

**EMAKUMEEN ETA
GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
PLANA**

**KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA**

2022-2024



AURKIBIDEA

Aurkezpena

Sarrera	3
1. Gobernu Programa	8
2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana	12
3. Kultura eta Hizkuntza Politikaren Sailaren plangintza estrategikoa	21
3.1. Diagnostikoaren datu garrantzitsuak	21
3.1.1 Gobernu ona	20
3.1.2 Esku hartzeko ardatzak	32
3.2. Helburu estrategikoak	42
4. Plana kudeatzeko Sistema	46
4.1. Berdintasunerako urteko plangintza	46
4.2. Berdintasunerako egiturak	47
4.3. Jarraipen-sistema	48
4.4. Komunikazio-sistema	49
4.4. Aurrekontu-sistema	50



AURKEZPENA



Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan 2022-2024 aldirako duen ibilbide-orria jasotzen duen dokumentua duzu esku artean. Plangintza estrategikoa da, eta bertan jasotzen dira sail honek hartutako benetako konpromisoak. Kultura, ondarea, jarduera fisikoa eta kirola nahiz hizkuntza-politika arloetan garatzen ari garen politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia modu aktiboan txerta dadin bultzatzeko sortu

dugun tresna da hau.

Herrialde gisa dugun helburu nagusia da emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko gizarte justu eta berdina goa eraikitzea, eta plan honen bidez eskura jarri dira helburu hori lortzeko sail moduan beharrezko ditugun aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak.

Jakin badakigu erronka handi horri erantzuteko ezinbestekoa dela lan koordinatua eta etengabea gauzatzea. Horregatik, eta ildo horretatik, bada plan honetan berrikuntza bat gure kudeaketa antolamenduari dagokionez: saileko sektore bakoitzean kargu politikoez eta teknikariek osatutako sektore-taldeak sortu dira plana aurrera eramateko. Saileko Berdintasunerako Administrazio Unitateak koordinatzen dituen taldeak dira, eta ezarritako helburu estrategikoak lortzeko beharrezkoak diren gogoeta bultzatzea nahiz ekintzak diseinatu eta gauzatzea da lan-taldeen egitekoa.

Pausoka-pausoka ari gara sail gisa aurrera egiten emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean. Oraindik, halere, bide luzea eta emankorra dugu egiteko. Ibilbide honetan, ezinbestekoa izango da sailean lan egiten dugun pertsona guztien konpromisoa eta eguneroko lana. Horra, lan-tresna bat. Guztion artean irudikatu eta landua. Ekinean eta elkarrekin onduko duguna.

Bigen Zupiria Gorostidi

Kultura eta Hizkuntza Politikako sailburua



SARRERA

Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, sail honek XII. Legealdian berdintasunaren alorrean sustatuko dituen politiken gidalerroak biltzen dituen esparru-agiria da.

Aipatutako agiriarekin sailak Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna Lortzeko eta Emakumeen Kontrako Indarkeria Matxistarik gabeko bizitza buruzko Legearen (4/2005) aginduari erantzuten dio. Zentzu horretan, honakoa xedatzen du aipatutako legearen 15. artikulua:

1.– Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du, eta, plan horretan, esku-hartze ildoak eta gidalerroak jasoko dira, koordinatuta eta oro har, euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak gidatzeko. Plan hori egiteko orduan, Eusko Jaurlaritzak parte hartzeko aukera eman behar die gainerako euskal administrazio publikoei, talde feministei eta emakume taldeei, beste gizarte-eragile batzuei eta, oro har, herritar guztiei. Halaber, erraztu behar du 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako emakumeen interesak ordezkatzeko dituzten kolektiboak edo antolakundeak egotea.

2.– Lehenengo paragrafoan aurreikusitako plan orokorraren esku-hartze ildo eta gidalerro horiek garatzerakoan, Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduketa-plan propioa egingo du legegintzaldi bakoitzean; plan horiek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo dira, benetan ezarriko direla bermatzeko. Sail bakoitzak zehaztuko du, nork bere ezaugarrien arabera eta efikazia-irizpideak kontuan hartuta, nola koordinatu bere organismo autonomoekin eta atxikitako edo lotutako erakunde publikoekin, plan horiek egiteko

Plan orokor hori Gobernu Kontseiluak 2018ko ekainaren 19an onartu zuen VII. Plana da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15.1 artikulua betez.



AURREKARIAK

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak lau plan izan zituen aurretik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-arloko jardunerako.

	SAILAREN BERDINTASUN-PLANAK	INDARRALDIA
⇒	Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana IX	2009-2013
⇒	Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana. X Legegintzaldia	2014-2016
⇒	Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako urteko lana	2017
⇒	Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Plana XI	2018-2021

Plangintza-dokumentu honen eta aurrekoen arteko aldeak hauek dira:

- ✓ Berdintasun politiken inguruan **lidergotza politikoa nabarmen areagotu** egin da.
- ✓ **Sailaren ardurapeko sektoreetan Berdintasun Planak bideratu dira** (Basqueteam, Euskadiko Orkesta, Euskadiko Gazte Orkesta, Etxepare Institutoa, HABE...) eta sustatzeko egitura berriak sortu dira (Esaterako HABE-ko Berdintasun unitatea).
- ✓ **Saileko langileriaren eta kargudunen gaitasuna Berdintasunean** areagotu da, prestakuntza-ekintzen bitartez.
- ✓ **Berdintasun-politikak eta hizkuntza-normalizazioko politikak** uztartzeko estrategia eta ekimenak sustatu dira saileko Zerbitzu Zuzendaritzak bultzatuta.
- ✓ **Planifikazioa hobetu da eta sektore bakoitzarekin lotu** egin da. Urteko 4 Berdintasun-plan egiten dira, bat sektore bakoitzeko.
- ✓ **Hizkuntza Politikako Sailburuordetzan** ahalegin handia egin da euskararekin lotutako politiketan genero-ikuspegia txertatzeko. Lan-ildo horren haritik, ekintza aipagarrienen artean, honako hauek daude: **Euskararen Aholku Batzordearen (EAB) barnean Genero eta Hizkuntza Batzordea sortu da; - Euskara eta feminismoaren jardunaldiak egin ziren 2020an eta laguntza-deialdi berri bat atera da (BERDINTZEN), generoari eta euskarari buruzko ikerlanak egiteko.**
- ✓ Kultura Sailburuordetzan **kultura-industrien sektorean berdintasun-planak bultzatzeko eta Kulturaren Euskal Behatokian genero-ikuspegia txertatzeko prozesuak abian jarri** dira.
- ✓ Jarduera Fisiko eta Kiroleko Zuzendaritzak konpromisoa berretsi du kirol-eremuan sexu-jazarpen eta -abuso kasuak eta sexuagatiko abusuak amaitzeko. Horretarako, lanean jarraitzen **du ZURE TALDEKOAK zerbitzua zabaltzeko eta indartzeko**, bai eta kiroleko sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren arloko arreta-protokoloak bultzatzeko ere.



DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana euskal herri-aginteen jarduera zuzentzeko dokumentua da, legegintzaldi honetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan aurrera egiteko. Alde horretatik, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailari dagokio esku hartzeko estrategiak definitzea, berdintasun-politikak gauzatzeko bere eskumen-esparruan.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak eduki hauek ditu:

- ⇒ **Eusko Jaurlaritzaren XII. Legegintzaldirako Gobernu Programako konpromisoak, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren eskumenekoak.**
- ⇒ **Kultura eta Hizkuntza Politika Saila eskudun den Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planeko programa**
- ⇒ **Sailaren Plangintza Estrategikoa:**
 - Diagnostikoaren datu garrantzitsuak.
 - Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren XI. Legegintzaldirako helburu estrategikoa
- ⇒ **Plana kudeatzeko sistema**
 - Berdintasunerako urteko plangintza
 - Berdintasunerako egiturak
 - Jarraipen-sistema
 - Komunikazio-sistema
 - Aurrekontu-sistema



PRESTAKETA-PROZESUA

Nabarmentzekoa da plangintza hau prestatzeko oinarri gisa genero arrakala nagusiak ezagutzea hartu dela oinarritzat, orobat berdintasunerako politikak ezartzen aldeaz aurretik egindako ibilbidea bera jarduera estrategiak diseinatzeko orduan. Hortik abiatuta, plangintzarako partaidetza prozesu bat aktibatu da. Horretan Sailak eratuta dituen 8 talde tekniko eta politikoei parte hartu dute.

Esandako partaidetza-prozesua 2022ko otsailean hasi zen, eta ekainaren 2022an amaitu. Hain zuzen ere, honako zati hauek izan ditu:

LANAREN FASEAK	DATAK
<ul style="list-style-type: none"> Sailaren eremu bakoitzari lotuta Berdintasunerako eremu estrategikoak zehaztu dira eta gobernantzarako lehentasunak ere bai. Horiek adosteko eremu bakoitzeko Saileko Berdintasun Batzorde Politikoei bilerak egin ziren. Guztira 4 bilera. 	2022ko otsailetik martxora arte
<ul style="list-style-type: none"> Helburu estrategikoak zehaztu ondoren, sailean dauden Berdintasunerako 4 lantalde teknikoekin kontrastatzen dira, eta 2022an egingo diren ekintzak proposatzen dira. Era berean maila teknikoan lantzen da eremu bakoitzaren diagnostikoa ere. 	2022ko martxotik apirilera arte
<ul style="list-style-type: none"> Informazio jasoketa eta kontraste lanak. 	2022ko apiriletik ekainera arte
<ul style="list-style-type: none"> Dokumentuaren zirriborroa saileko Zuzendaritza Batzordean onartzen da. 	Ekainaren 27an



ESKUMEN-EGITURA

Jarraian, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren eskumen-esparrua azalduko da eskema moduan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko jarduerak non txertatuko diren zehaztuz.



KULTURA

HIZKUNTZA POLITIKA

JARDUERA FISIKOA ETA KIROLA



1 GOBERNU-PROGRAMA

[2020-2024 Gobernu Programa. XII. Legegintzaldia](#) 3 printzipio (1. Osasuna bermatzea, Ekonomia eta enplegua suspertzea, 3. Inor ez uztea atzean) 4 ardatz (I. Ardatza: oparotasuna: enplegua eta susperraldi ekonomikoa; II. Ardatza: pertsonak. Osasuna, Zerbitzu publikoak, gizarte-eta eta kultura-politikak, bizikidetza eta giza-eskubideak; III. Ardatza: bidezko trantsizio energetiko eta klimatikoa, IV. Ardatza: Autogobernua. Autogobernu handiago eta hobe), 10 helburu estrategiko eta 150 konpromiso. Helburu horien artean, **Euskadi genero-berdintasunaren alorrean Europako lehen 5 herrialdeen artean kokatzea (Gini indizea) eta Euskadi genero-indizerik altuena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea** nabarmentzen da. Europar Batasuneko Berdintasun-indizearen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoak 5. tokoa betetzen zuen 2012an: 58,9 puntu 1 eta 100 arteko eskala batean. Balio hori Europako batez bestekotik (52,9) gora dago.

Jarraian, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailari dagozkion konpromisoak eta ekimenak xehatuko ditugu, Gobernu Programan bildutakoak. Ekimen guztien artean, emakumeen eta gizonen arteko Berdintasuna zehaztera bideratutakoak nabarmenduko ditugu. _

KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK XI. LEGEALDIRAKO

- | | |
|-------------|--|
| 112. | Konpromisoa: Euskadin sorkuntza eta produkzio kulturalak sustatzea, kulturaren arloko euskal sortzaileak, artistak eta profesionalak babestuz, horien lan-baldintzen hobekuntzan eta profesionalizazioan |
| Ekinbidea 1 | Kulturaren sorkuntzarako eta produkzioarako babes publikoa mantentzea eta eguneratzea, bereziki sustatuz euskarazko kultura eta emakumeen ahalduntzea sorkuntzaren eta kulturaren eremuan |
| Ekinbidea 7 | Emakumeen ahalduntzea erraztea kultur sorkuntzan eta produkzioan eta imaginario kolektiboaren eraikuntzan egiten duten ekarpenaren garrantzia ikusaraztea, Emakunderekin eta Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailarekin elkarlanean |
| 113. | Konpromisoa: Euskadiko eskaintza kulturala indartzea eta konektatzea, euskal gizartearentzat eta nazioarteko publikoarentzat nazioarteko publikoarentzat gero eta erakargarriagoa bihurtuz. |
| 114. | Konpromisoa: Euskadiko ondare kulturala babestea eta hori nabarmentzea bultzatzea. |



Ekinbidea 2 Ondare ukiezinaren babesa eta nabarmentzea artikulatzea, Ondare Kulturalaren Legea garatuz, arreta berezia jarriz emakumeen legatua ikusaraztean eta nabarmentzean.

115. Konpromisoa: Berikuntza eta digitalizazioa sustatzea kulturean.

116. Konpromisoa: Euskararen eta euskal kulturaren nazioarteko presentzia indartzea

117. Konpromisoa: EITBren zerbitzu publikoaren izaera mantentzea eta bermatzea, komunikazio pluralerako eta hizkuntzaren normalizaziorako bitarteko gisa.

118. Konpromisoa: Euskararen ezagutza areagotzea eta, batez ere, euskararen erabilera azpimarratzea gizarte- eta kultura-eremuetan, eremu ekonomikoetan, digitaletan eta sektore publikoan.

119. Hizkuntza-eskubideen erabateko errespeturantz eta normalizatutako hizkuntza-bizikidetzak baterantz aurrera egitea.

120. Erakunde arteko lankidetzak indartzea euskararen lurralde guztietan.

121. Jarduera fisikoak eta bizitza-ohitura osasungarriak sustatzea euskal herritarren artean eta Euskadi Europako gizarterik aktiboenen artean kokatzea.

122. Jarduera fisikoak eta kirolak berdintasunerako eta gizarteratzeko duten potentziala baliatzea eta euskara sustatzea.

Ekinbidea 1 Maila guztietako kirolean eta kirolaren eremuko erabaki- eta ordezkari-organoei emakumeak babesteko eta ikusarazteko programak indartzea, baita emakumezkoen kirol-politikan Europa mailan erreferentziakoa den zentro aurreratu bat abiaraztea ere.

123. Euskal kirol-sistema etorkizuneko erronketara egokitzea eta bere antolaketa hobetzea.

124. Kirolaren potentziala ustiatzea Euskadiren nazioartekotzerako tresna gisa.



Bestetik, honako taula honetan Berdintasuna sustatzeko XII. Legealdirako Gobernu Programan jasotako beste hainbat konpromiso eta ekimen jasotzen dira, eta, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren eskumen zuzenak ez badira ere, Sailaren planarekin betetzen lagunduko dugu:

GENERO-BERDINTASUNA BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK	
93. konpromisoa	Indarkeria matxista desagerraraztea eta emakumezkoen indarkeriarik gabeko gizarte berdinzale bat eraikitzea.
2. Ekinbidea	Herritarren gizarte-itun bat proposatzea, berdintasunaren alde eta indarkeria matxistaren aurka.
4. Ekinbidea	Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeak identifikatzea sustatzea, gero emakume horiekin esku hartzeko tresna berriak txertatuz.
94. Konpromisoa	Soldata-arrailaren aurkako txoke-planaren aplikazioa sustatzea.
4. Ekinbidea	Bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzea ahalbidetuko duen enpresa-kultura berri bat abiaraztea sustatzea.
7. Ekinbidea	Zaintzak berdintasun-politiken erdigunean jartzea, gero eta erantzunkideagoa den gizarte-antolakuntza batean aurrera egiteko eta "kontziliaziotik erantzunkidetasunerako" trantsizioa egiteko.
95. Konpromisoa	Balio-aldaketa eta emakume eta nesken ahalduntzea ahalbidetzea.
2. Ekinbidea	Emakumeen elkarte-mugimenduaren eta mundu feministaren ekimenak sustatzea ahalduntze-proiektuetan eta balio-aldaketako proiektuetan.
3. Ekinbidea.	Aurrera egitea interseksionalitatean, emakume guztien premia desberdinei hobeto erantzuteko.
4. Ekinbidea	Gizonduz Programa indartzea, gizonezkoen benetako inplikazioa lortzeko berdintasunaren aldeko borrokan.
5. Ekinbidea	Emakumeen laneratzea sustatzea, horien autonomia ekonomikoa bermatze aldera, bereziki, gizonezkoek egin izan dituzten lanetan.
96. Konpromisoa	Balio-aldaketa eta emakume eta nesken ahalduntzea ahalbidetzea. Sexu-orientazioaren ondoriozko diskriminazioaren aurkako politikak sustatzea
97. Konpromisoa	Sexu-orientazioaren ondoriozko diskriminazioaren aurkako politikak sustatzea



KUDEAKETA PUBLIKOA, GARDENA ETA ARDURATSUA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

- | | |
|------------------|--|
| 150. Konpromisoa | Baliabide publikoak erantzukizunez kudeatzea. |
| 8. Ekinbidea | Gizarte-erantzukizunaren eta kalitatezko enpleguaren zerbitzura dagoen kontratazio publikoa sustatzea, kalitatezko enpleguaren eta gizarteratzearen zein laneratzearen aldeko gizarte-klausulak, ingurumen-klausulak eta ordainsari-berdintasunaren aldeko eta soldata-arrailaren aurkako klausulak txertatuz. |

SEGURTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK

- | | |
|------------------|---|
| 109. konpromisoa | Prebentziozko segurtasuna ezartzea. |
| 3. Ekinbidea | Emakumeen aurkako indarkeriaren arrisku-egoeren detekzio eta prebentzio goiztiarrerako programak indartzea. |

Horrenbestez, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak Gobernu Planarekin lerrokatuta egon behar du, eta sailaren konpromisoak eta ekimenak lortzen lagundu behar du, baita bertako berdintasuneko neurri espezifikoak betetzen ere.



2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA

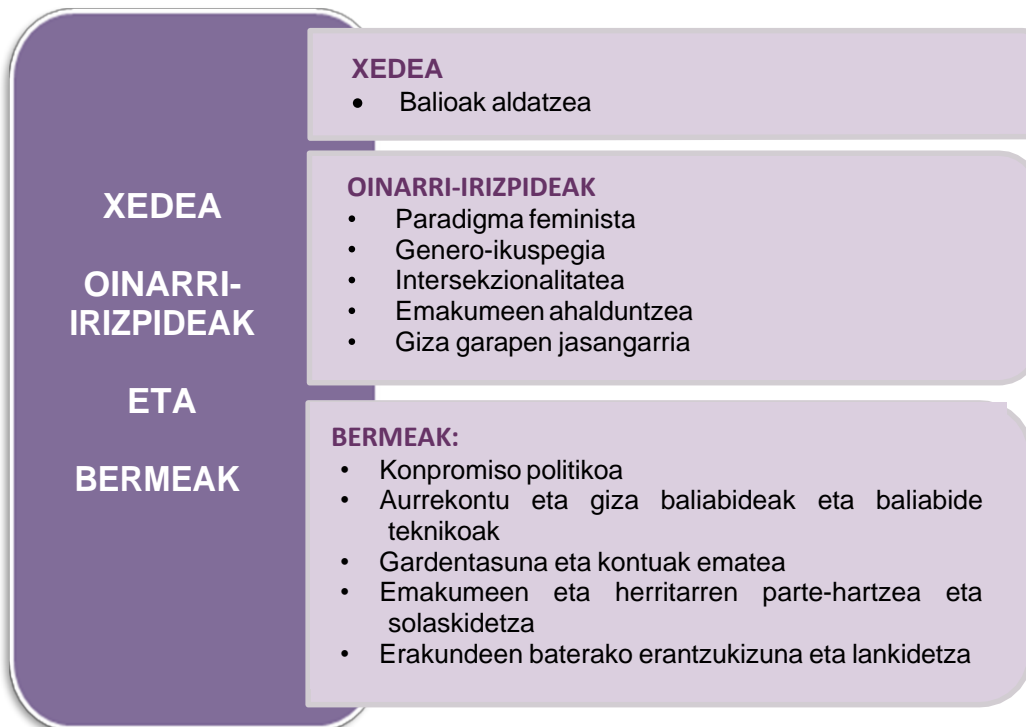
[Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak](#) modu koordinatuan eta orokorrean jasotzen ditu euskal agintari publikoek 2018-2021 aldian berdintasunaren alorrean egiten duten jardunean esku hartzeko lerroak eta irizpideak. Plana Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak - prestatu du, erakunde publiko eta gizarte-eragile guztiekin parte hartuta; era berean, plana prestatzeko oinarritzkoa izan da EAEko emakumeen eta feministen elkarten eta berdintasun-teknikarien partaidetza ere.

Berdintasunerako VII. Planak [Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna lortzeko eta Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legea \(4/2005\)](#) 15. artikulua ezarritako legezko aginduari erantzuten dio. Era berean, Legeak xedatzen du jarraibide eta gidalerro horiek garatzean, **Eusko Jaurlaritzako sailek berdintasunaren arloan jarduteko planak eta programak egin eta onetsiko beharko dituztela.**

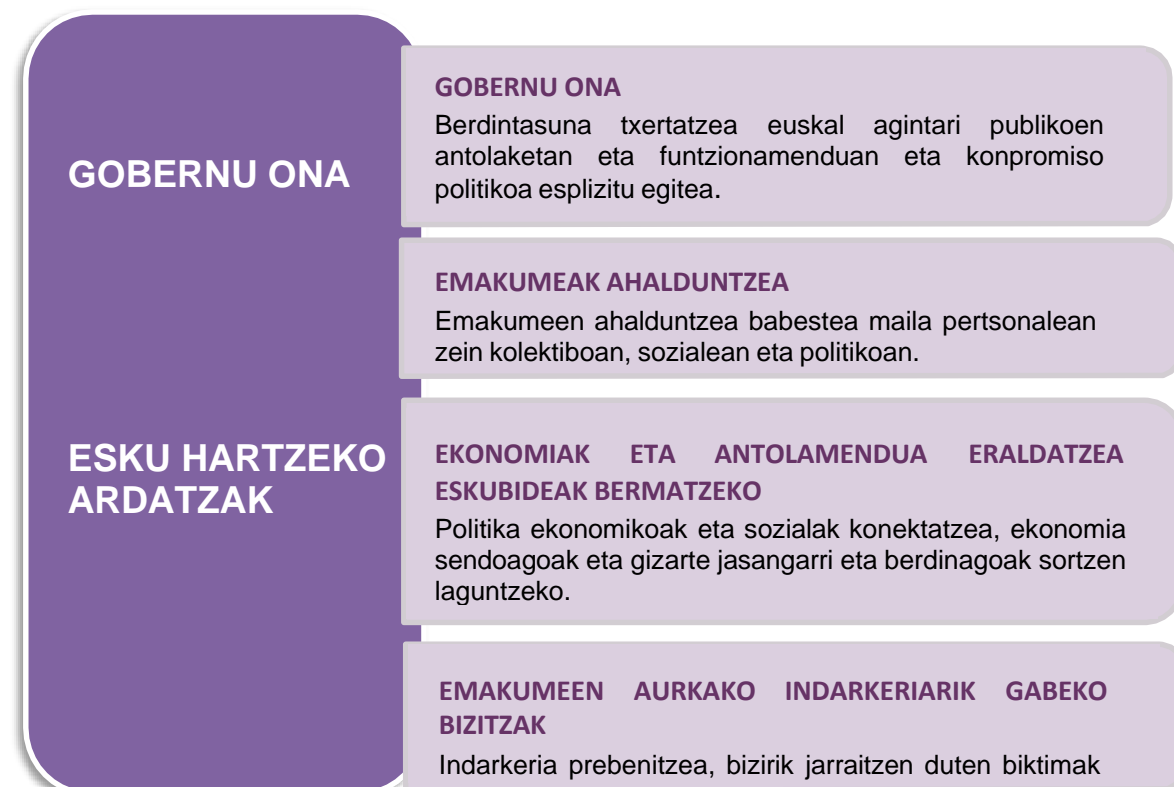
Alde horretatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren **xedea** botere publikoak gidatzea da, zertarako eta bizitzaren arlo guztietan emakumeen mendekotasuna mantentzen eta justifikatzen duten balioak aldatzeko; balio horiek gizonak ere mugatzen dituzte, nahiz eta oraindik botere-egoeran egon, patriarkatuak haien bizitzak ere baldintzatzen baititu, unibertsala da eta.

Balio aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berekin dakar hainbat balio berri sortzea eta finkatzea, androzentrismoaz, sexismoaz eta matxismoaz zeharkatuta egongo ez direnak; aitzitik, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideak eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen duten printzipio filosofiko, etiko eta politikoez zeharkatuko dituzte.

VII. Planean ezarritako **printzipioek** adierazten dute zein diren plan horrek inspiratutako eta orientatutako helburuen eta jardueren ikuspegi estrategikoak; **bermeek**, berriz, haien operatibitatea eta inpaktua ziurtatzea bilatzen dute.



Helburu hori lortzeko, batetik, **Gobernu Onerako** bost programa jasotzen ditu, Legeak ezarritako aginduak jasotzen eta zabaltzen dituztenak eta administrazio publiko osorako orokorrak direnak. Bestetik, **esku hartzeko ardatzak** definitzen ditu Berdintasunaren alorrerako, gizarte bidezkoago eta berdino baterantz egiteko:



Esku hartzeko ardatzetan proposatutako ekimenen artean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak Eusko Jaurlaritzako zer sailek gauzatu ditzaketen aipatzen du, euren eskumen-esparrua aintzat hartuta. Ondoren, Kultura eta Hizkuntza Politika-Sailak VII. Planaren arabera eskumenak dituen **programak eta helburuak** aurkezten dira¹.

Gobernu Onerako programak eta neurriak ¹		
I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA.	BG.1. Berdintasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea.	BG1.1 Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	BG.2. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea.	BG2.1 Berdintasunerako berariazko aurrekontuak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG2.2 Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua handitzea.
	BG.3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea.	BG3.2 Berdintasunerako barneko planak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG3.3 Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak, berdintasunerako plan bat dutenak, gehitzea. BG3.4 Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea. BG3.5 Erakunde publikoek egindako berdintasun-planen ezarpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea. BG3.6 Berdintasunaren arloko kudeaketa publikoan kontuak ematea sustatzea, politiken ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta.
	BG.4. Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea.	BG4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatuak duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.2 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatuak duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.3 Berdintasunean trebatutako teknikariz osatutako berdintasun-organismo espezializatuak duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.4 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea. BG4.5 Posizio organiko egokia eta beharrezko aurrekontuko zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.
II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.	BG.5 Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.	BG5.1 Beren prestakuntza-planetan berdintasunerako prestakuntza txertatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG5.2 Jarduera politiko eta teknikora egokitutako berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG5.3 Berdintasunera berariaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.
III. PROGRAMA: GENERO- IKUSPEGI A LAN- PROZEDUR RETAN.	BG.6. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea.	BG6.1 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea. BG6.2 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea. BG6.3 Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegi intersektionala duten berariazko azterlanen kopurua handitzea.
	BG.7 Enplegu publikora sartu eta bertan mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan berdintasunarekin lotutako	BG7.1 EAEko berdintasuneko teknikariak hautatzeko prozesuak, berdintasun arloko berariazko prestakuntza eskatzen dutenak: ehunekoa handitzea. BG7.2 Emakumeen ordezkariak txikia denean berdinketa hausteko

¹ Kolore honetan nabarmentzen dira Emakundek legegintzaldirako ezarritako lehentasunak eta gobernu onerako berdintasun-politikak.



	edukiak txertatzea.	emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. BG7.3 Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.
	BG.8 Komunikazioan berdintasuna txertatzea.	BG8.1 Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa handitzea. BG8.2 Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten euskal herri-administrazioen webguneetako edukien kopurua handitzea. BG8.3 Euskal erakunde publikoek erabiltzen eta berdintasunaren arloko lorpenak agerian jartzen dituzten komunikazio-euskarrien (memoriak, webguneak...) erabilera handitzea. BG8.4 Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarriko dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea.
	BG.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea.	BG9.1 Generoaren arabera eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea. BG9.2 Generoaren arabera eraginari buruzko alde aurretiko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea. BG9.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea.
	BG. 10 Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea.	BG10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten herri-administrazioen kopurua handitzea. BG10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren herri-administrazioen kopurua handitzea.
	BG. 11 Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan.	BG11.1 Beren diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten sektorekako eta zeharkako planen ehunekoa handitzea. BG11.2 Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu eta ezarri dituen sektorekako edo zeharkako planen kopurua handitzea.
	BG.12. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.	BG12.1 Kontratu eta/edo diru-laguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten eta betetzen diren ala ez kontrolatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG12.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea. BG12.3 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten diru-laguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea.
IV. PROGRAMA: A: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.	BG.13 Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea.	BG13.4 Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea.
V. PROGRAMA: A: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.	BG. 14 Emakumei eta gizonei ordezkariak orekatua bermatzea pertsona anitzeko zuzendaritza-organoetan.	BG14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa handitzea. BG14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea. BG14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea.
	BG. 15 Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia txertatzea.	BG15.1 Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten herri-erakundeak gehitzea. BG15.2 Herritarrek parte hartzeko batzordeak eta organoak, beren osakeran eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen dutenak, gehitzea. BG15.3 Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko batzordeen, organoen, plataformen eta beste modu berrien eragina handitzea.



1. ARDATZA. Emakumeak ahalduentzeko programak eta helburuak³

1. PROGRAMA. EMAKUMEEN AHALDUENTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.	1.1 Giza garapen jasangarrirako emakumeek eta feminismoak duten zereginaren onarpena sustatzea.	1.1.1 Berdintasunaren arloko gizarte-aurrerapenean emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen agerikotasuna eta onarpena handitzea. 1.1.2 Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespina handitzea. 1.1.3 Emakumeek eta feminismoak bizitzaren eremu guztietan egiten dituzten lorpenak eta ekarpenak gizarte-komunikabideetan hedatzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua handitzea. 1.1.4 Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea.
	1.2 Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea.	1.2.3 Beren herritar-eskubideak ezagutzen eta horiek eraikitzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.
2. PROGRAMA. EMAKUMEEN AHALDUENTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.	2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik Berdintasuna sustatzea.	2.1.1 Emakumeen Berdintasuna lortzearen alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua handitzea. 2.1.2 Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko Berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea. 2.1.3 Munduan emakumeen eta gizonen eskubide Berdintasuna eta, bereziki, emakume errefuxiatuen eta migratuen eskubideak sustatzen dituzten emakume-elkarteen eta gizarte-erakundeen kopurua handitzea.
	2.2. Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.	2.2.1 Kirolean dagoen generoen arteko desoreka murriztea modalitate eta diziplina guztietan, emakume guztien parte-hartzea handituz. 2.2.2 Emakumeek eta gizonen ikaskuntzako eta aisiako baliabideetan, artean, kulturean eta jaietan parte-hartzean ageri den genero-desoreka murriztea. 2.2.3 Gizarte-, sindikatu-, enpresa- eta politika-erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea. 2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo gune berrien bidez.
	2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.	2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkaritza eta/edo ardura politiko publikoko postuetan. 2.3.2 Sektore pribatuko enpresetako erabaki alorretan eta zuzendaritza postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako –kulturen, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak barne–, erakunde politikoetako, sindikatu etako eta enpresa-erakunde etako erabaki postuetan eta guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea. 2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea.

³ Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren eskumen espezifikoak diren helburuak ere.



II. ARDATZA: Eskubideak bermatu ahal izateko ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzeko programak eta helburuak⁴

<p>3. PROGRAMA. BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA ONARTZEA.</p>	<p>3.1. Emakumeen eta gizonen arteko Berdintasuna Gizarte- balioa dela onartzeko laguntza ematea.</p> <p>3.2. Zainketa bizitzaren jasangarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea</p> <p>3.4. Antolaketan eta enpresan oinarritutako kultura berdintasunaren alde kokatzea.</p>	<p>3.1.1 Berdintasuna eta gizarte-aurrerapena lotzen dituzten pertsonen kopurua handitzea.</p> <p>3.1.2 Emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria gizarte-arazo garrantzitsutzat hartzen duten pertsonen kopurua handitzea.</p> <p>3.1.3 Emakumeei eta gizonei bizitzako hainbat arlotan rol eta estereotipo bereziak esleitzen dizkieten ume, gazte eta helduen kopurua gutxitzea.</p> <p>3.1.4 Berdintasuna gizarte-balio modura sustatzearekin konpromisoa duten komunikabideen kopurua handitzea.</p> <p>3.1.5 Gizarte-komunikabideetan neskatoen, mutikoen, gazteen eta helduen presentzia orekatua eta aniztasuneko eta estereotipo sexistarik gabeko irudia sustatzen duten programen eta edukien kopurua handitzea bizitza sozialeko arlo guztietan.</p> <p>3.2.1 Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardura direla ukatzen duten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek emateko gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde publikoak eta gizarte zibila inplikatzeko beharrezkoa dela ulertzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea.</p> <p>3.2.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea.</p> <p>3.2.3 Gaur egun zainketarako dagoen arreta-eredua hazten ari den zainketen askotariko eskarira egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zainketa-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik.</p> <p>3.2.4 Eztatanda publikoa sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko.</p> <p>3.3.1 Kultura eta enpresa-praktikak Berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten Berdintasun-planak dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea.</p> <p>3.3.2 Genero-ikuspegia duten kudeaketa aurreratuko sistemak txertatzen dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea.</p> <p>3.3.3 Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundeen eta enpresen kopurua handitzea.</p>
--	---	--

⁴ Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren eskumen espezifikoak diren helburuak ere.



4. PROGRAMA. AUTONOMIA EKONOMIKOA EMAKUMEENTZAT.	4.1. Lanpostu gehiago eta hobeak sortzea	4.1.6 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek lan ordaindurako eta prestakuntzarako ematen duten denboran, osoko lan zama handitu gabe.
	4.2. Pobreziaren feminizazioa murriztea.	4.2.3 Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak (zerbitzu sozialak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) pobreziako eta/edo bazterketako arriskuan edo egoeran dauden edota beharizan bereziak dituzten emakumeen beharretara hobeto egokitzea.
5. PROGRAMA. ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA.	5.1. Zainketa bizitzaren jasangarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea.	5.1.1 Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardura direla ukatzen duten eta horiek gizarte-premia bat direla eta horiek hornitzeko gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde publikoak eta gizarte zibila inplikatzeko beharrezkoa dela ulertzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea. 5.1.2 Eredu maskulino tradizionala zalantzan jartzen duten eta berdintasunarekin koherenteak diren eta zainketa-lanekiko konpromisoa duten jarrera eta portaerak dituzten gizon gazte eta helduen kopurua handitzea. 5.1.3 Gaur egun zainketarako dagoen arreta-eredua hazten ari den zainketen askotariko eskarira egokitzea aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zainketa-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik. 5.1.4 Eztabaida publikoa sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko.
	5.3. Zainketen antolakuntza sozial berri bat babestea, horien hornikuntza birbanatzeko.	5.3.1 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonek ordaindu gabeko zainketa-lanetan ematen duten denboran. 5.3.2 Haur eta gazteek zainketa-lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarriz. 5.3.3 Bateratze erantzunkideko neurriei heltzen dieten gizonen kopurua handitzea. 5.3.4 Bateratze-neurriei heltzeko gizonek eta emakumeek hautematen duten zailtasun-maila murriztea. 5.3.5 Amatasuneko eta aitatasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezten. 5.3.7 Administrazio eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopurua handitzea. 5.3.9. Herriarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzea.

⁵ Erakunde guztien eskumenekoak diren helburuak nabarmentzen dira, baita Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren espezifikokoak diren helburuak e


III. ARDATZA: Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak lortzeko Programak eta Helburuak¹

6. PROGRAMA. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.	6.1. Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea.	<p>6.1.1 Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde dauden eta hori sustatzen duten pertsonak gero eta gehiago izatea, batik bat adingabeen arduratzen direnak, edo adingabeentzako eredu direnak.</p> <p>6.1.2 Pertsonak euren sexuaren arabera maila handiagokoak edo txikiagokoak direla adierazten duen irudi eta eduki mediatiko oro kentzea, baita pertsonak sexu-objektu huts bezala aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz berriz biktimizatzea saihestuz.</p> <p>6.1.3 Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-trataera hobetzea, genero-desberdintasuna indarkeria sortzen duen elementu gisa ikus eta aurkez dadin, eta emakumeak borrokaren eragile aktibo gisa.</p> <p>6.1.4 Desberdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko lotura ikusarazten duten programetan eta jardueretan parte hartzen duten edo hura prebenitzeko ahaleginak egiten dituzten eta gatazkak indarkeriarik gabe konpontzea sustatzen duten pertsonen, batez ere mutilen eta gizonen, kopurua areagotzea.</p> <p>6.1.5 Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek desberdinkiarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa.</p>
	7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea, ahalduntzearen ikuspegitik, esku-hartze horretan nazioarteko estandarrekin bat eginez.	<p>7.2.3 Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio-eta laguntza-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua areagotzea.</p>



3

KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKAREN SAILAREN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

3.1. DIAGNOSTIKOAREN DATU GARRANTZITSUAK

3.1.1. GOBERNU ONA

Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak gobernu onerako duen konpromiso-mailaren diagnostikoa egiteko orduan, honako auzi hauek aztertu dira programa bakoitzerako (VII. Planean eta haren adierazleetan gobernu onerako aurreikusitako neurriekin korrelatiboak):

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren konpromiso politikoaren diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira.

Alderdi garrantzitsuenak

- **Saileko Berdintasunerako Politikak garatzeko aurrekontua handiagotuz** joan da azkenengo legegintzaldietan. Era berean aurrerapausoak eman dira genero ikuspegia saileko aurrekontuetan txertatzeko. Alde batetik, Berdintasun Unitatearen aurrekontua handitu da, 2022an 15.000 eurokoa da. Kontu-sail hori saileko lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatzeko erabiltzen da. Partida horri beste partida batzuk batu behar zaizkio, saileko sailburuordetzek eta saileko zuzendaritzek esleitzen dituztenak. Horiek Berdintasun-jarduketak ezartzeko eta saileko berdintasun plana garatzeko bakoitzaren eremuari lotuta (Jarduera Fisikoa eta Kirola, Hizkuntza Politika, Kultura eta Ondare) gauzatzeko erabiltzen dira. 2022an honako hau gorde dute: 570.000€. Azkenik, sailean guztira 2022an: 585.000€ gorde dira Berdintasun- politikak garatzeko.



Nolanahi ere, ikusi da Berdintasunaren arloan egiten diren ekintza asko ez daudela aurrekontuaren mende, batez ere gobernantzaren hobekuntzarekin zerikusia dutenak. Administrazioari langileen lan egiteko moduak aldatzea eskatzen duten ekintzak dira (genero-ikuspegia aurrekontuetan, estatistiketan, kontratazioan, edo dirulaguntzetan txertatzea), eta aurrekontu gehiago eskatu baino, lidergo politikoa, denboren dedikazioa eta barne-baliabideak behar dituzte. Hori dela eta, Plan honetan ez da aurrekontua handitzeko helbururik jasotzen, prozesuak barnean lantzeko lan-ildoari eutsiko zaio, nahiz eta zuzendaritza bakoitzean berariazko aurrekontu-partidak ere sartzen diren, sektorean berdintasun-politikak bultzatzeko.

- **Saileko berdintasunaren arloko koordinazio-egiturei** dagokienez, azpimarratu behar da aurreko legealditik nabarmen handitu eta indartu direla, eta horrek Berdintasunerako Unitate Administratiboak Sailean duen zeregina indartzen ere lagundu duela.

2017an, Berdintasunerako Talde Tekniko bat (BTT) zegoen, eta zuzendaritza bakoitzak izendatutako pertsona bat Berdintasun-technikariarekin koordinatzen zen. Formula hori ez zen nahikotzat jo politika sektorialetan eragiteko, eta 2018an hiru lantalde tekniko-politiko sortu ziren sailean, jardun-eremu bakoitzarekin lotuta: hizkuntza-politikaren arloko lantalde teknikoa, jarduera fisikoaren eta kirolaren arloko talde teknikoa, kulturaren eta ondarearen arloko lantalde teknikoa. Talde horiek saileko zerbitzuburu guztiek eta zuzendari guztiek osatzen dituzte. Baina horiek martxan jarri ondoren, inplikazio politiko handiagoa behar dela ikusi da, eta, horregatik, 2020an hiru talde politiko sortu dira, arlo sektorial bakoitzari lotuta. Talde teknikoen antzera, talde politiko horien buru Zerbitzu-zuzendaria da, eta sailetako zuzendari eta sailburuorde guztiek parte hartzen dute. 2022an, gainera, saileko zeharkako zuzendaritzei lotutako bi lantalde sortu ziren: Zerbitzu Zuzendaritzan eta Kabinetearen Zuzendaritzan. Bata politikoa eta bestea teknikoa.

- **Berdintasunarekin lotuta sailak egindako plangintzari dagokionez**, azpimarratzekoa da 4 legegintzaldi-plan eta urteko 13 plan onetsi direla orain arte, eta, halaber, 2005ean eta 2006an Ekintza Positiboko Planean bi programa ere egin zirela. Edonola ere, nabarmentzekoa da sail honen eskumen-esparruak aldatu egin direla aurreko legegintzaldietan.



Urteak igaro ahala, hobekuntzak sartu dira plangintzan: konpromiso berriak zehaztu eta hartzeaz gain, dokumentua, proposamenak, metodologia eta koordinazioa argitu egin dira. Azpimarratu behar da bereziki hobetu eta berritu direla urteko plangintzak. Gaur egun, berdintasuna kudeatzeko lau plan egiten dira urtero, sailaren jarduera-eremu bakoitzeko bat. Momentu honetan indarrean daude honako hauek:

1. Hizkuntza-politikan Berdintasuna Kudeatzeko Plana (2022)
2. Jarduera Fisikoan eta Kirolean Berdintasuna Kudeatzeko Plana (2022)
3. Kulturean eta Ondarean Berdintasuna Kudeatzeko Plana (2022)
4. Berdintasuna Kudeatzeko Kabinete Zuzendaritzaren eta Zerbitzu Zuzendaritzaren plana (2022)

Bestalde, sailari atxikitako sozietate publiko eta erakundeen Berdintasun-politiken gainean esan behar da aurreko legegintzaldian hartutako konpromisoa bete egin dela eta gaur egun guztiek Berdintasun Plan bat indarrean daukatela:

- Euskadiko Gazte Orkestra (EGO)ren I Berdintasun Plana.
- Euskadiko Orkestra Sinfonikoa (ESO)ren I Berdintasun Plana
- HABEko I Berdintasun Plana
- Etxepare Euskal Institutuko I Berdintasun Plana.
- EITB: erakundearen Berdintasunerako III. Plana.
- Basque Teameko I Berdintasunerako Plana.

Azkenik, **Berdintasuna sustatzeko Administrazio-Unitateak sortzeari eta indartzeari** dagokionez, nabarmendu behar da aurreko legegintzaldian, 2018 urtean, HABEko Berdintasun-Unitatea sortu duela. EITBren kasuan ez da oraindik sortu Berdintasun Unitaterik (3/2007 Dekretuak ezartzen duen moduan).

KONPROMISO POLITIKO PROGRAMAREN ERRONKAK:

- EITBko Berdintasun-teknikariaren plaza sortu** (Berdintasunean gaitua den pertsona bat, erakundearen berdintasun-politikak bultzatzen dedikazio osoa duena, bai erakundearen barrura begira, bai hedabide moduan duen jardueran).
- Urteko Plangintzen gauzapena hobetu eta zerbitzu guztien parte-hartzea areagotu**
- Berdintasun Planen sozializazioa eta zabalkundea saileko langileen artean**



I. PROGRAMA: PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA

Alderdi garrantzitsuenak

- Aurreko Legegintzaldian, 2018an egindako diagnosiak agerian utzi zuen saileko langileen %29ak (%52 emakumeak eta %48 gizonak) oinarrizko **prestakuntza** zuela **berdintasunean**. Berdintasunerako 4/2005 Legeak ezarritakoaren arabera administrazioiko langile guztiek derrigorrez izan behar dute berdintasun-erloto prestakuntza iraunkorra eta progresiboa, eta trebakuntza jasotzeko aukera izan behar dute beren lanean genero-ikuspegia txertatzeko. Horregatik guztiagatik sailak aurreko legegintzaldian honako erronka ezarri zuen: gutxienez langileen % 50k berdintasun-erloto ikastaro bat eginda izatea legegintzaldia bukatu aurretik. Horretarako aurreko legegintzaldian lehentasuna emango zitzaizkien zerbitzuberuei eta teknikariei. Zerbitzuberuen %100ak egin beharko zuen berdintasun ikastaroa (gutxienez 20 ordukoa) eta langileen %50ak.

Azken bi legegintzaldietan ahalegin berezia egin da saileko langile tekniko eta politikoen trebakuntza indartzeko. Eta horrek ondorioak izan ditu gaurko egoeran.

Apirileko 2022an egindako analisiaren arabera, saileko langileen %54ak egin du berdintasunaren inguruko ikastaroren bat (61 emakume eta 28 gizon). Eta zerbitzuberuen %89ak (bi falta dira: bat ondareko zuzendaritzan eta beste bat Zerbitzu Zuzendaritzan). Kargudun guztiek jaso dute berdintasunaren inguruko ikastaroa (ez dute denek 20 ordukoa jaso, baina jaso dituzte ikastaro laburrak, 5 ordukoak).

Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak neurri positibo bat aplikatzen du euskarazko prestakuntzarako. Langileek 40 orduko kreditoa dute urtero prestatzeko baina Berdintasun-ikastaroak eta Euskara ikastaroak ordu-kreditu horretatik kanpo daude.

Berdintasun Unitateak saileko prestakuntza arduradunarekin elkarlanean urtero zabaltzen du IVAPek berdintasunari buruz eskaintzen duen Prestakuntza-eskaintza. Horrez gain, saileko langileei zuzendutako ikastaroak antolatzen dira, beren beharretara egokituak.

2017tik gaur egun arte, 9 ikastaro antolatu ditu, gai ezberdinei buruz, Berdintasun Unitateak.



2017tik 2022ra antolatutako ikastaroak Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean

Ikastaroaren izena	Urtea	Ordu kopurua
1. Indarkeri sinbolikoa: Kultura eta komunikabideetan identifikatzeko estrategiak	2017	20 ordu
2. Genero-ikuspegia duten aurrekontuak	2017- 2018	43 ordu
3. Nola txertatu genero ikuspegia Hizkuntza Politikan: hausnarketarako saioa	2018	6 ordu
4. Kultura eta ondare kulturaleko politika publikoetan genero-ikuspegia txertatzeko formazioa	2019	23 ordu
5. Berdintasun-klausulak Kultura eta Hizkuntza Politika Saileko diru-laguntza, kontratu eta hitzarmenetan	2019	4 ordu
6. Hizkuntza inklusiboa	2021	20 ordu guztira 5 orduko 4 ikastaro)
7. Genero ikuspegia estatistiketan eta ikerketan txertatzeko gogoeta kritikoa eta proposamen praktikoak ¹	2021	5 ordu
8. Hizkuntzaren erabilera inklusiboa Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean: gogoetak eta jarraibideak	2022	5 ordu
9. Sexua-eta genero-aniztasunaren inguruko gogoeta saioa	2022	15 ordu (5 orduko 4 ikastaro)

Langileak eta kargudunak trebatzen jarraitzea:

- 2024rako Langileen %60k berdintasun oinarriko ikastaroa edukitzea
- Zerbitziburuen %100k berdintasun oinarriko ikastaroa edukitzea



III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN.

Sailaren lan-prozeduretan genero-ikuspegia txertatuta ote dagoen aztertzeko diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira.

Alderdi garrantzitsuenak

➤ Estatistikak

Aurreko Legegintzaldian estatistiken eremuan honako erronka jarri zen sailean: *“estatistika definizioak berrikusi eta, hala badagokio egokitu, eta ikerketa berriak sustatzea emakumeen eta gizonen egoera ezberdintasunak ezagutza ahalbideratzeko saileko eremu ezberdinetan, hau da: kultura, hizkuntza Politika, jarduera fisikoan eta kirolan. Azkenik, lortzeke dago estatistikako eragiketetan genero adierazle berriak ezartzea, hain zuzen ere emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharretan dauden aldeak horien guztien adierazpena eta sailaren politikarekin duten elkarreragina hobeto ezagutzeko”*.

Azken 5 urte hauetan asko aurreratu da sailean estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez. Azpimarratzekoa da hizkuntza-politikako estatistiketan aztertzeko prozesu bat egin dela: 2019an enkarguz egindako “Azterketa soziolinguistikoko genero ikuspegia txertatzeko ikerketa” (Ikertzaileak: Marta Luxan Serrano eta Jone Miren Hernandez Garcia; AFIT, UPV/EHU) azterketa egin zen eta horren arabera egokitzapenak egin dira HPS-ren honako eragiketa estatistikoetan: Inkesta Soziolinguistikoa, Mapa soziolinguistikoa, Euskararen Aurrekontuak, Euskaraldiaren datu-baseak eta galdetegia.

Gaur egun Kulturaren Euskal Behatokiak antzeko prozesu bat garatzen dago bost eragiketa estatistiko ofizialen inguruan: datu bankua, Kultura eta sormen industriak, finantziaketa publikoa kulturaren, Kultura ohiturak, praktikak eta kontsumoa, Artxiboak.

Era berean azkenengo urteetan Kultura Sailburuordetzak hainbat azterketa lanak egin ditu emakume eta gizonen genero arrakalak ezagutzeko kulturako azpisektoreetan:

Antzerkiaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn

1. Antzerkiaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn
2. Euskarazko antzerki sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn
3. Dantzaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn
4. Dantza-sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn
5. Musikaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn
6. Musika sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera EAEn
7. Liburuaren industriako emakumeen eta gizonen egoera EAEn
8. Euskarazko literatura eta letren sorkuntzako emakumeen eta gizonen egoera



Horiei gehitu behar zaie Museoen eta Arte Zentroyen berdintasunaren arloko egoera ezagutzeko egindako azterlana: Genero-politikak EAEko museo eta arte zentroetan.

9. Genero-politikak eta programak EAEko Museo eta Arte Zentroetan (HAKOBA KULTURA).

Horrez gain, Ikerketa eta Koordinazio Zuzendaritzak BERDINTZEN beken deialdia sortu du, generoari eta euskarari buruzko ikerketak egiteko.

Horregatik guztiagatik, adierazi behar da azkenengo bost urteetan asko hobetu egin dela genero-ikuspegia estatistiketan txertatzen, baina, horrez gain, saileko sektoreetan dauden desorekak berariaz ikertzeko lanean dagoela Saila.

Hala ere, oraindik bidea egin behar da genero-perspektiba txertatzeko, bai eta interseksionalitatearen ikuspegia jasotzeko sailaren estatistika guztietan, hau da genero aldagaiarekin beste aldagai batzuk nola elkarreragiten duten jakin ahal izateko. Eta, batez ere, sexu eta genero aniztasunaren ikuspegia eta LGTI kolektiboaren eskaerak estatistiketan, azterlanetan eta datuen bilketetan txertatzeko aukerak landu behar dira.

- **Komunikazioarekin** lotuta, aurreko Legegintzaldiko planean euskararen erabilera ez sexista sustatzea ezarri zen, erronka moduan. Horren harira 2021ean Kultura eta *Hizkuntza Politika Saileko Hizkuntza inklusiboaren jarraibideak* egin ziren. Dokumentu hau sortzeko, saileko Berdintasun Unitateak langileak eta kargudunak prestatzeko eta sentsibilizatzeko prozesu bat abiarazi zuen 2021eko hasieran (Guztira 83 pertsonak parte hartu zuten: 49 gizonak eta 34 emakumeak). Sortutako materiala lan haren emaitza izan zen; saileko langile eta arduradun politikoekin kontrastatu zen, eta haien beharretara eta eremuetara egokitu zen.

Jarraibideen ekarpen nagusia da hizkuntza sexistaren inguruan euskaratik hausnartu dela eta euskararen erabilera inklusiboa egiteko jarraibideak jaso zirela beren beregi saileko eremuekin lototuka adibideak jarritz.

Orientabideez gain, 2021ean euskararen erabilera inklusiboari buruzko sentsibilizazio-egutegi bat egin zen eta saileko langile eta kargu guztiei banatu zitzairen.

Legegintzaldiko Plan honetan azpimarratu nahi dugu saileko langileak hizkuntza inklusiboaren arloan trebatzen jarraitu behar direla, bereziki sailera sartzen diren langile berriak. Eta horretarako baliabideak jarriko dira.

- **Berdintasun-printzipioa araudian txertatzeari gagozkiola**, «Genero-eragina aurretiaz ebaluatzeko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko jarraibideak onartzen dituen» Gobernu Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko 40/2012 Erabakian ezarritakoa jarraitzen du sail honek.



Hala ere, Berdintasun-planetan egindako ebaluazioetan ikusi da Berdintasunerko Unitateak ez duela ia jasotzen sailak egiten dituen arauetan aholkatzeko eskaerarik, ezta saileko zuzendaritzek egiten dituzten genero-eraginari buruzko txostenetan aholkatzeko eskaerarik ere. Hori dela eta, oraingo planean aurrera egin nahi da berdintasun-unitatea erreferente gisa ezartzeko, sailak sektore guztietan egiten duen araudian berdintasun-arloko aholkularitza emateko.

- **Berdintasun-klausulak dirulaguntzetan, hitzarmenetan eta kontratuetan** sartzeari gagozkiola, ez da ahaztu behar halako klausulen txertatze-maila desberdina dela kasu bakoitzean. Izan ere, kontratuen % 100ak berdintasun-klausulak ditu. Alabaina, aplikatzen diren klausulak gehienetan administrazio pleguetan sartzen dira.

Azken bosturtekoan bi jarduera nagusi gauzatu dira Berdintasun-klausulen inguruan: alde batetik, langile eta kargudunen barne-prestakuntza gaian (hiru ikastaro egin dira) eta, bestetik, 2021ean lankidetzan oinarritutako prozesu bat abiatu da.

Horretarako, batzorde bat sortu zen Zerbitzu Zuzendariaren lidergoarekin. Horretan Hizkuntza Ikerketa eta Koordinaziorako Zuzendaria, Aholkularitza Juridikoko arduraduna, Berdintasun Teknikaria, Euskara Teknikaria eta Zerbitzu Zuzendari berak partze hartzen dute.

Lanketa horren helburua Sailaren Kontratu handiak aztertzea eta horietan genero ikuspegia eta euskararen normalkuntzaren ikuspegia txertatzea da. Berdintasun klausulak kontratuetan txertatetik haratago joan nahi izan du talde honek. Hau da, helburua ez da soilik klausulak txertatzea; kontratu horiek genero-berdintasun eta normalkuntzaren ikuspegitik nolakoak izan behar diren pentsatzea eta adostu nahi da (noski, kontratuaren izaera kontuan hartuta). Sailak kontratatzen dituen produktu eta zerbitzuetan hizkuntzaren eta generoaren ikuspegia txertatzeak balio erantsia ematen die.

Hitzarmenei dagokionez, sailak beste erakunde batzuekin sinatutako hitzarmen batean ere ez da berdintasun-klausularik txertatu. Azkenik, dirulaguntzen deialdiei begiratu gero, dirulaguntzen % 74k jasotzen du berdintasun-klausulak. Hala eta guztiz ere, oraindik analizatzeke daude zuzeneko dirulaguntzetako eta dirulaguntza izendunetako berdintasun-klausulak.

Horren haritik, legegintzaldi honetako erronka dugu sailaren kontratu handi guztiak sakonki aztertu genero-ikuspegia eta hizkuntza normalkuntza txertatzea, ahal den neurrian sailaren zerbitzuetan eta produktuetan. dirulaguntzak, kontratuak eta hitzarmenak sakonki aztertzea, eta Berdintasun-klausulak sartzea halakorik ez dituztenetan, bai eta dauden Berdintasun-klausulak egokitu eta hobetzea ere. Kontratuen kasuan, kontua litzateke berdintasun-klausulak oinarri teknikoetan ere sartzea –kontratuaren xedean, gaitasun teknikoan eta abarretan–, zerbitzuen prestazioa genero-ikuspegitik gara dadin.

- **Sailaren aurrekontuetan genero-ikuspegia** txertatzeari dagokionez, azpimarratu behar da 2017 eta 2018 urteetan zehar, saileko berdintasun-unitateak, prestakuntza antolatu zuela UPV-EHUko ekonomia aplikatuko eta genero-ikuspegia duten aurrekontuetako adituekin. Prestakuntza horrek saileko, sailburuordetzetako eta zuzendaritzetako kargudun guztiei zuzenduta zegoen eta zerbitzuburu guztiei ere. Guztira, 14 lan-saio egin ziren, eta, sailean genero-ikuspegia duten aurrekontuen analisiari lotutako 42 orduko (guztira) prestakuntza eman zen.



Gogoeta-prozesu horren ondorioz, zuzendaritza bakoitzak bere eremuan berdintasun-plana garatzeko aurrekontu-partida bat gordetzeko agindua ezarri zuen Zerbitzu Zuzendaritzak. Gainera, 2021ean Berdintasun Unitatea saioak dinamizatzen hasi da sailaren aurrekontu-programen auduradunekin batera PG-inprimakiak betetzeko eta saileko aurrekontuak hobetzeko genero ikuspegitik.

Genero-ikuspegia txertatzea prozesu motel eta konplexua da. Sail honen erronka da prozesu horretan jarraitzea eta sailaren politika publikoen emakume eta gizonen beharrak hobeto ezagutzen jarraitzea, eta gizartearen aniztasuna kontuan hartzea politika publikoak bideratzerakoan.

- **Sailean sortutako planifikazio estrategikoei** dagokienez, aipagarria da oro har Berdintasunerako Unitateak ez duela parte hartzen egindako planifikazio estrategikoetan.

Aipatu behar da azken legegintzaldian hobetu egin dela genero-ikuspegia sailaren sektore-planetan. Berdintasun-teknikariaren ekarpenak txertatu dira Euskararen Agenda Estrategikoan eta kirol-arloko euskara-planean. Euskararen Agenda Estrategikoaren kasuan, genero-berdintasunari buruzko ardatz estrategiko bat txertatu da planean. Hala ere, erronka da planetan genero-ikuspegia modu sistematikoagoan txertatzea planaren fase guztietan: diseinuan eta inplementazioan. Horretarako, ezinbestekoa da Berdintasun-unitateak planean hasieratik parte hartzea.

Legegintzaldi honetan erronka da hemendik aurrera garatzen diren politika guztiek, bai legegintza-ekinbide bidez bai garatzeke dauden lege-zirriborro bidez garatzen direnek, genero-ikuspegia kontuan har dezaten. Eta horretarako zuzendaritzek Berdintasunerako Administrazio-unitateari arau eta/edo planaren garapenaren hasieraren berri ematea eta aholkua eskatzea beharrezkoa da.

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN PROGRAMAREN ERRONKAK:

- Saileko Politika guztiek, bai legegintza-ekinbide bidez bai garatzeke dauden lege-zirriborro bidez garatzen direnek, genero-ikuspegia kontuan har dezaten.** Eta horretarako zuzendaritzek Berdintasunerako Administrazio-unitateari arau eta/edo planaren garapenaren hasieraren berri ematea eta aholkua eskatzea beharrezkoa da.
- Genero-ikuspegia modu sistematikoagoan txertatzea planen diseinuaren fase guztietan:** diseinua eta inplementazioa. Horretarako, ezinbestekoa da planean berdintasun-unitateak planean hasieratik parte hartzea.
- Saileko estatistiketan genero-ikuspegia txertatzeko lanean jarraitzea, baita interseksionalitatearen eta sexu- eta genero-aniztasunaren ikuspegia ere (EUSTATen orientabideekin bat etorritik).
- Komunikazio inklusiboaren inguruko ikastaroak eta baliabideak eskaini**
- Sailak bideratzen dituen kontratu handiak genero-berdintasun eta euskararen normalkuntzaren ikuspegitik nolakoak izan behar diren aztertzea eta kontatatzen diren produktu eta zerbitzuetan hizkuntzaren eta generoaren ikuspegia txertatzea.**



IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.

Sailaren koordinazio- eta lankidetzeta-prozesuen diagnostiko xehatua egin da, Berdintasun-politikak ezartzeko honako auzi hauek aztertuta:

Alderdi garrantzitsuenak

- **Berdintasunerako koordinazioa** eta lankidetzeta indartzeari dagokionez, lehen adierazi dugun bezala, sailaren barne-koordinazioa areagotu da azken urteetan, egitura politiko eta tekniko berriak sortuz. Era berean Berdintasun-politikak eta normalkuntza-politikak uztartzeko eta koordinatzeko estrategia eta ekimenak sustatu dira saileko Zerbitzu Zuzendaritzak bultzatuta: Kontratuetan klausulak txertatzeko lantaldea sortu da eta Kultura eta Hizkuntza Politika Saileko Hizkuntza inklusiboaren jarraibideak landu dira.

Hala ere, azpimarratu behar da sailaren eta Emakunderen arteko koordinazioa ere handitu egin dela. Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzak partaidetza-egiturak sortu ditu, hala nola Hizkuntza eta Genero Batzordea, Euskararen Aholku Batzordearen barruan, non Emakundek parte hartzen duen. Esparru horren barruan, politika publikoen talde batean ere lan egiten ari dira berariaz, berdintasun-politikak eta hizkuntza-normalizazioko politikak indartzeko eta bi arloak uztartzeko estrategiak eta helburuak definituz.

Izan ere, martxoaren 3an onartutako 4/005 berdintasun-legearen aldaketak printzipio orokor gisa jasotzen du Berdintasun-politikek hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatu behar dutela.

Eta, hain zuzen ere, legegintzaldi honetako erronka bat izango da Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzak eta Emakundek modu koordinatuan lan egitea printzipio hori egia bihurtzeko.

Era berean aipatu behar da Kultura Sailburuordetza ere lanean ari dela Emakunderekin, kulturaren eremuan emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko, batez ere jaialdietan.



Azkenik, koordinazioa eta elkarkanari dagokienez azpimarratzekoa da Saileko Zerbitzu Zuzendaritza ere lanean ari dela aniztasunaren ikuspegia integratzeko saileko politika guztietan, Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saileko Aniztasun eta Familia Politikako Zuzendaritzarekin lankidetzan. Ildo horretan, 2022an, hainbat prestakuntza-saio antolatu ditu saileko langileentzat eta kargudunentzat, sexu eta genero aniztasunaren arloan. Eta hausnarketa bat hasi du politika horiek barnean integratzen saiatzeko.

KOORDINAZIO ETA ELKARLANAREN PROGRAMAREN ERRONKAK:

- Sailean berdintasun politikak kudeatzeko sortu diren **lantalde teknikoak eta politikoak sendotzea.**
- Sailaren jardueran genero eta sexu aniztasuneko** politikak txertatzen jarraitzea.
- Berdintasun-politikak eta normalkuntza-politikak uztartzeko lan egin** (martxoaren 3an onartutako 4/005 berdintasun-legean onartutako xedapen orokor berria egia bihurtu, horretan berdintasun-politikek hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatu behar dutela jasotzen da).
- Kultura Sailburuordetzak Emakunderekin** elkarlanean jarraitu kulturaren eremuan emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko, batez ere jaialdietan.



V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.

Kultura eta Hizkuntza Politikaren Sailaren zuzendaritza-organoetan eta partaidetza-espazioetan emakumeen eta gizonen partaidetza-prozesuari eta intzidentziari buruzko diagnostiko xehatua egin da, eta honako alderdi hauek aztertu dira:

Alderdi Garrantzitsuenak

- Saileko zuzendaritza-organoan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatuaren printzipioa betetzen da. Sailburu-kargua gizon batek du, sailburuordetza-karguak gizon batek eta emakume batek. Eta zuzendaritza-karguen artean 3 gizon eta 5 emakume daude.

Azkenengo ebaluaketan (2021ekoa) jaso zen sailean deitutako epaimahaiak edo antzeko organoak (sailak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko, kultura- eta arte-ondasunak eskuratzeko eta abar) 35 izan zirela eta horietako 32k betetzen zuten emakumeen eta gizonen arteko ordezkaitza orekatua.

Sailean 15 organo kolegiatu daude. Eta horietako batean bakarrik txertatu dira berdintasun-adituak (Euskararen Aholku Batzordean). Horretan txertatu da atal berezi bat Generoa eta Hizkuntza lantzeko.



3.1.2 BERDINTASUN GAJETAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK

Atal honetan agertzen diren ondorioak eskuratzeko Berdintasun Unitateak Hizkuntza Politikako Sailburuordetzako, Kultura Sailburuordetzako eta Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren kargudun eta zerbitzuburu guztiekin hausnarketa saioak antolatu ditu eremuari lotuta dauden genero arrakalak atertzeko. Diagnosi kualitatibo honetan hainbat behar eta lan-ildo beharrezkoak identifikatu ziren eta helburu estrategikoak definitzeko baliogarriak izan dira.

JARDUERA FISIKOA ETA KIROLA

Alderdi garrantzitsuenak

Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak urteak daramatza emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde lanean kirol arloan eta, aurrerapausoak eman nahiz lana egin arren, oraindik ere erronka handiak daude arlo honetan. Emakumeen presentzia oraindik ere txikiagoa da gizonena baino, batez ere kirol federatu eta profesionaletan. Gainera, segregazio horizontala dago kirol-modalitateei dagokienez, hau da, oraindik ere kirol feminizatuak eta maskulinizatuak daude.

Horri gehitu behar zaio segregazio bertikala, hau da, emakumeak kirol-egituretara sartzean ere desberdintasunak daude. Nekez daude emakumeak kirol-federazioen botere-egituretan, eta ezta esparru profesionalean eta teknikoan ere.

Lehiatzen duten emakumeek eta modu profesionalean lehiatzen dutenek ez dute gizonen baldintza berdinetan egiten, eta ez daude era berean baloratuta, ez ekonomikoki, ez sozialki. Emakumeak eta neskek hain inguru maskulinoan sartzea eta aritzea geldo eta zail ari da gertatzen, horregatik garrantzitsua da ez bakarrik emakumeek dituzten oztopoak apurtzea baizik eta kirol eta jarduera fisikoaren ereduari erreparatzea eta horren oinarrian dauden balioak eraldatzea genero ikupuntutik.

➤ Eskola-kirola

Eremu honetan genero-arrakalak oinarririk ikustarazten dira eta eskola-kirolean hasten dira: 2022ko Euskadiko Eskolarteko Kirol Jokoetan, parte-hartzaileen % 41,26 neskek ziren, eta % 58,74, aldiz, mutilak (17,48 puntuko aldea). Modalitate batzuetan sexu bateko parte-hartzaileak baino ez zeuden; adibidez, neskek ez zuten parte hartu areto-futbolean, ez eta mutilek ere gimnastika erritmikoan eta boleibolean. Airobickean mutil bakarrak parte hartu zuten. Horrenbestez, partaidetza txikiagoa izateaz gain, segregazio horizontal handia dago zenbait kirol-modalitatetan.



➤ Kirol federatua

Era berean, kategoriaz igo ahala neska parte-hartzaile gutxiago dagoela ikus daiteke. Hain zuzen ere, nesken partaidetzak nabarmen egiten du behera kimu kategoriatik haur kategoriara igarotzean. Gainera, eskola kirolek kirol federaturako urratsean nesken kirol-uztea oso handia da, ziur aski, neskenzako eredu eta pizgarri egokirik ez dagoelako, ez eta neskek beren beharren eta baldintzen arabera motibatuko dituen berriazko orientabiderik ere.

Modu horretan –eta azken urteetan kirol federatuan emakume gehiago dagoen arren–, hauek dira 2020ko datuak EAEn: emakumeen kirol-lizentziak EAeko lizentzia guztietatik % 26,2 baino ez dira; gizonenak, ordea, % 73,8. Arrakala, beraz, handia da: 47,6 puntukoa. Kirol egokitan are handiagoa da gizon-emakumeen arteko desberdintasuna: emakumeen lizentziak % 19,7 dira, eta gizonenak, % 80,3 (60,7 puntuko aldea). Oro har, lizentzia duten gizonen kopurua emakumeena baino handiagoa zen 47 kirol-federazioetatik 42tan. Soilik gimnastikako federazioan (% 93,9 neskek), hipikakoan (% 73,1), boleibolekoan (% 71,3), igeriketakoan (% 55,9) eta hockeykoan (% 55,5) da handiagoa lizentzia duten emakumeen ehunekoa gizonena baino.

Horrek guztiak agerian uzten du kirol federatuan emakumeen presentzia nabarmen minoritarioa dela eta oraindik ere segregazio horizontala gertatzen dela, kirol jakin batean, tradizioz, nagusiki gizonak edo emakumeak jardun izan diren arabera. Emakumeen kirol-lizentzia federatuen proportzioa ez da ia aldatu azken urteotan. Beraz nabarmenezkoa da emakumeen jarduera fisikoak gora egin duela azken urteetan, baina emakumeak ez direla kirol-jarduera federatuan sartu.

Era berean, segregazio horizontala ematen den kirol federazioetan, emakumeek zailtasun handiak dituztela kirol-federazioetako erabaki guneetan sartzeko. Euskal 48 federazioetatik, emakume-presidente bakarra dago, eta bere zuzendaritza- batzordeetan %20 baino gutxiago dira.

➤ Goi-mailako kirola eta/edo kirol profesionala

Goi-mailako kirolarien inguruan esan behar da EAEn 2021ean % 52,29 emakumeak zirela eta % 47,71 gizonetzkoak. Basque Team Fundazioak 65 beka eman zizkien 2022an goi-mailako kirolariei; bada, 38 beka emakumei eman zitzaizkien (% 58,5,) eta 23 gizoni (% 42,6). Gaur egun, EAeko goi-mailako kirolariei ematen zaizkien beka orekatuak dira generoari dagokionez; hala ere, aldeak daude gizon-emakumeen kirol-ibilbideen garapenean.

Basque Team-ek goi-mailako kirolariekin egindako ikerlanean (2021), zaintza-lanen inguruan galdetzen denean adierazgarria izan zen gizonetako batek ere ez ikustea aitatasuna eta zaintza-lanak uztartu beharra goi-mailako kirolari izateko traba gisa. Aldiz, goi mailako emakume kirolarien % 100ak adierazi zuen amatasunak eragin handia zuela bere ibilbidean.



Izan ere, adierazitakoaren arabera, «zaila da geratzeko unea aurkitzea goi-mailan arituz gero», haurdunaldiagatik eta kirol-maila berreskuratzeagatik baino gehiago, haurraren zaintza eta bidaiak nahiz txapelketak bateragarri egiteko aukera ezagatik. Gainera, aldi horietan laguntza eta babes ekonomikorik ez izateak eragiten duen ezegonkortasun ekonomikoa pairatu behar dute.

Emakume- eta gizon-teknikarien eta goi-mailako epaileen artean dagoen aldea oso nabarmena da. Goi-mailako kirolean aritzen diren emakume-epaile eta teknikariei dagokienez, EAEko teknikarien % 22,27 ziren emakumeak 2021an eta epaileen %33,33.

➤ **Kirol-irakaskuntzak eta enplegua**

Jarduera fisikoarekin eta kirol-jarduerarekin lotutako prestakuntza akademikoan emakumeen presentzia baxuagoa da, bai araubide bereziko irakaskuntzetan, bai Kirolaren Euskal Eskolan. Kirolari lotutako ikasketak hautatzen dituztenen artean mutilak gehiago dira. Emakumeen presentzia %30etik beherakoa da kirolari eta jarduera fisikoari lotutako prestakuntza akademikoan, hezkuntza mota guztietan: araubide berezian, Lanbide Heziketan edo unibertsitatean.

Mutilen eta gizonen parte-hartzea ere handiagoa da hezkuntza-ekintza espezializatuenetan. Esate baterako, Euskal Kirol Eskolaren prestakuntza-eskaintzako parte-hartzeari dagokionez, emakumeen matrikulazioaren ehuneko txikiagoa da, oraindik ere, gizonena baino. Hala, prestakuntza jarraituko ikastaroetan 2021-2022ko ikasturtean guztira matrikulatu ziren 1742 pertsona. Horietatik 748 emakumezkoak (% 30,03) izan ziren, 1742 gizonetzkoak (%69,93) eta ez-bitarrak 1 (%0,04). 2022an, guztira, matrikulatu dira 459 gizonetzkoak (%73.17), 169 emakumezkoak (%26.37) eta ez-bitarrak 3 (%0.47).

EHU/UPV-n Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzietako Graduan 2021-22 ikasturtean 45 neska matrikulatu ziren (%36.3) eta 79 mutil (%63.7). Azken urteetan emakume kopurua handitu den arren, azken 3 ikasturteetan balore hauek mantendu egin dira. Hala ere, eta emakume kopurua asko handitu den arren, oraindik ere ez da %40ra iristen. Erraz aurreikus daiteke etorkizunean ere gizonen presentzia handiagoa izango dela kirolari lotutako enpleguetan eta etorkizun hobe izango dutela jarduera horietan emakumeek baino. Hala, kirol-ingurunea maskulinoa izango da.

Oro har, Estatuko Biztanleria Aktiboaren Inkestak (2019) kirolaren esparruko enpleguari buruz ematen dituen datuek erakusten dutenez, gizonak dira nagusi kirolaren sektorean, % 59,3 baitira kirolaren esparruko sektoreetan lan egiten duten gizonak, eta % 40,7 emakumeak. Arrakala, beraz, 18 puntutik gorakoa da.



➤ **Aisialdia eta jarduera fisikoa**

Aisialdian ariketa fisikoa egiteari dagokionez, gizonak, horretan ere, emakumeak baino aktiboagoak dira. Hau da, jarduera fisiko gehiago egiteaz gain, maizago egiten dute. Gizonezkoen jarduera-maila % 50etik gorakoa da, adin-tartea edozein dela ere. Emakumeen kasuan, aldiz, maila hori 15-25 urteko adin-tartean baino ez da % 50etik gorakoa.

Emakumeen kasuan, kirol-jarduera uztea 25 urtetik 35 urtera arte izaten dela ikus daiteke. 36 urtetik aurrera, gizonen jarduera-maila nahiko konstantea da. Emakumeen kasuan, ordea, jarduera-maila nabarmen jaisten da 50 urtetik aurrera.

➤ **Hedabideak**

Komunikabideek ez diote tratamendu bera ematen emakumeen kirolari, eta horrek bi ondorio ditu. Batetik, ikuspegi androzentrikoak eragindako ikusgarritasunik eza (gizon kirolarien nonahikotasuna); emakumeei ez zaie arretarik eskaintzen edo arreta gutxi eskaintzen zaie. Jarduera Fisiko eta Kirolaren Zuzendaritzak 2021ean hedabideen inguruan egindako ikerketaren arabera, hedabideetan aztertutako informazioen %9 baino ez dira soilik emakumeen kirolari buruzkoak; soilik gizonen kirolari buruzkoak %87,65a. Era berean emakumeen kirolari buruzko berrien %31 formatu laburrean argitaratzen da.



HIZKUNTZA POLITIKA

Alderdi garrantzitsuenak

Euskararen eremuan dauden desberdintasun nagusiei dagokienez esan behar da pertsonen euskalduntzeari buruzko datuek (HABE) eta euskararen sustapenarekin lotutako ekimenei buruz egindako ikerketek (Korrika, Euskaraldia, Euskalgintz, eta abar..) erakusten digute emakumeak direla euskara ikasten ari direnak eta euskararen sustapenaren alde gehien lan egiten ari direnak.

➤ Euskararen sustapena

2020ko Euskaraldia ekimenaren datuak sexuaren arabera aztertuz gero adierazi behar da joera orokorra da emakumezkoak nagusitzea: parte-hartzaile guztien % 62,4 dira emakumeak (111.134), % 36,6 gizonezkoa da (65.334), eta % 1 ez-binarioa (1.713). Proporzio hauek ez dira asko aldatzen, ez rolaen arabera, ezta lurraldeen arabera ere.

Sexuaren banaketan sakonduz, hegoaldeko lau lurraldeetan emakumezkoek ahobizi rola hartu dute gehiago, belarriprest rola baino.

Euskal Herri osoan zein lurralde guztietan, euskal hiztun komunitateko emakumezkoen artean izan du hedapen gehien 2020ko Euskaraldiak. Bereziki altua da Gipuzkoako (% 22,5), Nafarroako (% 18,7) eta Arabako (% 18,5) emakumezko euskaldunengan eta ia-euskaldunengan izan duen arrakasta. 2020ko Euskaraldiaren eraginez, % 22k adierazi du oro har edo argi eta garbi hizkuntza-ohiturak aldatu dituztela —emakumezkoen % 24k eta gizonezkoen % 20k—.

Euskaraldian norbanako gisa parte hartu dutenen % 23 aritu dira arigune batean. Ariguneak eragindako aldaketari dagokionez, % 17k dio aldaketa iraunkorra lortu dutela: % 18 ahobizien artean —nabarmen gehiago emakumezkoen artean (% 22), gizonezkoen artean baino (% 12)— eta % 14 belarripresten artean. Ohiturak aldatzea lortu ez dutenak, aldiz, % 10 dira ahobizien artean eta % 17 belarripresten artean —gehiago emakumezkoen artean (% 19), gizonezkoen artean baino (% 13)—.

Bikotekidearekin edota seme-alabekin hizkuntza-ohiturak aldatu dituztenei aldaketa horiek mantendu egingo dituzten galdetuta, emakumezkoen artean, % 53 dira aldaketa horiek mantenduko dituztela diotenak; gizonezkoen artean, aldiz, % 44.



Familiartean aldaketak mantenduko dituztela diotenak gehiago dira emakumezkoen artean (% 55), gizonezkoen artean baino (% 50).

Lanean, aldaketak mantentzen saiatu bai, baina kostatuko zaiela diotenak gehiago dira emakumezkoen artean (% 26), gizonezkoen artean baino (% 19); eta batik bat gehiago dira emakumezko belarripresten artean (% 39).

Herriko dendetan hizkuntza-ohiturak aldatu dituztenen % 60k aldaketa horiek mantendu egingo dituztela dio — emakumezkoen artean nabarmen gehiago gizonezkoen artean baino; % 65 eta % 51 hurrenez hurren—.

Ezezagunekin edo kaleko elkarrizketetan hizkuntza-ohiturak aldatu dituztenen % 48k uste du ohitura horiek mantendu egingo dituztela —% 53 emakumezkoen artean, eta % 39 gizonezkoen artean—.

Herri-batzordeetan zein hutsune antzeman diren aztertzeko, herri-batzordeei galdetu zaie ea herritarren zein multzo ez den ordezkaturik egon. Sexuari dagokionez, gizonezkoen ordezkartza falta (% 39,1) gehiago nabaritu da emakumezkoena (% 21,8) baino. Emakumeak eta gizonak, biak presentzia izan duten batzordeak gehiago izan dira arrakastatsuak.

➤ Euskararen eremuan emakumeen eta gizonen lan-baldintzak

Hizkuntza Politikako Sailburuordetzak bi ikerketa egin ditu 2021ean COVID-aren eragina neurtzeko; bai Euskal Hedabideetan eta bai Euskalgintzan. Hona hemen ondorio nagusiak:

Euskalgintzaren eremuan esan daiteke euskalgintza sektore feminizatua dela. Euskalgintzako azpisektore guztietan emakume gehiago daude gizonezkoak baino (bertsolaritzan izan ezik). Guztira enplegatuen % 63,3 emakumezkoak dira.

Emakumezkoak gutxienez azpisektore bakoitzeko enplegatuen % 60 dira (% 77 arte hazten da)

Lanaldi partziala nabarmenagoa da emakumezkoen artean gizonezkoen artean baino: emakumeen % 53,6k lanaldi partziala du, gizonezkoen % 47,4ren aldean.

Sexuaren arabera, aldi baterako kontratazioa handiagoa da gizonezkoen artean (% 45,7, emakumeen % 38,4en aldean).

Soldatapeko langileak dituzten erakundeei, lan-kategoria bakoitzeko (zuzendaritza, teknikariak eta administrazioa) batez besteko urteko soldata gordina adierazteko eskatu zaie. Aztertutako hiru kategorietan, ez dago desberdintasun handirik emakumeen eta gizonen artean, nahiz eta zuzendaritzan gizonen soldata-maila emakumeena baino apur bat handiagoa izan (36.720 euro gizonak; 35.877 euro emakumeak).



Euskarazko hedabideak

2020rako egindako lanaldien aurreikuspenen arabera, lanaldien %55, 1 emakumezkoei dagozkie, eta %44,8 gizonezkoei. Kopuru absolutuetan, 438,5 lanaldietatik, 241,5 lanaldi emakumezkoek egiten dituzte, eta 196,3 gizonezkoek.

Emakumezkoei lanaldien erdiak baino gehiago dagozkie hedabide mota guztietan, internet atarietan izan ezik, eta beren pisua %52,4 eta %61,4 artekoa da hedabide motaren arabera.

Pandemiak eta itxialdiak agerian jarri dute zaintza lanaren garrantzia, maiz emakumeen gain geratzen dela. Zaintzarekin lotutako hiru aldagaietan (umeak, adinekoak eta menpekoak) handiagoa da inguruan premiak izan dituzten emakumeen ehunekoa, gizonezkoena baino: lau-bost puntuko aldea hiruretan.

Zaintza lan gehigarria beren gain hartu duten emakumeen ehunekoa (%30,6) nabarmen handiagoa da gizonezkoena baino (%17,0).

Egoera honetan (COVID-19a) hedabidean genero arrakala handitu ote den, lan baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko aldea sakondu egin ote den, hiru iritzi multzo ageri dira: herenek uste dute baietz, areagotu egin dela; herenek diote bere horretan dagoela, ez dela hazi; eta herenek ez dute iritzia eman. Sexuaren arabera alde handia dago arrakalari buruzko iritzian. Bost emakumetik bik uste dute arrakala areagotu egin dela (%39,4), eta gizonen artean erdia da hori uste duena (%21,5). Izan ere, gizonen artean, gehiago dira arrakala bere horretan dagoela uste dutenak (%39,3) eta iritzirik eman ez dutenak (%39,3).



KULTURA

Aderdi garrantzitsuenak

➤ **Enplegua Kultura, Arte eta Sormen industrietan**

Arte eta Kultura-industriei buruzko Estatistikaren arabera, 2019an emakumeek kultura-sektorean duten presentzia EAEko kultura-sektoreko lanpostuen % 48,6ra iristen da. Emakumeen enplegua nagusi da liburuaren sektorean (56,6%) eta ikus arteetan (56,5%). Aipatutako eremuetan hamar pertsonatik sei inguru emakumeak dira eta hamarretik lau, berriz, gizonak. Emakumeen presentzia txikiena duten sektoreak musikarena (% 52,2) eta ikus-entzunezkoa dira (% 41,2). Lehenak, orain arte gizonen presentziak markatu duenak, ehuneko 11 puntu egin du gora emakumeen presentzia 2015etik (% 41,1); eta bigarrenak, igoera txikiagoarekin, mantendu egiten du % 40 inguru. Emakumeen eta gizonen artean konpentsazio handiena duen sektorea arte eszenikoena da, % 49 emakumeak eta % 51 gizonak.

Kulturaren sektorean emakumeek betetzen dituzten postuei erreparatzen badiegu, esan beharra dago kultura-arloko zuzendaritza-postuen % 35 soilik betetzen dituztela emakumeek. Era berean, emakumeek lanpostu teknikoen ehuneko txikiagoa betetzen dute (% 42,9), eta administrazio-postuetan baino ez dira gehiengoa (% 63,4).

Aipagarria da emakumeek erakunde publikoetan eta elkarte eta fundazioen eremuan lan egiten dutela neurri handiagoan, % 55,6 eta % 59,3, hurrenez hurren. Gizonak ordea gehiengoa dira eremu pribatuan.

Sormen-industriei dagokienez, moda, hizkuntzaren industriak eta publizitatea dira Emakumeen presentzia handiagoa duten sektoreak, % 50etik gorakoa hiru kasuetan. Emakumeen presentzia nabarmentzen da modan (% 72,7), gizonak (% 27,2) baino 45 puntu gehiago. Era berean, 35 puntuko aldea emakumeen (% 67,5) eta gizonen (% 32,5) artean. Gainerako sektoretan emakumeak % 50 baino gutxiago dira. Bideojokoen eta arkitekturaren sektorean, ehunekoa orindik baxuagoa da. Lehenengoan gizonen presentzia (% 73,9) emakumeena baino hiru aldiz handiagoa da (% 26,1). Bigarrenan ehuneko 20 puntuko distantzia mugatzen du, % 40 emakumeak dira eta % 60 gizonak.



Museoetan ere emakumeen presentzia ere handiagoa da gizonena baino, museoetan lan egiten duten pertsonen % 62,79 emakumeak dira, eta lanpostu espezializatuen % 62 emakumeak dira. Baina administrazio-lanpostuetan ere kontzentratzen dira, % 70,65 baitira.

Hala ere, datuak patronatuetan eta museoen erabakiak hartzeko egituretan inbertitzen dira. Horrela, Euskadiko Museoen Aholku Batzordean, emakumeak %33 baino ez dira. Gainera esan behar da EAEko 13 arte-museoen² erabaki-organoak aztertuz gero, emakumeak gutxiengoa dira, % 28,4 baino ez dira.

➤ **Ekoizpen artistikoa eta ikusgarritasuna**

Jabetza intelektualeko eskubideen erregistroari buruzko estatuko datuen arabera, egile motaren eta sexuaren arabera, 2019an oro har, emakumeen kultura- eta arte-produkzioa % 37,4koa dela; gizonena % 62,6koa. Hau da ehuneko 25 puntu txikiagoa.

Esan dezakegu gainera emakumeek arte eta kultur sektoreetan duten parte-hartze desberdinak eragina duela bere obraren ekoizpen artistikoan eta bere ikusgaitasunean.

Musika sektoretik hasita, esan behar da emakumeen partaidetza txikia dela ez bakarrik enpleguan baita musika-produktuen egiletzari dagokionez ere; izan ere, gizonak (% 77,5) emakumeen presentzia hirukoizten dute (% 22,5). Horren adibidea da, adibidez, instrumentisten banaketa, Oro har, gizonak gehiengoa dira; Euskadiko Orkestra Sinfonikoan bezala, 62 gizon (% 68,2), 29 emakume (% 31,9), edo Bilboko Orkestra Sinfonikoa, 55 gizon (% 66,3), 28 emakume (% 33,7).

Eremu zinematografikoan, oraindik gizonak (% 67,2) nagusi dira ekoizpenen titulartasunean. Emakumeak, aldiz, % 32,8 dira. Film laburren katalogoaren kasu zehatzean Kimuak, Eusko Jaurlaritzak zortzi film labur jaialdi eta lehiaketetan aurkezteko egiten duena, 2021ean hautatuak, bi bakarrik, % 25, ziren emakumeak.

Literaturaren esparruan, apur bat orekatuagoak dira datuak, hala ere oraindik ere genero arrakalak ematen dira. Emakumeak % 40,4 dira literaturaren-ekoizpenean. Gizonei ordea literatura-ekoizpenaren % 59,6 dagokie; emakumeak baino 19 puntu gorago.

Museoei eta arte-zentroei dagokienez, 2018an EAEko museoetan eta arte-zentroetan genero-politikei buruz

² Bilboko Arte Ederrak: 3 emakume, 12 gizon; Guggenheim: 2, 19; Artium: 7 emakume, 5; Lenburu: 3, emakume 5 gizon; Photomuseum: 1 emakume, 3 gizon; Meatzaritzaren Museoa: 4 emakume, 6 gizon; Itsasmuseum: emakume 1, 6 gizon; Euskal Abertzaletasunaren Museoa: 4 emakume, 5 gizon; Simon Bolivar: 3 emakume, 0; Makina Erremintaren Museoa: 1 emakume, 3 gizon; Balenciaga: 3 emakume, 8 gizon; Soinuenea: 1 emakume, 4 gizon; Hontza: 3 emakume, 2 gizon)



egindako azterlanaren arabera (EAEko titulartasun publikoko museo guztiak barne), gizonak banakako erakusketa guztien % 65 hartu zuten, eta emakumeek, berriz, % 35. Erakusketa kolektiboen artean % 66 mistoak izan ziren (gutxienez gizon bat eta emakume bat barne), % 23 gizon sortzaileenak izan ziren eta horien % 11 bakarrik izan ziren emakumezkoak.

➤ **Praktikak eta kultura-kontsumoak**

EAEko Kultura Partaidetzari buruzko Inkestaren (2019) txostenaren arabera, emakumeen eta gizonen % 50 inguruk kultura-kontsumoa egiten dute. Hala ere, emakumeen eta gizonen parte-hartzea desberdina da bi kultura-jarduera motatan oinarrituta: praktika kulturalak eta praktika amateurak.

Lehenengoei dagokienez, datuak dagokien kultura-eremuaren arabera banatzen dira. Hasteko, praktika eszeniko eta musikalen kontsumoan, alde txiki bat ikusten da emakumeen eta gizonen artean batez ere antzerkian eta dantzan. Bada, lehen kasuan emakumeak dira (% 48,4) gehien joaten direnak, sei puntu gehiago. Gizonak (%42,8). Bi sexuek gutxiago kontsumitzen dute dantza.

Emakumeak (% 33,7) eta gizonak (% 27,4). Gizonak, (% 64,4) aldiz, kontzertuetara joaten dira emakumeak baino sarriago (% 60,5). Bigarren praktikak, ikus-entzunezkoak (irratia, telebista eta zinema), emakumeen eta gizonen arteko kontsumo parekoa aurkezten dute. Hala ere, bideojokoetan ikus daiteke nolabaiteko aldea, gizonak gehiago jolasten baitute (% 28,2) emakumeek baino (% 14,4); hau da, ehuneko hamalau puntuko distantzia dago.

Irakurketa-praktiken barruan, emakumeek ia % 12 gehiago irakurtzen dituzte liburuak (% 79,9 eta % 68,3, hurrenez hurren). Gizonak, aldiz, egunkariak irakurtzen dituzte (% 81,9), emakumeek baino ehuneko bederatzirentzeko gehiago. Aldizkarien irakurketan eta liburutegira joatean artean ez dago alderik bi sexuen artean. Era berean, erakusketetara emakumeak eta gizonak joaten dira ia portzentai berean.

Praktika amateurrei dagokienez, emakumeek parte-hartze handiagoa dute gizonak baino. Eskulanak (% 40,8) eta dantza (% 35). Distantzia argia da bi praktiketan, gizonak emakumeak baino 15 puntu gutxiago ari dira eskulanetan (% 25,8) eta dantzan, 22 puntu gutxiago (% 13,5). Alderantziz, gizonen presentzia handiagoa da (% 25,3) musikan, emakumeak baino 13 puntu gehiago (% 13,9).



3.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

GOBERNU ONA					
	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA PLANGINTZA ESTRATEGIKOA	ARDURADUNA	KRONOGRAMA		
			2022	2023	2024
GOBERNU ONA	G. 1.Saileko Berdintasun politikak garatzeko aurrekontua bideratzen jarraitzea	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.2.Sailean eta sailari atxikitako erakundeetan berdintasunerako plangintza eta egiturak sortzea eta daudenak indartzea	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.3.Saileko langile guztiak prestatzea, baita kargudunak ere	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.4. Sailaren dirulaguntzak, kontratuak eta hitzarmenak genero-ikuspegitik aztertzea, berdintasun-klausulak sartzea eta horien jarraipena egitea.	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.5. Genero-ikuspegia txertatzea sailaren arau eta plan guztietan (plan sektorialak eta zeharkakoak).	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.6. Genero-ikuspegia txertatzea Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren aurrekontuetan.	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.7.Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.8. Komunikazioan berdintasuna lortzea.	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.9. Emakunderekin batera, berdintasun-politikak eta hizkuntza-normalizazioko politikak indartzen dituzten koordinazio-guneen, ekimenen eta proiektuen kopurua handitzea, bultzatzea eta indartzea.	ZERBITZU ZUZENDARITZA HIZKUNTZA POLITIKA SAILBURUORDETZA	X	X	X
	G.10. Genero-ikuspegia eta sexu- eta genero-aniztasunaren ikuspegia txertatzea administrazio-jardueran eta sailaren sektore-politiketan.	ZERBITZU ZUZENDARITZA HIZKUNTZA POLITIKAREN SAILBURUORDETZA	X	X	X
	G.11. Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea epaimahaietan eta erabaki-organoetan.	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	G.12. Parte hartzeko eta kontsultarako guneetan genero-ikuspegia txertatzea.	ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X



BERDINTASUN-GAIETAN ESKU HARTZEA					
	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA PLANGINTZA ESTRATEGIKOA	ARDURADUNA	KRONOGRAMA		
			2022	2023	2024
I. ARDATZA: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	1.1. Euskara ikasi, erabili eta euskararen transmisio nahiz sustapenean parte hartzen duten emakume eta gizonen kopurua orekatzea.	EUSKARA SUSTAPENA ZUZENDARITZA IKERKETA ETA KOORDINAZIO ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.2. Emakumeek eta feminismoak euskarari egiten dizkioten ekarpenak (biziberritzea, erabilera) ezagutzen dituzten herritarren kopurua handitzea.	EUSKARA SUSTAPENA ZUZENDARITZA IKERKETA ETA KOORDINAZIO ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.3. Berdintasun politiken (Feminismoaren) eta hizkuntza politiken (Euskalgintzaren) ezagutza eta praktiken uztartetarako lagungarri izango den marko teorikoa, diskurtsoa, eztabaida guneak eta ezagupena eraitzea.	IKERKETA ETA KOORDINAZIO ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.4. Sailaren bitartez garatzen diren normalizazio-planetan genero-ikuspegia txertatzea	HERRI- ADMINISTRAZIOETAN HIZKUNTZA NORMALIZATZEKO ZUZENDARITZA		X	X
	1.5. Sorkuntzaren eta kulturaren azpisektore maskulinizatueta emakumeen presentzia handitzea.	KULTURA SUSTAPEN ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.6. Eremu sortzailean eta kulturean dauden emakume-elkarteen kopurua eta oro har eremu kulturean berdintasunaren alde egiten duten elkarten kopurua handitzea.	KULTURA SUSTAPEN ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.7. Emakumeek eta feminismoak kulturari eta ondareari egin dizkioten eta gaur egun egiten dizkioten ekarpenak ezagutzen dituzten herritarren kopurua handitzea.	KULTURA SUSTAPEN ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.8. Beren jardueran (hezkuntza-programak eta bisitak, erakusketak, erosketa-protokoloak) genero-ikuspegia txertatzen duten eta erabakiak hartzeko organoetan (patronatuak, batzorde artistikoak) emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten museoen eta arte-zentroen kopurua handitzea.	ONDARE KULTURALEKO ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.9. Kirol politiketan genero-ikuspegia txertatzea eta balioen aldaketa sustatzea.	JARDUERA FISIKO ETA KIROLEKO ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.10. Euskal kirol-federazioetan emakumeen presentzia handitzen laguntzea (zuzendaritzak, zuzendaritza-batzordeak eta kirol-lizentziak).	JARDUERA FISIKO ETA KIROLEKO ZUZENDARITZA	X	X	X
	1.11. Kirol-arloan (teknikariak, kirolariak...) emakumeen eta gizonen behar bereziak ikusarazteko azterlanak egitea.	JARDUERA FISIKO ETA KIROLEKO ZUZENDARITZA	X	X	X



BERDINTASUN-GAIETAN ESKU HARTZEA

	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA PLANGINTZA ESTRATEGIKOA	ARDURADUNA	KRONOGRAMA		
			2022	2023	2024
II. ARDATZA: EKONOMIA ETA ANTOLAMENDUA ERALDATZEA	2.1. Euskararen normalkuntzan, berariaz edo zeharka, diharduten erakundeetan (publiko zein pribatu), berdintasun planen kopurua handitzea.	HIZKUNTZA SAILBURUORDETZAREN ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	2.2. Euskara sustatzeko esperientziak eta proiektuak bultzatzea sektore ez-hegemonikoetan (zaintza eta garbiketa sektoreetan)	HIZKUNTZA POLITIKAREN SAILBURUORDETZA		X	X
	2.3. Kultura-industrietan berdintasun-plana duten edo berdintasun-kulturaranzko aldaketa-prozesua hasten duten enpresen kopurua handitzea	KULTURA SUSTAPEN ZUZENDARITZA	X	X	X
	2.4. Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zuzendaritzak eta Basque Teamek goi-mailako kirolariei, kirolariei, teknikariei eta entrenatzaileei ematen dizkieten zerbitzu eta baliabide guztietan (prestakuntza, bekak, laguntzak) kontziliazio- eta zaintza-beharrak kontuan hartzea.	JARDUERA FISIKOAREN ETA KIROLAREN ZUZENDARITZA	X	X	X



BERDINTASUN-GAIETAN ESKU HARTZEA

	KULTURA ETA HIZKUNTZA POLITIKA PLANGINTZA ESTRATEGIKOA	ARDURADUNA	KRONOGRAMA		
			2022	2023	2024
III. ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZA	3.1. Euskaigintzan eta euskararen alde lan egiten dutenen enpresetan edota erakundeetan jazarpen sexista eta sexualeren protokoloen kopurua handitzeko sustapen lanak egitea.	HIZKUNTZA SAILBURUORDETZAREN ZUZENDARITZA GUZTIAK	X	X	X
	3.2. Jaialdietan, kultura-industrietan eta kultura-guneetan sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexistaren inguruko protokoloen kopurua handitzeko sustapen-lanak egitea.	KULTURA SUSTAPEN ZUZENDARITZA	X	X	X
	3.3. Sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexista aurre egiteko protokoloa duten kirol-erakundeen eta federazioen kopurua handitzeko sustapen-lanak egitea	JARDUERA FISIKOAREN ETA KIROLAREN ZUZENDARITZA	X	X	X
	3.4. Zure Taldekoak Gara zerbitzua ezagutzen duten pertsonen eta kirol-erakundeen kopurua handitzea.	JARDUERA FISIKOAREN ETA KIROLAREN ZUZENDARITZA	X	X	X
	3.5. Kiroleko indarkeria sexistari eta sexualari buruzko ikerketen kopurua handitzea.	JARDUERA FISIKOAREN ETA KIROLAREN ZUZENDARITZA	X	X	X



4 PLANA KUDEATZEKO EREDUA

Ondoren, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana modu koordinatuan eta gardenean ezartzea bermatuko duen kudeaketa-eredua aurkezten dugu; eredu horrek, aldi berean, sailaren barruan eskuratutako aurrerapenak eta lorpenak ebaluatzeko aukera emango du, baita gizartean eta herritarrekin izan dituenak ere, emaitza horien gizarteratze aldera.

Kultura eta Hizkuntza Politikaren Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak ezartzen du Berdintasunaren arloan zer esku-hartze ildo hartu behar dituzten kontuan XII. Legegintzaldian sailari atxikitako zuzendaritzek eta organismoek. Urte anitzeko dokumentu honetan helburu generiko eta estrategikoak aurreikusten dira eta horiek ondoren urteko plangintzan jasoko diren jarduerak orientatuko dituzte, izaera operatibo eta zehatzagoekin.

4.1. BERDINTASUNERAKO URTEKO PLANGINTZA

Horrenbestez, **urteko kudeaketa planak** prestatuko dira sailaren arlo bakoitzarekin lotuta: **Kultura Sailburuordetzaren Kudeaketa Plana, Hizkuntza Politikaren Kudeaketa Plana, Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Kudeaketa Plana** eta azkenik **Zerbitzu Zuzendaritzaren eta Kabinete Zuzendaritzaren Kudeaketa Plana**. Plan horien helburu nagusia da Berdintasun-politikak ezartzea eremu bakoitzean, eta ondoren horiek ebaluatuko dira. Esandako plan horietan, helburuak, ekintzak, kronograma (hiruhilekoa) eta aurrekontua zehazten dira. Prozesu hori estandarizatzeko, Excel bidezko plangintza-eredu bat izango da.

Excel bidezko urteko plangintzen osagarri modura, urteko planari buruzko informazio laburtua jasotzeko aukera aurreikusten da, sailarteko eta sailen barruko koordinazio-egiturak jakinaren gainean ipintzeko.

Sailari atxikitako erakunde publikoek bere plangintza propioak aurrera eramango dituzte eta sailak horien jarraipena egingo du.



4.2. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Ondoren, sailak Berdintasun-politiken alorrean zer oinarrizko egituratan parte hartzen duen azalduko da modu eskematikoan, planaren esparruan betiere:

BULTZATZEKO EGITURAK

EMAKUNDE da EAEn berdintasun-politikak sustatzeaz, aholkularitza emateaz, plangintza egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko den erakundea.

SAILAREN BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATEA plana egikaritzeaz, haren segimendua egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko da, eta saileko organoei eta langileei aholkularitza eskainiko die

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

BEGIRA PUBLIZITATE ETA KOMUNIKAZIO EZ-SEXISTA ERABILTZEKO AHOJKU BATZORDEA da. Haren zeregina da aholkularitza eskaintzea eta azterketak egitea, publizitate eta komunikazioaren eremuetan sexuaren ziozko bereizkeria mota oro desagerrarazteko. Horretan EITB-k eta Sailak parte hartzen dute.

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-jarduerak koordinatzeko organoa da eta berdintasunaren arloan aditua den **Sailarteko talde teknikoaren** babesba du.

SAILETAKO KOORDINAZIO-EGITURAK

SAILEKO TALDE TEKNIKOAK ETA POLITIKOAK

Berdintasuneko unitateek eurek gidatuta eta koordinatuta, haien helburua berdintasun-politikak modu efektiboan aplikatzen laguntzea da sailari abxikitako edo lotutako zuzendaritzetan, erakunde autonomoetan eta sozietate publikoetan; horretarako, informazioa eta laguntza jasoko dute berdintasun-politikak garatzeko prozesuaren fase bakoitzean. Kultura eta Hizkuntza Politika Sailean zortzi lan talde daude:

- Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Berdintasunerako Lan-talde Politikoa+Teknikoa
- Kulturako Berdintasunerako Lan-talde Politikoa+Teknikoa
- Hizkuntza Politikako Berdintasunerako Lan-Talde Politikoa+Teknikoa
- Zerbitzu Zuzendaritza eta Kabinete Zuzendaritzaren Lan-talde Politikoa+teknikoa



4.3. JARRAIPEN-SISTEMA

Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren segimendu-sistema oinarrizko erreminta izango da; haren bidez, sailak XII. Legealdian egindako berdintasun-politikaren jardunak, lorpenak eta inpaktuak hausnartu ahal izango dira. Alde horretatik, emaitza positiboak izan dituzten jardunbideak eta kudeaketa-ereduak zein diren adieraziko du, baita hobetzeko beharra dutenak ere; aldi berean, hasieran aurreikusi gabeko jarduerak baina ezarpen-prozesuak aurrera egin ahala egokituz jotakoak zein diren ere identifikatuko du. Azkenik, erabaki politikoak eta teknikoak hartzen laguntzeko, Berdintasuna sailaren erakunde-kulturan, jardunean eta esku-hartzean biltzen dela bermatzeko.

Kultura eta Hizkuntza Politikako Sailak/erakunde autonomoak onartutako konpromisoei **hiru segimendu mota** egitea dago aurreikusita:

- ▶ Lehenik eta behin, sailak eta haren organismo publikoek **urtero informazioa xehatua emango diote Emakunderi**, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana ebaluatzeko, erakunde publiko guztietarako apropos diseinatutako segimendu mekanizatua eta telematikoa egiteko sistemaren bidez: [Berdintasunerako Planaren ebaluazioa eta segimendua egiteko aplikazioa.](#)

Segimendu horren emaitza urtero islatuko da **agintari publikoen jardunari buruzko memoria** batean, Emakundeek argitaratzeko duen berdintasun-plana egikaritzuz. Txosten horiek emandako informazioa biltzen dute, eta EAEko administrazio publiko guztiaren jardueren analisi kuantitatiboa eta kualitatiboa biltzen dute: [Politika publikoen ebaluazioa](#)

- ▶ Bigarrenik, sailak legealdiaren bi unetan jakinarazi beharko du Emakundeek koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bidez: **legegintzaldiko lehentasunak ezartzen erdibidean eta amaieran izandako segimendua.**
- ▶ Azkenik, sailak berak informazioa jasotzeko metodo soila eta arina aurreikusi du; haren bidez, **urteko-plangintzetan adierazleak** jasoko dira eta horien bitartez Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren betetze-maila islatuko da. Esandako adierazle horien bidez, Emakumeen eta Gizonen Sailarteko Batzorde politiko eta teknikoetan urteko planen egikaritze-maila adieraziko dute.



4.4. KOMUNIKAZIO-SISTEMA

Kultura eta Hizkuntza Politikako Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren beste oinarrietako bat –diseinuaren, kudeaketaren, ezarpenaren eta ebaluazioaren fasean– saileko langileen inplikazioa lortzea da, dela politikoa, dela teknikoa, sailarteko koordinazio bikain baten bidez. Era berean, garrantzitsua da gizarte-partaidetzarako prozesuak artikulatzea, emakumeen interesak defendatzen dituen elkarte-ehunari arreta berezia eskainita.

Alde horretatik, planak komunikazio ona eskatu du **barruan zein kanpoan**, sailak, bere eskumen-esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak sustatzeko hartzen dituen konpromisoak sozializatzeko. Esandako komunikazio-plan horrek bi une garrantzitsu izango ditu egikaritzean: plana onartzeko faseko komunikazioa eta plana ezartzeko garaiko komunikazioa.

4.5. AURREKONTU-SISTEMA

Nabarmentzekoa da gogoraraztea plan hau txertatu ahal izateko ezinbestekoa dela beharrezko bitartekoak edukitzea.


Alde horretatik, **Legeak 4/2005, hauxe dio 14. artikuluan:**

“ 1.– Euskal administrazio publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute euren aurrekontu publikoetan, bereziki haiek diseinatzeko fasean, emakumeen eta gizonen premia diferenteak kontuan izateko eta berdintasuna sustatzen eta sexuan oinarritutako desberdinkeriak ezabatzen laguntzeko. Horretarako, gidalerroak ezarri behar dituzte, funtzio hori gauzatzeko, horri jarraipena egiteko eta ebaluatzeko, eta trebakuntza-prozesu egokiak abiarazteko.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Foru Administrazioak eta Toki Administrazioek euren aurrekontuetan urtero esleitu eta zehaztuko dute zer baliabide ekonomiko behar diren lege honetan aurreikusitako funtzioak baliatzeko eta aurreikusitako neurriak exekutatuzeko.

3.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoak modu aktiboan eta progresiboan sustatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratz”

Horrenbestez, bitarteko horiek modu xeheagoan ipini beharko dira Sailaren urteko planetan, legealdi honetan zehaztuetan. Nolanahi ere, nabarmentzekoa da adieraztea aurrekontua, batetik, berdintasunerako administrazio-unitate baterako partida espezifiko batean banakatuko dela, eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio batean.



**BERDINTASUNA
BULTZATZEN
DUEN
ADMINISTRAZIO
PUBLIKOA**