzea eta horiei erantzutea, baita haien parte-hartze publikoa eta kulturen arteko bizikidetzaren sustatzea ere.
II-6.7	Indarkeria matxistatik bizirik atera direnak	Emakumeen aurkako indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktimen ahotsa kontuan hartzeko eta politika publikoetan eragiteko guneak eta mekanismoak eraikitzea.
II-6.8	Emakume gazteak	Esparru guztietan emakume gazteen autonomia sustatzea, batez ere enplegu eta etxebizitza duinarekin.
II-6.9	LGTBI+ kolektiboa	LGTBI+ kolektiboko emakumeen aurkako diskriminazioak ezabatzeko eta sexu- eta genero-aniztasuna sustatzeko ekimenak garatzea.
II-6.10	Adineko emakumeak	Edadismoak adineko emakumeengan dituen eraginei buruz (estereotipoak, aurreiritziak eta adinari lotutako diskriminazioa) gizartea kontzientziazatzea, eta haien aniztasuna eta gizarte osoari egiten dizkioten ekarpenak errespetatzen, tratua ona ematen eta aintzat hartzen hezteak.
II-6.11	Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familiak	Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familien egoera ekonomikoa eta soziala hobetzea, eta aurre egin beharreko pobrezia eta gizarte-bazterkeriaren intzidentzia handiagoa zuzentzea. (Konpentsazio- eta elikadura-pentsioak, alarguntza-pentsio baxuenetarako osagarriak, behar duten ama desgaituentzako laguntza, baremoen egoitzapena edo baliabide publikoetarako sarbide-baldintzak, etab.).
II-6.12	Gizarte-bazterketa larrian dauden emakumeak	Emakume presoek eta preso ohien egoera, baldintza eta behar espezifikoak erantzutea, testuinguru hauetan: prostituzioa eta salerosketa, etxegabeak, seropositiboak, adikzioekin eta kalteberatasun- eta gizarte-bazterketa larriko egoeran daudenak.

III. Ardatza. Gizarte-antolake-ta bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria

Aurkezpena

Erronka demografikoa, klima-aldaketa, lurralde-kohesioa, eraldaketa digitala, baita aldaketa geopolitikoak ere, bultzatzen ari dira antolatze-eredu alternatiboari buruzko hausnarketa arduratsu bat, ekintzara zuzenduta, egitera. Ildo horretan, beharrezkoa da aurrera egitea, bai Euskadin, baita mundu osoan ere. **Bizitza elkarrekin** nola antolatu hausnartzea da, beste eredu sozioekonomiko baterantz egiteko aldaketa-une honetan. Horixe da Berdintasunerako Estrategiaren III. Ardatz honen esparrua, eta 2030 urterako **lau helburu estrategikotan** egituratzen da:

- III-7** *Demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egitea*
- III-8** *Erakundeen kulturen eta praktikan berdintasuna gauzatzea eta ezartzea*
- III-9** *Berdintasuna Euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzea*
- III-10** *Gizarte-antolaketa bidezko, berdintasunezko eta jasangarriaren ereduak garatzeko konpromisoa indartzea eta zabaltzea*

Giza bizigarritasuna eta ingurumen-jasangarritasuna lehentasunak izan behar direla kontuan hartuta, Erronka Demografikorako 2030erako Euskal Estrategiak jasotzen duen moduan, beharrezkoa da berdintasun-, gizarte-, etxebizitza-, enplegu-, hezkuntza-, osasun-, migrazio-, ingurumen- edo lurralde-plangintzako politiken arteko elkarriketa orokorra, integratzailea eta koordinatua, hiri- eta landa-dimentsio bikoitza txertatuz. Gainera, ezinbestekoa da mekanismoak sustatzea, euskal administrazio publikoen eta berdintasunaren aldeko mugimendu feministaren eta emakume-elkarteen, eragile ekonomiko eta sozialen eta gizarte zibilaren arteko lankidetzak bultzatzeko. Horren helburua da sektore publikoa aldatuko duten eta enpresa eta erakundeei, hirugarren sektoreari, familiei, sare komunitateei eta gizarteari berari zuzenduko diren ekimenak garatzea. Aldaketa sozial eta ekonomikoa gertatzeko, multidimentsionala bada ere, ezinbestekoa da politika publikoek aintzat hartzea zer-nolako garrantzia duten bizitzaren eta pertsonen jasangarritasunak, **interdependentzia eta ekodependentziak**, eta halako aldaketa bat ezin dela kapitalismoaren "kanporatze" logikatik eman (pertsona zaurgarrienak, enpresak, herri edo dinamikak)¹¹. Gainera, beharrezkoa da jendarteak berak aldaketa sozial eta ekonomikoa hori ongizatea areagotzeko aukera gisa ulertzea.

Ikuspegi horretatik, Berdintasunerako 2030 Estrategiak planteamendu posibilibat bat luzatzen du ardatz honetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, alde batetik, Euskadiren aldaketa sozial eta ekonomikoarekiko zeharkakoa izan dadin, eta, bestetik, aldaketa-prozesuak berak gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria izan dezan. Proposamen horrek gaur egun bizi dugun une konplexuarekin du konpromisoa, eta euskal botere publikoen egitekoa metaketan, ingurumenaren bizkar eta pertsonen esplotazioan oinarritutako eredu produktibotik bizitza eta guztion ongia erdigunean jarriko duen eredurantz begira jarri behar da.

¹¹ Tronto J.1987. Más allá de la diferencia de género. Hacia una teoría del cuidado. En: Sings: journal of women in Culture and Society, Vol. 12. University of Chicago.

Esparru horrek gidatuko du ikuspegia, eta ikuspegi horretatik landuko da hirugarren ardatz hau. Honako hauek dira proposatzen diren esku hartzeko ildoak:

III-7

Demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egitea

15. ILDOA. ZAINKETEN ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA

16. ILDOA. ERANTZUNKIDETASUNA ZAINKETETAN

III-8

Erakundeen kulturaren eta praktikan berdintasuna gauzatzea eta ezartzea

17. ILDOA. ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK

18. ILDOA. KULTURA, KIROLA ETA HEDABIDEAK

III-9

Berdintasuna euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzea

19. ILDOA. TRANTSIZIO EKOLOGIKOA ETA JUSTIZIA KLIMATIKOA

20. ILDOA. ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA.

21. ILDOA. GIZARTE- ETA LURRALDE-KOHESIOA

III-10

Gizarte-antolaketa bidezko, berdintasunezko eta jasangarriaren eredia garatzeko konpromisoa indartzea eta zabaltzea

22. ILDOA. HEZKIDETZA

23. ILDOA. GIZONEK BERDINTASUNAREKIN DUTEN KONPROMISOA

24. ILDOA. HERRITARRAK GIZARTE-ERALDAKETAREN PROTAGONISTAL

III-7

Demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egitea

Helburu dugun eredu sozial eta ekonomikoak zainketaren eta zainketa-lanen berrikusketa politikoa, kontzeptuala, metodologikoa eta praktikoa behar ditu. Guztiok gara zaugarriak, mendekoak, eta guztiok behar dugu arreta eta maitasuna; beste era batera esanda, guztiok behar ditugu zaintzak, eta beharizan hori handiagoa izango da norberaren beharizanen eta bizitzako unearen arabera. Hala ere, zainketa-lanak egitea, ardatz honen ikuspegitik, pertsoneri arreta emateaz harago doa. Zainketak, Joan Tronto politologo feministak adierazten duen moduan, *giza espezieak berezko duen jardura dira, gure "mundua" mantendu, jarraitu eta konpontzeko egiten dugun guztia biltzen dute, bertan ahalik eta hobekien bizi ahal izateko. Mundu horretan sartzen dira gure gorputzak, gure izakiak eta gure ingurunea, bizitza sostengatzen duen sare konplexu batean lotzeko bilatzen dugun guztia*¹². Ardatz honetan erabiltzen dugun **demokrazia zaintzailea** kontzeptuak autosufizientzian eta nartzisismoan oinarritutako logika indibidualista patriarkalaren ideia hori gainditzearekin du zerikusia, pertsona guztiek, beren aniztasunetik, garrantzia izango duten logika bat ezartzeko. Ikuspegi horretatik, besteak zaintzea, nork bere burua zaintzea eta besteek gu zaintzea ezinbesteko dimentsioa dira giza ongizaterako.

¹² Tronto J.1987. Genero-desberdintasunaz harago. Zainketaren teoria baterantz. Hemen: Sings: journal of women in Culture and Society, Vol. 12. University of Chicago.

Gaur egun, zainketa-beharrak aldatu egin dira, eta zainketak ez daude gizakien erdiaren esku. Horrek ez du esan nahi zainketen arazoa sozialki konponduta dagoenik, baizik eta zainketa-gabezia, zenbait fenomeno soziodemografikoren arteko harremanaren ondorioz (adibidez, bizi-itxaropena handitzea eta emakumeak merkatuan sartzea) areagotu egin dela. Horregatik da garrantzitsua zainketak orokortzea, gizarteak, bereziki gizonek, partekatzen duen etika, politika eta praktika orokortuz. Horrek esan nahi du, zainketek, zeharka, balioa izan behar dutela, ikusgarriak izan behar dutela, eta genero-rolak eta -estereotipoak (nork eta nola zaindu behar dituen besteak) desagerrarazi egin behar direla, ekitate ezaren arrazoi baitira.

Emakumeek "zaindu beharra" naturalizatuta dute. Genero-aginduen artean, emakumeek beren gain hartzen dute, inolako aukerarik gabe, zaindu behar hori ("besteengatik" emate hori), eta horrek ondorioak ditu beren proiektu eta bizi-aukeretan, osasunean eta pobrezia- eta gizarte-bazterketaren aurrean duten ahultasunean. Zainketak oinarritzakoak direla kontuan hartuta, zainketak ezinbestekoak direlako, berehalako erronketako bat da gizartean zainketak banatzea eta partekatzea. Horretarako, beharrezkoa da zainketen beste pedagogia batetik ikastea eta entrenatzea, horiek arreta, dedikazioa, gaitasuna eta erantzun arduratsua eskatzen baitute.

Dagoeneko ezin zaio eutsi emakumeen zaintza ikusezin, informal, ordaindu gabeko, baloratu gabeko eta aitortu gabeko zainketetan oinarritutako Europako ongizate-estatuaren ereduari. Zainketen gabeziak -COVID-19aren krisiaren ondoren are nabarmenagoa da- agerian utzi du, halaber, erantzunkidetasun ezak ez diela berdin eragiten pertsona guztiei, haien bizitzak aldatu egiten baitira dauden baliabide publikoen eta horiek kanporatzeko dituzten aukera ekonomikoen arabera. Era berean, pandemiaren krisiaren ondoren, agerian geratu da gizarte-antolaketa eredu bidezko, berdintasuneko eta jasangarri baten oinarritzako pieza direla zainketak; izan ere, Garapen Jasangarrirako Agenda 2030ek adierazten eta aitortzen duen bezala, zainketarik gabe, ezin zaio bizitzari eutsi.

Demokrazia zaintzailea eraikitzeak berekin dakar, halaber, zainketak pixkanaka "desfamiliarizatzea". Prozesu horrek ezin ditu alde batera utzi funtsezko hiru baldintza: pertsona guztiek dute zainketak jasotzeko eskubidea, pertsona guztiek dute haiek asebetetzen dituzten zainketa-harremanetan parte hartzeko eskubidea, eta zainketen hornidurak hainbat eragile inplikatzeko (emakumeak eta gizonak, familiak, komunitatea, enpresak eta erakundeak, eta administrazio publikoak). Administrazio publikoen kasuan, zehazki -merkatuaren kasuan hala da ere-, erronka garbi dago: gehiago inbertitu behar da zainketaren sektorean. Gainera, ezinbestekoa da gizartea gehiago sentsibilizatzea eta beste pedagogia bat sortzea, zainketen banaketarekiko erantzunkidetasunak gizartea eraldatzen lagun dezan. Gehiago inbertitzen bada, laguntza-sektorerako talentua erakarri eta gorde ahal izango da. Sektore horrek ahalmen ekonomiko handia du, eta enplegua sortzen du. Sektore horren ezaugarri nagusiak feminizatuta egotea eta lan-baldintza eskasak dira, soldata txikiak eta behar adinako eskulanik ez izatea.

Berdintasunerako Legeak bultzada ematen dio lortu nahi den zainketa-eredu berriari, eta euskal botere publikoari interpelatzen die hainbat aginduren bidez. Lehenik eta behin, Legeak zainketekiko erantzunkidetasuna bultzatu nahi du, batez ere gizonek etxeko lanarekin eta ordaindu gabeko zaintzarekin duten inplikazioaren bidez (51. artikulua). Gainera, neurriak hartu beharra ezartzen du antolakuntza-aldaketa eta enpresa-kultura eta -praktika aldatzea errazteko, adibidez, guraso bientzat baimen berdinean eta besterenezinak bermatuz beren langileei, seme-alaben jaiotza-, adopzio- edo harrera-kasuetan (52. artikulua). Gainera, pertsona guztiek zainketa duinak, modu eraginkor eta arduratsuan kudeatuta, jasotzeko eskubide indibidual eta besterenezina aitortzen du, zainketen hornidura unibertsal eta publikoaren bidez (53. artikulua). Esku hartzeko ikuspegia hori Zainketen Europako Estrategiak (2022) partekatu du eta Europako Batzordeak prestatu, Gizarte Eskubideen Europako Oinarria aplikatzen laguntzeko. Europar Batasunean kalitate handiko laguntza-zerbitzu eskuragarriak, kontziliazio erantzunkidea errazten dutenak eta zaintzen dutenen lan-baldintzak hobetzen dituztenak bermatu nahi dira.

Demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egitea: abiapuntua

Etxeko eta zainketako lana

2021 urtean...

EAEko emakumeek gizonek baino denbora gehiago eman dute **etxeko eta zainketako lanetan**. Emakumeek 4,9 ordu eman dituzte egunero adin txikiko seme-alabak zaintzen (3,5 ordu gizonek), 2,1 ordu etxeko lanetan (1,6 ordu gizonek) eta 2,2 ordu mendekotasuna duten beste pertsonak zaintzen.

Emakumeek asebetetze-maila handiagoa dute seme-alabak zaintzeko emandako denborarekin, gizonek baino (6,8 eta 6,6, hurrenez hurren, Otik 10era bitarteko eskalan). Mendekotasuna duten pertsonak zaintzen emandako denborarekin ere **asebetetze-maila** handiagoa dute emakumeek gizonek baino (6,2 eta 5,8, hurrenez hurren). Etxeko lanetarako emandako denborarekiko asebetetze-maila 6,1 puntukoa da bi sexuetan.

Biztanleria okupatuaren artean, **adin txikiko seme-alabak** emakumeek **zaintzen** dituzte. Zaintza-lan horien % 2,7 lanaldian zehar egiten dituzte emakumeek; gizonek % 1 hartzen dute gain lanaldian zehar. Lan-ordutegitik kanpo, emakumeek zainketen % 14,7 hartzen dute gain, eta gizonek % 21.

Emakumeek **etxeko lanak** gizonek baino maizago egiten jarraitzen dute. Biztanleria aktiboaren artean, emakumeak etxeko lanak egin ohi dituzten pertsona guztien % 53,4 dira; gizonak, berriz, gehiengoa dira etxeko lanak aldizka egiten direnean (% 75,2), oso gutxitan (% 81,4) edo inoiz ez (% 82,1).

EAEko emakumeek gizonek baino zailtasun handiagoak dituzte **kontziliazio-neurriak** eskatzeko orduan. Zailtasun gehiago dituztela adierazten dute, batez ere eszedentzia eskatzean eta familia-arrazoiengatik lanaldia murriztean.

Seme-alabak **zaintzeko eszedentzien** % 69,5 eta mendekotasuna duten beste senideak zaintzeko eszedentzien % 73,5 emakumeek erabili dituzte EAEn.

1992az geroztik, Denboraren Aurrekontuei buruzko Inkesta egiten du Eustatek bost urtean behin. Inkesta horrek informazio zehatza eta sexuaren arabera banatua ematen du, euskal gizarteak eguneroko bizitzako jardueretan, etxeko lanetan eta zainketetan barne, ematen duen denborari buruz.

Informazio hori abiapuntu, **demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egiteari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egiteari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

III-7. DEMOKRAZIA ZAINZAILAREN ERAIKUNTZARANTZ AURRERA EGITEA A

15. ILDOA. ZAINKETEN ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA

III-7.1	Etika	Zainketei balioa ematea eta aintzatestea, berdintasunerako eraldaketa ahalbidetuko duen bizitzarako giza dimentsio gisa.
III-7.2	Politika	Zainketen banaketa ekitatiboa sustatzea bizikidetz-unitateetan parte hartzen dutenen artean eta pertsonen arteko, gizarteko eta laneko harremanetan, batez ere gizonen artean.
III-7.3	Praktika	Zainketa ikasi eta praktikatzeko aukera emango duen pedagogia eta didaktika sustatu eta garatzea, batez ere gizonen artean.
III-7.4	Beste zainketa modu batzuk	Zainketako lanei ikuspegi feministatik heltzeko, banatzeko eta gizartean partekatzeko moduak diseinatzea eta artikulatzea.

16. ILDOA. ERANTZUNKIDETASUNA ZAINKETETAN

III-7.5	Hornidura unibertsala eta publikoa	Zainketen hornidura unibertsala eta publikoa sustatzea, zerbitzu eskuragarriak, arazoizko prezioan eta kalitatezkoak eskainiz (haurrentzako hezkuntza- eta laguntza-zerbitzuak, adinekoentzako arreta, mendekotasuna dutenentzako arreta, eskola-jantokiak hezkuntza-etapa guztietan, etab.), eta zainketen banaketan komunitatea inplikatzeko.
III-7.6	Enplegu-egiturak egokitzea	EAEko administrazio publikoek laneko denbora eta tarteak malgutzeko eta berrantolatzeko abian jartzen dituzten neurrien kopurua handitzea, baita zainketan, batez ere gizonen artean, kontziliazio erantzunkidea erraztuko duten aldaketak ahalbidetzeko ere enpresa-kulturan eta -jardunean.
III-7.7	Gizonen inplikazioa	Zainketez arduratzen diren gizonen kopurua handitzea, eta dauden eskubideak eta laguntzak seme-alaben eta mendeko beste pertsona batzuen etxeko eta zainketako beharrei erantzuteko erabiltzea (jaiotzako, adopzioko eta harrerako baimen berdinak eta besterenezinak, eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak, etab.).

Erakundeen kulturen eta praktikan berdintasuna gauzatzea eta ezartzea

Esparru orotako erakunde publiko eta pribatuak, enpresak barne, gizarte-eredu bidezko, berdintasunezko eta jasangarri baterantz aurrera egiteko egituraren parte dira. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde duten erantzukizuna, konpromisoa eta lana, erakunde askoren legezko betebeharra ez ezik, haien tamaina eta ezaugarrien arabera, aukera ere bada. Egiaztatuta dago berdintasunak kudeaketa eta funtzionamendua hobetzen laguntzen duela, giza baliabideak optimizatzen dituela, talentua aprobetxatzen duela, laneko giroa hobetzen duela eta bere barne- eta kanpo-irudia eguneratzen duela.

Emakumeen eta gizonen berdintasunak aukera ematen die erakundeei plantillaren banaketak berak, lan-baldintzek, pertsonen kudeaketak edo barneko eta kanpoko jarduerak berak eragindako emakumeen aurkako desberdinkeria-egoerak prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko. Horren adibide dira, besteak beste, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, lan-ingurune indarkeria-mota desberdinetan eragiten duten genero-baldintzak, trebakuntza eta lanbide-prestakuntzarako aukera txikiagoa, okupazio-bereizketa eta ordainsari-bereizkeria.

Gizarte-antolaketa bidezko, berdintasunezko eta jasangarria lortzeko, aldaketara moldatu daitezkeen enpresak behar dira. Ez bakarrik legez behartuta dauden enpresak, baizik eta enpresa guztiak, berdintasunerako berariazko neurrien eta/edo ekintza positiboko neurrien bidez, beren beharren arabera. Enpresa horiek barneratu egin behar dute **Kudeaketa Aurreratuaren Ereduak** jasotzen dituen elementu handietako berdintasunaren zeharkakotasunak aldaketarako kokapen hobea emango diela, pertsonak erdigunean jartzen baitituzte. Ildo horretan, berdintasuna faktore erabakigarria izango da pertsonengan pizteko proiektu partekatu bateko kide izatearen sentimendua, erakundea bezeroengana bideratzeko, egiten duenari balioa ematen dioten ekarpen adierazgarriak eginez, lan-eremu guztietan berrikuntza aplikatzeko, gizartearekiko konpromisoa indartzeko eta emakumeen aurkako bereizkeriak desagerrarazteko. Hala, emaitza onak lortuko dira interes-talde guztientzat.

Testuinguru horretan, **Berdintasunerako Legeak** emakumeak kontratatzeke ekintza positiboak finkatzen ditu, emakumeek ordezkaritza txikia duten eta ekonomiarentzat estrategikoagoak diren sektoreetan. Gainera, zainketa-zerbitzuak eta familia-etxeko zerbitzuak ematearekin lotutako lanbide-sektoreetako enplegu-baldintzak hobetzen ditu. Ildo beretik, laguntzak sustatzen ditu enpresa txiki eta ertainetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko, enpresen artean berdintasun-politikak garatzeko lankidetzak sortuz (43. artikulua). Berdintasunerako Legeak ezartzen du, baita ere, sektore publikoko diru-laguntzak kontratatzen edo jasotzen dituzten erakundeek gardentasunaren eta ordainsari-berdintasunaren printzipioa bete beharko dutela (44. artikulua), eta, besteak beste, EAEko botere publikoek ofizioz jardungo dutela sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketen aurrean (47. artikulua).

Helburu horretan kontuan hartzen da, halaber, nolako garrantzia duten kulturak –kultura-jarduerak, hala nola, arte-, jai-, oroitzapen- eta kirol-jarduerak, eta euskara sustatzeko egindakoak–, kirolak, komunikabideek eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiek emakumeen eta gizonen berdintasuna eraginkortasunez susta dadin. **Berdintasunerako Legeak** berak hainbat agindu ezartzen ditu, 2030 Estrategia honek zehazten dituenak. Besteak beste, nabarmentzekoak dira memoria soziala eta hura berreraikitzea genero-ikuspegitik sustatzea (28. artikulua), ondareari eta kulturari emakumeek egin dizkieten ekarpenak ikusgai egitea, aurreiritzi sexistak gainditzen laguntzeko (28. artikulua), EAEko administrazio publikoek kirol-jarduerak estereotipoetan oinarritu gabe hautatzea, bai eta emakumeen zein gizonen kirol-jarduerak babestea ere, bietako edozein gutxiengoa den modalitateetan (28. artikulua). Komunikabideei, publizitateari eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiei dagokienez (29. artikulua), legeak babestuko du eduki sexistarik edo emakumeen duintasunaren kontrarik ez agertzea Interneten, sare sozialetan eta bideo-jokoetan eta adierazten du euskal administrazio publikoek oztupoak desagerraraziko dituztela, berma dadin emakumeek eta gizonen informazio- eta komunikazio-teknologiak berdintasunez eskuratzeko eta erabiltzeko aukera dutela.

Erakundeen kultura eta praktikan berdintasuna gauzatzea eta ezartzea: abiapuntua

Enpresak eta erakundeak

Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bitartez, **enpresa eta erakundeei informazioa eta aholkularitza emateko zerbitzua** du, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko. Zerbitzu horren bidez, berdintasunerako planak egiteko eta abian jartzeko laguntza ematen zaie, eta egiten duten lana publikoki aintzat hartzen da.

2023an, 144 enpresa eta erakunde daude EAEn, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako **Erakunde Laguntzaile** gisa onartuak. Guztiek hartu dute gain emakumeen eta gizonen berdintasunaren zeharkakotasunean aurrera egiteko konpromisoa.

2023an, 74 enpresa eta erakunde parte hartzen dute **BAI SAREAn**, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileen sarean. Lankidetzarako espazio hori 2018an sortu zen, eta helburu du esperientziak partekatzea, ekimenak garatzen laguntzea, lan-ereduak eta erreferentziak sortzea eta enpresen eta gizartearen errealitatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde eraldatzea.

Kultura eta hedabideak

Kultura

“Ikuspegiak. Arteei eta kultura-industriei buruzko estatistikaren datuen irakurketa analitikoa” txostenaren arabera –Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak 2019an egin zuen–, 2019an, EAEko **kultura sektoreko emakumeen presentzia** sektore horretako lanpostuen % 47,3 zen. Emakumeen enplegua da nagusi arte bisualetan (% 54,9) eta literaturan (% 60,6), baina erdia baino gutxiago dira arte eszenikoetan (% 49,6), musikan (% 44,6) eta ikus-entzunezkoen alorrean (% 43,2).

Literaturaren alorrean, **euskal emakume idazleen** kopurua handitu egin da. 2022an, Euskadi Literatura Sariaren kategoria guztietako irabazleak emakumeak dira. Gainera, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak egindako “Sorkuntzaren eta industriaren ikuspegitik antzerkia, dantza, liburu eta musikaren arloan genero-

berdintasunaren egoera diagnostikoa EAEn" (2019) txostenaren arabera, euskaraz aritzen diren 325 emakume egile gazte daude, hau da, egile berri guztien % 68,5 (474).

Musika da emakumeen parte-hartzea txikiena izan ohi duen beste eremu bat. "Musika-sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn" txostenaren arabera –Kultura eta Politika Sailak egin zuen 2020an–, emakumeek instrumentista gisa duten parte-hartzea % 32,6 ingurukoa da Euskadiko Orkestra Sinfonikoaren kasuan eta % 33,8koa Bilboko Orkestra Sinfonikoaren kasuan.

Eusko Jaurlaritzak "Genero-politikak eta programak EAEko museo eta arte-zentroetan" proiektua sustatu du, eta, horri esker, pauso garrantzitsuak eman dira kultura-ekoizpenaren eta -sorkuntzaren arloan dauden genero-desberdintasunak kuantifikatzeko.

Azken urteotan, EAEko hainbat toki-erakundek ekimenak bultzatu dituzte herriko jaietan emakumeak ez diskriminatzeko. Emakundek, 2021ean, esperientzia horiek ikusarazteko azterlan bat argitaratu zuen, "EAEko herrietako jaietan emakumeen parte-hartzea sustatzeko estrategiak" izenekoak.

Hedabideak

Publizitatearen eta komunikazioaren erabilera ez sexistarako Aholkularitza Batzordeak, **BEGIRAK**, 2013tik dihardu EAEn. Aholku Batzorde hori, Emakunderi atxikia, aholkularitza eta azterketarako erabiltzen da, publizitatearen eta komunikazioaren arloetan sexuagatiko bereizkeria mota oro desagerrarazteko. Besteak beste, Euskadiko hedabideek eta publizitate-agentziek osatzen dute.

Emakundek 2020an egindako "Emakumeek EAEko hedabideetan duten presentziari buruzko II. azterketa (2018)" txostenaren arabera, emakumeak gizonak baino gutxiagotan dira **albisteen eta irudien protagonistak**. Informazio horien titularren edo sarreraren % 32,1tan dira emakumeak protagonista; informazioen % 60tan gizonak dira protagonistak. Banaketa hori aldatu egiten da aztertutako komunikabideen arabera. Paperezko hedabideen kasuan, albisteen titularren % 39,7 emakumeak dira; irratietako informazioen kasuan, berriz, % 22,2 baino ez dira, eta telebisten kasuan, % 21.

IKTen sarbidea eta erabilera

Eustaten datuen arabera, 2020an EAEko emakumeen % 79,1ek du ordenagailua; gizonen kasuan, berriz, % 82,2k. Etxean hainbat gailuren bidez **Internetarako sarbidea** duten emakumeen eta gizonen ehunekoak gora egin du bi sexuetan, ordenagailua duten pertsonen ehunekoarekin alderatuta; hala, emakumeen % 88,8k etxean dute Internetarako sarbidea, eta gizonen % 91,9k.

2018an, ordenagailua testuak prozesatzeko, Interneten nabigatzeko edo aurkezpenak egiteko erabiltzen duten 15 urtetik gorako emakumeen eta gizonen ehunekoa oso antzekoa da, baina gehiago erabiltzen dute gizonak. Eustaten arabera, desberdintasun handienak datu-base gisako erabileran (emakumeen % 44,1ek eta gizonen % 55,9k), argazkien, bideoen edo DVDen edizioan (emakumeen % 45,2k eta gizonen % 54,8k) edo berariazko programen erabileran (emakumeen % 45,5ek eta gizonen % 5ek) daude.

Interneten erabilerari dagokionez, emakumeek osasunarekin lotutako zerbitzu gehiago erabiltzen dituzte, hala nola informazioa bilatzea edo medikuarekin hitzordua hartzea (+10,5 puntu), bai eta hezkuntzakoak

ere, hezkuntzako atari edo webguneetara sartuz. Online ikastaro gehiago ere egiten dituzte (+3,9 puntu), eta atarien edo webguneen bidez komunikatzeko erabiltzen dute (+3,2 puntu). Gizonek gehiago erabiltzen dute egunkariak edo aldizkariak irakurtzeko (+6,7 puntu), Internet bidezko programak ikusteko (+5,5 puntu) eta jokatu edo joko gehiago deskargatzeko (+4,7 puntu).

Informazio hori abiapuntu, **erakundeen kultura eta praktikan berdintasuna gauzatzea eta ezartzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Erakundeen kultura eta praktikan berdintasuna gauzatzea eta ezartzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

III-8. ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA

17. ILDOA. ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK

III-8.1	Berdintasun-planak enpresetan	Euskadiko enpresa eta erakundeetan berdintasun-planen intzidentzia handitzea, eta plan horiek burutu daitezen sustatzea, legez burutzeko betebeharrak ez dagoen kasuetan.
III-8.2	Ordainsarien gardentasuna	Ordainsarien arloan erakunde publiko eta pribatuengandatasuna sustatzea (ordainsarien erregistro-liburuak, soldata- edo ordainsari-auditoretzak edo beste formula batzuk).
III-8.3	Kudeaketa aurreratua	Berdintasuna txertatzea, erakunde eta enpresa guztien kudeaketa aurreraturako baliozko elementu gisa.
III-8.4	Laneko segurtasuna eta osasuna	Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea, lan-baldintza egokiak susta daitezen osasunean kalteak prebenitzeko eta, bereziki, enpresetan eta erakundeetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko, bai eta laneko indarkeria-mota guztietan eragiten duten genero-baldintzatzaileak ere.

18. ILDOA. KULTURA, KIROLA ETA HEDABIDEAK

III-8.5	Kultura eta gizarte-memoria	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea, kultura eta kulturatik abiatuta (jarduera artistikoak, jaietakoak, ospakizunetakoak eta euskararen hizkuntza-normalizazioaren esparruan egindakoak), eta genero-ikuspegia txertatzea memoria soziala lantzeko eta berreraikitze lanetan.
III-8.6	Ondarea	Ondare-politikak, baita funts publikoekin finantzaturako museoen eta arte-zentroen politikak ere, berdintasunerako arau-aginduak aplikatzen dituela bermatzea (hezkuntza- eta bisita-programak, obrak erosteko eta eskuratzeko irizpideak, ordezkariak orekatua erabakiak hartzeko egituretan, erakusketa iraunkorrak, etab.).
III-8.7	Kirola	Berdintasuna sustatzea jarduera fisikoan eta kirolean (genero-estereotipoak ez dituzten kirol-modalitateak eta -diziplinak hautatzea, emakume adingabe, nerabe eta helduengan praktika jarraitua egitea eta emakumeek eta gizonek kirola egitean sektore maskulinizatuetan eta feminizatuetan, hurrenez hurren, aurki ditzaketen diskriminazioak ezabatzea).

III-8.8	Hedabideak, publizitate-agentziak eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak	Hedabideek eta publizitate-agentziek berdintasunarekin eta indarkeria matxistaren aurka duten konpromisoa indartzea, eduki sexistak eta misoginoak ezabatzea sustatuz, batez ere Internet, sare sozial, bideojoko eta informazioaren eta komunikazioaren beste teknologia batzuen bidez.
----------------	---	--

III-9

Berdintasuna euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzea

Covid-19aren krisiaren ondorengo berreskuratze ekonomiko eta soziala bizkortzeko, epe ertain eta luzera hazteko ahalmena handitzeko eta Euskadi modernizatzeko, euskal administrazio publikoak eta erakunde publiko eta pribatuak, prozesu zabalago baten esparruan, ekimenak eta inbertsioak garatzen ari dira Euskadi berdeagoa, digitalagoa, integratzaileagoa, gizarte- eta lurralde-koherentsia handiagokoa eta genero-arrakalarik gabekoa lortzeko. Izan ere, Euskadi Next 2021-2026 programak apustu argia egin du ekonomiaren eraldaketaren alde eta Berreskuratze eta Erresilientzia Mekanismotik datozen Europako funtsen erabileran herrialdearen indarrak bultzatzearen alde.

Trantsizio ekologikoko, trantsizio digitaleko eta gizarte-koherentsiako erronkei aurre egiten ari garen testuinguru honetan, Berdintasunerako Estrategiak genero-ikuspegia eta **ikuspegi ekofeminista** txertatu nahi ditu Euskadin garatzen ari diren eta hurrengo urteetan garatuko diren proiektu eraldatzaile handi guztietan. Osasuna, ikaskuntza, energia berriztagarrien sorkuntza, mugikortasun jasangarria, administrazioen eta enpresen digitalizazioa eta berrikuntza, hiri-habitata, habitat naturala eta hondamendi naturalen prebentzioa eta ekonomia zirkularra, besteak beste, berritzeko proiektuak dira.

Helburu espezifiko bidez, Berdintasunerako Estrategiak Euskadiren oraina birpentsatzeko eta etorkizuna eraikitzekeko orientabideak ematen ditu, krisi ekologikoa eta zainketen krisia kontuan hartuta, bai eta emakumeek ingurumenaren eta gizartearen defentsan duten protagonismoa balioetsiz ere, jasangarritasunak, sinergieiz gain, emakumeen ezagutza eta esperientzia ere eskatzen baititu. Ezagutza hori beharrezkoa da **klima-aldaketara** egokitzeko eta hura leuntzeko estrategiak genero-ikuspegitik lantzeko. Estrategia horiek kontuan hartu behar dituzte klima-aldaketaren inpaktuak desberdintasun sozioekonomikoarekin eta pobreziarekin lotuta daudela. Desberdintasun sozioekonomiko horrek emakumeei egiten die kalte nagusiki, hazkunde ez jasangarriko esparruan, eta, aipatu den bezala, baztertzailer da.

Gainera, berdintasunerako estrategiak zientziaren eta teknologiaren arloan **paradigma aldatzen** laguntzeko jarraibideak ezartzen ditu, berdintasunaren alde. Gaur egungo eredu androzentrikoa da, lehiakorra eta maskulinizatua. Zientziaren eta teknologiaren arloan genero-ikuspegia modu integralean txertatzeko apustu horrek ondorio du *besteen esperientzien gainean eraikitako kultura baten parte zarela jakitearen eta, aldi berean, norberarena eraikitzeke eta zabaltzeko elementu nahikorik ez izatearen mina*¹³. Egiatatu da zientziaren eta teknologiaren alorreko genero-arrakalak adin goiztiarretan sortzen direla, emakumeen eta gizonen bitzta-proiektuaren definizioan bertan, genero-sozializazio diferentzialak markatzen baitu. Hala ere, emakumeak ez daude berdin ordezkaturik zientzian,

13 Sallé M.A., 2023. Congreso Internacional "Igualdad, ciencia y tecnología, por un cambio de paradigma", impulsado por Emakunde y celebrado en Donostia los días 23 y 24 de octubre (extracto de la intervención).

teknologian eta berrikuntzan. Izan ere, zientzian parte hartzen dute eta esparru horretako genero-arrakalek lotura dute azpisektoreetako bereizketarekin, karrera profesionalaren garapenarekin edo kontziliatzeko zailtasunekin. Aldiz, ez dute teknologia digitalean parte hartzen, kasu horretan, jakintza-arlo hauekiko bokazio ezagatik, esparru zientifiko eta teknologikoan dauden praktika baztertzailengatik edo teknologiaren kontzeptuagatik beragatik; kontzeptu hori, berez, helburutzat hartzen da, pertsonen bizitza hobetzeko baliabidetzat baino gehiago. Azkenik, berrikuntzan, emakumeek gehiago parte hartzen dute sektore publikoan, eta gutxiago sektore pribatuan. Nahiz eta emakumeak berritzaileak izan, ez dute beren burua aintzatesten, ezta ingurukoek ere, eta, beraz, narratiba androzentriko horrek gizon gazte, hiritar eta ekintzaile jakin bati lotua jarraitzen du.

lido horretan, **Berdintasunerako Legeak** ezartzen du Hezkuntza Administrazioak, prestakuntza eta ikerketaren aldeko deialdietan, proiektuen buru emakumeak izatea baloratuko duela, emakumeen ordezkartza txikia den ikerketa-eremuetakoak badira eta ikerketa-taldeetan emakumeen ordezkartza, gutxienez, % 40 bada (36. artikulua). Berdintasunerako Estrategiak honako hauek ere hartzen ditu ardatz: nola optimizatu teknologia digitalak genero-berdintasunerantz aurrera egiteko eta indarkeria matxista murrizteko; nola sustatu ekintzak neskek eta nerabeek STEAM –“Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Arteak eta Matematika”– jakintza-arloekiko duten interesa areagotzeko; emakumeen lidergoa diseinuan, produkzioan eta berrikuntza teknologikoan; eta, halaber, mutilek eta gizonek esparru horretan berdintasunerako aldaketarako funtsezko eragile gisa duten eginkizuna.

Azkenik, berdintasuna Euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzeko, Estrategia, Berdintasunerako Legearekin bat etorriz (50. artikulua.- Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua), gizarte- eta lurralde-kohesioan oinarritzen da. Horretarako, udalerrri, hiri, komunitate eta ingurune jasangarriak, seguruak, integratzaileak eta irisgarriak sustatzen ditu, “bizigarriak” izan daitezen eta pertsona guztien zaintza eta ongizatea ahalbidetu dezaten.

Berdintasuna euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzea: abiapuntua

Trantsizio ekologikoa eta justizia klimatikoa

Ihoberen “Klima-aldaketa Euskadin generoaren ikuspegitik” txostenaren arabera (2022), oro har, klimarekiko **kontzientzia- eta kezka-maila** handiagoa dute emakumeek gizonek baino. Emakumeen % 90ek uste du klima-aldaketa oso larria dela, eta gizonen % 86k.

Jarrereri dagokienez, klima-aldaketari aurre egiteko ohiturak aldatzeko asmoa dago, eta emakumeen artean handiagoa da nahi hori. Emakumeen % 93 prest dago portaera jakin batzuk aldatzeko, eta gizonen % 88.

2020an, 16 urteko edo gehiagoko EAEko emakumeen % 97,4ri kezkatzen ditu ingurumenaren egoerak kezkatzen dio, eta % 84,3ri asko kezkatzen dio.

Klima-aldaketaren arloko **parte-hartzeari eta aktibismoari dagokienez**, ekintza puntualen kasuan antzeko joerak dituzte emakumeek eta gizonek (egoera kaltegarrien aurka agertzea edo adierazpen bat sinatzea). Gizonezkoak dira, nagusiki, klima-aldaketari buruzko erabakiak hartzean lidergoa eta parte-hartzea dutenak. Eusko Jaurlaritzaren kasuan, emakumeek ingurumen-gaietako zuzendaritza-postuen % 36 betetzen dituzte (lanpostuen % 64 gizonek betetzen dituzte).

Zientzia, teknologia eta berrikuntza

2021ean, **I+G alorrean lan** egiten duten 33.591 pertsonetatik % 37,2 emakumeak dira. Gehienak (% 65) ikertzaileak dira, % 24,6 teknikariak eta % 10,4 laguntzaileak.

Euskadin emakume gehien aritzen diren diziplina zientifikoa ingeniari-tza da. 2021ean, I+G alorrean lan egiten duten emakumeen % 27,6 (5.786 emakume) eta gizonen % 72,4 (15.153) arlo horri lotutako jardueretan aritzen dira.

2021ean, emakumeak gizonezkoak baino gehiago dira Zientzia Medikoetan, eta langileen % 59,8 (2.860) dira. Gehienak bioteknologiaren sektorean ari dira. Emakumeen % 59,7k eta gizonen % 40,3k egiten dute lan sektore horretan.

Unibertsitate-ikasketak aukeratzeari dagokionez, 2021ean, emakume gehienek Gizarte Zientziekin eta Juridikoekin lotutako ikasketak hautatu zituzten (unibertsitatean matrikulatutako 37.900 ikasle guztien % 28,41), eta % 18,84 (7.140) Osasun Zientzietan matrikulatu zen. EAEko karrera maskulinizatuena ingeniari-tza da (ikasleen % 28,4 baino ez dira emakumeak, % 71,6 gizonak dira). EAEn karrera zientifikoak egiten dituzten emakume gehienek osasun-zientzietako graduak ikasten dituzte. 2021ean 7.140 emakume eta 2.146 gizon daude ikasketa horietan matrikulatuta.

Ikerbasquek egindako Euskadiko zientziari buruzko txostenean jasotakoaren arabera (2023), I+Gko jardueretan lanaldi osoan dauden emakumeen kopurua % 2 handitu da Euskadin azken 15 urteetan. 2020an, I+Gko jardueretan lanaldi osoan, Dedikazio Osoaren Baliokidearen arabera, diharduten emakumeen ehunekoa langileen % 35 inguru da.

Txosten horren arabera, unibertsitate publikoetan **langile ikertzaileak** kategorien eta sexuaren arabera banatzean alde handiagoa dago. Azken hamarkadan, emakume elkartuen edo baliokideen ehunekoa % 25etik % 45era igo da, eta titularren edo baliokideen ehunekoa, baita katedradunena ere, ia % 5 hazi da. Izatez, katedren % 75 gizonek betetzen dituzte 2020/2021 ikasturtean.

Mugikortasun jasangarria

EAEn, 2021ean, joan-etorrien % 46,6 oinez egiten dira, eta % 49,2 autoz; bi modalitate horiek joan-etorrien % 98,3 dira. Ildo horretan, emakumeen eta gizonen artean mugikortasun-eredu ezberdinak ikus daitezke, eta emakumeen **bidaiatzeko modua** jasangarriagoa da. Emakumeen % 50,1 oinez edo bizikletaz mugitzen da, % 15,7 garraio publikoan eta % 31,8 garraio pribatuan; gizonek gehiago erabiltzen dute garraio pribatua (% 48).

Gizonezkoen eta emakumezkoen **joan-etorrien** arrazoi nagusiak lana eta aisialdia dira. Gizonen % 45 baino gehiago eta emakumeen % 40 baino gehiago lan-arrazoientatik lekualdatzen dira, eta gizonen % 35 eta emakumeen % 30 inguru aisiatatik. Emakumeek joan-etorri gehiago egiten dituzte beste pertsona batzuei laguntzeko (adibidez, adin txikiko seme-alabak ikastetxera eramateko) eta etxeko eta familiako kudeaketak egiteko (kudeaketa medikoak, erosketak, etab.).

Informazio hori abiapuntu, **berdintasuna euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Berdintasuna euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

III-9. BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE DELA BERMATZEA

19. ILDOA. TRANTSIZIO EKOLOGIKOA ETA JUSTIZIA KLIMATIKOA

III-9.1	Begirada ekofeminista	Klima-aldaketari eta trantsizio energetikoari buruzko hausnarketa- eta erabaki-guneetan genero-ikuspegia eta ekofeminismoaren ekarpenak txertatzea.
III-9.2	Bizitza iraunkorrakoak	Pertsonak eta bizitzaren jasangarritasuna EAEn bultzatzen eta garatzen diren ekimen eta proiektuen erdigunean jartzea, klima-aldaketaren ondorioak murrizteko.
III-9.3	Klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategiak	Klima-aldaketa arintzeko eta egokitzeko estrategiek emakumeen edo emakume-taldean aurkako diskriminazioak murrizten lagun dezaten sustatzea, bereziki egoera ahulenean daudenen artean (pobrezia energetikoa, etxebizitzaren kalitatea, osasunean dituen ondorioak, enpleguarekin eta zainketaarekin duten lotura, etab.).
III-9.4	Ekoizpen eta kontsumo eredu berdinzaleagoak	Informazio eskuragarria sortzea, herritarrek ekoizpen- eta kontsumo-eredu berdinzaleagoekin, bidezkoagoekin, demokratikoagoekin eta jasangarriagoekin duten konpromiso aktiboa ahalbidetzeko.

20. ILDOA. ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA

III-9.5	Berdintasunezko zientzia eta teknologia seguru, inklusibo eta irisgarri baterantz	Eredu maskulinizatu eta lehiakor batean oinarritutako paradigma-aldaketa sustatzea zientziaren eta teknologiaren esparruan, eredu berdinzaleago, seguruago, inklusiboago, irisgarriago eta emakumeen eta gizonen beharrezanekiko sentikorrago baterantz aurrera egiteko..
III-9.6	STEAM bokazioa	Emakume adingabe, nerabe eta helduen motibazioa eta interesa sustatzea STEAM "Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Arteak eta Matematika" arloetan, ikasketa eta lanbide horien inguruan dauden genero-estereotipoak deseginez.
III-9.7	Emakumeak ikerketan	Emakumeek ikerketan duten presentzia eta protagonismoa areagotzea, ikertzailen nagusi gisa eta ikerketa-taldeetako zuzendari gisa eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan.
III-9.8	Teknologiaren arloko ikusgarritasuna	Diseinuan, ekoizpenean, berrikuntzan eta lidergo teknologikoan emakumei ikusgarritasun handiagoa ematea, eta arlo horretan parte har dezaten sustatzea.
III-9.9	Inklusio digitala	Emakumeak bizitzan zehar digitalki txerta daitezen sustatzea, genero-arrakala digitala eta belaunaldien arteko eten digitala murriztuz.
III-9.10	Berdintasunerako teknologian eta berrikuntzan inbertitzea	Teknologiak eta berrikuntza berdintasunaren zerbitzura jartzea eta eremu horietan inbertsioa areagotzea (adimen artifiziala genero-ikuspegiarekin garatzea, zibersegurtasuna, start-up bidezko ekintzailtza-ekosistemak, adimen artifizialaren garapen etikoa, segurua eta inklusiboa, etab.).

21. ILDOA. GIZARTE- ETA LURRALDE-KOHESIOA

III-9.11	Bizi-kalitatea eta lurralde-oreka	Landa-inguruneko emakumeek baliabideak, zerbitzuak eta informazioa berdintasun-baldintzetan izan ditzaten sustatzea, eta landa-eremuetan bizitzeak haien eskubideak, batez ere enplegua eta partaidetza soziopolitikoak, ez dituela baldintzatzen ziurtatzea.
III-9.12	Nekazaritzako ustiategien jabetza	Emakume nekazariak nekazaritza-ustiategien titulartasuna eskura dezaten sustatzea, beren aitoren profesionala bultzatzea eta beren eskubide profesional, sozial eta fiskalak baliatzea, Euskadiko Emakume Nekazarien Estatutuan jasotzen den bezala.
III-9.13	Mugikortasun jasangarria eta berdintasunezko irisgarritasuna	Mugikortasun jasangarriko ekimenak sustatzea, garraio publikoa emakumeen beharretara egokitzea (konektibitatea, orduetgia eta maiztasunak, segurtasuna, irisgarritasun fisikoa, informazioa, etab.) eta gizonak garraio publikora erakartzea.
III-9.14	Etxebizitza, hirigintza eta lurralde-antolaketa	Etxebizitza, espazio eta lurralde irisgarriak, inklusiboak, jasangarriak, seguruak eta indarkeria matxistatik gabekoak sustatzea, sozialki integratzaileak, zaintzak errazten dituztenak eta zerbitzu, baliabide eta azpiegiturretara berdintasun-baldintzetan iristen lagunduko dutenak.

III-10

Gizarte-antolaketa bidezko, berdintasunezko eta jasangarriaren eredu garatzeko konpromisoa indartzea eta zabaltzea

Gizarte-antolaketa eredu bidezko, berdintasunezko eta jasangarri baterantz aurrera egiteko, beharrezkoa da esparru guztietan emakumeen diskriminazioari eusten dioten balioak desagerraraztea, emakumeen eta gizonen berdintasuna balio subjektibo eta giza eskubide gisa norbanakoaren, kolektiboaren eta gizartearen aldetik ezartzeko. Bide horretan, euskal botere publikoek, beren politiketatik abiatuta, berdintasunerako pedagogia bat egiten laguntzeko ardura dute, herritar guztiak aintzat hartu eta hura lortzeko konpromisoa har dezaten. Sexismoa, matxismoa, androzentrismoa eta misoginia esparru eta espazio guztietatik desagertzen lagunduko du pedagogia horrek, eta ez du bizitza bat bera ere baldintzatu edo gutxietsiko.

Horretarako, Berdintasunerako Estrategiak funtsezko hiru baldintza ditu oinarri. Alde batetik, ikastetxeetan hezkuntza-maila eta -etapa guztietan ematen diren kultura-ereduak hezkidetzaren bidez aldatzeko beharra. **Berdintasunerako Legeak** berak jasotzen duenez (31. artikulua), hezkidetzak da generoaren arabera estereotipoak eta rolak baztertzeko dituen garapen integralean, diskriminazio mota ororen bazterketan eta generoak baldintzatu gabeko orientazio akademiko eta profesionalaren bermean oinarritutako hezkuntza-eredua. Hezkidetzak eskola mistotik haratago doa, eta proposatzen du tradizioz sexuaren arabera bereizita egon diren balioak, ohiturak, jarrerak eta jardunbideak haurrei transmititzea. Helburu hori, gainera, hezkuntza-politika publikoetatik partekatzen eta bultzatzen da, euskal hezkuntza-sistamarako "II. Hezkidetzak Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidez (2019-2023)" planaren bidez, eta estrategia hau egiteko unean indarrean dago.

Hezkidetzaz gain, ezinbesteko beste baldintza bat **gizonek berdintasunarekin duten inplikazioa** da. Berdintasunerako Legearen printzipio nagusietako bat da (3.13 artikulua) eta Estrategiaren ardatz guztiak zeharkatzen ditu. Ildo horretan, euskal botere publikoek gizonen berdintasunaren aldeko kontzientziazioa, parte-hartzea eta inplikazioa sustatu behar dituzte, eta, bereziki identifikatuz beren jarrera sexistak eremu pertsonalean, sozialean eta lan-arloan, etxeko eta zainketako lanak partekatuz, saihestuz emakumeen aurkako bereizkeria sustatzen duten produktuak eta zerbitzuak zabaltzea eta kontsumitzea, eta salatuz emakumeen eskubideak urratzen dituen eta indarkeria matxista naturalizatu, normalizatu eta iraunarazten duen edozein bidegabekeria.

Hirugarren baldintza **herritarrek berdintasuneranzko eraldaketa sozialean duten protagonismoa** da. Protagonismo hori benetan eraldatzailea izan dadin, beharrezkoa da ustezko berdintasunaren mitoa desegitea, bereziki gazteen artean. Ukaezina da gizarte inoiz ez dela lortu emakumeen eta gizonen arteko gaur egungoa bezalako berdintasun-mailarik, baina berdintasun benetakoa eta eraginkorra oraindik ez da existitzen. Berdintasunaren irudipen hori, gainera, aldaketak eragiten ari diren erreakzio patriarkalarekin batera gertatzen ari da. Erreakzio hori agerikoa da, eta gero eta espazio mediatiko eta sozial handiagoa hartzen du. Berdintasunaren ikaskuntza, genero-kontzientzia sortzea eta aliantza feministak, belaunaldien artekoak eta interseksionalak, alternatiba bideragarriak dira berdintasunaren arloko lorpenei balioa emateko eta herritarrak horiek sendotzeko lanean inplikatzeko.

Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria: abiapuntua

Hezkuntza

2021ean, **derrigorrezko hezkuntzan** (16 urtera arte) parte-hartzea orekatua da sexuen artean. Lanbide Heziketan sexuaren arabera banaketa desorekatua dago: % 34,2 neskak dira eta % 65,8 mutilak Erdi Mailako **Lanbide Heziketan**, eta % 36,3 neskak eta % 63,7 mutilak Goi Mailako Lanbide Heziketan.

2021ean, segregazio horizontala dago emakumeen eta gizonen banaketan, lanbide-arlo guztietan. Lanbide Heziketako (Erdi Mailakoa eta Goi Mailakoa) bi mailetako emakumeen matrikulazioen % 80 espezialitate feminizatuenetan izan dira.

Batxilergoan eta unibertsitatean proportzioak orekatuak dira, nahiz eta kasu horietan emakumeen proportzioa gizonena baino handixeagoa izan (Batxilergoan emakumeen % 54 eta gizonen % 66 eta Unibertsitatean gizonen % 54,2 eta emakumeen % 45,8).

2020/2021 ikasturtean, jakintza-arloen arabera, EAeko unibertsitateetako neska ikasle kopuru handiena Osasun Zientzietan (% 79,6), Arte eta Humanitateetan (% 63,7) eta Gizarte Zientzietan eta Juridikoetan (% 59,1) aurkitzen da.

Gazteen Euskal Behatokiaren datuen arabera, 2021ean, Euskadiko unibertsitateetan Zientzia, Ingeniaritza eta/edo Arkitektura gradua amaitu duten 35 urtetik beherako emakumeen ehunekoa % 33,3 da. Soilik zientzia-graduak kontuan hartzen badira (Biologia, Biokimika eta Biologia molekularra, Bioteknologia, Elikagaien Zientzia eta Teknologia, Ingurumen Zientziak, Fisika, Kimika, Geologia eta Matematika), emakume graduatuak 35 urtetik beherako pertsona graduatu guztien % 57,6 dira.

Nahiko berdintasunerako, errespeturako eta indarkeria ezarako hezkidetzaprograma bat da. Lehen Hezkuntzan jorratzen da. 2019/2021 edizioan –2019/2020 eta 2020/2021 ikasturteak barne hartzen ditu– 143 ikastetxek, 12.189 ikaslek eta 750 irakaslek hartu zuten parte.

Gizonen inplikazioa

Gizonduz Eusko Jaurlaritzaren ekimena da, Emakundek sustatua, euskal gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko kontzientziaketa, parte-hartzea eta inplikazioa sustatzeko. 2021ean, 7.124 gizonek hartu dute parte, ekimen honen bidez, berdintasunaren arloko sentsibilizazio-ekintzetan; 4.256 gizonek, berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintzetan; 1.786 gizonek, Gazteak Berdintasunean 2.0 programan; 10.381 gizon atxiki dira berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren aurkako Euskal Gizonen Gutunari; eta 257 gizonek, konpromiso pertsonalak sinatu dituzte "Gizonok esan eta egin" kanpainaren esparruan. Gizon horiek guztiak bat dotoz edo oso ados daude emakumeen eta gizonen berdintasuna garrantzitsua dela esatean.

Gizonduz txostenean jasotakoaren arabera (2022), 2021ean, EAEko gizonek 4 ordu eta 48 minutu ematen dituzte batez beste etxeko lanetan eta eguneroko zainketetan.

Gizonek egindako zainketako eta etxeko lanaren ehunekoa % 32,8koa da EAEn.

EAEko gizonen % 17,9k senideak zaintzeko eszedentzia erabiltzen du, eszedentzia hori erabiltzen duten biztanle guztien artean. Gehienak emakumeak dira (% 82,1).

EAEko gizonen % 10,4k seme-alabak zaintzeko eszedentzia erabiltzen dute, eszedentzia hori erabiltzen duten biztanle guztien artean.

Berdintasunarekiko konpromisoa

2022an, **Berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzaren aldeko Herri Ituna** aurkeztu zen. Eragile sozialek, ekonomikoek eta politikoek nahiz herritarrek sinatutako esparruhitzarmen horrek konpromiso zehatzak ezartzen ditu 2026ra arte hainbat arlotan. Herri Ituna lankidetzaprozesu baten emaitza da, Emakundek sustatuta, NBE Emakumeak-en "Generation Equality" nazioarteko ekimenaren baitan.

Informazio hori abiapuntu, **gizarte-antolaketa eredu bidezko, berdintasunezko eta jasangarri baten garapenarekiko konpromisoa indartzea eta zabaltze**ari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Gizarte-antolaketa bidezko, berdintasunezko eta jasangarriaren ereduaren garapenari dagozkion esku hartze ildoak eta helburu espezifikoak

III-10. GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKO, BERDINTASUNEZKO ETA JASANGARRIAREN EREDUA GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA ZABALTZEA

22. ILDOA. HEZKIDETZA

III-10.1	Ikastetxeko hezkidetzaproiektuak	Ikastetxe guztietan hezkidetzaproiektuak finkatzea eta Eusko Jaurlaritzaren hezkidetzaplanen jarraibideak betez garatzen direla ziurtatzea, horien jarraipena eta ebaluazioa barne.
III-10.2	Egiturak eta trebakuntza	Hezkuntza-sistema hezkidetzan gaitutako egiturez eta langileez hornitzea.
III-10.3	Ikasketak aukeratzeko dibertsifikazioa	Neska-mutilek ikasketak aukeratzeko orduan genero-arrakalak eta -joerak murriztea.
III-10.4	Hezkidetzako materialak	Hezkidetzari buruzko material didaktikoak prestatzea eta ikastetxeetan zabaltzea, prozesu horretan hezkuntza-komunitate osoa inplikatur.
III-10.5	Hezkuntza-sisteman irautea eta parte hartzea	Hezkidetzak desgaitasuna duten, migratu, arrazializatu eta/edo komunitate eta talde etnikoetako neskatoei eta nerabe neskatoei hezkuntza-sisteman irauteko eta parte hartzeko aukera eman diezaien sustatzea.

23. ILDOA. GIZONEK BERDINTASUNAREKIN DUTEN KONPROMISOA 23. ILDOA. GIZONEK BERDINTASUNAREKIN DUTEN KONPROMISOA

III-10.6	Kontzientzia hartzea	Gizonekin esku hartzeko guneak eta programak garatzea, botereari, indarkeriari eta pribilegio maskulinoei buruz hausnartzeko eta kontzientziatzeko, baita horiek emakumeengan, gizonengan eta gizarte osoan eragiten dituzten kostuei buruz ere.
III-10.7	Berdintasunerako ekintza	Gizonen konpromisoa, inplikazioa eta intzidentzia eraginkorra sustatzea berdintasun erreala eraikitzeko eta indarkeria matxista ezabatzeko, bereziki gazteena eta lidergo-postuetan daudenena, aldaketaren eragile bihur daitezzen, eredu izan daitezzen eta sinergiak sor ditzaten, parte hartzen duten gune guztietatik.

24. ILDOA. HERRITARRAK GIZARTE-ERALDAKETAREN PROTAGONISTA

III-10.8	Ustezko berdintasunaren mitoa desegiten	Belaunaldi gazteenak sentsibilizatzea, berdintasunaren arloan erdietsitako lorpenak balora ditzaten, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzen ikas dezaten eta horiek ezabatzeko mobiliza daitezzen.
III-10.9	Berdintasunaren ikaskuntza	Herritarrek berdintasunaren balioa ezagutzen eta barneratzen laguntzea, genero-aginduak zalantzan jartzen ikastea eta emakumeen aurkako diskriminazioak justifikatzen eta hutsaltzen dituzten baieztapenak argudioen bidez desegiten ikastea.
III-10.10	Berdintasunerako itunak	Berdintasunaren aldeko aliantza, akordio, koalizio eta itun sozialak eta herritarrak garatzea, itunetan, belaunaldien arteko trukean eta elkarrizketa kolaboratiboan oinarrituta.

IV. Ardatza. Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

Aurkezpena

Ardatz honek Berdintasunerako Legearen esku-hartze esparru orokorra zehazten du, euskal botere publiko guztiek bermatzako emakumeei indarkeria matxistarik gabeko bizitzak.

Legeak jasotzen duen moduan eta nazioartean onartuta dagoen bezala, euskal sistema publikoak indarkeria matxista horrela ulertu eta jorratuko du: emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa bat da, arazo soziala eta osasun publikoko arazo handia, botere-harreman ez-parekoen eta emakumeen kontrako diskriminazioaren erakusgarri argia, eta, horretaz gainera, generoaren arabera dauden desberdinkeria-egoera estrukturalak betikotzeko funtzio soziala du (54. artikulua).

Emakume izateagatik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen du, neska txikien, neska nerabeen eta emakume transexualen kontra egiten dena barne, edo neurritz kanpo eragiten dien indarkeria, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Horren barruan sartzen dira honako eremu hauek: familia, lana, hezkuntza, osasuna, kirola eta komunitatea, komunikabideak, aisialdiko eta jaietako guneak eta ingurune birtuala.

Indarkeria egitezkoa zein ez-egitezkoa izan daiteke, eta bitartekoak izan daitezke fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak, mehatxuak, larderia eta hertsapena barne, baldin eta haien ondorioa min, sufrimendu edo kalte **fisikoa, sexuala, psikologikoa, soziala, sozioekonomikoa edo ondarearekin** lotutakoa bada. **Berdintasunerako Legean** bezala, Estrategia honek proposatzen duen esku-hartzeari begira, emakumeen aurkako indarkeria matxista dira, eta euskal botere publikoek behar bezala erantzun behar diete: bikotekidearen edo bikotekide ohiaren kontrako indarkeria, familia-indarkeria, sexu-indarkeria, feminizidioa, emakumeen eta neska txikien salerosketa, sexu-esplotazioa, emakumeen genitalen mutilazioa, behartutako ezkontzak eta beste jardun tradizional kaltegarri batzuk, hertsapena edo askatasun-gabetze arbitrarioa, tortura, indarkeria instituzionala, jazarpena, genero-indarkeria politikoa, indarkeria digitala eta sare sozialetakoa, obstetrikoa, sexu- eta ugalketa-eskubideak urratzea, eta emakumeen edo neska txikien duintasuna, segurtasuna edo askatasuna urratzen duen edo urra dezakeen beste edozein indarkeria mota, baldin eta nazioarteko tratatuetan, Espainiako Zigor Kodean edo Estatuko edo Autonomia Erkidegoko araudietan jasota badago (54. artikulua).

Halaber, emakumeen aurkako indarkeria matxistatzat jotzen da biktimak babesten dituzten pertsonen aurka egiten den indarkeria, bai eta haien hurbileko ingurunearen edo ingurune afektiboaren aurka egiten dena ere, bereziki **seme-alaben** edo beste senide batzuen aurkakoa.

Ikuspegi zabalago horrek, aurreko araudiarekin alderatuz gero, indarkeria matxistaren aurrean erakundeek eman beharreko erantzuna giza eskubideak errespetatuz, babestuz eta sustatuz egitea eskatzen du, genero-ikuspegia eta

ikuspegi feminista kontuan hartuta, emakumeek izan ditzaketen diskriminazio ugariak kontuan hartuta, emakumeen erabakiak eta bizi-prozesuak baldintzatzen baitituzte, eta **emakumeen ahalduntzea** helburu komun gisa hartuta. Gainera, Berdintasunerako Estrategiatik indarkeria matxistari heltzeko, bermatu egin behar da emakumeek erakunde publikoekin dituzten harremanetan baimen aktiboa dutela. Erakunde horiek, esku-hartzean, ikuspegi sistemiko, integral eta integratua hartuko dute, bai eta koordinatua ere, biktimen askotariko beharrei erantzuna emanez. Gainera, nazioarteko obligazioak bete behar dira emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko prebentzioari, babesari, laguntzari, biktimagilearekiko jazarpenari eta biktimaren erreparazioari dagokienez. Arreta- eta konponketa-prozesuan, haurren eta nerabeen interes gorena izango dute kontuan: haiei eragiten dieten indarkeria-modu espezifikoak ikertu eta artatu behar dira, eta prebentzio-, detekzio-, babes- eta arreta-sistemak haien behar espezifikoetara egokitu.

Estrategiak, Berdintasunerako Legearekin bat etorriz, emakumeen aurkako indarkeria eta bizi duten egiturazko bereizkeria lotzen ditu. Indarkeriaren aurrean erantzun publikoa eta integrala indartzen du, baliabide ekonomiko, pertsonal eta tekniko bidez. Gainera, konplexuago bihurtzen du gaia, hain agerikoak ez diren indarkeria matxistaren adierazpenak jasotzen baititu. Sistema publikotik erantzun egin behar zaie indarkeria horiei ere, hala nola ezkontza behartuei. Oro har, 2030erako **hiru helburu estrategiko** hauek bete nahi ditu aurreikusitako esku-hartzeak:

IV-11 *Emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzea.*

IV-12 *Emakumeen kontrako indarkeria matxistari zuzendutako erantzuna emakumeen eskubideak eta ahalduntzea esku-hartzearen erdigunean jarrita ematen dela bermatzea*

IV-13 *Emakumeen kontrako indarkeria matxistari aurre egiten dioten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea*

Era berean, helburuak hainbat esparrutan edo esku-hartze lerrotan garatzen dira, eta ondoko taulan jaso dira:

IV-11

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzea

25. ILDOA. IKERKETA ETA INFORMAZIOA

26. ILDOA. SENSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

27. ILDOA. TREBAKUNTZA

IV-12

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari zuzendutako erantzuna emakumeen eskubideak eta ahalduntzea esku-hartzearen erdigunean jarrita ematen dela bermatzea

28. ILDOA. DETEKZIOA

29. ILDOA. ARRETA INTEGRALA

30. ILDOA. KONPONKETA

IV-13

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari aurre egiten dioten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea

31. ILDOA. ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzea

Helburu hau bat dator **Berdintasunerako Legearen** bigarren atalarekin. Bertan ezartzen dira indarkeria matxistaren arloko ikerketa, sentsibilizazio, prebentzio eta prestakuntza arloetako aginduak. Ildo horretan, Berdintasunerako Estrategiak egiten duen proposamena araudiari oso lotuta dago, eta arlo ezberdinetan eskumenak dituzten euskal administrazio publikoentzako orientabideak ditu, helburu hauek dituztenak:

- Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko **ikerketa** sakonagoa egitea, eta indarkeria desagerrarazteko ezartzen diren neurri instituzionalen eraginkortasuna eta irismena aztertzeke aldizkako ebaluazioak egitea. Ebaluazio horiek aztertuko dute zein den emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan Euskal Autonomia Erkidegoan dauden baliabideen eta programen eskuragarritasun, irisgarritasun eta kalitate maila (55. artikulua). Gainera, informazioa hobetzeko, espedienteak modu integratuan kudeatzea proposatzen da, eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren agerpenei buruzko kasuei buruzko informazio partekatua emateko sistema elektronikoa bat ezartzea, osasun-, hezkuntza-, polizia-, justizia-, lan- eta gizarte-arloetako sistemekin koordinatuta.
- Indarkeriaren inguruan **sentsibilizatu** eta hura **prebenitzea**, arreta jarriz emakumeak gutxiagotasun- eta mendekotasun-ideian oinarritutako aurreiritziak, ohiturak, tradizioak eta jardunbideak haurtzarotik desagerraraztean. Prebentzioaren barruan, emakumeen aurkako indarkeria matxista erabiltzen duten **gizonei** pertsonen arteko harremanetan portaera ez-bortitza izaten **erakusteko programak** daude, eta helburu dute indarkeria berriak prebenitzea (56. artikulua).
- **Nahitaezko prestakuntza** bermatu behar die, **hasierakoa eta jarraitua**, politikak eta programak taxutzen dituzten langile guztiei, bai eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren eremuko biktimak identifikatu eta haiei arreta eta babesa ematen dieten guztiei ere (57. artikulua). Indarkeria matxistari lotutako politikak eta programak diseinatzen dituzten langile guztien prestakuntza espezializatua, nahitaezkoa, hasierakoa eta etengabea, baita biktimak atzeman, zaindu eta babesteko erantzukizuna dutenena ere (57. artikulua). Gainera, trukerako espazioak aurreikusten dira sektore desberdinetako profesionalentzat, ikaskuntza komuna eta esku-hartzearen ikuspegi partekatua bultzatzeko. Gainera, sektoreetako profesionalentzako prestakuntza-tresnak eta trukerako espazioak aurreikusi dira, emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako esku-hartzeetan baterako ikaskuntza eta ikuspegi partekatua sustatzeko.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua: abiapuntua

IKERKETA ETA INFORMAZIOA

Indarkeria matxistari buruzko informazio-sistemak hobetu egin dira pixkanaka, eta esku-hartze eremu guztietan duen eraginari buruzko **urteko txostenak** daude. Emakunde egiten ditu txosten horiek, EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundeen arteko III. Akordioaren

baitan, EAEn presentzia duten eta arlo horretan eskumenak dituzten erakunde publiko guztiek emandako informazioan oinarrituta.

2006az geroztik, eta Berdintasunerako Legea betez, Emakundek emakumeen aurkako indarkeria matxistaren inguruko 11 txosten egin eta bidali ditu Eusko Legebiltzarrera. Horietan, EAEn arlo horretan dauden programen eta baliabideen eraginkortasunaren eta irismenaren ebaluazioari buruzko informazioa ematen da.

EAEko indarkeriaren kausei eta ezaugarriei buruzko ikerketa espezializatua etengabea da, eta gero eta gehiago ari da zabaltzen, informazio zientifiko eta teknikoaren bidez.

Sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza

2021 urtean...

EAEko biztanleek hamar puntutik 5,8ko batez besteko puntuazioa eman diote emakumeen eta gizonen arteko **berdintasun-mailari**; eskala horretan, 0 "erabateko desberdintasuna" litzateke, eta 10 "erabateko berdintasuna". Pertzepzio hori 5,5 puntukoa da emakumeengan, eta 6,1 puntukoa gizonengan. Gainera, EAEko emakumeen % 92 eta gizonen % 85 oso ados edo nahiko ados daude emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoerak irauten duen bitartean emakumeen aurkako indarkeria matxistak ere iraungo duen ustearekin.

EAEn bizi diren 18 urteko edo urtetik gorako pertsonen % 83k onartezintzat jotzen du emakumeen aurkako indarkeria matxista. Emakumeen % 85ek eta gizonen % 81ek uste dute indarkeria horren aurkako borrokak lehenetasuna izan behar duela Euskadirentzat.

Indarkeriaren biktima diren emakumeen estereotipoei dagokienez, EAEko emakumeen % 48 eta gizonen % 44 oso ados edo nahiko ados daude emakumeen aurkako indarkeriari arreta gehiegi ematen zaion ustearekin, eta ahaztu egiten da "gizonen aurkako indarkeria ere badela". Emakumeen % 10 eta gizonen % 14 oso ados edo nahiko ados dago emakumeen aurkako indarkeriaren kasu batzuen arrazoia emakumeen jarrera eta portaera direla. Gainera, emakumeen % 9 eta gizonen % 13 oso edo nahiko ados daude emakumeen aurkako indarkeria matxista gizarte-klase ahulenetan gertatzen den ustearekin. Azkenik, emakumeen % 5 eta gizonen % 6 oso ados edo nahiko ados daude etxeko indarkeria esparru horretan geratu beharreko gai pribatua den ustearekin.

Indarkeria arloan hainbat sentsibilizazio-programa finkatuta daude, hala nola **Beldur Barik**, nerabe eta gazteen prebentzioari begira. Prebentzio-programaren barruan, 12 eta 16 urte bitarteko gazteei zuzendutako ikus-entzunezko lehiaketa egiten da urtero. Lehiaketaren helburua da erakustea nola erantzuten duten neska-mutilek desberdintasun-egoeretan, eta nola aurre egiten dieten indarkeria sexistaren adierazpenei Beldur Barik jarreraren bidez.

2015 urteaz geroztik, Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bidez, **Jabetuz** on-line prestakuntza-programa sustatzen du, EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan lan egiten duten esku-hartze esparru guztietako profesionalentzat (soziala, juridikoa eta judiziala, hezkuntzako, osasuneko eta segurtasuneko). Programak 85 orduko oinarrizko ikastaroa du eta, 2020 urteaz geroztik, 35 orduko ikastaro aurreratua eskaintzen du. Urtean, batez beste, 175 eta 200 lagunek egiten dute ikastaroa.

Informazio hori abiapuntu, **emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

IV-11. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA

25. ILDOA. IKERKETA ETA INFORMAZIOA

IV-11.1	Ikerketaren espezializazioa	Emakumeen aurkako era guztietako indarkeria matxistaren kausetan, ezaugarrietan, identifikatzeko zailtasunetan eta ondorioetan sakontzen duten azterlanak egin daitezen sustatzea, ondorioen aplikazio praktikoa azpimarratuz.
IV-11.2	Informazio-sistemak	Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko informazioa biltzeko, aztertzeko, trukatzeko eta zabaltzeko tresnak hobetzea.
IV-11.3	Ebaluazio sistematikoa	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan EAEen dauden baliabide eta programen eskuragarritasuna, irisgarritasuna eta kalitatea aldizka ebaluatzea.

LÍNEA 26. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

IV-11.4	Estereotipoak eta aurreiritziak	Emakumeen gutxiagotasunaren eta mendekotasunaren ideian edo emakumeen eta gizonen rol estereotipatuan oinarritutako aurreiritziak, ohiturak, tradizioak eta praktikak ezabatzen laguntzea.
IV-11.5	Gutxiago ikusten diren indarkeriak	Gutxien ikusten diren emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpenei eta horien ondorioei buruzko sentsibilizazioa areagotzea (sexu-indarkeria, indarkeria bikarioa, indarkeria ekonomikoa, sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera, indarkeria digitala eta sare sozialetan eta beste batzuetan).
IV-11.6	Indarkeriazko portaerak	Emakumeen aurkako indarkeria matxista erabili duten edo jokabide sexista problematikoak dituzten adingabeek, nerabeek eta helduek indarkeriazko beren portaerari berriro ekitea prebenitzea.

27. ILDOA. TREBAKUNTZA

IV-11.7	Administrazio publikoko profesionalena	Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza ematea, derrigorrez eta etengabe, biktimak detektatu, artatu eta babesten diharduten langile guztiei, baita haurren eta gazteen eremuko langileei eta indarkeria-politikak eta -programak diseinatzen dituztenei ere. (Prestakuntzak genero-ikuspegia, ikuspegi intersektionala eta kulturartekoa txertatuko ditu).
----------------	---	---

IV-11.8	Eragile juridiko eta judizialena	Epailtzako eta fiskaltzako langileek eta gainerako eragile juridikoek emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko prestakuntza jaso dezaten laguntzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak arlo horretan dituen eskumenak kontuan hartuta.
IV-11.9	Erakunde pribatuetako profesionalena	Euskal administrazio publikoetan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan zerbitzu espezifikoak ematen dituzten erakunde pribatuetako langileek arlo horretako prestakuntza espezializatua dutela ziurtatzea

IV-12

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari zuzendutako erantzuna emakumeen eskubideak eta ahalduntzea esku-hartzearen erdigunean jarrita ematen dela bermatzea

Berdintasunerako Estrategiak hainbat jarraibide ezartzen ditu hautemate, arreta eta konponketaren arloan, eta indarkeria matxistari arreta emateko eskumenak dituzten euskal botere publikoei daude zuzenduta. Jarraibide horiek, orokorrak izan arren, berriaz eragiten diete euskal administrazio publikoei, berdintasunaren, osasunaren, gizarte-politikaren, etxebizitzaren, gizarteratzearen, laneratzearen eta hezkuntzaren, barne-arloaren eta justiziaren arloetan eskumenak dituztenei (58-65 artikulua). Testuinguru horretan, eta betiere **Berdintasunerako Legean** ezarritakotik abiatuta, helburu horretan honako gai hauetan jartzen da arreta:

- Haur eta nerabeei **babes handiagoa** ematea, beren beharretara egokitutako arreta-zerbitzuen bidez. Izan ere, indarkeria matxistaren biktima erailen umezurtzentzako laguntza espezifikoak sortzea aurreikusten da.
- Esku-hartze guztiaren inspirazio-iturri gisa, **interseksionalitatea eta kulturartekotasuna** berriaz jasotzea, indarkeria matxistaren aurkako erantzunean parte hartzen duten euskal botere publikoetako langile guztientzat berdintasunari buruzko nahitaezko prestakuntza barne.
- Erakundeen erantzuna egokitu beharra ezartzen da, biktima guztiei **arreta integrala** eman ahal izateko, askotariko diskriminazioak bizi dituzten eta, hortaz, zaurgarritasun-egoera larriagoan daudenak kanpo utzi gabe.
- Sistemetako profesionalentzat **detekzio-protokolo** eguneratuak egitea ezartzen da, indarkeria-kasuak detektatzeko eta bideratzeko modu proaktibo eta koordinatuan jardun dezaten. Gainera, hain agerikoak ez diren indarkeria matxistaren adierazpenak hautemateko protokoloak egitea sustatzen da.
- Emakumeen arreta integrala sustatzea, prozedura judizial batean egon ala ez.
- **Poliziaren arreta eta babesa** emakumeek salaketarik jarri nahi ez duten kasuetara egokitzea, baita esparru judizialean biktimei laguntza espezializatua emateko zerbitzua sortzea ere.
- Biktimek jasandako **kaltea konpontzeko eskubidea** gauzatzea. Modu aitzindarian, Eusko Jaurlaritzak laguntza ekonomikoak edo neurriak sustatzea aurreikusten da, ebazpen judizial bidez ezarritako **kalte-ordainak** ordaintzen ez diren kasuetarako. Horixe da 2030 Estrategiaren helburuetako bat.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari erantzuna: abiapuntua

Indarkeriaren eragina eta prebalentzia

2021 urtean...

Indarkeria matxistaren biktima izan diren emakumeen kopurua % 3,35 hazi da aurreko urtearekin alderatuta (Ertzaintzak 4.177 biktima hauteman zituen 2020an, eta 4.317 biktima 2021ean), eta biktimizazioena % 2,92 hazi da (2020an 5.276tik 5.430era 2021ean).

EAEko emakumeen aurkako indarkeria-epaitegietan 5.357 **salaketa** jarri dira, hau da, ia 15 salaketa egunean, eta horietatik 277 (% 5,2) zuzenean aurkeztu dituzte emakume biktimek. EAEko salaketen datuak ez dira ia aldatu 2020 urtearekin alderatuta (5.355 salaketa).

Adin guztietako emakumeen aurka egiten du indarkeria matxistak, haurtzarotik hasita. 2021ean erregistratutako indarkeria horren biktima guztien % 12 adin txikikoak dira (18 urte baino gutxiago dituzte) eta % 15,5 50 urte edo gehiagoko emakumeak dira.

EAEn gehien pairatzen den indarkeria matxista **bikotekidearen edo bikotekide ohiaren indarkeria da**, nahiz eta hori biktimen adinaren arabera aldatzen den. Biktima diren emakumeen kasuen % 67,9 bikotekidearen eta/edo bikotekide ohiaren esparruan gertatu dira, % 21,8 familia barruan eta % 10,3 sexu-indarkeriaren biktimak dira.

Ehunekoak biktimen **adinaren arabera** aldatzen dira. 18 eta 64 urte bitarteko biktimen erdia baino gehiago indarkeria matxistaren biktimak dira bikotekidearen eta/edo bikotekide ohiaren esparruan, eta 21 eta 50 urte bitarteko emakumeen kasuan, ehuneko hori biktimen % 80tik gorakoa da. Sexu-indarkeriari dagokionez, indarkeria horren biktimen % 44,4k 17 urte baino gutxiago ditu 2021ean. Familia barruko indarkeria ohikoagoa da, halaber, adingabeen kasuan (14 urtetik beherako biktimen % 68,8k familia barruko indarkeria jasaten dute, eta 14 urtetik 17 urtera bitarteko biktimen % 30,3k) eta adineko emakumeen kasuan (65 urtetik gorakoak). 65 urte edo gehiagoko emakumeen % 71,4 familia barruko indarkeriaren biktimak dira.

Sexu-askatasunaren aurkako indarkeria kasuak nabarmen hazi dira 2020 urtearekin alderatuta, bai emakume biktimen kopuruan (% 31,66), bai biktimizazioenetan (% 29,97).

Indarkeria bikarioa: Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimentzako hiru foru-aldundietako laguntza psikologikoko zerbitzuek, 2020an, 2.122 emakume artatu dituzte, eta, gutxienez, emakume horien 189 seme-alaba.

Emakumeen, nerabeen eta nesken **salerosketa eta/edo sexu-esplotazioa:** kalkulatzen da 2019an EAEn prostituzioan aritzen diren emakumeen % 10 eta % 15 artean sexu-esplotaziorako salerosketaren biktima izan daitekeela.

53 **emakume hil** dituzte EAEn 2002 eta 2023 bitartean (maiatzera arte) bikotekideek eta/edo bikotekide ohiek.

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima diren emakumeen % 62,1 EAEn edo beste autonomia-erkidego batzuetan jaio dira, eta % 37,9 beste herrialde batzuetan.

30 urtetik beherako gizonak dira **erasotzaileen** % 30. 21 eta 50 urte bitartekoa da erasotzaileen % 75. Adin txikiko mutilak % 3,4 dira. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren kasuetan, familian eta sexu-indarkeriaren eremuan dute presentzia nabarmena erasotzaile gazteenek.

EAEko biktimizazioen % 70,5 udalerrri handietan gertatu ziren (10.000 emakume baino gehiagoko udalerrietan), eta 1.000 biztanletik beherako udalerrietan biktimizazioak % 3,3 izan ziren.

Indarkeriari arreta eusko jaurlaritzaren baliabide publikoetan

2021 urtean...

Indarkeria matxistaren biktimei laguntzeko Eusko Jaurlaritzak 12.613 **laguntza berri** eman dizkie emakumeei, hau da, 2020. urtean baino %14,2 gehiago (2020an kontabilizatutako 11.048 arreta).

Jasotako arreta. Indarkeria matxistaren biktimen % 34,22 Ertzaintzak artatu ditu, % 13,18 Emakumearen Aurkako Indarkeriaren Koordinazio Zentroak (EAIKZ), % 20,18 Biktimari Laguntzeko Zerbitzuak (BLZ), % 11,39 Indarkeriaren biktima izan diren emakumeentzako telefono bidezko zerbitzuak; % 1,08k laguntza integralerako Zurekin programan parte hartu du, % 3,46k ordainketa bakarreko prestazio ekonomikoa jaso du indarkeria matxistaren biktimentzat, % 10,29k Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jaso du Enplegu eta Lan Sailaren bidez, % 16,07k Bitartekaritza Soziolaboralerako Programan parte hartu du, eta % 8,93k, berriz, etxebizitza publikoen sustapenetan baremazio gehigarria jaso dute. Gainera, % 9,76 osasun-eremuan erregistratu dira (lehen mailako arreta eta ospitaleko larrialdiak), eta beste % 0,8 indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei eta haien seme-alabei unibertsitateko irakaskuntzan ordaintzeko salbuespenaz baliatu da.

Eusko Jaurlaritzak indarkeria matxistari arreta emateko dituen baliabideen **gastua** 30.773.990,68 eurokoa da 2021ean.

Eusko Jaurlaritzak indarkeria matxistaren biktimei laguntzeko dituen baliabideetan 240 **profesionalek** esku hartzen dute.

Indarkeriari arreta foru baliabide publikoetan

2021 urtean...

Foru-aldundiek 2.399 **emakume-kasu berri** jaso dituzte guztira indarkeria matxistaren biktimei laguntzeko baliabideetan.

Jasotako arreta. Laguntza psikologikoko baliabideek kasuen % 71,86 artatu dituzte, berehalako harrerako baliabideek % 9,5, emakume biktimen % 9,15ek aholkularitza juridikoa jaso dute, % 2,99k egoitza-baliabideetara jo dute eta beste % 7,42 beste programa espezializatu batzuek artatu dituzte.

Foru Aldundiek, emakume biktimei laguntzeaz gain, emakumeen 693 seme-alabari lagundu diete (kasu berriak). % 55,99k laguntza psikologikoa jaso du, % 25,25ek berehalako harrera, % 9,37k egoitza-arreta eta % 23,24k beste programa espezializatu batzuetako arreta.

Indarkeria matxistari erantzuteko, hiru foru-aldundiek 9.483.041,3 euroko gastua egin dute.

Foru-aldundietako baliabide espezializatueta, 277 profesionalak laguntzen diete emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei.

Indarkeriari arreta tokiko baliabide publikoetan

2021 urtean...

Indarkeria matxistaren biktimei laguntzeko baliabideek 2.336 kasu berri erregistratu dituzte EAEko udaletan. Kasuen % 32,5 Gipuzkoako udalek artatu dute, % 12,66 Arabako udalek eta % 54,84 Bizkaikoak.

Jasotako arreta. Udaletako Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak dira indarkeria matxistaren biktima kopuru handiena jasotzen duten baliabideak (kasu berrien % 76,71), eta horien atzetik daude aholkularitza juridikoaren zerbitzua (kasu berrien % 11,3), laguntza psikologikoaren zerbitzua (% 9,55) eta etxebizitza-harreraren zerbitzua (% 2,45).

Udal-baliabideetan artatutako indarkeria matxistaren kasu gehienak bikotekidearen edo bikotekide ohiaren esparrukoak dira, 2021ean artatutako kasuen % 85,3. Sexu-indarkeria kasuak artatutako kasuen % 6,3 dira

Informazio hori abiapuntu, **emakumeen kontrako indarkeria matxistari zuzendutako erantzuna emakumeen eskubideak eta ahalduntzea esku-hartzearen erdigunean jarrita ematen dela bermatzeari** dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari zuzendutako erantzuna emakumeen eskubideak eta ahalduntzea esku-hartzearen erdigunean jarrita ematen dela bermatzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

IV-12. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI ZUZENDUTAKO ERANTZUNA EMAKUMEEN ESKUBIDEAK ETA AHALDUNTZEA ESKU-HARTZEAREN ERDIGUNEAN JARRITA EMATEN DELA BERMATZEA

28. ILDOA. DETEKZIOA

IV-12.1	Detekzio goiztiarra	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren detekzio goiztiarra sustatzea gizarte-, osasun-, hezkuntza-, lan-, polizia- eta justizia-arretako baliabide publikoetatik, hirugarren sektoreko erakunde espezializatuekin lankidetzan.
IV-12.2	Detekzio-mekanismoak	Biktimek edo biktima izan daitezkeenek (nahitaezko ezkontzak, emakumeen genitalen mutilazioa, emakumeen eta nesken sexu-salerosketa eta/edo -esplotazioa, eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena) bizi ditzaketen arrisku-egoerak detektatzeko eta horiei aurre egiteko tresnak prestatzea.

29. ILDOA. ARRETA INTEGRALA

IV-12.3	Arreta-eredua	Bermatzea emakumeen aurkako indarkeria matxistaren edozein adierazpenen biktima diren emakume adingabe, nerabe eta heldu guztiek lehentasuneko arreta, pertsonalizatua, integrala, espezializatua, doakoa, eskuragarria, kalitatezkoa eta haien erreferentziazko hizkuntzan jasotzen dutela sistema publikoko zerbitzu eta prestazio guztietatik, haien egoera pertsonala, soziala edo administratiboa edozein direla ere.
IV-12.4	Informazioa eta orientazioa	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima guztiek beren eskubideei eta dauden baliabideei buruzko informazio eskuragarria eta orientazio espezializatua izan dezaten ahalbidetzea..
IV-12.5	Osasun-arreta	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek Euskadiko osasun-sistematik behar duten arreta espezializatua jasotzeko baldintzak sortzea, lanketa soziosanitario batetik eta genero-ikuspegiarekin.
IV-12.6	Gizarte-zerbitzuak eta -prestazioak	Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazioak eta zerbitzuak egokitzea eta hobetzea, indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktima guztiei berehala eta premien arabera (degaitasuna, adina, egoera ekonomikoa, etab.) arreta eman ahal izateko.
IV-12.7	Indarkeriaren zuzeneko beste biktima batzuentzako arreta	Laguntza eta arreta sozial eta psikologiko espezializatua indartzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista erabiltzen den ingurunean dauden haur, nerabe, senide eta beste pertsona batzuentzat.
IV-12.8	Justiziarako sarbidea	Esparru juridikoko eta judizialeko baliabideen hornidura hobetzea, emakumeen eta haien seme-alaben birbiktimizazioa saihestuz.
IV-12.9	Poliziaren arreta eta babesa	Poliziaren arretarako eta babeserako erabiltzen diren zerbitzuen, espazioen eta tresnen eraginkortasuna eta kalitatea areagotzea.
IV-12.10	Etxebizitza	Indarkeriatik bizirik atera diren biktimak funts publikoekin finantzaturako etxebizitzetara sartzeko bideak hobetzea, prekarietate ekonomikoko egoeran daudenean edo haien erreparaziorako beharrezkoa denean (salbuespenak, baldintzak, erreserbak, zuzeneko esleipenak eta bestelakoak).
IV-12.11	Enplegua	Indarkeriatik bizirik atera diren emakumeen laneratzea sustatzea eta lan-baldintzak egokitzea, haien eskubideak bermatzeko (lanaldi-murrizketak, laneko denborak berrantolatzea, lantokiz aldatzea, laneko segurtasun- eta osasun-neurriak, etab.).
IV-12.12	Hezkuntza	Emakumeek hezkuntza-baliabideak lehentasunez eskura ditzaten ziurtatzea (euskal administrazio publikoen funtsekin finantzaturako haur-eskolak, bekak, laguntzak, etab.) eta seme-alabak behar bezala eskolatzea (birkokatzea, ikastetxez aldatzea, etab.).

30. ILDOA. KONPONKETA

IV-12.13	Konpentsazio-laguntzak	Bizirik atera diren biktimei babes edo laguntza ekonomikoak jasotzeko aukera ematea, ebazpen judizial bidez ezarritako delituaren ondoriozko kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan.
IV-12.14	Erabat osatzea	Arreta integraleko baliabide publikoen saretik emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak erabat osatzen direla bermatzea.
IV-12.15	Kaltearen konponketa kolektiboa	Kaltea kolektiboki konpontzeko neurriak areagotzea eta dibertsifikatzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista publikoki gaitzestea eta bizirik atera diren biktima guztiak aintzat hartzea barne.
IV-12.16	Lan komunitarioa	Bizirik atera diren emakumeen osatze- eta ahalduntze-prozesuetan lan komunitarioa indartzea, bereziki berdintasunaren alde lan egiten duten emakume-elkarteekin, talde feministekin, ahalduntze-eskolekin eta emakumeen etxeekin.

IV-13

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari aurre egiten dioten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea

Emakumeen aurkako indarkeria matxistari aurre egiteko koordinazioa, jarduerak koordinatzea eta arreta integrala bermatzea helburu duena, **Berdintasunerako Legearen** printzipio orokorra da (3.11 artikulua), eta erakundeen erantzunaren elementu nagusietako bat. Horretarako, arauak berak ezartzen duenez, Emakunderen bitartez, gai honetan eskumenak dituzten gainerako EAEko administrazio publikoekin erakundearteko lankidetzak-akordioak eguneratzea sustatuko da; izan ere, horrela ahalbidetuko da emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak goiz detektatzea eta horrelako kasuetan koordinatuta eta eraginkor jardutea (66. artikulua). Bestalde, legeak dio foru- eta toki-administrazioek lankidetzak-hitzarmenak eta jarduera-protokoloak sustatu behar dituztela beren lurralde-eremuan, esparru-akordioak eta -protokoloak garatu, zehaztu eta beren errealitatera egokitzeko (66.3 artikulua).

EAEen erakundeen arteko koordinazioa eraginkorra izan dadin, indarkeria matxistari arreta integrala emateko inplikaturako erakundeen arteko lankidetzak-esparrua **emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundeen arteko III. Akordioa** da (2023). Akordio horren bidez, erakunde guztiak jarraibideak ezar ditzakete EAEen jarduera homoginoa eta arreta integrala eta kalitatezkoa bermatzeko osasunaren, poliziaren, justiziaren, gizarte-zerbitzuen, hezkuntzaren, etxebizitzaren eta enpleguaren arloetan. Akordio hori oso tresna garrantzitsua da indarkeria matxistaren arloan gardentasuna eta kontu-ematea bermatzeko. Haren lana Jarraipen Batzorde baten bidez gauzatzen da. Batzorde hori 2001. urtetik dago aktibo eta III. Akordioan ezarritako konpromisoen jarraipena eta ebaluazioa egiten du.

Erakundeen arteko esku-hartzeko koordinatua: abiapuntua

Erakundeen arteko lankidetzaren eta koordinazioa

2023an, gertatutako gizarte-, teknika- eta arau-aldaketen ondorioz, indarkeria matxistari arreta integrala ematen dioten erakundeek emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundeen arteko **III. Akordioa** sinatu zuten. Akordio honen aurretik beste bi akordio daude, 2001ean eta 2009an sinatuak, eta EAEn erakundeen arteko koordinazio-eredua zabaltzen, indartzen eta garatzen lagundu dute.

EAEko gero eta udalerrir gehiagok dituzte **tokiko protokoloak** indarkeria matxistaren aurrean arreta bideratzeko.

Nazioartean. Emakundeek NBE Emakumeak-ekin eta Nazio Batuetako Biztanleriaren Funtzarekin dihardu lankidetzan, Indarkeria jasaten duten Emakume eta Neskentzako Funtsezko Zerbitzuei buruzko Programa Bateratua.

Informazio hori abiapuntu, **emakumeen kontrako indarkeria matxistari aurre egiten dioten erakundeen arteko esku-hartzeko koordinatua sustatze**ari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak biltzen dira jarraian.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistari aurre egiten dioten erakundeen arteko esku-hartzeko koordinatua sustatzeari dagozkion esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak

IV-13: EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI AURRE EGITEN DIOTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATZEA

31. ILDOA. ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA

IV-13.1	Indarkerian eskumena duten erakundeen artean	EAEn presentzia duten administrazioen eta indarkeria matxistaren prebentzioan eta arretan eskumenak dituzten administrazioen arteko koordinazio- eta lankidetzak akordioak garatzea, jarduteko jarraibide homogeenak eta hartutako konpromisoen jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak txertatuz.
IV-13.2	Akordioak eta protokoloak	Erakundeen arteko koordinaziorako akordioak eta esparru-protokoloak foru- eta toki-errealitateetara egokitzea, eta inplikaturako arreta-sistemen arteko lankidetzak ahalbidetuko duten guneak sortzea.

06.

Estrategia

kudeatzeko

eredua

Atal honetan, EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren **kudeaketa-eredua** deskribatzen da, eta bere plangintza- eta aurrekontu-sistema definitzen da. Eredu honek erreferentzia gisa hartzen du **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legearen** testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuan arlo horretan ezarritakoa, erreferentzia-arau gisa, eta kontuan hartzen ditu bai Estrategia eraginkortasunez eta koordinatuta ezartzea ahalbidetuko duten egitura instituzionalak, bai Estrategia hedatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko funtsezko lan-prozesuak.

Kudeaketa-ereduaren ezarpena euskal erakunde publikoek Estrategiarekin duten konpromiso politiko eta teknikoaren adierazle bat da, eta berau martxan jartzeak ahalbidetuko du helburu guztiak berariaz eta elkarlanean egindako lan-sistema baten bidez garatzea. Izan ere, sistema horrek EAEn emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko erantzunkidetasuna ematen die inplikaturako eragile instituzional guztiei: Eusko Jaurlaritzari, foru-aldundiei, udalei, banaka edo taldeka, eta Euskal Sektore Publikoari.

06.1.

Hedapenerako egitura instituzionalak

Emakunde - emakumearen euskal erakundea

Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea Eusko Jaurlaritzako erakundea da, eta bere ardura da Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak diseinatu, bultzatu, aholkatu, koordinatu, jarraitu eta ebaluatzea eta, beraz, Estrategia hau bera. Emakunde "Emakumearen Euskal Erakundea/Instituto Vasco de la Mujer" sortzeko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen bidez sortu zen.

Euskal erakunde publikoak bultzatzeko egiturak

Eusko Jaurlaritzako sailei, foru- eta toki-administrazioei –beren kasa antolatzeko eskumenen esparruan– eta EAEko gainerako erakunde publikoei dagokie emakumeen eta gizonen berdintasunerako jarduera-plan propioak diseinatzea eta onartzea, berdintasunerako Estrategia honetan ezarritako orientabide eta jarraibideetatik abiatuta.

Euskal erakunde publikoetan Estrategia zehazten duten jarduera-planak bultzatzea ondokoei dagokie:

- **Autonomia-erkidegoaren eremuan**, azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuaren eta Berdintasunerako Legearen 11. artikulua bidez araututako emakumeen eta gizonen berdintasunerako administrazio-unitateei.
- **Foru-eremuan**, berdintasunerako foru-organoei eta departamentu-unitateei.
- **Toki-eremuan**, berdintasunerako toki-organoei eta tokiko administrazio-unitateei.
- **Euskal sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeetan**, berdintasunerako beren egiturei.

Erakundeen arteko lankidetzeta eta koordinaziorako organoak

Sailen arteko egiturak

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako beren jarduera-planen bitartez Estrategia ezartzen parte hartzen duten erakundeetan, honako egitura hauen bidez egingo da barne-koordinazio lana::

Autonomia-erkidegoaren eremuan, **emakumeen eta gizonen berdintasunerako sailen arteko batzordearen** bidez.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legeak jasotzen duenez, organo horri dagokio Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten dituen jarduerak koordinatzea. Sailen arteko Batzordea Emakunderi atxikita dago, eta abenduaren 26ko 261/2006 Dekretuak arautzen du.

Koordinazio-organoren bitartean Eusko Jaurlaritzako sail guztiak daude ordezkatuta, baita berdintasunerako administrazio-unitate bat formalki sortuta duten organo autonomoak eta atxikitako edo lotutako erakunde publikoak ere, eta berari dagokio, Estrategia lantzen elkarlanean aritzeaz gain, bere jarraipena egitea eta emaitzak ezagutzea. Horiek guztiek, Estrategia prestatzen parte hartzeaz gain, jarraipena egin eta emaitzak ezagutu behar dituzte. Horretarako, Sailen arteko Talde Teknikoaren laguntza eta aholkularitza izango du. Talde hori Emakundek gidatuko du, eta Eusko Jaurlaritzako sailerako berdintasunean espezializatutako langileek osatuko dute.

Foru-eremuan, berdintasunerako koordinaziorako foru-organoren bitartez.

Toki-eremuan, berdintasunerako koordinaziorako toki-organoren bitartez.

Erakundeen arteko egiturak

EAEko administrazio-mailen eta EAEn presentzia duten erakundeen arteko lankidetzeta eta koordinazioa honako egitura hauen bidez egingo da:

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde arteko batzordea

Batzorde hori urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretuak arautzen du, eta Autonomia Erkidegoko Administrazioak, foru-administrazioak eta toki-administrazioak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzeaz arduratzen da. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeari atxikita dago, eta Eusko Jaurlaritzaren, foru-aldundien eta udalen ordezkariak osatzen dute, erdibana. Organo honi dagokio, berdintasunerako estrategia prestatzen parte hartzeaz gain, politika publikoen kalitate estandarrak adostea eta horien emaitzak ezagutzea. Gainera, Estrategiak EAEko administrazioaren hiru mailetan zeharkako eragina izan dezan beharrezkoa den koordinazioa batzorde horren bitartez bermatuko da.

EAE-ko indarkeria matxistaren biktimei laguntzeko erakunde arteko iii. Akordioaren jarraipen-batzordea

Batzorde hori EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimeentzako laguntza koordinatzeko erakundeen arteko III. Akordioan dago jasota, 2023ko urtarrilaren 19an sinatua. Autonomia, foru eta toki erakundeen ordezkariak eta EAEn presentzia duten eta emakumeen aurkako indarkeria matxistari arreta emateko eskumena duten erakunde eta entitateek osatzen dute.

Batzorde horri dagokio, bere eskumenen esparruan eta independentzia judiziala eta Arartekoarena erabat errespetatuta, Estrategiak emakumeen aurkako indarkeria matxistaren eremuan aurreikusten dituen helburuak garatzeko beharrezko koordinazioa dagoela bermatzea, baita bere jarraipena eta ebaluazioa egitea ere. Horretarako, Erakunde arteko Talde Teknikoaren laguntza eta aholkularitza izango du; III. Akordioan parte hartzen duten erakundeetako teknikari ordezkariak osatzen dute.

Gizarte-lankidetzako eta -partaidetzako egiturak

Emakunderen aholku-batzordea

Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku Batzordea EAEko emakume-elkarteen elkarrizketa soziopolitikorako organoa da Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politiketan. Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku Batzordea sortzeko ekainaren 9ko 103/1998 Dekretuak arautua da eta, Emakunde ez ezik, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa sustatzea helburu bakarra duten emakumeen elkarteetako eta fundazioetako ordezkariak ere dira bertako kideak. Emakunderen Aholku Batzordeari dagokio, Estrategiaren prestaketan parte hartzeaz gain, bere emaitzak eta inpaktua ezagutzea, baita proposamenak eta ekarpenak egitea ere, EAEko emakume-elkarteen ordezkari gisa, haien ezarpen-prozesua hobetzen laguntzeko.

Berdintasunerako kontseiluak eta foru eta toki mailako gizarte-partaidetzako beste organo batzuk

Organo horiei esker, partaidetza soziala egituratu ahal izango da, batez ere berdintasunaren aldeko emakumeen mugimendu feminista eta elkarteekin, eta berdintasunerako foru- eta toki-politiken garapenean parte hartu ahal izango da. Funtsezko eragileak direnez, bultzatu egingo da organo horiek, beren berezitasunak kontuan hartuta, ezagut ditzaten bai emakumeen eta gizonen berdintasunerako Estrategia, bai berau zehazten duten jardueraplanak, jarraipena egin ahal izateko eta hobeto garatzen lagunduko duten hobekuntzak proposatzeko.

06.2.

Estrategia antolatzeako lan-prozesuak

Programazioa

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legearen 16. artikuluan jasotzen denez, Estrategia onartzen denetik aurrera, euskal erakunde publikoek beren **emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak** egingo dituzte, eta beharrezko giza baliabideak, baliabide ekonomikoak eta materialak emango dituzte, eraginkortasunez ezartzeko. Plan horiek zehaztuko dituzte Estrategiaren jarraibide eta orientabideak, baita 2030erako Estrategiaren 11 xedeak betetzea ere.

Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzako sailek berdintasunerako jarduera sektorialeko planak egingo dituzte. Sail bakoitzak zehaztuko du nola koordinatu behar den bere erakunde autonomoekin eta atxikitako edo lotutako erakunde publikoekin plan horiek egiteko.

Foru eta Toki Administrazioaren eremuan, foru-aldundiak eta udalak izango dira, banaka edo mankomunitate, kuadrilla edo taldeen bidez, berdintasunerako planak egingo dituztenak, lehentasunak, ibilbidea, beharrak eta berezitasunak oinarri hartuta. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraibide eta esku-hartze ildoan araberako definituko dira egindako plan guztiak. Foru-aldundien eta udalen planek erakunde bakoitzak egokitzen duen aldizkakotasuna izango dute, eta horiek koordinatzeko, diseinatzeko, gauzatzeko eta jarraipena egiteko behar diren baliabide materialak, ekonomikoak eta giza baliabideak daudela bermatuko da. Udalek, hala badagokio, Eusko Jaurlaritzaren eta foru-aldundien laguntza izango dute horretarako, batez ere ekonomia- eta kudeaketa-gaitasun txikiagoa duten udalerrietan.

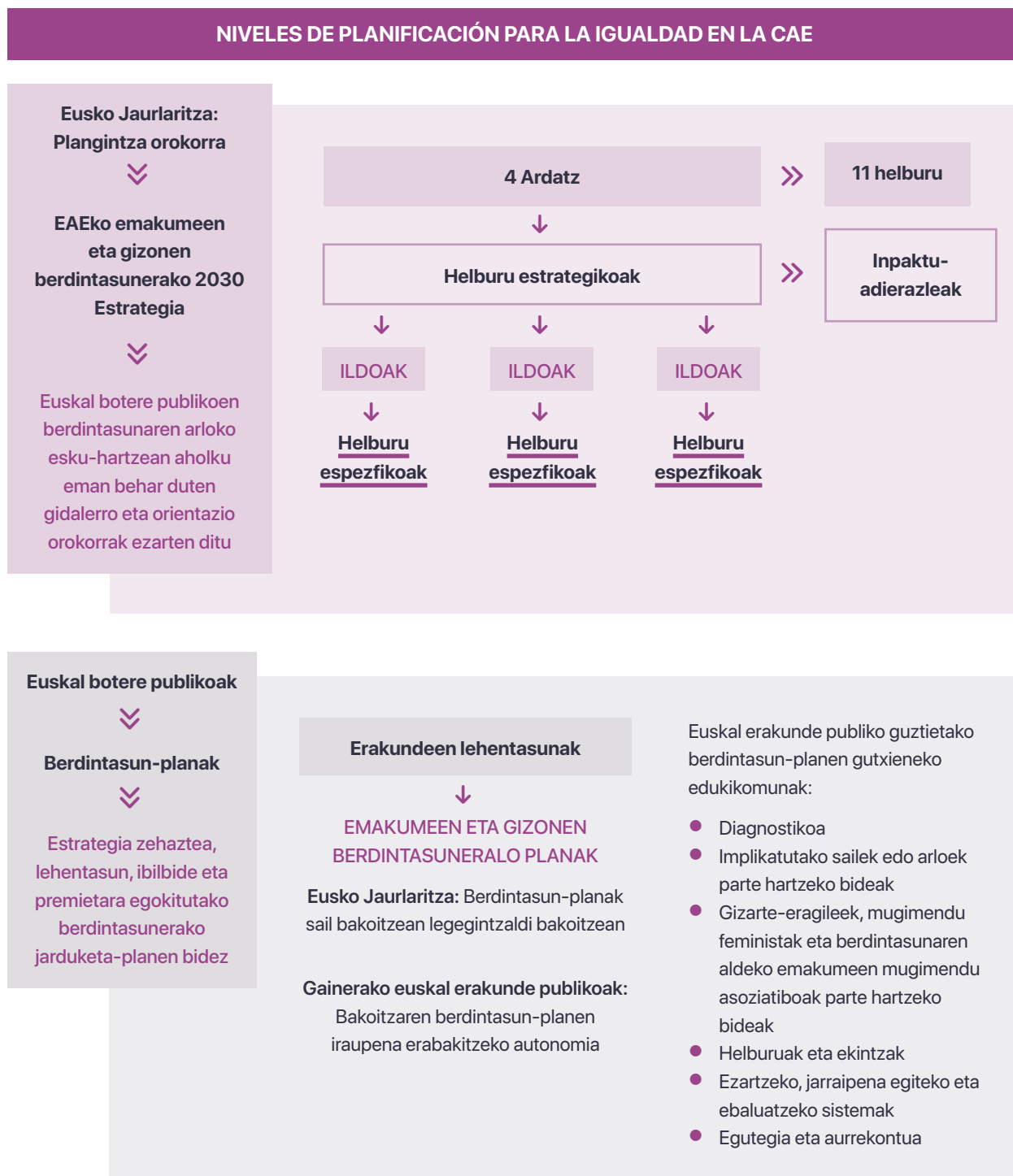
Euskal sektore publikoko gainerako erakundeek (Legebiltzarra, Batzar Nagusiak, Arartekoa, Herri Kontuen Euskal Epaitegia eta Euskal Herriko Unibertsitatea), beren eskumenen esparruan eta berezitasunak kontuan hartuta, emakumeen eta gizonen berdintasunerako beren planak egingo dituzte, beharrezko giza baliabide, baliabide ekonomiko eta materialez hornituta.

Euskal administrazio publikoetako berdintasun-planek informazio hau izango dute gutxienez (Berdintasunerako Legearen 16.4 artikulua): :

- **Abiapuntuko egoeraren diagnostikoa.**
- **Inplikaturako sail edo arloek parte hartzeko bideak, maila teknikoan zein politikoan.**
- **Feminismoaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gizarte-eragile, elkarte, kolektibo eta adituek planak lantzen parte hartzeko bideak.**
- **Helburuak, ekintzak, ezarpen-sistemak, jarraipena, ebaluazioa eta kontu-ematea, dagozkien adierazleekin.**
- **Egutegia eta aurrekontua.**

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legearen 16.6 artikulua araber, onartu aurretik, Emakundek Euskal Administrazio Publikoen berdintasun-planei buruzko txostena egingo du, eta plan horien edukiak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren esku-hartze ildoekin eta jarraibideekin bat datozen baloratuko du.

Grafiko honek EAEko berdintasunerako plangintza-prozesua laburbiltzen du, eta plangintza-maila guztietan parte hartzen duten eragile instituzionalak identifikatzen ditu.



Jarraipena eta ebaluazioa

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, baita kontuak ematea ere bere emaitzei eta inpaktuari buruz gizarte-eraldaketan eta berdintasunean oinarritutako balio-aldaketan.

Berdintasunerako Estrategiaren **jarraipena** aldizka eta sistematikoki egingo da. Helburu espezifikoak emaitzen azterketan eta ikaskuntzen, indarguneen eta hobekuntzen identifikazioan jarriko da arreta. Jarraipen-sistemak euskarri informatikoko "ad hoc" tresnak izango ditu, zehazki, sistema informatiko bat, inplikaturako erakundearen jarraipena egiteko behar den informazioa modu telematikoan mekanizatu eta homogeneizatzeko aukera emango duena.

Euskal botere publikoek emandako informaziotik abiatuta, Emakunde tarteko jarraipen-txosten bat eta Estrategiaren azken jarraipen-txosten bat egingo ditu. Bi txosten horiek strategiaren helburuen aurrerapenaren berri emango dute, berdintasunerako erakunde-koordinaziorako egiturei aurkeztuko zaizkie, eta beste lankidetzagune batzuetan eta erreferentziazko interes-taldeen artean zabalduko dira.

Jarraipen-prozesuan, aldian behin 2030 Estrategiaren xede eta adierazleak berri emango da, haien bilakaera ezagutzeko.

Ebaluazioaren helburua izango da Estrategiak EAEko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzean izan duen eraginari buruzko ezagutza sortzea, berdintasunerako erakunde-plangintzaren praktikatik ikastea, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legearen** aginduei erantzuteko baliabide publikoak erabiltzeko moduari buruzko kontuak eta erantzukizunak ematea, eta etorkizuneko ekintzak bideratzea. Ebaluazioak aukera emango du neurtzeko nola interpretatu dituzten inplikaturako botere publiko guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan jarduteko printzipio orokorrak, baita gizarte-eredua eraldatzeko eta, berdintasunetik, balioak aldatzen laguntzeko interes orokorra ere.

2030 Estrategiak **tarteko ebaluazioa** eta **amaierako ebaluazioa** izango ditu. Emaitzak erreferentziazkat hartuko dira Berdintasunerako Legearen betetze, garapen eta aplikazioaren bost urtean behingo ebaluazioa egiteko. Bai tarteko ebaluazioan, bai azken ebaluazioan, 2030erako Estrategiaren 11 xedeak eta inpaktu-adierazleak betetzen diren neurtuko da, oinarri-urtearekin alderatuta izan duten aldaketa ezagutzeko eta EAEn emakumeen eta gizonen berdintasuneranzko bidean lortu diren lorpen nagusiak identifikatzeko.

2030 Estrategiaren jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen berri emango da, eta informazio hori Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluari, erakundearteko eta sailarteko koordinazio-guneei eta Emakundeko Aholku Batzordeari helaraziko zaie.

Hurrengo atalean, zehatz-mehatz jasotzen da 2030erako Estrategiaren **inpaktu-adierazleak sistema**, eta adierazten da, hala dagokionean, lotura duela XII. Legegintzaldiko Gobernu-Programaren jarraipen-adierazleekin (genero-berdintasunari buruzko adierazleak), Genero Berdintasunaren Indizearekin (GBI) eta Euskadiko Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren adierazleekin, zehazki, 5. helburuarekin («Genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztiak ahalduntzea»).

Aurrekontua

Estrategiaren aurrekontua Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunerako lantzen dituzten planen bidez egingo da. **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legeak** ezartzen duenez, autonomia erkidegoko, foru mailako eta tokiko administrazioek beren aurrekontuetan jasoko eta zehaztuko dituzte, urtero, beren eginkizunak betetzeko eta arauan aurreikusitako neurriak betetzeko baliabide ekonomikoak.

Bestalde, Autonomia Erkidegoko Administrazioak modu aktiboan eta progresiboan sustatuko du aurrekontu orokorren % 1 gutxienez emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzeko erabiltzea, 2030ean % 1,5era iristeko helburuarekin, aurrekontu-helburu hori lehenago gauzatu ahal izatea eragotzi gabe (Berdintasunerako Legearen Seigarren Xedapen Gehigarria).

06.3. Adierazle-sistema

Estrategiaren helburuak

Helburua	Adierazlea	Deskribapena	Euskadiren balioa (Oinarri-urtea)	Helburua 2030
1. Helburua EAE-ko emakumeen eta gizonen berdintasun-maila	Genero Berdintasunaren Indizea Euskadin	Euskadin emakumeen eta gizonen berdintasun-maila 31 adierazleren bidez neurtzen duen adierazle sintetikoa, sei dimentsiotan hierarkikoki egituratuta (enplegua, dirua, ezagutza, denbora, boterea eta osasuna). Indizearen balioa.	73,1 2019. urtea	75,0
2. Helburua Berdintasun-politiken aurrekontua	EAEko Administrazioan berdintasun-politikak sustatzera bideratutako aurrekontua	Eusko Jaurlaritzak berdintasun-politikak sustatzera bideratutako aurrekontu orokorraren ehunekoa (soldata-arrakala, ekintza positiboak, indarkeria matxista eta emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten beste jarduera batzuk) (%).	% 0,99 2024. urtea	1,5%

Meta	Indicador	Descripción	2024. urtea	Meta 2030
3. Helburua <i>Berdintasun-zerbitzuak eta -unitateak</i>	Euskal administrazio publikoaren berdintasun-politika publikoaren kalitate-estandarren aplikazioa, Berdintasun-teknikarien postuei dagokienez.	Berdintasun-teknikari guztien artean, lan-kontratu finkoa duten berdintasun-teknikarien ehunekoa (%).	% 60 2020. urtea	100%
		Berdintasun-teknikari guztien artean, A maila duten berdintasun-teknikarien ehunekoa (%).	% 48 2020. urtea	100%
		Berdintasun-teknikari guztien artean, lanaldi osoan dauden berdintasun-teknikarien ehunekoa (%).	% 64 2020. urtea	100%
		Berdintasun-teknikari guztien artean, administrazio publiko batek edo unibertsitate batek igorritako 600 ordu baino gehiagoko prestakuntza espezializatua jaso duten berdintasun-teknikarien ehunekoa (%).	-	80%
4. Helburua <i>Trebakuntza berdintasunaren arloan</i>	Berdintasunaren arloan prestakuntza duten euskal erakunde publikoetako langileak	Langile publiko guztien artean, berdintasunaren arloan gutxienez 20 orduko oinarritzko prestakuntza jaso duten langile publikoaren ehunekoa (%).	-	100%
5. Helburua <i>Enplegua</i>	Genero-arrakala enplegu-tasetan	Gizonen okupazio-tasaren eta emakumeen okupazio-tasaren arteko aldea (EAEn bizi diren 20 eta 64 urte bitarteko herritarrek) ¹⁴ .	7 ep 2022. urtea	3,5 pp
6. Helburua <i>Soldata-berdintasuna</i>	Generoaren araberako soldata-arrakala	Generoaren araberako soldata-arrakala EAEn, langileko urteko batez besteko irabaziaren arabera (Soldata-egituraren inkesta) (%).	% 22,6 2020. urtea	17,60%
7. Helburua <i>Hezkidetzak</i>	Ikastetxeko hezkidetzak-planak	EAEko ikastetxe guztien artean, hezkidetzak-plan bat duten euskal hezkuntza-sistemako ikastetxeen ehunekoa (%).	% 53 2021. urtea	100%

¹⁴ Ehuneko puntuak, ep.

Helburua	Adierazlea	Deskribapena	Euskadiren balioa (Oinarri-urtea)	Helburua 2030	
8. Helburua <i>Etxeko eta zainketako lana</i>	Genero-arrakala etxeko eta zainketako lanean	Emakumeen eta gizonen arteko aldea EAEko etxeko lanen sexuaren arabera banaketan (etxean bizi direnei etxebizitza, nutrizioa, jantziak eta zainketak ematea bezalako lanak bere gain hartzea). Etxeko lanaren Euskadiko Kontu Satelitea (%).	% 34,4 2018. urtea	17,2%	
9. Helburua <i>Gizartearen gaitzespena indarkeria matxistari</i>	Gizartearen gaitzespena indarkeria matxistari	EAEEn bizi diren eta emakumeen kontrako indarkeria matxista onartezintzat jotzen duten 18 urte edo gehiagoko pertsonen ehunekoa, adin horretako biztanleria osoaren gainean (%).	Emakumeak	% 85 2021. urtea	100%
			Gizonak	% 81 2021. urtea	100%
10. Helburua <i>Arreta integrala</i>	Indarkeria matxistagatik erail dituzten emakumeak	Babes-sisteman zeuden eta erail dituzten emakumeak. Kop.	-	0	
11. Helburua <i>Kaltearen ordaina</i>	Kaltea konpontzeko laguntza ekonomikoak	EAEko Administrazio Orokorrean dirulaguntza-sistema bat izatea kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktimentzat.	Ez dago	Badago	

Inpaktu-adierazleak ardatzaren arabera

I. Ardatza. Gobernu ona

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
I-1 <i>Emakumeen eta gizonen berdintasun-erikiko konpromiso politikoa bermatzea</i>	Berdintasunerako araudia	Berdintasunerako araudi espezifikoak duten euskal administrazio publikoen ehunekoa (%).
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planak.	EAEEn emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraibide eta edukiekin bat datozen euskal administrazio publikoek sustatutako berdintasunerako planen ehunekoa (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak txostena egindako planak) (%).
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planek biztanlerian duten estaldura	Berdintasun-plan bat duten EAEko udalerrri baten bizi den biztanleriaren ehunekoa (%).
	Berdintasunerako unitateak	Berdintasunerako erakundeak, organoak eta administrazio-unitateak eta langile espezializatuak dituzten euskal botere publikoen ehunekoa (EAEko Administrazioa, Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk) (%).
	Berdintasuneko prestakuntza-planak	Beren langileei zuzendutako berdintasunaren arloko prestakuntza-planak edo -programak dituzten euskal administrazio publikoen ehunekoa (%).
	Berdintasunerako politika publikoak sustatzeko aurrekontua	Berdintasunerako politika publikoak sustatzeko euskal botere publikoek erabilitako aurrekontua (%).
I-2 <i>Administrazio-jardueran berdintasuna txertatzea</i>	Berdintasuna administrazio-jardueran	Euskal administrazio publikoen administrazio- eta kudeaketa-prozeduretan emakumeen eta gizonen berdintasuna integraztearen batez besteko ehunekoa (estatistikak, hautapen-prozesuak, kontratazioa eta dirulaguntzak eta plan estrategikoak eta sektorialak) (%).
	Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak dituen araudia	Genero-desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko neurriak barne hartzen dituzten euskal administrazio publikoek onartutako arauen ehunekoa (%).
	Emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua	Emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua duten zuzendaritza-organoen, auzitegien eta epaimahaien ehunekoa handitzea.

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
I-3 Erakundeen gobernantza-eredua aldatzea	Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak	Berdintasunerako koordinazio eta lankidetzarako barne-egitura aratuak eta aktiboak dituzten euskal administrazio publikoen ehunekoa (%).
	Talde feministen eta berdintasunaren aldeko emakumeen parte-hartzea eta solaskidetzak	Mugimendu feministak eta berdintasunaren aldeko emakumeen mugimendu asoziatiboak politika publikoetan parte hartzeko eta solaskide izateko lan-espazio aktiboak dituzten euskal administrazio publikoen ehunekoa (%).
	Berdintasun-arloan kontuak ematea	Bere webgunean berdintasunerako plana eta horren ebaluazioaren emaitzak argitara ematen dituzten euskal botere publikoen ehunekoa (%).
	Ikuspegi intersekzionala datu estatistikoaren produkzioan	Emakumeek hainbat faktoreren arabera —adina, desgaitasuna, landa-izaera, arraza, jatorri etnikoa edo soziala, sexu- edo genero-identitatea, sexu-orientazioa, migrazio-egoera, gurasobakartasuna, seropositibotasuna eta beste zenbait inguruabar— aurre egin behar dieten diskriminazio ugariak aztertzeko euskal administrazio publikoek txertatutako eragiketa estatistiko berrien ehunekoa (%).

II. Ardatza. Emakumeen ahalduntzea

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
II-4 Politika publikoetatik emakumeen autonomia ekonomikoari laguntzea	Jarduera-tasa (genero-arrakala)	Gizonen jarduera-tasaren eta emakumeen jarduera-tasaren arteko aldea (EAEn bizi diren 16 urte eta gehiagoko biztanleak) (ehuneko puntuak). ↳ IXII. legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Okupazio-tasa	20-64 urteko landunen proportzioa, sexuaren arabera, adin horietako guztizko biztanleriari dagokionez (EAEn bizi diren 20 urteko eta gehiagoko biztanleen proportzioa) (%). ↳ XII. legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Langabezia-tasa	Langabeen eta aktiboaren kopuruaren arteko zatidura, sexuaren arabera (%). ↳ XII. legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Lanaldi osoko enplegua	Lanaldi osoko enpleguaren tasa baliokidea sexuaren arabera (16 urte eta gehiagoko biztanle landunen ehunekoa). ↳ Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Dimentsioa: enplegua.

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
II-4 Politika publikoetatik emakumeen autonomia ekonomikoari laguntzea	Enpleguaren nahi gabeko partzialtasuna	Lanaldi partzialeko biztanleria landuna, lanaldi partzialaren arrazoiaren eta sexuaren arabera (milaka pertsona eta guztizkoarekiko ehunekoa). ↳ XII. legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Enpleguarekiko gogobetetzea	Euskadiko soldatapekoen eta antzekoen gogobetetze-adierazleak, sexuaren eta adinaren arabera (%) (Lanpostuarekin, edukiarekin, mailaz igotzeko aukerarekin, buruekin, lan-eritmoarekin, giro eta baldintza materialekin, gogortasunarekin eta lan-kargekin, lan-arriskuekin, estresarekin, presio psikologikoarekin eta ordainsariarekin). ↳ XII. legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Jarduera-sektoreen arabeko bereizketa	Hezkuntzan, osasungintzan eta gizarte-zerbitzuetan lan egiten duten 16 urte eta gehiagoko biztanleak (ehunekoa), sexuaren arabera. ↳ Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Dimentsioa: enplegua.
	Soldatak	Urteko batez besteko soldata gordina, langile eta sexu bakoitzeko (eurotan). ↳ XII. legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Pentsioen genero-arrakala	Emakumeen eta gizonen batez besteko erretiro-pentsioen arteko genero-arrakala agregatua, pensio motaren arabera (%)
II-5 Emakumeen protagonis-moa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratzea	Pobrezia-arriskua	Pobrezia-arriskuan ez dauden, hots, per capita familia-errenta baliokidea batez besteko errentaren % 60koa edo handiagoa duten 16 urte eta gehiagoko biztanleen ehunekoa, sexuaren arabera. ↳ Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Dimentsioa: dirua. Pobrezia-arriskuan edo gizarte-bazterketako arriskuan dauden pertsonen proportzioa, sexuaren arabera. AROPE adierazlea.
	EAEko emakumeen mugimendu asoziatiboaren lana bultzatzera bideratutako aurrekontua	Euskadiko berdintasunaren aldeko emakumeen mugimendu feminista eta asoziatiboaren lana bultzatzeko euskal administrazio publikoek betearazitako aurrekontua.
	Emakumeen ahalduntze-eskolak eta emakumeen etxeak dituzten udalerriak	Emakumeen ahalduntze-eskolak eta/edo emakumeen etxeak dituzten EAEko udalerriak, udalerriaren tamainaren arabera (10.000 biztanletik gorakoa edo beherakoa).
Tokiko gobernuetako ordezkariak	Tokiko gobernuetan emakumeek betetako alkatetzen proportzioa (%) ↳ EAEko garapen jasangarrirako 2030 Agendaren adierazlea (5. helburua).	

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
II-5 Emakumeen protagonis-moa sustatzea eta eremu guztietan egindako ekarpenak aitortzea eta baloratzea	Alderdi politikoen eta sindikatuen kargu exekutiboetako ordezkaritza	EAEko alderdi politikoen eta sindikatuen kargu exekutibo guztietan dauden emakumeen proportzioa (%).
	Enpresen zuzendaritza	Zuzendaritza-karguetan eta goi-zuzendaritzako karguetan dauden emakumeen eta emakumezko enpresaburuen proportzioa (%). ↳ EAEko garapen jasangarrirako 2030 Agendaren adierazlea (5. helburua).
	Administrazio-kontseiluak	Enpresa handien administrazio-kontseiluetako kideen sexuaren arabera banaketa (%). ↳ Genero berdintasunaren indizearen adierazlea. Dimentsioa: boterea.
II-6 Emakumei beren eskubideak benetan balia ditzaten bermatzea	Bizi-ohiturak	Jarduera fisikoa egiten duten eta/edo frutak eta barazkiak kontsumitzen dituzten 16 urte eta gehiagoko biztanleen ehunekoa, sexuaren arabera (%). ↳ Genero berdintasunaren indizearen adierazlea. Dimentsioa: osasuna.
	Haurdunaldiaren borondatezko etendurak	EAEEn bizi diren emakumeek erregistratutako haurdunaldiaren borondatezko etenduren ehunekoa, arrazoi nagusiaren, adinaren eta eskolatzte-mailaren arabera (%).
	Osasun mentala adin-taldeen arabera	Depresioa eta antsietate kronikoa diagnostikatu zaien EAEko biztanleen proportzioa, sexuaren eta adin-taldeen arabera (%).
	Kontrataziorako pizgarrien onuradun diren desgaitasuna duten emakumeak	Desgaitasuna duten pertsonak kontratazeko EAEko administrazio orokorraren pizgarrien onuradun diren desgaitasuna duten emakumeen ehunekoa (erreserba, laguntza eta hobariaren onuradun diren desgaitasuna duten pertsona guztien gaineko %).
	Gazteen emantzipazioa	Gazteen emantzipazio-tasa, sexuaren arabera (Euskadin bizi diren 16-29 urteko biztanleak) (%). ↳ XII. Ilegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Lan-aukeren pertzepzioa emakume gazteen artean	Prestakuntza eta esperientzia bera izanik, gizonen enplegua eskuratzeko aukera handiagoak dituztela uste duten Euskadiko 15 eta 29 urte bitarteko emakumeen ehunekoa (%).
	LGTBI+ kolektiboaren diskriminazioa	LGTBIfobiaren ondorioz (sexu-orientazio eta identitatearen ondoriozko gorroto-delituak) egindako salaketa kopuruaren bilakaera.

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
II-6 <i>Emakumeei beren eskubideak benetan baliatzen dituzaten bermatzea</i>	Eskola-uzte goiztiarra	Gehienez bigarren hezkuntzako lehen etapa amaitu duten eta ikasketarik edo prestakuntzarik egin ez duten Euskadiko 18 eta 24 urte bitarteko biztanleen eta 18 eta 24 urte bitarteko biztanle guztien arteko zatidura, sexuaren arabera (%). ↳ XII. legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Migratutako eta arrazializatutako emakumeen parte-hartze soziala	EAEko migratutako pertsonen elkarreetan eta emakumeen elkarreetan parte hartzen duten migratutako eta arrazializatutako emakumeen proportzioa (%).
	Pertsona bakarreko etxeetako pobrezia-arriskuaren genero-arrakala.	Emakume bakar batek osatutako etxeetako pobrezia erlatiboaren arriskuan dauden biztanleen eta gizon bakar batek osatutako etxeetako pobrezia erlatiboaren arriskuan dauden biztanleen arteko aldea (ehuneko puntuak).

III. Ardatza. Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
III-7 <i>Demokrazia zaintzailearen eraikuntzarantz aurrera egitea</i>	Pertsonak zaintzea	Haurrak, adinekoak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzen denboraren bat eman ohi duten pertsonak, sexuaren arabera (18 urte eta gehiagoko biztanleen ehunekoak). ↳ Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Dimentsioa: denbora
	Etxeko lanak egiten emandako denbora	Ordaindu gabeko etxeko lanak eta laguntza-lanak egiten emandako denboraren proportzioa, sexuaren eta adinaren arabera (minutuak). ↳ EAEko garapen jasangarrirako 2030 Agendaren adierazlea (5. helburua).
	Arrazoi pertsonalen eta familiarren ondoriozko lan-malgutasuna	Lan-ordutegia betebeharrak familiar eta sozialekin kontziliatzeko duten gaitasuna "oso ona" dela uste duten soldatapeko biztanleen eta parekatuen ehunekoak. ↳ Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Dimentsioa: enplegua
	Zaintzen ondoriozko gizonen eszedentziak	EAEko familiakoak (seme-alabak eta mendekotasuna duten beste pertsona batzuk) zaintzeko eszedentzia bat hartzen duten gizonen proportzioa, arrazoi horien ondorioz eszedentzia bat hartzen duten pertsona guztien gainean (%). ↳ EAEko garapen jasangarrirako 2030 Agendaren adierazlea (5. helburua).

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
III-8 Erakundeen kulturaren eta praktikan berdintasuna gauzatzeko eta ezartzea	Berdintasun-planak halakorik egiteko legezko betebeharrak ez duten enpresetan	Langileei zuzendutako emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat aplikatzen ari diren eta 50 enplegatu baino gutxiago dituzten EAEko erakunde eta enpresen proportzioa (%).
	Euskal administrazio publikoetan sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutakoa prebenitzeko eta horren kontra jarduteko protokoloak	Lan-esparruan sexu-jazarpenera, sexuan oinarritutakoa eta sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren kontrako beste jokabide batzuk (esparru digitalean egindakoak barne) prebenitzeko eta horren kontra jarduteko protokoloak aplikatzen dituzten EAEko enpresen proportzioa (%).
	Emakumeek produkzio artistikoan duten ikusgaitasuna	Euskal administrazio publikoek finantzaturako museoetako eta arte-zentroetako bilduma iraunkorretan erakusgai dauden emakume artisten lanen proportzioa (guztizkoaren gaineko %).
	Kirol federatuen dagoen genero-arrakala	Lizentzia federatua duten gizonen ehunekoaren eta lizentzia federatua duten emakumeen ehunekoaren arteko aldea, federazioaren arabera (ehuneko puntuak).
	Komunikabideen eta publizitate-agentzien berdintasunarekiko konpromisoa	EAEn presentzia duten komunikabide sozialetan eta publizitate-agentzietan eduki sexistei eta misoginoei buruzko publizitatea bertan behera uzteko keak eta errekerimenduak (kopurua).
III-9 Berdintasuna euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeko prozesuaren parte dela bermatzea	Klima-aldaketa arintzeko konpromisoan dagoen genero-arrakala	Jarduera jakin batzuek berekin dakarten ingurumen-inpaktua murrizteko zenbait neurri (0 km-ko produktuak erostea, teknologia birziklatua erostea, Euskadin edo Estatuan egindako arropa erostea, bizikletak erabiltzea eta abar) hartzeko prest dauden EAEko emakumeen eta gizonen proportzioen arteko aldea (ehuneko puntuak), adin-taldearen arabera.
	Energia-komunitateetan erabakiak hartzea	Tokiko energia-komunitateetan erabakiak hartzen parte hartzen duten emakumeen proportzioa (guztizkoaren gaineko %).
	Zientziaren eta teknologiaren esparruko emakume ikertzaileak	Zientziaren eta teknologiaren esparruko emakume ikertzaile nagusien eta ikerketa-taldeetako zuzendarien proportzioa (guztizkoaren gaineko %).
	STEAM ezagutza-arloetan dauden emakumeak	STEAM ezagutza-arloei ("zientzia, teknologia, ingeniari, arteak eta matematika") lotutako graduatan edo lanbide-heziketan matrikulatutako emakumeen ehunekoak (guztizkoaren gaineko %).

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
III-9 <i>Berdintasuna euskadi berreskuratzeko eta modernizatzeo prozesuaren parte dela bermatzea</i>	Mugikortasun jasangarria	Mugikortasun-patroien arabera biztanleen banaketa, sexuaren arabera (emakumeen eta gizonen %, motorizatu gabeko garraio-moduak eta garraio kolektiboa edo garraio pribatua erabiltzen dituzten kontuan hartuta).
	Nekazaritzako ustategien titulartasuna	Nekazaritzako ustategien titular diren emakumeen proportzioa (gutzizkoaren gaineko %).
III-10 <i>Gizarte-antolaketa bidezko, berdintasunezko eta jasangarriaren eredua garatzeko konpromisoa indartzea eta zabaltzea</i>	EAEko emakumeen eta gizonen berdintasun-mailaren balorazioa	Euskal biztanleek Euskadin dagoen emakumeen eta gizonen berdintasun-mailari ematen dioten batez besteko puntuazioa, sexuaren arabera (balio-eskala).
	Gizonek emakumeen eskubideen aldeko mobilizazioetan parte hartzea	Azken urtean gutxienez emakumeen berdintasunaren eta eskubideen aldeko mobilizazio batean parte hartu duten EAEko gizonen ehunekoa, azken urtean ezaugarri horietako mobilizazio batean parte hartu duten pertsona guztien gainean (%).
	Bere burua feministatzat jotzea	Beren burua feministatzat jotzen duten EAEko biztanleen ehunekoa, sexuaren eta adinaren arabera..

IV. Ardatza. Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
IV-11 <i>Emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza espezializatua indartzea</i>	EAEko maizen gertatzen diren indarkeria matxistaren egoeren pertzepzio soziala	EAEko bizi diren biztanleek maizen gertatzen diren emakumeen kontrako indarkeria matxistaren egoerei buruz duten pertzepzioa, sexuaren eta adinaren arabera (balio-eskala).
	Indarkeria matxistatzat jotzen diren gizonen emakumeenganako portaeren pertzepzioan izandako aldaketak	EAEko bizi diren biztanleek gizonen emakumeenganako portaera jakin batzuk indarkeria matxistatzat jotzerakoan eta haien larritasuna baloratzerakoan duten pertzepzioa, sexuaren eta adinaren arabera (balio-eskala).
	Baliabide espezializatu eta langileen trebakuntza, esparruen arabera	Berdintasunaren eta indarkeriaren inguruko prestakuntza (oinarrizkoa, bitartekoa, espezializatua) jaso duten indarkeria matxistaren biktimezako euskal administrazio publikoetako arreta espezializatuko baliabideetako profesionalak, esparruaren, mailaren eta sexuaren arabera (%). ↳ Esparru soziala, osasunarena, poliziarena, juridikoa eta judiziala.

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
IV-12 Emakumeen kontrako indarkeria matxistari zuzendutako erantzuna emakumeen eskubideak eta ahalduntzea esku-hartzearen erdigunean jarrita ematen dela bermatzea	Prebalentzia	<p>EAEEn bizi diren 16 urte eta gehiagoko emakumeen artean, bai egungo edo iraganeko bikotearen esparruan, bai bikotearen esparrutik kanpo, azken 12 hilabeteetan indarkeria psikologikoa, fisikoa eta/edo sexuala jasan dutela diotenen ehunekoa (%).</p> <p>EAEEn bizi diren 16 urte eta gehiagoko emakumeen artean, bikotearen esparruan eta bikotearen esparrutik kanpo, azken 12 hilabeteetan sexu-jazarpena eta jazarpen errepikatua jasan dutela diotenen ehunekoa (%).</p>
	Biktimizazioak	<p>Emakumeen kontrako biktimizazio-tasa (10.000ko hainbeste).</p> <p>↳ EAEko garapen jasangarrirako 2030 Agendaren adierazlea (5. helburua).</p> <p>Sexu-indarkeriaren ondoriozko emakumeen kontrako biktimizazio-tasa (10.000ko hainbeste).</p> <p>↳ EAEko garapen jasangarrirako 2030 Agendaren adierazlea (5. helburua).</p>
	Emakume, nerabe eta nesken salerosketa eta/edo esplotazioa	Salerosketaren eta/edo sexu-esplotazioaren biktima diren emakume, nerabe eta nesken kopuruaren urtetik urterako aldakuntza, salerosketaren xedearen arabera (%).
	Adin goiztiarreko ezkontzak	<p>EAEEn bizi diren 16 eta 17 urteko emakumeen artean, gizon batekin ezkondu direnen proportzioa (%).</p> <p>↳ EAEko garapen jasangarrirako 2030 Agendaren adierazlea (5. helburua).</p>
	Erasotzaile adingabeak	18 urte baino gutxiago dituzten indarkeria matxistaren erasotzaileen proportzioa, indarkeria matxistaren erasotzaile guztien gainean (%).
	Arreta-sare publikoaren baliabide espezializatuetatik indarkeria matxistari emandako erantzuna (arreta berriak)	<p>Euskal administrazio publikoetako indarkeria matxistaren arretarako baliabide espezializatuetatik arreta eman zaien emakume berrien proportzioa, arreta eman zaien emakume guztien gainean, baliabide motaren eta adinaren arabera (emakumeak eta seme-alabak) (%).</p> <p>Euskal administrazio publikoetako arreta espezializatuko baliabideetan arreta eman zaien emakume berrien proportzioa, arreta eman zaien emakume guztien gainean, indarkeria motaren, adinaren, nazionalitatearen eta emakumeen egoera administratiboaren arabera (%).</p> <p>Euskal administrazio publikoetako baliabide espezializatuetatik arreta psikologikoa jaso duten seme-alaba berrien proportzioa, arreta jaso duten seme-alaba guztien gainean (%).</p>
	Arreta psikologiko espezializatua jasotzeko itxarote-denbora	Bizirik ateratzen diren biktimek euskal administrazio publikoetako baliabide espezializatuetatik arreta psikologikoa jasotzeko itxaroten duten batez besteko denboraren urtetik urterako aldakuntza (egunak).
	Indarkeria matxistaren arretarako gastu publikoa	Emakumeen kontrako indarkeria matxistaren prebentzio eta arretarako bideratzen den euskal administrazio publikoen gastuaren proportzioa (%).

Helburu estrategikoa	Adierazlea	Deskribapena
IV-13 <i>Emakumeen kontrako indarkeria matxistari aurre egiten dioten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea</i>	Erakunde arteko protokoloak Indarkeria matxistaren prebentzio eta arretarako protokoloen biztanle-estaldura	EAEn gutxien ikusten diren emakumeen kontrako indarkeria matxistaren adierazpenei erantzuteko onartutako erakunde arteko protokoloak, erantzuten dioten indarkeria motaren arabera (kopurua eta mota). (EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei ematen zaien arreta koordinatzeko erakundeen arteko III. Akordioaren esparruan landutako protokoloak). Plndarkeria matxistaren prebentzio eta/edo arretarako tokiko protokoloen estaldura duten biztanleen ehunekoa, lurralde historikoaren arabera, lurralde historiko bakoitzeko biztanle guztien gainean (%).

Eranskinak

I. Eranskina

Erantzukizunen taula. Euskal erakunde publikoak

Instituciones públicas vascas:

- **Autonomia Erkidegoa / EAeko Administrazioa**, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
- **Foru Administrazioa**, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
- **Toki Administrazioa**, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
- **Euskal sektore publikoa osatzen duten beste erakunde batzuk**: Nortasun juridiko independentedun erakunde publikoak, adskripzio-araubiderik gabeak, Eusko Legebiltzarra, Lurralde Historikoetako Batzar Nagusiak, Arartekoa, Herri Kontuen Euskal Epaitagia, Euskal Herriko Unibertsitatea eta beste erakunde publiko batzuk.

I. Ardatza. Gobernu ona

I-1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA					
1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
I-1.1	Araudia	●	●	●	
I-1.2	Plangintza berria	●	●	●	●
I-1.3	Berdintasunerako erakunde-plangintzaren kultura	●	●	●	●
I-1.4	Barne-planak	●	●	●	●
2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
I-1.5	Eae-ko administrazioko berdintasunerako unitateak	●			
I-1.6	Berdintasunerako unitateak foru aldundietan eta udaletan		●	●	
I-1.7	Berdintasunerako egiturak beste erakunde publiko batzuetan				●
I-1.8	Kalitate-estandarrak	●	●	●	

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
I-1.9	Prestakuntza espezializatua	●	●	●	●
I-1.10	Prestakuntza ez espezifikoa	●	●	●	●
I-1.11	Trebakuntza-baldintzak	●	●	●	●
I-1.12	Baliabide didaktikoak eta metodologikoak	●	●	●	●

4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
I-1.13	Aurrekontu orokorrak	●	●	●	●
I-1.14	Aurrekontu espezifikoak	●	●	●	
I-1.15	Berdintasun-unitateen aurrekontuak	●	●	●	

I-2. ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
I-2.1	Estatistikak eta azterlanak	●	●	●	●
I-2.2	Komunikazioa	●	●	●	●
I-2.3	Arauen ebaluazioa	●	●	●	●
I-2.4	Hautaketa-prozesuak	●	●	●	●
I-2.5	Zuzendaritza-organoak, auzitegiak eta epaimahaiak	●	●	●	●
I-2.6	Kontratazioa eta dirulaguntzak	●	●	●	●
I-2.7	Plan estrategikoak eta sektorialak	●	●	●	●

I-3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNAZIONALIZAZIOA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
I-3.1	Erakundeen koordinazioa	●	●	●	●
I-3.2	Politiken arteko lankidetzak	●	●	●	
I-3.3	Internazionalizazioa	●	●	●	
7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
I-3.4	Parte-hartzea	●	●	●	●
I-3.5	Berrikuntza eta etengabeko hobekuntza	●	●	●	●
I-3.6	Gardentasuna eta kontuak ematea	●	●	●	●
8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
I-3.7	Interseksionalitatea	●	●	●	●
I-3.8	Gizonak eta maskulinitateak	●	●	●	●
I-3.9	Euskararen biziberritzea	●	●	●	●
I-3.10	Ingurumena eta larrialdi klimatikoa	●	●	●	●

II. Ardatza. Emakumeen ahalduntzea

II-4. POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOARI LAGUNTZEA

9. ILDOA. ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
II-4.1	Lanaldi osoko enplegua	●	●	●	
II-4.2	Enplegurako sarbidea	●	●	●	●
II-4.3	Enplegu-baldintzak	●	●	●	●
II-4.4	Autoenplegua eta ekintzailtza	●	●	●	
II-4.5	Sektore feminizatuak	●	●	●	●
10. ILDOA. POBREZIA DESAGERRARAZTEA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
II-4.6	Pentsioak	●	●	●	
II-4.7	Soldatak	●	●	●	●
II-4.8	Zainketaren sektorea	●	●	●	
II-4.9	Pobreziaren feminizazioaren analisisa	●	●	●	

II-5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA EREMU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA

11. ILDOA. PARTAIDETZA SOZIALA ETA POLITIKOA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
II-5.1	Emakumeen ekarpenak	●	●	●	●
II-5.2	Emakumeen elkarteak	●	●	●	
II-5.3	Emakumeen ahalduntze-eskolak eta etxeak	●	●	●	
II-5.4	Erakunde sozioekonomikoak eta politikoak	●	●	●	●
II-5.5	Parte-hartzea aisian eta kulturaren	●	●	●	

12. ILDOA. LIDERGO FEMINISTAK ETA BERDINTASUNERAKO EMAKUMEEN ARTEKO ITUNAK		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOAK	FORALA	TOKKOA	
II-5.6	Ordezkaritza politikoa	●	●	●	●
II-5.7	Zuzendaritza-postuak	●	●	●	●
II-5.8	Berdintasunerako aliantzak	●	●	●	●
II-5.9	Sare feministak	●	●	●	

II-6. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIA DITZATEN BERMATZEA

13. ILDOA. OSASUNERAKO ETA ONGIZATERAKO ESKUBIDEA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOAK	FORALA	TOKKOA	
II-6.1	Osasun-politikak	●	●	●	
II-6.2	Ohitura osasungarriak eta jokabide arriskutsuak	●	●	●	
II-6.3	Hezkuntza afektiboa eta sexuala	●	●	●	
II-6.4	Sexu- eta ugalketa-osasuna	●	●	●	

14. ILDOA. EMAKUMEEN ESKUBIDEEN ERABILERA IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOAK	FORALA	TOKKOA	
II-6.5	Desgaitasuna duten emakumeak	●	●	●	●
II-6.6	Emakume migratuak, arrazializatuak, ijitoak eta beste komunitate eta talde etniko batzuetakoak	●	●	●	●
II-6.7	Indarkeria matxistatik bizirik atera direnak	●	●	●	●
II-6.8	Emakume gazteak	●	●	●	●
II-6.9	LGTBI+ kolektiboa	●	●	●	●
II-6.10	Adineko emakumeak	●	●	●	●
II-6.11	Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familiak	●	●	●	●
II-6.12	Gizarte-bazterketa larrian dauden emakumeak	●	●	●	●

III. Ardatza. Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria

III-7. DEMOKRAZIA ZAINZAILEREN ERAIKUNTZARANTZ AURRERA EGITEA

15. ILDOA. ZAINKETEN ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-7.1 Etika	●	●	●	●
III-7.2 Politika	●	●	●	●
III-7.3 Praktika	●	●	●	●
III-7.4 Beste zainketa modu batzuk	●	●	●	●

16. ILDOA. ERANTZUNKIDETASUNA ZAINKETETAN	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-7.5 Hornidura unibertsala eta publikoa	●	●	●	●
III-7.6 Enplegu-egiturak egokitzea	●	●	●	●
III-7.7 Gizonen inplikazioa	●	●	●	●

III-8. ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA

17. ILDOA. ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-8.1 Berdintasun-planak enpresetan	●	●	●	●
III-8.2 Ordainsarien gardentasuna	●	●	●	●
III-8.3 Kudeaketa aurreratua	●	●	●	●
III-8.4 Laneko segurtasuna eta osasuna	●	●	●	●

18. ILDOA. KULTURA, KIROLA ETA HEDABIDEAK	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-8.5 Kultura eta gizarte-memoria	●	●	●	●
III-8.6 Ondarea	●	●	●	●
III-8.7 Kirola	●	●	●	●
III-8.8 Hedabideak, publizitate-agentziak eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak	●	●	●	●

III-9. BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE DELA BERMATZEA

19. ILDOA. TRANTSIZIO EKOLOGIKOA ETA JUSTIZIA KLIMATIKOA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-9.1	Begirada ekofeminista	●	●	●	●
III-9.2	Bizitza iraunkorragoak	●	●	●	●
III-9.3	Klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategiak	●	●	●	
III-9.4	Ekoizpen eta kontsumo eredu berdinzaleagoak	●	●	●	●
20. ILDOA. ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-9.5	Berdintasunezko zientzia eta teknologia seguru, inklusibo eta irisgarri baterantz	●	●	●	●
III-9.6	Steam bokazioa	●	●	●	●
III-9.7	Emakumeak ikerketan	●	●	●	●
III-9.8	Teknologiaren arloko ikusgarritasuna	●	●	●	●
III-9.9	Inklusio digitala	●	●	●	●
III-9.10	Berdintasunerako teknologian eta berrikuntzan inbertitzea	●	●	●	●
21. ILDOA. GIZARTE- ETA LURRALDE-KOHESIOA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-9.11	Bizi-kalitatea eta lurralde-oreka	●	●	●	●
III-9.12	Nekazaritzako ustategien jabetza	●	●	●	
III-9.13	Mugikortasun jasangarria eta berdintasunezko irisgarritasuna	●	●	●	
III-9.14	Etxebizitza, hirigintza eta lurralde-antolaketa	●	●	●	●

III-10. GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKO, BERDINTASUNEZKO ETA JASANGARRIAREN EREDUA GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA ZABALTZEA

22. ILDOA. HEZKIDETZA	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-10.1 Ikastetxeko hezkidetzak-proiektuak	●			
III-10.2 Egiturak eta trebakuntza	●			
III-10.3 Ikasketak aukeratzeko dibertsifikazioa	●			
III-10.4 Hezkidetzako materialak	●			
III-10.5 Hezkuntza-sisteman irautea eta parte hartzea	●			
23. ILDOA. GIZONEK BERDINTASUNAREKIN DUTEN KONPROMISOA	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-10.6 Kontzientzia hartzea	●	●	●	●
III-10.7 Berdintasunerako ekintza	●	●	●	●
24. ILDOA. HERRITARRAK GIZARTE-ERALDAKETAREN PROTAGONISTA	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
III-10.8 Ustezko berdintasunaren mitoa desegiten	●	●	●	●
III-10.9 Berdintasunaren ikaskuntza	●	●	●	
III-10.10 Berdintasunerako itunak	●	●	●	

IV. Ardatza. Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

IV-11. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA

25. ILDOA. IKERKETA ETA INFORMAZIOA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
IV-11.1	Ikerketaren espezializazioa	●	●	●	●
IV-11.2	Informazio-sistemak	●	●	●	
IV-11.3	Ebaluazio sistematikoa	●	●	●	
26. ILDOA. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
IV-11.4	Estereotipoak eta aurreiritziak	●	●	●	●
IV-11.5	Gutxiago ikusten diren indarkeriak	●	●	●	
IV-11.6	Indarkeriazko portaerak	●	●	●	
27. ILDOA. TREBAKUNTZA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
IV-11.7	Administrazio publikoko profesionalena	●	●	●	
IV-11.8	Eragile juridiko eta judizialena	●			
IV-11.9	Erakunde pribatuetako profesionalena	●	●	●	

IV-12: EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI ZUZENDUTAKO ERANTZUNA EMAKUMEEN ESKUBIDEAK ETA AHALDUNTZEA ESKU-HARTZEAREN ERDIGUNEAN JARRITA EMATEN DELA BERMATZEA

28. ILDOA. DETEKZIOA		EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAK
		AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
IV-12.1	Detekzio goiztiarra	●	●	●	●
IV-12.2	Detekzio-mekanismoak	●	●	●	

29. ILDOA. ARRETA INTEGRALA	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
IV-12.3 Arreta-eredua	●	●	●	
IV-12.4 Informatzioa eta orientazioa	●	●	●	
IV-12.5 Osasun-arreta	●			
IV-12.6 Gizarte-zerbitzuak eta -prestazioak	●	●	●	
IV-12.7 Indarkeriaren zuzeneko beste biktima batzuentzako arreta	●	●	●	
IV-12.8 Justiziarako sarbidea	●			
IV-12.9 Poliziaren arreta eta babesa	●		●	
IV-12.10 Etxebizitza	●		●	
IV-12.11 Enplegua	●	●	●	
IV-12.12 Hezkuntza	●		●	

30. ILDOA. KONPONKETA	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
IV-12.13 Konpentsazio-laguntzak	●			
IV-12.14 Erabat osatzea	●	●	●	
IV-12.15 Kaltearen konponketa kolektiboa	●	●	●	
IV-12.16 Lan komunitarioa	●	●	●	

IV-13: EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI AURRE EGITEN DIOTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATZEA

31. ILDOA. ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA	EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK			EUSKAL SEKTORE PUBLIKOA
	AUTONOMIKOA	FORALA	TOKKOA	
IV-13.1 Indarkerian eskumena duten erakundeen artean	●	●	●	
IV-13.2 Akordioak eta protokoloak	●	●	●	

II. Eranskina

Erantzukizunen taula. EAE-ko administrazioa

I. Ardatza. Gobernu ona

I-1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

ERANTZUKIZUNA

I-1.1	Araudia	Sail guztiak.
I-1.2	Plangintza berria	Sail guztiak.
I-1.3	Berdintasunerako erakunde-plangintzaren kultura	Sail guztiak.
I-1.4	Barne-planak	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua.

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

ERANTZUKIZUNA

I-1.5	EAE-ko administrazioko berdintasunerako unitateak	Sail guztiak.
I-1.6	Berdintasunerako unitateak foru aldundietan eta udal-letan	
I-1.7	Berdintasunerako egiturak beste erakunde publiko batzuetan	
I-1.8	Kalitate-estandarrak	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua.

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

ERANTZUKIZUNA

I-1.9	Prestakuntza espezializatua	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua.
I-1.10	Prestakuntza ez espezifikoa	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua.
I-1.11	Trebakuntza-baldintzak	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua.
I-1.12	Baliabide didaktikoak eta metodologikoak	Sail guztiak.

4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK

ERANTZUKIZUNA

I-1.13	Aurrekontu orokorrak	Ekonomia eta Ogasuna.
I-1.14	Aurrekontu espezifikoak	Sail guztiak.
I-1.15	Berdintasun-unitateen aurrekontuak	Sail guztiak.

I-2. ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

ERANTZUKIZUNA

I-2.1	Estatistikak eta azterlanak	Sail guztiak.
I-2.2	Komunikazioa	Sail guztiak.
I-2.3	Arauen ebaluazioa	Sail guztiak.
I-2.4	Hautaketa-prozesuak	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua.
I-2.5	Zuzendaritza-organoak, auzitegiak eta epaimahaiak	Sail guztiak.
I-2.6	Kontratazioa eta dirulaguntzak	Sail guztiak.
I-2.7	Plan estrategikoak eta sektorialak	Sail guztiak.

I-3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNAZIONALIZAZIOA

ERANTZUKIZUNA

I-3.1	Erakundeen koordinazioa	Sail guztiak.
I-3.2	Politiken arteko lankidetzak	Sail guztiak.
I-3.3	Internazionalizazioa	Sail guztiak.

7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

ERANTZUKIZUNA

I-3.4	Parte-hartzea	Sail guztiak.
I-3.5	Berrikuntza eta etengabeko hobekuntza	Sail guztiak.
I-3.6	Gardentasuna eta kontuak ematea	Sail guztiak.

8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

ERANTZUKIZUNA

I-3.7	Interseksionalitatea	Sail guztiak.
I-3.8	Gizonak eta maskulinitateak	Sail guztiak.
I-3.9	Euskararen biziberritzea	Sail guztiak.
I-3.10	Ingurumena eta larrialdi klimatikoa	Jasangarritasuna eta Ingurumena eta Berdintasuna.

II. Ardatza. Emakumeen ahalduntzea

II-4. POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOARI LAGUNTzea

9. ILDOA. ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN

ERANTZUKIZUNA

II-4.1	Lanaldi osoko enplegua	Lehendakaritza, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua, Gizarte Politikak, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Ekonomiaren Garapena, Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa eta Berdintasuna.
II-4.2	Enplegurako sarbidea	Lehendakaritza, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua, Gizarte Politikak, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Ekonomiaren Garapena, Turismoa eta Merkataritza eta Kontsumoa.
II-4.3	Enplegu-baldintzak	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua Gizarte Politikak, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Ekonomiaren Garapena, Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa, eta Berdintasuna.
II-4.4	Autoenplegua eta ekintzailtza	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua, Gizarte Politikak, Lana eta Enplegua, Ekonomiaren Garapena, Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa, eta Berdintasuna.
II-4.5	Sektore feminizatuak	Gizarte Politikak, Lana eta Enplegua, Ekonomiaren Garapena, Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa.

LÍNEA 10. ERRADICACIÓN DE LA POBREZA

ERANTZUKIZUNA

II-4.6	Pentsioak	Gizarte Politikak, Lana eta Enplegua, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua eta Ekonomia eta Ogasuna.
II-4.7	Soldatak	Gizarte Politikak, Lana eta Enplegua, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua eta Ekonomiaren Garapena.

II-4.8	Zainketaren sektorea	Gizarte Politikak eta Lana eta Enplegua.
II-4.9	Pobreziaren feminizazioaren analisia	Gizarte Politikak, Ekonomia eta Ogasuna eta berdintasuna.

II-5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA EREMU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA

11. ILDOA. PARTAIDETZA SOZIALA ETA POLITIKOA		ERANTZUKIZUNA
II-5.1	Emakumeen ekarpenak	Sail guztiak.
II-5.2	Emakumeen elkarteak	Lehendakaritza eta Berdintasuna.
II-5.3	Emakumeen ahalduntze-eskolak eta etxeak	Berdintasuna.
II-5.4	Erakunde sozioekonomikoak eta politikoak	Lehendakaritza, Ekonomiaren Garapena, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Kultura, Hizkuntza Politika eta Berdintasuna.
II-5.5	Parte-hartzea aisian eta kulturari	Kultura, Hizkuntza Politika, Hezkuntza eta Berdintasuna.

12. ILDOA. LIDERGO FEMINISTAK ETA BERTINTASUNERAKO EMAKUMEEN ARTEKO ITUNAK		ERANTZUKIZUNA
II-5.6	Ordezkaritza politikoa	Sail guztiak.
II-5.7	Zuzendaritza-postuak	Sail guztiak.
II-5.8	Berdintasunerako aliantzak	Sail guztiak.
II-5.9	Sare feministak	Lehendakaritza, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua eta Berdintasuna.

II-6. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIA DITZATEN BERMATZEA

13. ILDOA. OSASUNERAKO ETA ONGIZATERAKO ESKUBIDEA		ERANTZUKIZUNA
II-6.1	Osasun-politikak	Osasuna.
II-6.2	Ohitura osasungarriak eta jokabide arriskutsuak	Osasuna, Hezkuntza, Gizarte Politikak, Lana eta Enplegua, Gobernantza Publikoa eta Autogobernua eta Segurtasuna.

II-6.3	Hezkuntza afektiboa eta sexuala	Osasuna, Hezkuntza, Gizarte Politikak eta Lehendakaritza.
II-6.4	Sexu- eta ugalketa-osasuna	Osasuna eta Lana eta Enplegua.

14. ILDOA. EMAKUMEEN ESKUBIDEEN ERABILERA IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK

ERANTZUKIZUNA

II-6.5	Desgaitasuna duten emakumeak	Sail guztiak.
II-6.6	Emakume migratuak, arrazializatuak, ijitoak eta beste komunitate eta talde etniko batzuetakoak	Sail guztiak.
II-6.7	Indarkeria matxistatik bizirik atera direnak	Sail guztiak.
II-6.8	Emakume gazteak	Sail guztiak.
II-6.9	LGTBI+ kolektiboa	Sail guztiak.
II-6.10	Adineko emakumeak	Sail guztiak.
II-6.11	Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familiak	Sail guztiak.
II-6.12	Gizarte-bazterketa larrian dauden emakumeak	Sail guztiak.

III. Ardatza. Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasuneko eta jasangarria

III-7. DEMOKRAZIA ZAINZAILEAREN ERAIKUNTZARANTZ AURRERA EGITEA

15. ILDOA. ZAINKETA ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA

ERANTZUKIZUNA

III-7.1	Etika	Sail guztiak.
III-7.2	Politika	Sail guztiak.
III-7.3	Praktika	Sail guztiak.
III-7.4	Beste zainketa modu batzuk	Sail guztiak.

16. ILDOA. ERANTZUNKIDETASUNA ZAINKETETAN

ERANTZUKIZUNA

III-7.5	Hornidura unibertsala eta publikoa	Gizarte Politikak eta Hezkuntza.
III-7.6	Enplegu-egiturak egokitzea	Sail guztiak.
III-7.7	Gizonen inplikazioa	Sail guztiak.

III-8. ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA

17. ILDOA. ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK

ERANTZUKIZUNA

III-8.1	Berdintasun-planak enpresetan	Lana eta Enplegua eta Berdintasuna.
III-8.2	Ordainsarien gardentasuna	Gobernantza Publikoa eta Autogobernua, Lana eta Enplegua eta Berdintasuna.
III-8.3	Kudeaketa aurreratua	Ekonomiaren Garapena, Lana eta Enplegua eta Berdintasuna.
III-8.4	Laneko segurtasuna eta osasuna	Lana eta Enplegua eta Berdintasuna.

18. ILDOA. KULTURA, KIROLA ETA HEDABIDEAK

ERANTZUKIZUNA

III-8.5	Kultura eta gizarte-memoria	Kultura eta Hizkuntza Politika.
III-8.6	Ondarea	Kultura.
III-8.7	Kirola	Kultura eta Hezkuntza.
III-8.8	Hedabideak, publizitate-agentziak eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak	Lehendakaritza, Kultura, Hizkuntza Politika, Hezkuntza eta Berdintasuna.

III-9. BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE DELA BERMATZEA

19. ILDOA. TRANTSIZIO EKOLOGIKOA ETA JUSTIZIA KLIMATIKOA

ERANTZUKIZUNA

III-9.1	Begirada ekofeminista	Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena, Ekonomia eta Ogasuna eta Berdintasuna.
III-9.2	Bizitza iraunkorrakoak	Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena, Ekonomia eta Ogasuna, Garraioa, Etxebizitza eta Berdintasuna.
III-9.3	Klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategiak	Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena, Ekonomia eta Ogasuna, Garraioa, Etxebizitza eta Berdintasuna.
III-9.4	ekoizpen eta kontsumo eredu berdinzaleagoak	Merkataritza eta Kontsumoa, Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena, Ekonomia eta Ogasuna eta Berdintasuna.

20. ILDOA. ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA.

ERANTZUKIZUNA

III-9.5	Berdintasunezko zientzia eta teknologia seguru, inklusibo eta irisgarri baterantz	Hezkuntza, Ekonomiaren Garapena, Ekonomia eta Ogasuna, Lana eta Enplegua eta Berdintasuna.
III-9.6	Steam bokazioa	Hezkuntza, Ekonomiaren Garapena, Ekonomia eta Ogasuna, Lana eta Enplegua eta Berdintasuna.
III-9.7	Emakumeak ikerketan	Hezkuntza, Ekonomiaren Garapena, Ekonomia eta Ogasuna eta Lana eta Enplegua.
III-9.8	Teknologiaren arloko ikusgarritasuna	Hezkuntza, Ekonomiaren Garapena, Ekonomia eta Ogasuna eta Lana eta Enplegua.
III-9.9	Inklusio digitala	Hezkuntza, Ekonomiaren Garapena, Ekonomia eta Ogasuna eta Gobernantza Publikoa eta Autogobernua..
III-9.10	Berdintasunerako teknologian eta berrikuntzan inbertitzea	Hezkuntza, Ekonomiaren Garapena, Ekonomia eta Ogasuna.

21. ILDOA. GIZARTE- ETA LURRALDE-KOHESIOA

ERANTZUKIZUNA

III-9.11	Bizi-kalitatea eta lurralde-oreka	Lurralde Plangintza, Garraioa, Jasangarritasuna eta Ingurumena, Lana eta Enplegua, Ekonomia eta Ogasuna eta Berdintasuna.
III-9.12	Nekazaritzako ustategien jabetza	Ekonomiaren Garapena, Jasangarritasuna eta Ingurumena.
III-9.13	Mugikortasun jasangarria eta berdintasunezko irisgarritasuna	Garraioa, Jasangarritasuna eta Ingurumena
III-9.14	Etxebizitza, hirigintza eta lurralde-antolaketa o	Lurralde Plangintza, Garraioa, Jasangarritasuna eta Ingurumena, Etxebizitza eta Berdintasuna.

III-10. GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKO, BERDINTASUNEZKO ETA JASANGARRIAREN EREDUA GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA ZABALTZEA

22. ILDOA. HEZKIDETZA

ERANTZUKIZUNA

III-10.1	Ikastetxeko hezkidetzeta-proiektuak	Hezkuntza.
III-10.2	Egiturak eta trebakuntza	Hezkuntza.
III-10.3	Ikasketak aukeratzeko dibertsifikazioa	Hezkuntza.
OS10.4	Hezkidetzako materialak	Hezkuntza eta Berdintasuna.
III-10.5	Hezkuntza-sisteman irautea eta parte hartzea	Hezkuntza.

23. ILDOA. GIZONEK BERDINTASUNAREKIN DUTEN KONPROMISOA

ERANTZUKIZUNA

III-10.6	Kontzientzia hartzea	Sail guztiak.
III-10.7	Berdintasunerako ekintza	Sail guztiak.

24. ILDOA. HERRITARRAK GIZARTE-ERALDAKETAREN PROTAGONISTA

ERANTZUKIZUNA

III-10.8	Ustezko berdintasunaren mitoa desegiten	Lehendakaritza, Hezkuntza, Kultura eta Berdintasuna
III-10.9	Berdintasunaren ikaskuntza	Lehendakaritza, Hezkuntza, Kultura eta Berdintasuna
III-10.10	Berdintasunerako itunak	Sail guztiak.

IV. Ardatza. Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

IV-11. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA

25. ILDOA. IKERKETA ETA INFORMAZIOA

ERANTZUKIZUNA

IV-11.1	Ikerketaren espezializazioa	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna eta Berdintasuna.
IV-11.2	Informazio-sistemak	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Etxebizitza eta Berdintasuna.
IV-11.3	Ebaluazio sistematikoa	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Etxebizitza eta Berdintasuna.

26. ILDOA. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

ERANTZUKIZUNA

IV-11.4	Estereotipoak eta aurreiritziak	Sail guztiak.
IV-11.5	Gutxiago ikusten diren indarkeriak	Lehendakaritza, Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Etxebizitza eta Berdintasuna.
IV-11.6	Indarkeriazko portaerak	Lehendakaritza, Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, eta Berdintasuna.

27. ILDOA. TREBAKUNTZA

ERANTZUKIZUNA

IV-11.7	Detekzio goiztiarra	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Etxebizitza eta Berdintasuna.
IV-11.8	Eragile juridiko eta judizialena	Justizia eta Berdintasuna.
IV-11.9	Erakunde pribatuetako profesionalena	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Etxebizitza eta Berdintasuna.

IV-12: EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI ZUZENDUTAKO ERANTZUNA EMAKUMEEN ESKUBIDEAK ETA AHALDUNTZEA ESKU-HARTZEAREN ERDIGUNEAN JARRITA EMATEN DELA BERMATZEA

28. ILDOA. DETEKZIOA

ERANTZUKIZUNA

IV-12.1	Detekzio goiztiarra	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna.
IV-12.2	Detekzio-mekanismoak	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna eta Berdintasuna.

29. ILDOA. ARRETA INTEGRALA

ERANTZUKIZUNA

IV-12.3	Arreta-eredua	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Etxebizitza, Hizkuntza Politika, eta Berdintasuna.
IV-12.4	Informazioa eta orientazioa	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna, Etxebizitza eta Berdintasuna.
IV-12.5	Osasun-arreta	Osasuna.
IV-12.6	Gizarte-zerbitzuak eta -prestazioak	Gizarte Politikak.
IV-12.7	Indarkeriaren zuzeneko beste biktima batzuentzako arreta	Gizarte Politikak, Osasuna, Hezkuntza, Justizia eta Berdintasuna.
IV-12.8	Justiziarako sarbidea	Justizia.
IV-12.9	Polizien arreta eta babesa	Segurtasuna.
IV-12.10	Etxebizitza	Etxebizitza.
IV-12.11	Enplegua	Lana eta Enplegua.
IV-12.12	Hezkuntza	Hezkuntza.

30. ILDOA. KONPONKETA

ERANTZUKIZUNA

IV-12.13	Konpentsazio-laguntzak	Justizia, Gizarte Politikak eta Berdintasuna.
IV-12.14	Erabat osatzea	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna eta Berdintasuna.
IV-12.15	Kaltearen konponketa kolektiboa	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna eta Berdintasuna.
IV-12.16	Lan komunitarioa	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna eta Berdintasuna.

IV-13: EK13. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI AURRE EGITEN DIOTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATZEA

31. ILDOA. ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA

ERANTZUKIZUNA

IV-13.1	Indarkerian eskumena duten erakundeen artean	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna eta Berdintasuna.
IV-13.2	Akordioak eta protokoloak	Gizarte Politikak, Justizia, Segurtasuna, Lana eta Enplegua, Hezkuntza, Osasuna eta Berdintasuna.

III. Eranskina

2030 estrategiaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen arteko koherentzia

I. Areatza. Gobernu ona

I-1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

KOHERENTZIA

I-1.1 Araudia

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legean xedatutakoa zehazteko eta garatzeko euskal administrazio publikoek onartzen dituzten berdintasunerako arauen (legeen, foru-arauen eta ordenantzen) kopurua handitzea..

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (printzipio orokor guztiak).

I-1.2 Berdintasunerako erakunde-plangintzaren kultura

Beren eskumenen esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan propioak egiten dituzten eta horiek hedatzeko beharrezko baliabideak ematen dituzten euskal erakunde publiko berrien kopurua handitzea.

10. Artikulua. Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk. (10.2).

16. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planak. (16.3 eta 16.7).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (printzipio orokor guztiak).

I-1.3 Barne-planak

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legea ezarritako gutxieneko edukiak emakumeen eta gizonen berdintasunerako planetan txertatzen dituzten eta beren plangintza instituzionalaren kulturaren berdintasuna sendotzen duten euskal administrazio publikoen kopurua handitzea.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

16. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planak. (16.1-6).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (printzipio orokor guztiak).

I-1.4 Barne-planak

Beren zerbitzura dauden langileei zuzendutako berdintasunerako barne-planak eta sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpen protokoloak dituzten euskal herri-administrazioen kopurua handitzea.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak.

43. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

44. Artikulua. Ordainsari-diskriminazioa.

46. Artikulua. Negoziazio kolektiboa.

47. Artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

53. Artikulua. Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea.

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

KOHERENTZIA

I-1.5 EAE-ko administrazio-berdintasunerako unitateak

Eusko Jurlaritzari atxikitako sailetan, erakunde autonomoetan eta erakunde publikoetan behar adina langile, posizio organiko eta harreman funtzional dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

11. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateak.

I-1.6 Berdintasunerako unitateak foru aldundietan eta udaletan

Beren egiturak gutxienez berdintasunerako erakunde, organo edo administrazio-unitate bat egoteko egokitzen dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea, edo administrazio-egitura horiek langile espezializatu nahikoekin eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiekin indartzea.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

10. Artikulua. Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk. (10.1, 10.3, 10.4 eta 10.5).

I-1.7 Berdintasunerako egiturak beste erakunde publiko batzuetan

Euskal sektore publikoan langile espezializatuak, baliabide nahikoak eta berdintasun-politikak garatzeko posizio organiko egokia duten erakundeen kopurua handitzea.

10. Artikulua. Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk. (10.6).

I-1.8 Kalitate-estandarrak

Berdintasuneko teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzen dizkieten administrazio publikoen kopurua handitzea (lanpostu-zerrendetan sartzea, lanbide-sailekaren A taldea, dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa eta prestakuntza espezializatua).

18. Artikulua. EAEko botere publikoetako langileen trebakuntza. (18.6).

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK TREBAKUNTZA

KOHERENTZIA

I-1.9 Prestakuntza espezializatua

Prestakuntza derrigorrezkoa eta iraunkorra emanda, berdintasunerako prestakuntza-planak dituzten eta langile guztiei (zuzendaritza-eginkizunak eta kargu publikoak dituzten langileak barne), euskararen erabilera sustatuz, zuzendutako prestakuntza-ekintzak dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.16 Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

18. Artikulua. EAEko botere publikoetako langileen trebakuntza. (18.1 y 18.2).

57. Artikulua. Prestakuntza.

I-1.10 Prestakuntza ez espezifikoa

Berdintasunerako prestakuntza-eskaintza ez espezifikoa aztertzen eta egokitzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, genero-ikuspegia zeharka txerta dezaten.

18. Artikulua. EAEko botere publikoetako langileen trebakuntza. (18.3).

I-1.11 Trebakuntza-baldintzak

Berdintasunaren arloko ezagutza-baldintza espezifikokoak ezartzen dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, arlo horretako aholkularitza teknikoak duten plazak eskuratu eta/edo sustatzeko.

18. Artikulua. EAEko botere publikoetako langileen trebakuntza. (18.4 Y 18.5.).

I-1.12 BALIABIDE DIDAKTIKOAK ETA METODOLOGIKOAK

Euskal erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aplikatzeko bidean aurrera egiteko egiten diren materialen, tresnen eta metodologiaren kopurua handitzea.

18. Artikulua. EAEko botere publikoetako langileen trebakuntza. (18.1).

4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK

KOHERENTZIA

I-1.13 Aurrekontu orokorrak

Berdintasunerako Legea garatzeko behar diren baliabide ekonomikoak (berdintasunerako erakunde eta egiturak) aurrekontu orokorretan esleitzen eta zehazten dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.

15. Artikulua. Aurrekontuak.

Seigarren xedapen gehigarria. Autonomia Erkodegoaren baliabideak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politketarako.

I-1.14 Aurrekontu espezifikokoak

EAEko administrazio publikoetako sail, zuzendaritza edo arloen kopurua handitzea, beren aurrekontu-partidetan berdintasun-politika garatzeko behar dituzten baliabide ekonomikoak urtero esleitzen eta zehazten dituztenak.

15. Artikulua. Aurrekontuak.

I-1.15 Berdintasun-unitateen aurrekontuak

Berdintasunerako unitateetan beren helburuak betetzeko behar adinako aurrekontu-zuzkidura duten euskal herri-administrazioen kopurua handitzea.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

10. Artikulua. Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk.

11. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateak.

5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

KOHERENTZIA

I-2.1 Estatistikak eta azterlanak

Pertsonen buruzko informazioa biltzean, tratatzean, aztertzean eta zabaltzean genero-ikuspegia kontuan hartzen duten estatistikak eta azterlanen ehunekoa handitzea (sistematikoki txertatzea sexuaren aldagaia, genero-adierazle berriak, laginen tamaina handitzea, beste aldagai batzuk –adina, jatorri etnikoa, klase soziala, hizkuntza, etab.– kontuan hartzea).

3. Artikulua. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.8. Ikuspegi intersektionala txertatzea eta 3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

17. Artikulua. Estatistikak eta azterlanak.

I-2.2 Komunikazioa

Euskal administrazio publikoen komunikazio-euskarrietan edukien kopurua handitzea kasu hauetan: berdintasunaren arloan egindako aurrerapenak agerian uzten dituztenak, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituztenak, eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez sexista egiten dutenak.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

19. Artikulua. Administrazioaren araudia eta jardura. (19.4).

26. Artikulua. Politika (26.2).

I-2.3 Arauen ebaluazioa

Genero-desberdintasunak murrizteko edo ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak jasotzen dituzten arauen kopurua handitzea.

20. Artikulua. Generoaren araberako inpaktua aurretiaz ebaluatzea, desberdinkeriak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko.

I-2.4 Hautaketa-prozesuak

Berdintasun-neurriak aplikatzen dituzten enplegu publikoko lanpostuetarako sarbide, hornidura eta sustapenerako hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

(Gai-zerrendetan txertatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioari eta lortu nahi den lanpostuaren eremu publiko zehatzean aplikatzeari buruzko edukiak; klausula bat txertatzea, zeinaren bidez, gaikuntza-berdintasuna egonez gero, emakumeei lehentasuna emango zaien emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan; aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten: zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran senideak zaintzeagatik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo familia eta lana erantzunkidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; hautaketa-, sarbide- eta hornidura-prozesuetan haurdunaldi, erditze eta erditze ondoko egoeran dauden emakumeek izan behar dituzten eskubideak edo neurriak ezartzea, etab.).

18. Artikulua. EAEko botere publikoetako langileen trebakuntza. (18.5).

21. Artikulua. Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak. (21.1.a), c) eta d).

22. Artikulua. Kontratazio publikoa.

I-2.5 Zuzendaritza-organismoak, auzitegiak eta epaimahaiak

Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten zuzendaritza-organismoen, auzitegien eta epaimahaien ehunekoa handitzea.

21. Artikulua. Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak. (21.2).

26. Artikulua. Politika. (26.1).

28. Artikulua. Kultura-jarduerak. (28c)).

I-2.6 Kontratazioa eta dirulaguntzak

Berdintasun-klausula eraginkorrak dituzten kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenen ehunekoa handitzea, askotariko diskriminazioei aurre egiten dieten emakumeen egoera kontuan hartzea eta horiek betetzen direla egiaztatze mekanismoak ezartzea.

22. Artikulua. Kontratazio publikoa.

23. Artikulua. Dirulaguntzak.

24. Artikulua. Kontratazio publikoaren eta dirulaguntzen xedapen erkideak.

I-2.7 Plan estrategikoak eta sektorialak

Plangintzaren fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatzen duten plan estrategiko eta sektorialen kopurua handitzea.

25. Artikulua. Plan sektorialak eta estrategikoak.

I-3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNAZIONALIZAZIOA

KOHERENTZIA

I-3.1 Erakundeen koordinazioa

Berdintasunerako erakunde arteko eta sail arteko koordinazio-egiturak indartzea, sendotzea eta areagotzea euskal administrazio publikoetan.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.11. Lankidetzaren, koordinazioaren eta nazioartekotzearen)

12. Artikulua. Erakundearteko koordinazioa.

13. Artikulua. Sailarteko koordinazioa.

I-3.2 Politiken arteko lankidetzaren

Berdintasunerako politikak bultzatzeko ardura duten arloen eta beste politika sektorial batzuk (enplegua, hezkuntza, osasuna, gizarte-eskubideak, etab.) eta zeharkakoak (ingurumena eta hizkuntza-normatizazioa) bultzatzeko ardura dutenen arteko lankidetzarako eta elkarri-zketarako guneak handitzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.11. Lankidetzaren, koordinazioaren eta nazioartekotzearen eta 3.16 Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

13. Artikulua. Sailarteko koordinazioa.

I-3.3 Internazionalizazioa

Lankidetzaren areagotzea beste autonomia-erkidego batzuekin, estatuarekin eta nazioarteko eremuarekin, berdintasunaren arloko erronka globalei erantzuteko Euskadiren ibilbidea eta esperientzia balioan jarritia.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.11. Lankidetzaren, koordinazioaren eta nazioartekotzearen)

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa. (5o)).

7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

KOHERENTZIA

I-3.4 Parte-hartzea

Politika publikoetan talde feministen eta emakumeen, gizarte-eragileen eta herritarren parte-hartzea eta elkarri-zketa areagotzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.14 Parte-hartzea).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa. (5o)).

7. Artikulua. Toki Administrazioa. (7.1k)).

14. Artikulua. Parte-hartzea.

27. Artikulua. Elkarri-zketa eta erakundeak. (27.5).

I-3.5 Berrikuntza eta etengabeko hobekuntza

Euskal erakunde publikoen berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko abian jarritako neurrien ehunekoa handitzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.15. Berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea).

I-3.6 Gardentasuna eta kontuak ematea

Berdintasun-politikek EAEko emakumeen eta gizonen egoeran duten inpaktua ezagutzeko, ebaluatzeko eta horren berri emateko tresnak areagotzea eta garatzea, tresna horiek nazioarteko beste esparru eta indize batzuekin lerrotatuz (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia, Europako Udalerrien eta Eskualdeen Kontseiluko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutunaren Behatokia, etab.).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.15. Berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea).

17. Artikulua. Estatistikak eta azterlanak. (17.2).

8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

KOHERENTZIA

I-3.7 Interseksionalitatea

Beren berdintasun-politiketan ikuspegi interseksionala txertatzen duten eta sexuak edo generoak beste botere- eta zapalkuntza-ardatz batzuekin nola elkarrengaitzen duten kontuan hartzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea (maila sozioekonomikoa, arraza- edo etnia-jatorria, adina, desgaitasuna, hizkuntza, sexu-orientazioa, sexu-edo genero-identitatea, genero-adierazpena, etab.).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.8. Ikuspegi interseksionala txertatzea, 3.9. Sexu-edo genero-identitatearen, sexu-orientazioaren, gorputz-autonomiaren eta autodeterminazioaren garapen askea eta 3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

I-3.8 Gizonak eta maskulinitateak

Maskulinitateen ikuspegia txertatzen duten eta, zeharka eta ekintza espezifikoaren bidez, gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerraraztea sustatzeko neurriak hartzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.13. Gizonen inplikazioa).

I-3.9 Euskararen biziberritzea

Berdintasun-politiketan euskararen sustapena txertatzen duten eta hizkuntza-eskubideen babesa bermatzeko neurriak jasotzen dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

I-3.10 Ingurumena eta larrialdi klimatikoa

Informazioa, prestakuntza eta tresnak areagotzea, klima-politiken eta trantsizio energetikoaren nahiz berdintasun-politiken arduradunek ikuspegi bikoitza ziurta dezaten (generoa eta klima-aldaketa).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.5. Genero-ikuspegia txertatzea).

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua.

II. Ardatza. Emakumeen ahalduntzea

II-4. POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOARI LAGUNTZEA

9. ILDOA. ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN

KOHERENTZIA

II-4.1 Lanaldi osoko enplegua

Emakumeen lanaldi osoko kontratuak handitzea.

39. Artikulua. Baldintzak sustatzea.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak. (41c).

II-4.2 Enplegurako sarbidea

Enplegu-zerbitzu publikoek garatzen dituzten ekimenen kopurua handitzea, emakumeak laneratzearen eta enpleguaren aurrean posizio hobean jartzeko eta lan-merkatuaren bereizketarekin hausteko.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.5. Ikuspegi intersektionala txertatzea, Emakumeen ahalduntzea, 3.14. Parte-hartzea).

39. Artikulua. Baldintzak sustatzea.

40. Artikulua. Enplegu-zerbitzuak. (40.2a) eta b)).

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak.

42. Artikulua. Prestakuntza eta kudeaketa aurreratuko planak.

II-4.3 Enplegu-baldintzak

Euskal administrazio publikoek emakumeak enplegu duinetan kontratatzea sustatzea, batez ere ordezkari txikia duten sektoreetan, Euskadiko ekonomiarako estrategikoenetan eta enplegu-eskaera handiena dutenetan.

39. Artikulua. Baldintzak sustatzea.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak.

II-4.4 Autoenplegua eta ekintzaitza

Emakumeen enpresa-ekimenak eratzeko, sendotzeko, lehiakortasun handiagoa izateko eta internazionalizatzeko neurrien kopurua handitzea, eta generoko finantza-arrakala murriztea.

39. Artikulua. Baldintzak sustatzea.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak. (41d) eta e)).

II-4.5 Sektore feminizatuak

Erakunde publikoetako sektore feminizatueta lan egiten duten langileen lan-baldintzak hobe daitezen sustatzea (azpikontratazio mugatzea, kontratazio publikoko klausula sozialak, lanbide-kategoria baliokideen lan-baldintza eta soldata-baldintza homologagarriak bermatzen dituztenak administrazio publikoan, etab.).

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak. (41b) eta g)).

42. Artikulua. Prestakuntza eta kudeaketa aurreratuko planak.

47. Artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

10. ILDOA. POBREZIA DESAGERRARAZTEA

KOHERENTZIA

II-4.6 Pentsioak

Emakumeek eta gizonek EAEn jasotzen dituzten pentsioen arteko arrakala ekonomikoa ezabatzea.

49. Artikulua. Gizarteratzea. (49.2).

52. Artikulua. Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea. (52.4).

II-4.7 Soldatak

Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerantz aurrera egitea erakunde publiko eta pribatuetan.

44. Artikulua. Ordainsari-diskriminazioa.

II-4.8 Zainketaren sektorea

Zainketa-zerbitzuak ematearekin lotutako lanbide-sektoreetako enplegu-baldintzak hobetzea, eta sektore horretan lan egiten dutenen lan-eskubideak bermatzea, bereziki familia-etxeko zerbitzuan dihardutenenak.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak. (41f).

47. Artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

53. Artikulua. Zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa. (53.7).

II-4.9 Pobreziaren feminizazioaren analisia

Pobreziaren feminizazioari eta bere bilakaeraren eragileei eta irtenbideei buruzko ezagutza areagotzea, krisi-testuinguruetan pobrezia hori handitu egiten dela kontuan hartuta.

17. Artikulua. Estatistikak eta azterlanak.

49. Artikulua. Gizarteratzea. (49.1).

II-5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA EREMU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA

11. ILDOA. PARTAIDETZA SOZIALA ETA POLITIKOA

KOHERENTZIA

II-5.1 Emakumeen ekarpenak

Emakumeen ekarpenen ikusgarritasuna eta balorizazioa areagotzea, paradigma feministatik abiatuta, giza garapen jasangarrian.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.12. Emakumeen ahalduntzea).

28. Artikulua. Kultura-jarduerak. (28.3).

32. Artikulua. Curriculumak. (32b)).

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua. (50.4).

II-5.2 Emakumeen elkarteak

EAEko emakumeen elkarte-mugimenduaren lana indartzea eta sendotzea, emakumeen eskubideak eta herritartasuna defendatzeko, eraikitzeko eta finkatzeko, baita emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko ere.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.12. Emakumeen ahalduntzea eta 3.14. Parte-hartzea).

27. Artikulua. Elkarteak eta erakundeak. (27.5).

II-5.3 Emakumeen ahalduntze-eskolak eta etxeak

Ahalduntze Eskolen, Emakumeen Etxeen eta beste gune batzuen lana sustatzea, eta haietatik emakumeen ahalduntze indibiduala, kolektiboa eta soziala bultzatu, praktikatu eta garatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.12. Emakumeen ahalduntzea eta 3.14. Parte-hartzea).

27. Artikulua. Elkarteak eta erakundeak.

II-5.4 Erakunde sozioekonomikoak eta politikoak

Erakunde sozial, sindikal, enpresarial, kultural eta politikoetan berdintasuna lortzeko konpromisoa hartu duten emakumeen kopurua handitzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.12. Emakumeen ahalduntzea eta 3.14. Parte-hartzea).

26. Artikulua. Politika

27. Artikulua. Elkarteak eta erakundeak. (27.4).

II-5.5 Parte-hartzea aisian eta kulturari

Genero-arrakalak murriztea emakumeen eta gizonen parte-hartzean, EAEko ikaskuntza-baliabide eta -programetan, baita bertan garatzen diren jarduerak guztietan ere (aisia, arte, euskara kultura eta jaiei lotutakoetan).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.14. Parte-hartzea eta 3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

28. Artikulua. Kultura-jarduerak. (28.1).

12. ILDOA. LIDERGO FEMINISTAK ETA BERDINTASUNERAKO EMAKUMEEN ARTEKO ITUNAK

KOHERENTZIA

II-5.6 Ordezkaritza politikoa

Lidergo feministen presentzia sustatzea ordezkaritza eta/edo erantzukizun politikoko postu publikoetan.

3. Artikulua. Principios generales. (3.10. Representación equilibrada y 3.12. Empoderamiento de las mujeres).

26. Artikulua. Política.

II-5.7 Zuzendaritza-postuak

Lidergo feministak eremu guztietan handitzea, erakunde publiko eta pribatuetan emakumeen sarbidea areagotuta zuzendaritza-postuetara eta zuzendaritzara.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.10. Ordezkapen orekatua).

27. Artikulua. Elkarteak eta erakundeak. (27.1).

39. Artikulua. Baldintzak sustatzea.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak.

42. Artikulua. Prestakuntza eta kudeaketa aurreratuko planak.

43. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

II-5.8 Berdintasunerako aliantzak

Aliantza feministak sustatzea, baita berdintasunaren eta eskubide zibil, politiko, sozial, ekonomiko, kultural edo linguistikoaren alde EAEn lan egiten duten beste mugimendu eta talde batzuekin ere.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.8. Ikuspegi intersektionala txertatzea, 3.12. Emakumeen ahalduntzea, 3.14. Parte-hartzea eta 3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

27. Artikulua. Elkarteak eta erakundeak. (27.3 eta 27.5).

II-5.9 Sare feministak

Sareko lan feminista eta sare feministen eraikuntza bultzatzea EAEn.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.8. Ikuspegi intersektionala txertatzea, 3.12. Emakumeen ahalduntzea, 3.14. Parte-hartzea).

27. Artikulua. Elkarteak eta erakundeak. (27.5).

13. ILDOA. OSASUNERAKO ETA ONGIZATERAKO ESKUBIDEA

KOHERENTZIA

II-6.1 Osasun-politikak

Osasuna, laneko osasuna barne, sustatzeko eta babesteko politikak, estrategiak eta programak bultzatzea, eremu horretan emakumeek eta gizonak dituzten premia desberdinak kontuan hartuta, eta desberdintasun biologikoak aintzat ez hartzeagatik edo batzuei eta besteei lotutako estereotipo sozialengatik gertatzen diren diskriminazioak ezabatuta.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.7. Generoaren araberrako rolak eta estereotipoak desagerraraztea).

47. Artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

48. Artikulua. Osasuna. (48.1 eta 48.2).

II-6.2 Ohitura osasungarriak eta jokabide arriskutsuak

Emakumeen eta gizonen premia ezberdinak kontuan hartuta, adin guztietan, norberaren zaintzaren eta ohiko jardunbideen ikaskuntza zein garapena sustatzea. Halaber, jarduera fisikoa eta jokabide arriskutsuen prebentzioa sustatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.8 Ikuspegi interseksionala txertatzea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

48. Artikulua. Osasuna. (48.1 eta 48.2).

II-6.3 Hezkuntza afektiboa eta sexuala

Sexualitate askea, positiboa eta osasungarria sustatzea bizitzako etapa guztietan, baita hezkuntza afektibo eta sexual integrala, berdintasunezkoa eta sistematikoa ere, emakumeen eta gizonen premia desberdinak kontuan hartuta.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.8 Ikuspegi interseksionala txertatzea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

32. Artikulua. Curriculum. (32.2).

48. Artikulua. Osasuna. (48.2a)).

II-6.4 Sexu- eta ugalketa-osasuna

Emakumeen sexu- eta ugalketa-eskubideak eta arlo horretako premiak bermatzea (lagundutako giza ugalketa, haurdunaldia borondatez etetea, haurdunaldiko autonomia, erditzea eta edoskitzea, kontrazepzioa, transmisiozko gaixotasunen prebentzioa, desgaitasuna duten nesken eta emakumeek jakin eta baimendu gabe indarrez esterilizatzea desagerraraztea, sexu-plangintza eta sexu- eta ugalketa-osasunarekin lotutako beste edozein neurri, lan-esposizioa barne).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.9. Sexu- edo genero-identitatearen, sexu-orientazioaren, gorputz-autonomiaren eta autodeterminazioaren garapen askea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

32. Artikulua. Curriculum.

47. Artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

48. Artikulua. Osasuna. (48.3 a)-h)).

14. ILDOA. EMAKUMEEN ESKUBIDEEN ERABILERA IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK

KOHERENTZIA

II-6.5 Desgaitasuna duten emakumeak

Desgaitasuna duten emakumeen eskubideak sustatzea eta babestea, eta emakume horien errealitateak ikusgarriago egitea, ikuspegi ez kapazitista batetik.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1 Tratu-berdintasuna, 3.8 Ikuspegi interseksionala txertatzea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

48. Artikulua. Osasuna. (48.3c).

49. Artikulua. Gizarteratzea. (49. 2).

62. Artikulua. Etxebizitza, gizarteratzea eta laneratzea eta hezkuntza-arloa. (62.1 eta 62.4).

63. Artikulua. Polizia-arreta. (63f)).

64. Artikulua. Justiziara iristea. (64.2d)).

II-6.6 Emakume migratuak, arrazializatuak, ijitoak eta beste komunitate eta talde etniko batzuetakoak

Emakume migratuen, arrazializatuen, ijito-komunitateko eta/edo beste komunitate eta talde etniko batzuetakoen premiak (arloan: gizartea, osasuna, administrazioa, ekonomia, hizkuntza, etxebizitza eta enplegua) ezagutzea eta horiei erantzutea, baita haien parte-hartze publikoa eta kulturen arteko bizikidetzaren sustatzea ere.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1 Tratu-berdintasuna, 3.8 Ikuspegi intersektionala txertatzea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

49. Artikulua. Gizarteratzea. (49.5).

II-6.7 Indarkeria matxistatik bizirik atera direnak

Emakumeen aurkako indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktimen ahotsa kontuan hartzeko eta politika publikoetan eragiteko guneak eta mekanismoak eraikitzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea, 3.8. Ikuspegi intersektionala txertatzea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

14. Artikulua. Parte-hartzea.

58. Artikulua. Antzemateko, artatzeko, koordinatzeko eta onbidatzeko neurri orokorrak. (58.1).

II-6.8 Emakume gazteak

Esparru guztietan emakume gazteen autonomia sustatzea, batez ere enplegu eta etxebizitza duinarekin.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1 Tratu-berdintasuna, 3.8 Ikuspegi intersektionala txertatzea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

39. Artikulua. Baldintzak sustatzea.

40. Artikulua. Enplegu-zerbitzuak. (40.2a) eta b)).

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua. (50.1).

II-6.9 LGTBI+ kolektiboa

LGTBI+ kolektiboko emakumeen aurkako diskriminazioak ezabatze eta sexu- eta genero-aniztasuna sustatzeko ekimenak garatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorra (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.8. Ikuspegi intersektionala txertatzea, 3.9. Sexu-edo genero-identitatearen, sexu-orientazioaren, gorputz-autonomiaren eta autodeterminazioaren garapen askea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

54. Artikulua. Definizioa, tipologia eta printzipioak. (54.2).

II-6.10 Adineko emakumeak

Edadismoak adineko emakumeengan dituen eraginei buruz (estereotipoak, aurreiritziak eta adinari lotutako diskriminazioa) gizartea kontzientziatzea, eta haien aniztasuna eta gizarte osoari egiten dizkieten ekarpenak errespetatzen, tratua ona ematen eta aintzat hartzen hezteak.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.1 Tratu-berdintasuna, 3.8 Ikuspegi intersektionala txertatzea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

49. Artikulua. Gizarteratzea. (49.3)

62. Artikulua. Etxebizitza, gizarteratzea eta laneratzea eta hezkuntza-arloa. (62.1).

II-6.11 Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familiak

Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familien egoera ekonomikoa eta soziala hobetzea, eta aurre egin beharreko pobrezia eta gizarte-bazterkeriaren intzidentzia handiagoa zuzentzea.

(Konpentsazio- eta elikadura-pentsioak, alarguntza-pentsio baxuenetarako osagarriak, behar duten ama desgaituentzako laguntza, baremoen egokitzapena edo baliabide publikoetarako sarbide-baldintzak, etab.).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.7. Generoaren arabera rolak eta estereotipoak desagerraraztea).

49. Artikulua. Gizarteratzea. (49.2).

II-6.12 Gizarte-bazterketa larrian dauden emakumeak

Emakume presoen eta preso ohien egoera, baldintza eta behar espezifikoak erantzutea, testuinguru hauetan: prostituzioa eta salerosketa, etxegabeak, seropositiboak, adikzioekin eta kalteberatasun- eta gizarte-bazterketa larriko egoeran daudenak.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.7. Generoaren arabera rolak eta estereotipoak desagerraraztea eta 3.8. Ikuspegi intersektionala txertatzea).

49. Artikulua. Gizarteratzea. (49.2,4,7 eta 8).

III. Ardatza. Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria

III-7. DEMOKRAZIA ZAINZAILAREN ERAIKUNTZARANTZ AURRERA EGITEA

15. ILDOA. ZAINKETA ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA

KOHERENTZIA

III-7.1 Etika

Zainketei balioa ematea eta aintzatestea, berdintasunerako eraldaketa ahalbidetuko duen bizitzarako giza dimentsio gisa.

37. Artikulua. Etxeko lanak, zainduak eta zaintzaileak. (37.1 eta 37.2)..

32. Artikulua. Curriculum (32.1.d) e)

38. Artikulua. Erantzunkidetasuna. (38c).

III-7.2 Politika

Zainketa banaketa ekitatiboa sustatzea bizikidetzaren unitateetan parte hartzen dutenen artean eta pertsonen arteko, gizarte eta laneko harremanetan, batez ere gizonen artean.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.7. Generoaren arabera rolak eta estereotipoak desagerraraztea).

32. Artikulua. Curriculum.

37. Artikulua. Etxeko lanak, zainduak eta zaintzaileak. (37.3).

38. Artikulua. Erantzunkidetasuna.

III-7.3 Praktika

Zainketa ikasi eta praktikatzeko aukera emango duen pedagogia eta didaktika sustatu eta garatzea, batez ere gizonen artean.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.7. Generoaren arabera rolak eta estereotipoak desagerraraztea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

32. Artikulua. Curriculum (32.1.d) e).

37. Artikulua. Etxeko lanak, zainduak eta zaintzaileak.

38. Artikulua. Erantzunkidetasuna.

52. Artikulua. Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea. (52.1).

III-7.4 Beste zainketa modu batzuk

Zainketako lanei ikuspegi feministatik heltzeko, banatzeko eta gizartean partekatze moduak diseinatzea eta artikulatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.7. Generoaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

32. Artikulua. Curriculumua.

37. Artikulua. Etxeko lanak, zainduak eta zaintzaileak. (37.3).

38. Artikulua. Erantzunkidetasuna.

52. Artikulua. Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea. (52.2).

16. ILDOA. ERANTZUNKIDETASUNA ZAINKETETAN

KOHERENTZIA

III-7.5 Hornidura unibertsala eta publikoa

Zainketen hornidura unibertsala eta publikoa sustatzea, zerbitzu eskuragarriak, arrazoizko prezioan eta kalitatezkoak eskainiz (haurrentzako hezkuntza- eta laguntza-zerbitzuak, adinekoentzako arreta, mendekotasuna dutenentzako arreta, eskola-jantokiak hezkuntza-etapa guztietan, etab.) eta zainketen banaketan komunitatea inplikatzeko.

53. Artikulua. Zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa.

III-7.6 Enplegu-egiturak egokitzea

EAEko administrazio publikoek laneko denbora eta tarteak malgutzeko eta berrantolatze abian jartzen dituzten neurrien kopurua handitzea, baita zainketan, batez ere gizonen artean, kontziliazio erantzunkidea erraztuko duten aldaketak ahalbidetzeko ere enpresa-kulturan eta -jardunean.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.13. Gizonen inplikazioa).

52. Artikulua. Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea. (52.1).

III-7.7 Gizonen inplikazioa

Zainketen arduratzen diren gizonen kopurua handitzea, eta dauden eskubideak eta laguntzak seme-alaben eta mendeko beste pertsona batzuen etxeko eta zainketako beharrei erantzuteko erabiltzea (jaiotzako, adopzioa eta harrerako baimen berdinak eta besterenezinak, eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak, etab.).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.13. Gizonen inplikazioa).

21. Artikulua. Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak. (21.1c)).

51. Artikulua. Kontziliazio erantzunkidea.

52. Artikulua. Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea.

III-8. ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN BERDINTASUNA GAUZATzea ETA EZARTzea

17. ILDOA. ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK

KOHERENTZIA

III-8.1 Berdintasun-planak enpresetan

Euskadiko enpresa eta erakundeetan berdintasun-planen intzidentzia handitzea, eta plan horiek burutu daitezzen sustatzea, legez burutzeko betebeharrak ez dagoen kasuetan.

43. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

45. Artikulua. Erakunde laguntzaileak.

46. Artikulua. Negoziazio kolektiboa.

III-8.2 Ordainsarien gardentasuna

Ordainsarien arloan erakunde publiko eta pribatuen gardentasuna sustatzea (ordainsarien erregistro-liburuak, soldata- edo ordainsari-auditoretzak edo beste formula batzuk).

44. Artikulua. Ordainsari-diskriminazioa.

III-8.3 Kudeaketa aurreratua

Berdintasuna txertatzea, erakunde eta enpresa guztien kudeaketa aurreraturako baliozko elementu gisa.

42. Artikulua. Prestakuntza eta kudeaketa aurreratuko planak.

43. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

III-8.4 Laneko segurtasuna eta osasuna

Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea, lan-baldintza egokiak susta daitezen osasunean kalteak prebenitzeko eta, bereziki, enpresetan eta erakundeetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko, bai eta laneko indarkeria-mota guztietan eragiten duten genero-baldintzatzaileak ere.

3. Artikulua. Printzipio orokorra (3.3. Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

43. Artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak. (43.4).

46. Artikulua. Negoziazio kolektiboa (46.2).

47. Artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

18. ILDOA. KULTURA, KIROLA ETA HEDABIDEAK

KOHERENTZIA

III-8.5 Kultura eta gizarte-memoria

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea, kulturen eta kulturatik abiatuta (jarduera artistikoak, jaietakoak, ospakizunetakoak eta euskararen hizkuntza-normalizazioaren esparruan egindakoak), eta genero-ikuspegia txertatzea memoria soziala lantzeko eta berreraikitze lanetan.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

28. Artikulua. Kultura-jarduerak. (28.3).

III-8.6 Ondarea

Ondare-politikak, baita funts publikoekin finantzaturako museoen eta arte-zentroyen politikak ere, berdintasunerako arau-aginduak aplikatzen dituela bermatzea (hezkuntza- eta bisita-programak, obrak erosteko eta eskuratzeko irizpideak, ordezkariak orekatua erabakiak hartzeko egituretan, erakusketa iraunkorrak, etab.).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.10. Ordezkapen orekatua).

28. Artikulua. Kultura-jarduerak. (28.4).

III-8.7 Kirola

Berdintasuna sustatzea jarduera fisikoan eta kirolean (genero-estereotipoak ez dituzten kirol-modalitateak eta -diziplinak hautatzea, emakume adingabe, nerabe eta helduengan praktika jarraitua egitea eta emakumeek eta gizonen kirola egitean sektore maskulinizatueta eta feminizatueta, hurrenez hurren, aurki ditzaketen diskriminazioak ezabatzea).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.12. Emakumeen ahaldundutzea).

28. Artikulua. Kultura-jarduerak. (28.1, 28.5 y 28.6).

III-8.8 Hedabideak, publizitate-agentziak eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak

Hedabideek eta publizitate-agentziek berdintasunarekin eta indarkeria matxistaren aurka duten konpromisoa indartzea, eduki sexistak eta misoginoak ezabatzea sustatuz, batez ere Internet, sare sozial, bideojoko eta informazioaren eta komunikazioaren beste teknologia batzuen bidez.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.3 Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea. eta 3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).

29. Artikulua. Komunikabideak, publizitatea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak.

III-9. BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE DELA BERMATZEA

19. ILDOA. TRANTSIZIO EKOLOGIKOA ETA JUSTIZIA KLIMATIKOA

KOHERENTZIA

III-9.1 Begirada ekofeminista

Klima-aldaketari eta trantsizio energetikoari buruzko hausnarketa-eta erabaki-guneetan genero-ikuspegia eta ekofeminismoaren ekarpenak txertatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.13. Gizonen inplikazioa eta 3.14. Parte-hartzea).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua. (50.2f).

III-9.2 Bizitza iraunkorragoak

Pertsonak eta bizitzaren jasangarritasuna EAEn bultzatzen eta garatzen diren ekimen eta proiektuen erdigunean jartzea, klima-aldaketaren ondorioak murrizteko.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua. (50.2)

III-9.3 Klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategiak

Klima-aldaketa arintzeko eta egokitzeko estrategiek emakumeen edo emakume-taldean aurkako diskriminazioak murrizten lagun dezaten sustatzea, bereziki egoera ahulenean daudenen artean (pobrezia energetikoa, etxebizitzaren kalitatea, osasunean dituen ondorioak, enpleguarekin eta zainketaekin duten lotura, etab.).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.1 Tratu-berdintasuna, 3.8 Ikuspegi intersektionala txertatzea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

49. Artikulua. Gizarteratzea.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua.

52. Artikulua. Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea. (50.2c)).

III-9.4 Ekoizpen eta kontsumo eredu berdinzaleagoak

Informazio eskuragarria sortzea, herritarrek ekoizpen- eta kontsumo-eredu berdinzaleagoekin, bidezkoagoekin, demokratikoagoekin eta jasangarriagoekin duten konpromiso aktiboa ahalbidetzeko.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa. (5m).

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua. (50.2f)).

20. ILDOA. ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA.

III-9.5 Berdintasunezko zientzia eta teknologia seguru, inklusibo eta irisgarri baterantz

Eredu maskulinizatu eta lehiakor batean oinarritutako paradigma-aldaketa sustatzea zientziaren eta teknologiaren esparruan, eredu berdinzaleago, seguruago, inklusiboago, irisgarriago eta emakumeen eta gizonen beharrezanekiko sentikorrago baterantz aurrera egiteko.

KOHERENTZIA

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

29. Artikulua. Komunikabideak, publizitatea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak.

36. Artikulua. Euskal Unibertsitate Sistema. (36.1 eta 2).

III-9.6 Steam bokazioa

Emakume adingabe, nerabe eta helduen motibazioa eta interesa sustatzea STEAM "Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Arteak eta Matematika" arloetan, ikasketa eta lanbide horien inguruan dauden genero-estereotipoak desaginez.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

31. Artikulua. Hezkidetza.

32. Artikulua. Curriculum. (32d)).

36. Artikulua. Euskal Unibertsitate Sistema (36.4)..

III-9.7 Emakumeak ikerketan

Emakumeek ikerketan duten presentzia eta protagonismoa areagotzea, ikertzaile nagusi gisa eta ikerketa-taldeetako zuzendari gisa eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

36. Artikulua. Euskal Unibertsitate Sistema (36.4).

III-9.8 Teknologiaren arloko ikusgarritasuna

Diseinuan, ekoizpenean, berrikuntzan eta lidergo teknologikoan emakumeei ikusgarritasun handiagoa ematea, eta arlo horretan parte har dezaten sustatzea.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

29. Artikulua. Komunikabideak, publizitatea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak.

31. Artikulua. Hezkidetza.

32. Artikulua. Curriculum. (32d)).

36. Artikulua. Euskal Unibertsitate Sistema (36.4).

III-9.9 **Inklusio digitala**

Emakumeak bizitzan zehar digitalki txerta daitezzen sustatzea, genero-arrakala digitala eta belaunaldien arteko eten digitala murriztuz.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

29. Artikulua. Komunikabideak, publizitatea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak. (41d)).

III-9.10 **Berdintasunerako teknologian eta berrikuntzan inbertitzea**

Teknologiak eta berrikuntza berdintasunaren zerbitzura jartzea eta eremu horietan inbertsioa areagotzea (adimen artifiziala genero-ikuspegiarekin garatzea, zibersegurtasuna, start-up bidezko ekintzailtza-ekosistemak, adimen artifizialaren garapen etikoa, segurua eta inklusiboa, etab.).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

29. Artikulua. Komunikabideak, publizitatea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak.

21. ILDOA. GIZARTE- ETA LURRALDE-KOHESIOA

KOHERENTZIA

III-9.11 **Bizi-kalitatea eta lurralde-oreka**

Landa-ingurunekeo emakumeek baliabideak, zerbitzuak eta informazioa berdintasun-baldintzetan izan ditzaten sustatzea, eta landa-eremuetan bizitzeak haien eskubideak, batez ere enplegua eta partaidetza soziopolitikoak, ez dituela baldintzatzen ziurtatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.14 Parte-hartzea).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak.

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua. (50c)).

III-9.12 **Nekazaritzako ustiategien jabetza**

Emakume nekazariak nekazaritza-ustiategien titulartasuna eskura dezaten sustatzea, beren aitoren profesionala bultzatzea eta beren eskubide profesional, sozial eta fiskalak baliatu ditzaten bultzatzea, Euskadiko Emakume Nekazarien Estatutuan jasotzen den bezala.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

41. Artikulua. Enplegua lortzea eta lan-baldintzak.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua. (50c)).

III-9.13 Mugikortasun jasangarria eta berdintasunezko irisgarritasuna

Mugikortasun jasangarriko ekimenak sustatzea, garraio publikoa emakumeen beharretara egokitzea (konektibitatea, ordutegia eta maiztasunak, segurtasuna, irisgarritasun fisikoa, informazioa, etab.) Eta gizonak garraio publikora erakartzea. .

7. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.1.1 Tratu-berdintasuna, 3.8 Ikuspegi interseksionala txertatzea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua.

III-9.14 Etxebizitza, hirigintza eta lurralde-antolaketa

Etxebizitza, espazio eta lurralde irisgarriak, inklusiboak, jasangarriak, seguruak eta indarkeria matxistarik gabekoak sustatzea, sozialki integratzaileak, zaintzak errazten dituztenak eta zerbitzu, baliabide eta azpiegituretara berdintasun-baldintzetan iristen lagunduko dutenak.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.8 Ikuspegi interseksionala txertatzea).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

50. Artikulua. Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua.

III-10. GIZARTE-ANTOLAKETA BIDEZKO, BERDINTASUNEZKO ETA JASANGARRIAREN EREDUA GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA ZABALTZEA

22. ILDOA. HEZKIDETZA

KOHERENTZIA

III-10.1 Ikastetxeko hezkidetza-proiektuak

Ikastetxe guztietan hezkidetza-proiektuak finkatzea eta Eusko Jaurlaritzaren hezkidetza-planen jarraibideak betez garatzen direla ziurtatzea, horien jarraipena eta ebaluazioa barne.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.7. Generoaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea).

31. Artikulua. Hezkidetza.

33. Artikulua. Material didaktikoak.

34. Artikulua. Pertsonak eta egiturak.

III-10.2 Egiturak eta trebakuntza

Hezkuntza-sistema hezkidetzan gaitutako egiturez eta langileez hornitzea.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

34. Artikulua. Pertsonak eta egiturak.

III-10.3 Ikasketak aukeratzeko dibertsifikazioa

Neska-mutilek ikasketak aukeratzeko orduan genero-arrakalak eta -joerak murriztea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.7. Generoaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

31. Artikulua. Hezkidetza.

32. Artikulua. Curriculum.

III-10.4 Hezkidetzako materialak

Hezkidetzari buruzko material didaktikoak prestatzea eta ikastetxeetan zabaltzea, prozesu horretan hezkuntza-komunitate osoa inplikatur.

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

33. Artikulua. Material didaktikoak.

III-10.5 Hezkuntza-sisteman irautea eta parte hartzea

Hezkidetzak desgaitasuna duten, migratu, arrazializatu eta/edo komunitate eta talde etnikoetako neskatuei eta nerabe neskatuei hezkuntza-sisteman irauteko eta parte hartzeko aukera eman diezaien sustatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1 Tratu-berdintasuna eta 3.8 Ikuspegi intersektionala txertatzea).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

31. Artikulua. Hezkidetzak.

32. Artikulua. Curriculuma. (32.2).

23. ILDOA. GIZONEK BERDINTASUNAREKIN DUTEN KONPROMISOA

KOHERENTZIA

III-10.6 Kontzientzia hartzea

Gizonekin esku hartzeko guneak eta programak garatzea, botereari, indarkeriari eta pribilegio maskulinoei buruz hausnartzeko eta kontzientziatzeko, baita horiek emakumeengan, gizonengan eta gizarte osoan eragiten dituzten kostuei buruz ere.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

32. Artikulua. Curriculuma.

38. Artikulua. Erantzunkidetasuna. (38.5c)).

56. Artikulua. Sentsibilizazioa eta prebentzioa. (56.2).

III-10.7 Berdintasunerako ekintza

Gizonen konpromisoa, inplikazioa eta intzidentzia eraginkorra sustatzea berdintasun erreala eraikitzeke eta indarkeria matxista ezabatzeke, bereziki gazteena eta lidergo-postuetan daudenena, aldaketaren eragile bihurtzeko, eredu izan daitezkeen eta sinergiak sor ditzaten, parte hartzen duten gune guztietatik.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.3. Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa. (5i)).

6. Artikulua. Foru-administrazioak (6f)).

7. Artikulua. Toki Administrazioa. (7f)).

10. Artikulua. Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk. (10.1e)).

31. Artikulua. Hezkidetzak.

32. Artikulua. Curriculuma.

24. ILDOA. HERRITARRAK GIZARTE-ERALDAKETAREN PROTAGONISTA

KOHERENTZIA

III-10.8 Ustezko berdintasunaren mitoa desegiten

Belaunaldi gazteenak sentsibilizatzea, berdintasunaren arloan erdietsitako lorpenak balora ditzaten, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzen ikas dezaten eta horiek ezabatzeko mobiliza daitezzen.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.13. Gizonen inplikazioa).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak. (6f)).

7. Artikulua. Toki Administrazioa. (7f)).

10. Artikulua. Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk. (10.1e)).

31. Artikulua. Hezkidetza.

56. Artikulua. Sentsibilizazioa eta prebentzioa. (56.2).

III-10.9 Berdintasunaren ikaskuntza

Herritarrek berdintasunaren balioa ezagutzen eta barneratzen laguntzea, genero-aginduak zalantzan jartzen ikastea eta emakumeen aurkako diskriminazioak justifikatzen eta hutsaltzen dituzten baieztapenak argudioen bidez desegiten ikastea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.7. Generoaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea, 3.13. Gizonen inplikazioa eta 3.14. Parte-hartzea).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa. (5i)).

6. Artikulua. Foru-administrazioak (6f)).

7. Artikulua. Toki Administrazioa. (7f)).

10. Artikulua. Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk. (10.1e)).

32. Artikulua. Curriculuma.

35. Artikulua. Prestakuntza.

III-10.10 Berdintasunerako itunak

Berdintasunaren aldeko aliantza, akordio, koalizio eta itun sozialak eta herritarrak garatzea, itunetan, belaunaldien arteko trukean eta elkarrizketa kolaboratiboan oinarrituta.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1.. Lankidetzak, koordinazioa eta nazioartekotzea eta 3.14. Parte-hartzea).

5. Artikulua. Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

6. Artikulua. Foru-administrazioak

7. Artikulua. Toki Administrazioa.

27. Artikulua. Elkarrekin eta erakundeak. (27.3).

IV. Ardatza. Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

IV-11. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA

25. ILDOA. IKERKETA ETA INFORMAZIOA

KOHERENTZIA

IV-11.1 Ikerketaren espezializazioa

Emakumeen aurkako era guztietako indarkeria matxistaren kausetan, ezaugarrietan, identifikatzeko zailtasunetan eta ondorioetan sakontzen duten azterlanak egin daitezen sustatzea, ondorioen aplikazio praktikoa azpimarratuz.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.3. Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

55. Artikulua. Datuak ikertu, bildu, komunikatu eta hedatzea. (55.1, 55.2 eta 55.6).

56. Artikulua. Sentsibilizazioa eta prebentzioa. (56.3).

IV-11.2 Informazio-sistemak

Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko informazioa biltzeko, aztertzeko, trukatzeko eta zabaltzeko tresnak hobetzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.3. Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

55. Artikulua. Datuak ikertu, bildu, komunikatu eta hedatzea. (55.3 y 55.4).

IV-11.3 Ebaluazio sistematikoa

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan EAEn dauden baliabide eta programen eskuragarritasuna, irisgarritasuna eta kalitatea aldizka ebaluatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.3. Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

55. Artikulua. Datuak ikertu, bildu, komunikatu eta hedatzea. (55.5).

26. ILDOA. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

KOHERENTZIA

IV-11.4 Estereotipoak eta aurreiritziak

Emakumeen gutxiagotasunaren eta mendekotasunaren ideian edo emakumeen eta gizonen rol estereotipatuan oinarritutako aurreiritziak, ohiturak, tradizioak eta praktikak ezabatzen laguntzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea, 3.7. Generoaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea).

32. Artikulua. Curriculuma (32.1.d) e)).

33. Artikulua. Material didaktikoak.

56. Artikulua. Sentsibilizazioa eta prebentzioa. (56.2).

IV-11.5 Gutxiago ikusten diren indarkeriak

Gutxien ikusten diren emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpenei eta horien ondorioei buruzko sentsibilizazioa areagotzea (sexu-indarkeria, indarkeria bikarioa, indarkeria ekonomikoa, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, indarkeria digitala eta sare sozialetan eta beste batzuetan).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.8. Ikuspegi interseksionala txertatzea).

56. Artikulua. Sentsibilizazioa eta prebentzioa.

57. Artikulua. Prestakuntza

IV-11.6 Indarkeriazko portaerak

Emakumeen aurkako indarkeria matxista erabili duten edo jokabide sexistak problematikoak dituzten adingabeek, nerabeek eta helduek indarkeriazko beren portaerari berriro ekitea prebenitzea.

Artículo 3. Printzipio orokorrak (3.1 Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

56. Artikulua. Sentsibilizazioa eta prebentzioa. (56.2 y 56.4).

27. ILDOA. TREBAKUNTZA

IV-11.7 Administrazio publikoko profesionalena

Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza ematea, derrigorrez eta etengabe, biktimak detektatu, artatu eta babesten diharduten langile guztiei, baita haurren eta gazteen eremuko langileei eta indarkeria-politikak eta -programak diseinatzen dituztenei ere. (Prestakuntzak genero-ikuspegia, ikuspegi interseksionala eta kulturartekoa txertatuko ditu).

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea, 3.8. Ikuspegi interseksionala txertatzea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

18. Artikulua. EAEko botere publikoetako langileen trebakuntza.

35. Artikulua. Prestakuntza.

40. Artikulua. Enplegu-zerbitzuak. (40.2).

57. Artikulua. Prestakuntza. (57.1 y 57.4).

59. Artikulua. Osasun-arreta. (59.4.)

IV-11.8 Eragile juridiko eta judizialena

Epaitzako eta fiskaltzako langileek eta gainerako eragile juridikoek emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko prestakuntza jaso dezaten laguntzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak arlo horretan dituen eskumenak kontuan hartuta.

Artículo 3. Printzipio orokorrak (3.1 Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

57. Artikulua. Prestakuntza. (57.3).

64. Artikulua. Justiziara iristea. (64.2).

IV-11.9 Erakunde pribatuetako profesionalena

Euskal administrazio publikoetan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan zerbitzu espezifikoa ematen dituzten erakunde pribatuetako langileek arlo horretako prestakuntza espezializatua dutela ziurtatzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.1 Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

57. Artikulua. Prestakuntza. (57.2).

60. Artikulua. Arreta soziala. (60.3.)

KOHERENTZIA

28. ILDOA. DETEKZIOA

KOHERENTZIA

IV-12.1 Detekzio goiztiarra

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren detekzio goiztiarra sustatzea gizarte-, osasun-, hezkuntza-, lan-, polizia- eta justizia-arretako baliabide publikoetatik, hirugarren sektoreko erakunde espezializatuekin lankidetzan.

- 3. Artikulua.** Printzipio orokorrak (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).
- 59. Artikulua.** Osasun-arreta.
- 60. Artikulua.** Arreta soziala.
- 63. Artikulua.** Polizia-arreta.
- 64. Artikulua.** Justiziara iristea.
- 32. Artikulua.** Curriculumuma.
- 40. Artikulua.** Enplegu-zerbitzuak. (40.2).

IV-12.2 Detekzio-mekanismoak

Biktinek edo biktima izan daitezkeenean (nahitaezko ezkontzak, emakumeen genitalen mutilazioa, emakumeen eta nesken sexu-salerosketa eta/edo -esplotazioa, eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena) bizi ditzaketen arrisku-egoerak detektatzeko eta horiei aurre egiteko tresnak prestatzea.

- 3. Artikulua.** Printzipio orokorrak (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).
- 48. Artikulua.** Osasuna. (48.3)..
- 58. Artikulua.** Antzemateko, artatzeko, koordinatzeko eta onbideratzeko neurri orokorrak.

29. ILDOA. ARRETA INTEGRALA

KOHERENTZIA

IV-12.3 Arreta-eredua

Bermatzea emakumeen aurkako indarkeria matxistaren edozein adierazpenen biktima diren emakume adingabe, nerabe eta heldu guztiek lehentasunezko arreta, pertsonalizatua, integrala, espezializatua, doakoa, eskuragarria, kalitatezkoa eta haien erreferentziazko hizkuntzan jasotzen dutela sistema publikoko zerbitzu eta prestazio guztietatik, haien egoera pertsonala, soziala edo administratiboa edozein direla ere.

- 3. Artikulua.** Printzipio orokorrak (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea, 3.8. Ikuspegi intersektionala txertatzea eta 3.16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea).
- 58. Artikulua.** Antzemateko, artatzeko, koordinatzeko eta onbideratzeko neurri orokorrak. (58.2).
- 59. Artikulua.** Osasun-arreta.
- 60. Artikulua.** Arreta soziala.
- 61. Artikulua.** Prestazio ekonomikoak.
- 62. Artikulua.** Etxebizitza, gizarteratzea eta laneratzea eta hezkuntza-arloa.
- 63. Artikulua.** Polizia-arreta.
- 64. Artikulua.** Justiziara iristea.

IV-12.4 Informazioa eta orientazioa

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek guztiak beren eskubideei eta dauden baliabideei buruzko informazio eskuragarria eta orientazio espezializatua izan dezaten ahalbidetzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

58. Artikulua. Antzemateko, artatzeko, koordinatzeko eta onbideratzeko neurri orokorrak. (58.3).

60. Artikulua. Arreta soziala.

63. Artikulua. Polizia-arreta.

64. Artikulua. Justiziara iristea.

IV-12.5 Osasun-arreta

Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek Euskadiko osasun-sistematik behar duten arreta espezializatua jasotzeko baldintzak sortzea, lanketa soziosanitario batetik eta genero-ikuspegiarekin.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.5. Genero-ikuspegi txertatzea).

59. Artikulua. Osasun-arreta.

IV-12.6 Gizarte-zerbitzuak eta -prestazioak

Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazioak eta zerbitzuak egokitzea eta hobetzea, indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktimek guztiak berehala eta premien arabera (degaitasuna, adina, egoera ekonomikoa, etab.) arreta eman ahal izateko.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.8. Ikuspegi intersektionala txertatzea).

Artículo 60. Atención social.

IV-12.7 Indarkeriaren zuzeneko beste biktimek batzuentzako arreta

Laguntza eta arreta sozial eta psikologiko espezializatua indartzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista erabiltzen den ingurunean dauden haur, nerabe, senide eta beste pertsona batzuentzat.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

60. Artikulua. Arreta soziala.

IV-12.8 Justiziarako sarbidea

Esparru juridikoko eta judizialeko baliabideen hornidura hobetzea, emakumeen eta haien seme-alaben birbiktimizazioa saihestuz.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak. (3.1. Tratu-berdintasuna, 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.12. Emakumeen ahalduntzea).

64. Artikulua. Justiziara iristea.

IV-12.9 Poliziaren arreta eta babesa

Poliziaren arretarako eta babeserako erabiltzen diren zerbitzuen, espazioen eta tresnen eraginkortasuna eta kalitatea areagotzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

63. Artikulua. Polizia-arreta.

IV-12.10 Etxebizitza

Indarkeriatik bizirik atera diren biktimak funts publikoekin finantzaturako etxebizitzetara sartzeko bideak hobetzea, prekariedade ekonomikoko egoeran daudenean edo haien erreparazioarako beharrezkoa denean (salbuespenak, baldintzak, erreserbak, zuzeneko esleipenak eta bestelakoak).

3. Artikulua.

Printzipio orokorrak (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

62. Artikulua. Etxebizitza, gizarteratzea eta laneratzea eta hezkuntza-arloa.

IV-12.11 Enplegua

Indarkeriatik bizirik atera diren emakumeen laneratzea sustatzea eta lan-baldintzak egokitzea, haien eskubideak bermatzeko (lanaldi-murrizketak, laneko denborak berrantolatzea, lantokiz aldatzea, laneko segurtasun- eta osasun-neurriak, etab.).

3. Artikulua.

Printzipio orokorrak (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

47. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

62. Artikulua. Etxebizitza, gizarteratzea eta laneratzea eta hezkuntza-arloa.

IV-12.12 Hezkuntza

Emakumeek hezkuntza-baliabideak lehenetsunez eskura ditzaten ziurtatzea (euskal administrazio publikoen funtsekin finantzaturako haur-eskolak, bekak, laguntzak, etab.) eta seme-alabak behar bezala eskolatzea (birkokatzea, ikastetxez aldatzea, etab.).

3. Artikulua.

Printzipio orokorrak (3.1. Tratu-berdintasuna eta 3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea).

62. Artikulua. Etxebizitza, gizarteratzea eta laneratzea eta hezkuntza-arloa.

30. ILDOA. KONPONKETA

KOHERENTZIA

IV-12.13 Konpentsazio-laguntzak

Bizirik atera diren biktimei babes edo laguntza ekonomikoak jasotzeko aukera ematea, ebazpen judizial bidez ezarritako delituaren ondoriozko kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan.

3. Artikulua.

Printzipio orokorrak (3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.12 Emakumeen ahalduntzea).

65. Artikulua. Erreparazio-eskubidea.

IV-12.14 Erabat osatzea

Arreta integraleko baliabide publikoen saretik emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak erabat osatzen direla bermatzea.

3. Artikulua.

Printzipio orokorrak (3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.12 Emakumeen ahalduntzea).

65. Artikulua. Erreparazio-eskubidea.

IV-12.15 Kaltearen konponketa kolektiboa

Kaltea kolektiboki konpontzeko neurriak areagotzea eta dibertsifikatzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista publikoki gaitzestea eta bizirik atera diren biktima guztiak aintzat hartzea barne.

3. Artikulua.

Printzipio orokorrak (3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.12 Emakumeen ahalduntzea eta 3.13. Gizonen inplikazioa).

65. Artikulua. Erreparazio-eskubidea.

IV-12.16 Lan komunitarioa

Bizirik atera diren emakumeen osatze- eta ahalduntze-prozesuetan lan komunitarioa indartzea, bereziki berdintasunaren alde lan egiten duten emakume-elkarteekin, talde feministekin, ahalduntze-eskolekin eta emakumeen etxeekin.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.12 Emakumeen ahalduntzea).

58. Artikulua. Antzemateko, artatzeko, koordinatzeko eta onbideratzeko neurri orokorrak. (58.8).

65. Artikulua. Kaltearen ordaina. (65.1b)).

IV-13: EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI AURRE EGITEN DIOTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATzea

31. ILDOA. ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA

KOHERENTZIA

IV-13.1 Indarkerian eskumena duten erakundeen artean

EAEEn presentzia duten administrazioen eta indarkeria matxistaren prebentzioan eta arretan eskumenak dituzten administrazioen arteko koordinazio- eta lankidetzak-akordioak garatzea, jarduteko jarraibide homogeneousak eta hartutako konpromisoen jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak txertatuz.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.11. Lankidetzak, koordinazioa eta nazioartekotzea).

60. Artikulua. Arreta soziala (60.5).

63. Artikulua. Polizia-arreta (63.3).

66. Artikulua. Erakundearteko koordinazioa. (66.1 eta 66.2).

IV-13.2 Akordioak eta protokoloak

Erakundeen arteko koordinaziorako akordioak eta esparru-protokoloak foru- eta toki-errealitateetara egokitzea, eta inplikaturako arreta-sistemen arteko lankidetzak ahalbidetuko duten guneak sortzea.

3. Artikulua. Printzipio orokorrak (3.3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea eta 3.11. Lankidetzak, koordinazioa eta nazioartekotzea).

**EAE-ko
emakumeen
eta gizonen
berdintasun-
nerako 2030
estrategia**



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO