

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**EAE-KO EMAKUMEEN
ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
VII. PLANA**

IZENBURUA:	“EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana”
EDITOREA:	Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36 01005 Gasteiz
LAGUNTZATEKNIKOA:	IBAIN Consultoría S.L.
DISEINU GRAFIKOA ETA MAKETAZIOA:	Arrin Comunicación y Diseño
ILUSTRAZIOA:	“GEN creativo”
ALE-KOPURUA:	1.500
DATA:	2018ko abendua
DESKRIBATZAILEAK:	Ekintza planak, administrazio autonomikoa, berdintasuna
INPRIMAKETA:	Irudi
ISBN:	84-89630-56-9 978-84-89630-56-7
L.G.:	VI 890-2018



PAPER BIRZIKLATUA

Eusko Jaurlaritzak, 2018ko ekainaren 19an egindako bilkuran, erabaki hau hartu zuen, besteak beste:

ERABAKIA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA ONARTZEKO DENA. (EXP. 2018/00445) (A/20180130)

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15.1 artikuluan jasotakoaren arabera, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartu behar du legegintzaldi bakoitzean. Plan horretan, modu koordinatuan eta globalean jasoko dira EAEko botere publikoen jarduna gidatuko duten esku-hartzeko ildoak eta zuzentzarauak, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez.

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren proposamenak barnean hartzen du zer lan egin behar den emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko. EAEko botere eta administrazio publiko guztiek aplikatu beharko dute; hala, planean zehaztutako eskuhartzeko ildoekin bat, berdintasun arloko jarduera-plan eta -programak osatu beharko dituzte.

Planak barnean hartzen ditu, idazketaprozesuari, helburuari, printzipio eta bermeei eta beste programa-esparru batzuekin bat etortzeari buruzko apartatuez gain, bi apartatu nagusi: batean, gobernu ona hobetzerako bideratutako neurriak, eta bestean, berdintasun-arloan esku hartzeko ardatzak.

Berdintasunaren mesedetan gobernu ona sustatzeko neurriei dagokienez, 15 neurri hartzen ditu barnean, bost programatan antolatuta, eta 4/2005 Legearen eskakizunei nahiz hainbat esparrutako arauetan eta programetan jasotako konpromisoak lotuta daude.

Berdintasun-arloan esku hartzeko ardatzei dagokienez, VII. planak proposatzen dituen gizarte-aldaketarako erronkak berdintasunarloan esku-hartze publikoa bideratzen duten hiru ardatz hauen inguruan egituratzen dira: emakumeen ahalduntzea; ekonomiak eta gizarte-antolaketa eraldatzea, eskubideak bermatzeko; eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitza.

Azkenik, planak kudeaketa-sistemari buruzko atal bat du, VII. planaren ezarpena eta garapena, kudeaketa-egiturak, garatzeko baliabide ekonomikoak eta ebaluazioa zehazten dituena.

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planak aipatutako lege-mandatuari erantzuten dio, eta XI. legegintzaldiko (2017-2020) plan estrategikoen barnean dago, gobernu-kontseiluak 2017ko urtarrilaren 17an hala onartuta.

Horrenbestez, Lehendakariak proposatuta, eta eztabaida egin ondoren, Gobernu Kontseiluak hau onartu du:

ERABAKIA

“Lehena.- EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. plana onartzea. Erabaki honen eranskinean dago jasota eta bere indarraldia bat etorriko da XI. Legegintzaldiarekin.

Bigarrena.- Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearen kargu uztea EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. plana sustatzeko eta koordinatzeko eginbeharrak, pautak hauen arabera:

1. Euskadiko autonomia-erkidegoko administrazioaren esparruan, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren eta horretatik eratorritako (eta arloko organo eskudunek garatutako) emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan estrategikoen sustapena eta koordinazioa emakumeen eta gizonen berdintasunerako

sailarteko batzordearen esku egongo da. Horretarako, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearen laguntza izango du, eta sailarteko talde teknikoaren aholkularitza teknikoa, baita behar izanez gero, beste lantalde tekniko batzuen ere.

2. Emakumeen eta gizonen berdintasunarako erkidego-mailako plangintzatik eratorzen diren eta arloaren eta lurraldearen gaineko eskumena duten foru- eta toki-administrazioetako organoek garatuko dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan estrategikoen koordinazioa emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakundearteko batzordearen esku egongo da. Horretarako, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearen laguntza izango du, eta erakundearteko talde teknikoaren aholkularitza teknikoa, baita behar izanez gero, beste lantalde tekniko batzuen ere.

Hirugarrena.- EAEko administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egindako jardueren segimendu eta ebaluazio orokorra egiteko ardura Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearen esku egongo da, pautak hauen arabera:

1. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak, behin ekitaldia itxita, EAEko botere publikoek EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren arabera egindako jardueren memoriari buruzko ebaluazioa egingo du.
2. EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren indarraldia amaituta, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeak planaren ebaluazio globala egingo du, urtez urteko ebaluazioetan oinarrituta.
3. Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearen zuzendaritza-kontseiluak onartuko ditu urteko ebaluazioen eta ebaluazio globalaren agiriak, guztiak ere EAEko botere publikoek EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren arabera egindako jardueren memoriari loturikoak, eta onarpenaren berri emango dio gobernu-kontseiluari eta Legebiltzarrari.
4. Ebaluazio horien osagarri egingo da EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren inaktuaren amaierako ebaluazioa. Horren berri emango zaio Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearen zuzendaritza-kontseiluari, gobernu-kontseiluari eta Legebiltzarrari.
5. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako sailarteko batzordeak eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakundearteko batzordeak EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Planaren urteko ebaluazioetan eta ebaluazio globalean parte hartuko dute, nork bere esparruan eta bere antolamendu- eta funtzionamenduarauen arabera.

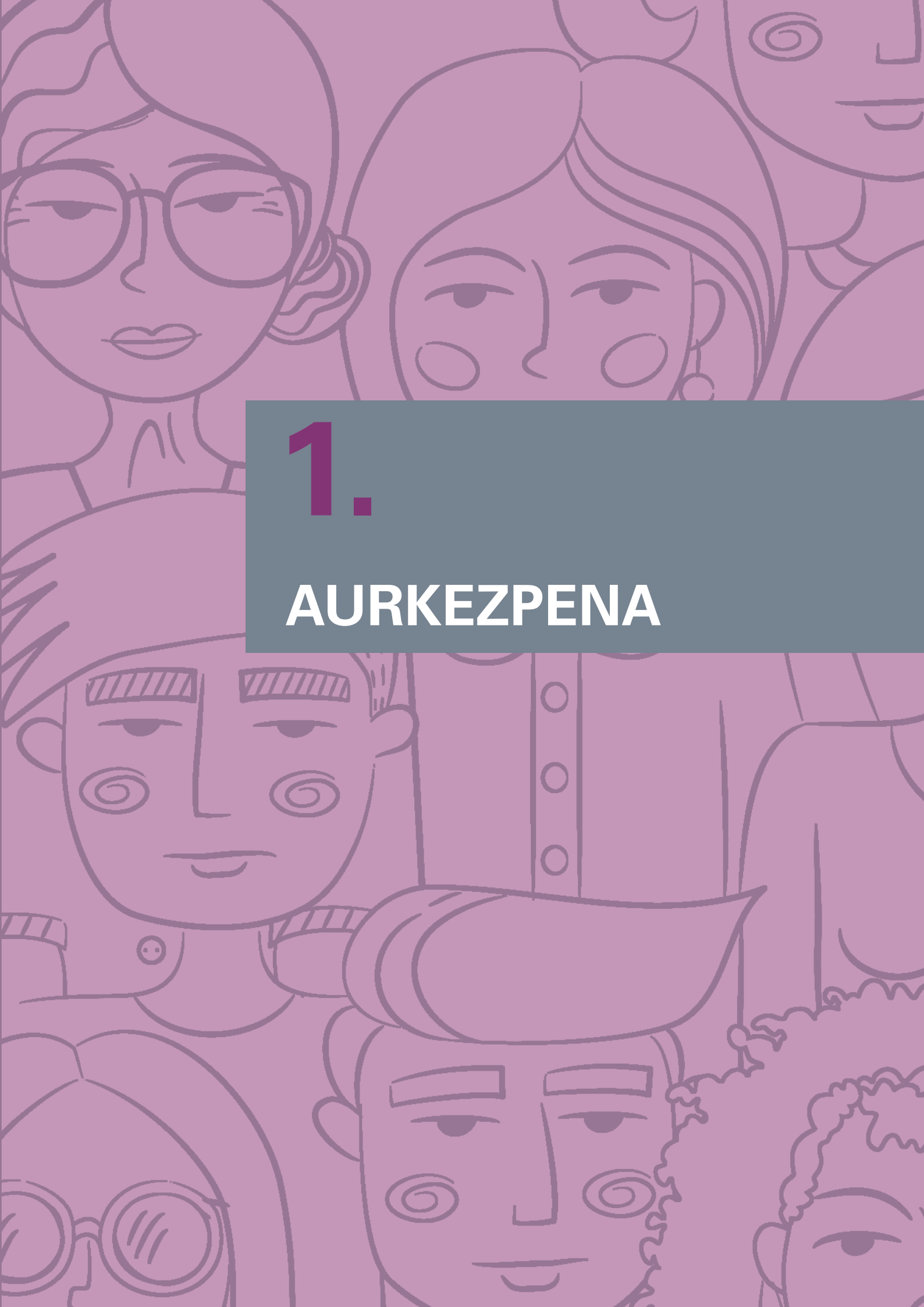
Laugarrena.- EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren garapenean onartzen diren planak gauzatzera bideratutako urteko zuzkidura ekonomikoak EAEko autonomia-erkidegoko aurrekontu orokorren legeetan jasotakora egokituko dira.

Bosgarrena.- EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. planaren onarpena eta edukiak jakinaraziko zaizkio Legebiltzarrari, foru-aldundiei eta Euskadiko udalei, ezagutu dezaten eta ondoreak izan ditzan».

AURKIBIDEA

1.	AURKEZPENA.....	9
2.	VII. PLANA PRESTATZEKO PROZESUA.....	13
3.	XEDEA, PRINTZIPIOAK ETA BERMEAK.....	19
4.	VII. PLANAK BESTE PROGRAMA-ESPARRU BATZUEKIN PAREKATZEA	25
5.	GOBERNU ONA.....	35
	I. PROGRAMA. KONPROMISO POLITIKOA	42
	II. PROGRAMA. BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	48
	III. PROGRAMA. GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	50
	IV. PROGRAMA. KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA	58
	V. PROGRAMA. PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA	61
6.	ESKU-HARTZE ARDATZAK BERDINTASUNAREN ARLOAN	65
	I. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	68
	1. PROGRAMA. EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.....	71
	2. PROGRAMA. EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.....	79
	II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO.....	85
	3. PROGRAMA. BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA	89
	4. PROGRAMA. EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA.....	95
	5. PROGRAMA. ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA.....	102
	III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK. . .	108
	6. PROGRAMA. SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA	113
	7. PROGRAMA. KALTEA HAUTEMATEA, ARRETA EMATEA ETA KONPONTZEA .	120
	8. PROGRAMA. ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA	127

KUDEAKETA-SISTEMA	129
7.1. VII. PLANAREN EZARPENA ETA GARAPENA	131
7.2. VII. PLANA KUDEATZEKO EGITURAK	132
7.3. VII. PLANA GARATZEKO BALIABIDE EKONOMIKOAK	135
7.4. VII. PLANAREN EBALUAZIOA	136



1.

AURKEZPENA

1. AURKEZPENA

15. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak.

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

XI. legealdirako Emakumeen Eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak 2018-2021 Legealdirako berdintasunerako agenda politikoa jasotzen du; agenda hori Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak gauzatu du, eta Gobernuaren Programak XI. legealdirako dituen konpromisoekin bat dator, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikuluan ezarritako lege-aginduen arabera.

Euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan ekiteko dokumentu gidari modura, hau da VII. Planak lortu nahi duena:

- Alde batetik, eta aurreko planen modura, esparru-plan zuzentzailea izatea, zeinak ahalik eta jardue-
ra-esparru gehien bilduko dituen eta herri-administrazioei ahalik eta autonomia eta malgutasun
handien emango dien beren jarduera-planak diseina ditzaten; aldi berean, bermatuko du herri-ad-
ministrazio guztiak norabide berean ari direla lanean, helburu berberekin.
- Bestetik, aldaketak bultzatzen jarraitzea, baina baita sendotzea ere, aldaketa horiek benetan anto-
lamendu-eraldaketa bihurtzeko -Administrazio Publikoaren beraren kultura, egitura, prozedura eta
prozesuei dagokionez-, bai eta eraldaketa sozial ere -balioak aldatu eta berdintasunaren aldekoak
hartzeari dagokionez-. Lan horrek denbora luzea eskatuko duenez, VII. Plana jarraipen bat izatea
nahi da, hau da, VI. Planean hasi edo garatutako prozesuen alde egiten jarraitzea, berdintasunerako
politikak denboraren joanean jasangarriak izan daitezen eta eragina izan dezaten. Nolanahi ere,
horrek ez du esan nahi ez direnik hobekuntza-arlo ugari txertatu VII. Planean, aurreko plangin-
tza-aldiari dagokionez. Hobekuntza horiek hainbat alderdirekin daude lotuta: VII. Plana hainbat
arau- eta programa-esparrurekin elkartzeko beharra, EAEn emakumeen eta gizonen arteko des-
berdinkeria-egoera larrienei erantzuna emateko politiken diseinua, eta eztabaida politiko, tekniko
eta sozialean jasotako ekarpenak.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana baino lehen, plan ugari egin dira gai horren inguruan EAEn:

EAE-KO BERDINTASUN-PLANAK	INDARRALDIA
EAEko emakumeentzako ekintza positiboko I. Plana.	1991-1994
EAEko emakumeentzako ekintza positiboko II. Plana.	1995-1999

EAE-KO BERDINTASUN-PLANAK	INDARRALDIA
EAEko emakumeentzako ekintza positiboko III. Plana.	1999-2005
EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. Plana.	2006-2009
EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako V. Plana.	2010-2013
EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VI. Plana.	2014-2017

Aurreko hiru planak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea onartu ondoren ezarri ziren; horien joerari jarraikiz, VII. Planaren helburua da berdintasunaren eta hurrengo urteetan lehentasunez jorratu nahi diren helburuen lorpenean aurrera egiteko erronkak gidatzea. Helburu horiek dakartzaten erronkak, batetik, herri-administrazioen barne-antolaketa eta/edo funtzionamendua aldatzeari buruzkoak dira eta, bestetik, gizartearen arlokoak. Guztiek, definizioz, politika publikoek emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko egin beharreko bidea zehazten dute dokumentu honetan, ondorengo egitura jarraituz:

- **Gobernu Onerako programak eta neurriak:** guztira 5 programa eta 15 neurri dira, emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak berdintasun-printzipioa euskal herri-aginteen antolakuntzan eta funtzionamenduan txertatzeko ezartzen dituen aginduak biltzen eta hedatzen dituztenak. Plangintza-aldi honetan eta arlo horren bidez, Gobernu Onerako ezinbestekoak diren elementuak txertatzen dira berdintasunerako politiketan, esaterako: gardentasuna, gizarte arloko parte-hartzea eta konpromiso politikoa.
- **Berdintasunaren arloan esku-hartzeko ardatzak:** VII. Planak proposatzen dituen erronkak 3 ardatzen inguruan antolatu dira. Ardatz horiek barne hartzen dituzte 8 programa eta 22 helburu, zeinak berdintasunaren arloko herri-aginteen jarduera honela antolatzen duten:
 - Emakumeen ahalduntzea, I. ardatzean.
 - Ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea eskubideak bermatzeko, II. ardatzean.
 - Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak, III. ardatzean.

A stylized line art illustration in a purple hue serves as the background. It depicts four individuals: a woman with large round glasses at the top left, a man with a serious expression at the top right, a woman with a wide-eyed, surprised expression in the center, and a man with a beard and closed eyes at the bottom right. The style is minimalist, using only outlines and some internal hatching for shading.

2.

**VII. PLANA
PRESTATZEKO
PROZESUA**

2. VII. PLANA PRESTATZEKO PROZESUA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana gauzatzeko, prozesu ireki eta arautu bati jarraitu zaio 2017an zehar; prozesu horretan, hausnarketarako eta eztabaida politiko, tekniko eta sozialerako bideak eta uneak zabaldu dira. Eztabaida sozialaren kasuan, bereziki garrantzitsua izan da EAEko emakumeen elkarten mugimendua VII. Plana prestatzeko prozesu osoan zehar.

I. FASEA. PROIEKTUAREN HASIERA

Emakundek VII. Planaren oinarri-dokumentua prestatu zuen, hauetatik abiatuta: VI. Planaren ebaluazioa, Berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazio txostenak, Emakumeen eta Gizonen Zifrei buruzko 2016ko txostena, 2030erako Garapen Jasangarrirako Nazio Batuen Helburuak, Europako estrategia eta Gobernuaren Programak XI. legealdirako.



II. FASEA. VII. PLANAREN OINARRI-DOKUMENTUAREN INFORMAZIOA ETA EZTABAIDA

Egin dira:

- 3 lan-tailer, berdintasun-arloan ardura duten Eusko Jaurlaritzako, foru-aldundietako, toki-erakundeetako eta beste euskal erakunde publiko batzuetako teknikariek.
- 6 lan-tailer, Arabako, Gipuzkoako eta Bizkaiko azpibatzerde aholku-emaileen emakume-elkarreetako ordezkariak.
- Emakunderen Zuzendaritza Kontseiluari eta Aholku Batzordeari aurkeztea.

OINARRI-DOKUMENTUA



III. FASEA. I. ZIRRIBORROA HOBETZEA ETA BALIOZKOTZEA

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari aurkeztea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeari aurkeztea.
- Erakundearteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordeari aurkeztea, etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko.

I. ZIRRIBORROA



IV. FASEA. II. ZIRRIBORROA JENDAURREAN JARTZEA

- Gizarte zibilari, erakundeei eta agente politiko, ekonomiko eta sozialei aurkeztea eta eztabaida presentziala eta online bidezkoa piztea, ekarpenak jasotzeko.

II. ZIRRIBORROA



V. FASEA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO VII. PLANA ONARTZEA

- Nahitaezko txostenak izapidetzea.
- Emakunderen Kontseiluak onartzea.
- Jaurlaritzaren Kontseiluak onartzea.

BEHIN BETIKO DOKUMENTUA

PROZESUAREN DESKRIBAPENA

Plana egiten hasi ginenean, lehenik eta behin politika publikoek berdintasunaren arloan dituzten erronka nagusiak definitu genituen, erronka horiek, gerora, planaren oinarrizko jarduera-ildoak izango zirela ulertuta. Horretarako, beraz, alderdi hauek aztertu ziren aldezturik:

- Batetik, berdintasunerako bidean instituzioek egindakoari jarraipena egitea eta, bestetik, administrazio publikoek zer baliabide eta neurri garatzen eta indartzen jarraitu behar duten identifikatzea. Horretarako, Berdintasunerako VI. Planaren urteko ebaluazioetatik ateratako ondorioak eta 4/2005 Legearen ebaluazioan ateratakoak aztertu ziren.
- EAEen emakumeen kontrako diskriminazio eta desberdintasun egoera larrienei erantzuteko beharra. Horretarako, Euskadiko emakumeei eta gizonei buruzko azken txostenera jo zen.
- Erkidegoko, Europako eta nazioarteko arau- eta programa-esparruekin bat etortzeko beharra. Horretarako, XI. Legegintzaldirako Gobernu Programa; Europar Batasunaren 2016-2019 aldirako Genero Berdintasunerako Estrategia eta Nazio Batuen Erakundearen 2030erako Agenda aztertu ziren.

VII. Planaren oinarri-dokumentutik abiatuta 2017ko apirilean, maiatzetan eta eka inean, hainbat lan-saio egin ziren eztabaidarako eta ekarpenak jasotzeko, eta, Emakunderekin batera, honako hauek parte hartu zuten:

- Eusko Jaurlaritzako sailetakako berdintasunerako administrazio-unitateen eta foru-organoen eta tokiko administrazio-unitateen ordezkariak.

Hiru aurrez aurreko tailer egin ziren udaleko berdintasun-teknikarientzat. Saio horien ondoren, talde horren ekarpenak jasotzen jarraitu zen internet bidez, VII. Planaren I. Zirriborroa prestatu arte.

- Hiru lurralde historikoetan Emakunden izen emandako elkarte guztien ordezkariak (oinarri-dokumentua aurkeztea) eta Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako azpibatzorde aholku-emaitako emakume-elkarteen ordezkariak (oinarri-dokumentua aurkeztea, ekarpenak jasotzeko berariazko lan-tailerra eta emaitzak bidaltzeko tailerra egitea).

Oinarri-dokumentua aurkezteko bi saio eta lau lan-tailer egin ziren.

- Aldi berean, Emakunderen Zuzendaritza Kontseiluak oinarri-dokumentua eta lan-prozesuaren plangintza onartu zituen, eta Emakunderen Kontsulta Batzordeari aurkeztu zitzaizkion.

Parte-hartze prozesuaren I. eta II. faseetan jasotako ekarpen guztiekin VII. Planaren I. Zirriborroa prestatu ondoren, dokumentua eztabaida politikora eraman zen ekainean, Sailarteko Batzordeak, Erakundearteko Batzordeak eta etxean tratatu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobe egiteko Erakundearteko Akordioaren Jarraipen Batzordeak onar zezaten. Bildutako informaziotik abiatuta, VII. Planaren II. Zirriborroa egin da.

Eztabaida-prozesu osoan zehar egiaztatu denez, bai berdintasun-teknikariek bai emakumeen elkarteek berariaz eskatzen dute VII. Plana pertsona guztientzat eskuragarria eta ulergarria izatea.

Azkenik, urritik azarora bitartean VII. Planaren eztabaida soziala egin da; fase horretan EAEko agente politiko, ekonomiko eta sozialek eta herritarrek parte hartu dute, aurrez aurre nahiz online. Ekarpak egin dituzten erakunde eta pertsona guztiei itzuli ondoren, VII. Planaren behin betiko agiria egin da, eta derrigorrezko txostenak bidali eta gero, Emakunderen Zuzendaritza Kontseiluak

2018ko maiatzaren 22an onetsi du, eta, azkenik, 2018ko ekainaren 19an Gobernu Kontseiluak ere onetsi du.

Edonola ere, parte hartzeko prozesu guztian, honako hauek bermatu dira:

- Hizkuntza-eskubideak eta lurralde-ordezkaritza.
- Berdintasun-politiken garapenean erantzukizun-maila desberdinak dituzten taldeen presentzia eta parte-hartzea.
- Emakume-mugimenduen parte-hartzea, ordezkatzen dituzten errealitate guztiak kontuan hartuta.
- Emaitzak etengabe bidaltzea.





3.

**XEDEA,
PRINTZIPIOAK
ETA BERMEAK**

3. XEDEA, PRINTZIPIOAK ETA BERMEAK

XEDEA: BALIOAK ALDATZEA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren xedea botere publikoak gidatzea da, zertarako eta bizitzaren arlo guztietan emakumeen eta emetasunaren 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, zeinak ez diren androzentrismoaz, sexismoaz eta matxismoaz zeharkatuta egongo; aitzitik, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideak eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen duten printzipio filosofiko, etiko eta politikoen zeharkatuko dituzte. Berdintasuneko politika publikoen bidez aurrerapen juridiko ugari lortu dira, horren adibide Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea, EAEn bizitzako arlo guztietan emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko neurriak arautzen dituelako; hala ere, beharrezkoa dirudi politiken ustezko neutraltasuna berrikustea, esku-hartze publiko guztia balio-aldaketarekin lerratzeko. Horretarako bi mailatan esku hartu behar da:

- Lehenengo maila: berdintasunaren arloan erreferentziakoak diren arauak betetzea eta emakumeen eta gizonen herritartasun-eskubideak lortzeko beharrezkoak diren mekanismo formal guztiak sortzea.
- Bigarren maila: politika publikoek egin beharreko jarduketa, berdintasuna emakumeen eta gizonen subjektibotasunean balio modura gelditzeko; baina ez emandako zerbait balitz bezala, eskubide modura baizik. Horretarako, norbanako bakoitzak berdina izateko eskubidea duela onartu eta jakin behar du, eta balio bera eman behar die emakumeei eta gizonei, benetako botere eta autoritate berbera baitute. Balio-aldaketa horri esker, emakumeen eta gizonen bizitza, gune, lan, denbora, premia, erabaki, ibilbide, ahots eta itxaropenek balio berbera izango dute, eta estereotipoek eta aurreiritziek ez dituzte zeharkatuko. Nahiz eta zailagoa izan politika publikoek maila horretan eragitea, estrategikoa da alderdi hori lantzea.

VII. Planak azaltzen duen lan-agendak zeharka nahiz berariaz ekiten dio balio-aldaketari, programen bitartez.

PRINTZIPIO GIDARIAK

Oinarri hartuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean jasotako berdintasunaren printzipioa eta arau horren arabera euskal botere publikoen jarduna arautu behar duten printzipio orokorrak (tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetua, genero-ikuspegia txertatzea, ekintza positiboa, sexuaren araberako rol eta estereotipoak deuseztatzea, ordezkaritza orekatua eta koordinazioa eta elkarlana), EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako lan-agendak horietako batzuk sakontzen eta azpimarratzen ditu, proposatutako jarduketa gidatzeko estrategikoak direlako, eta beste batzuk gehitzen ditu. Jarraian deskribatuko dira.

PARADIGMA FEMINISTA

Feminismoa da VII. Plana gidatzen duen printzipioetako bat, pentsamendu feminista-tako lerro eta dimentsio guztiak barne, emakumeen eta gizonen desberdinkeriak eta diskriminazioak nola eta zergatik sortzen diren azaltzea eta ulertzea ahalbidetzen duen teoria eta praktika politiko modura. Agenda horrek proposatutako aldaketak urte askoz feminismoak egindako lanaren emaitza dira.

GENERO-IKUSPEGIA

VII. Planean diseinatutako estrategia gidatuko duen beste programa-printzipioetako bat genero-ikuspegia da. Analisi- eta lan-metodologia modura, ikuspegi horrek agerian jartzen ditu eta, ondorioz, ekiteko moduko bihurtzen ditu emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak. Genero-ikuspegia hartzeak esan nahi du VII. Plan honetan emakumeen aurkako diskriminazioaren aurka kokatzen den agenda eraiki nahi dela, eta agenda horrek sistematikoki izango duela kontuan gizonen eta emakumeen behar eta interes ezberdinak dituztela.

INTERSEKZIONALITATEA

Genero-ikuspegiaren ikuskera konplexu eta integralago batetik, VII. Plan honek generoa eta beste desberdinkeria batzuen arteko intersekzionalitatea onartzen du bere estrategiaren diseinuan. Nahiz eta patriarkatuan emakume guztiek genero-identitate bera izan, guztiek ez dituzte ezaugarri berberak. Horregatik, beren aniztasunean, emakumeak ere desberdinak dira beren artean, generoa eta beste desberdinkeria- eta diskriminazio-iturri batzuekin (hizkuntza, klasea, etnia, jatorria, sexu-orientazio eta genero-identitatea, adina, dibertsitate funtzionala eta abar) elkarrekikotasunean erlazionatzeko duten moduaren arabera.

Intersekzionalitateak berekin dakar ekintza konplexuagoa eta integratzaileagoa proposatzea, zeinak agerian jarriko dituen emakumeen aurkako desberdinkeriak areagotzen diren egoera horiek. Ekintza-mota horrek oraindik ez du ibilbide handirik politikan eta instituzioetan, eta ondorioz, zailagoa da ezartzea.

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

Emakumeak ahalduntzea ezinbestekoa da berdintasuna lortzeko. Horregatik, emakumeen ahalduntzea VII. Planaren ardatzetako bat izateaz gain, lan-agenda osoa gidatzen duen printzipio bat ere bada. Emakumeen ahalduntzea helburua, tresna eta prozesua da; hainbat mailatan egon behar da (pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa) eta hainbat alorretatik lagundu behar zaio (politiko-instituzionala, eta antolaketaren, gizartearen eta herritarren arlokoa).

Nazioartean hitzartutako garapen- eta jasangarritasun-helburuak lortzeko eta emakumeen eta neskatuen bizi-kalitatea hobetzeko, ezinbestekoa da ahaldundu daitezen laguntzea.

GIZA GARAPEN JASANGARRIA

Giza garapen osoak, jasangarria izan dadin eta egiturako aldaketak bultzatzen, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta genero-ikuspegia txertatu behar ditu bere ingurumen-, gizarte- eta ekonomia-alderdietan. Horrek esan nahi du, bada, giza beharrak ulertzeko modua aldatu egiten dela, emakumeen premiak gehitzen zaizkielako, eta premia horiek lehentasunezko-tzat jotzen direlako.

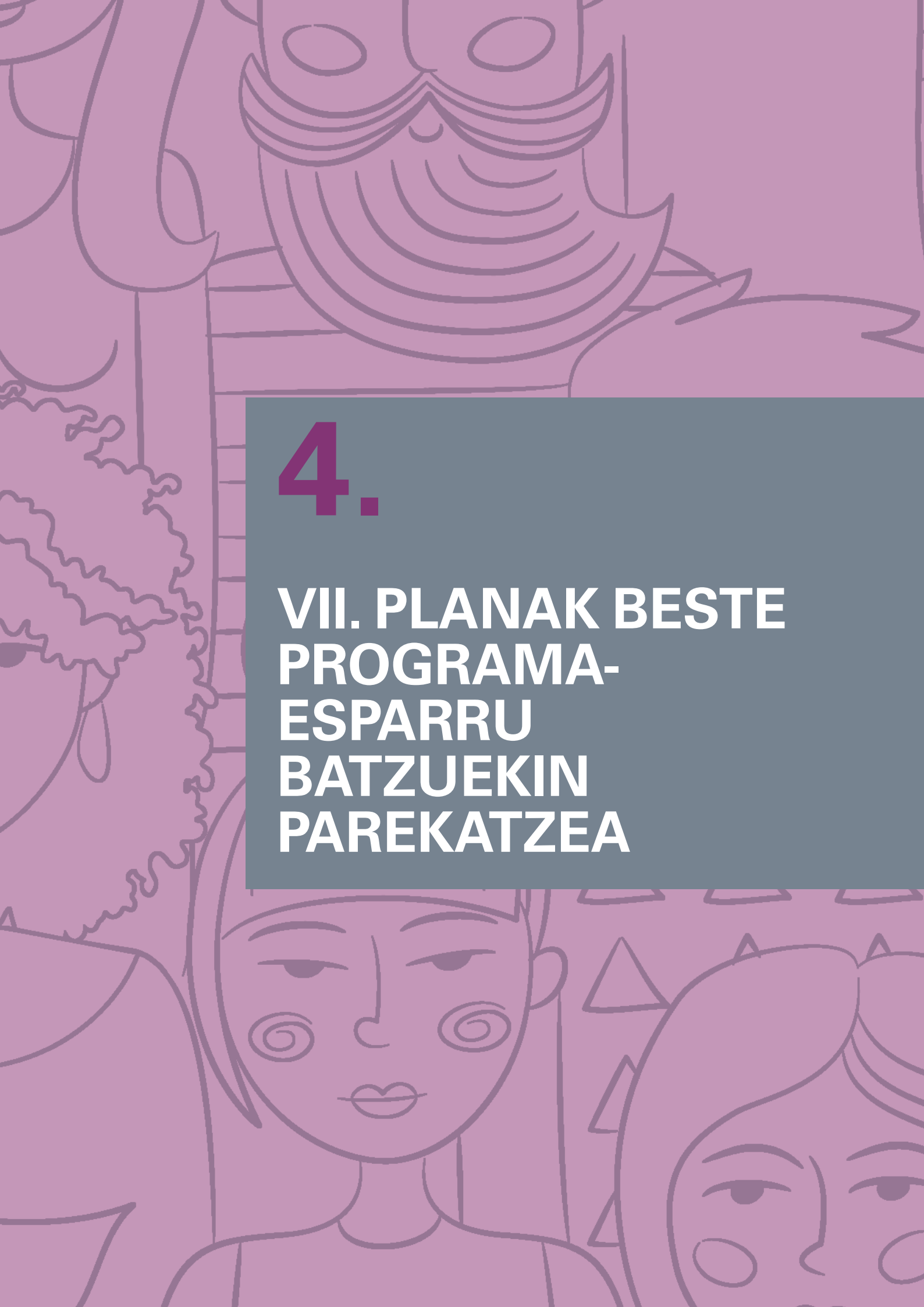
Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren 5. helburuaren jomugak generoen arteko berdintasuna eta emakume eta neskatok guztien ahalgintza adierazle kuantifikagarrien eta helburu eskuragarrien bidez lantzeari buruzkoak dira; hala, emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanean desparekotasunak lehengoratzeko bide izanik, VII. Planean jasotako estrategia osoa gidatzen dute.

BERMEAK

VII. Planean proposatutako ekintzen oinarri diren printzipio horiez gain, berme hauek ezarri dira, jasotako jarduketak operatiboak izan daitezen eta aurreikusitako eragina izan dezaten:

1. Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko benetako konpromiso politikoa.
2. Beharrezko aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak berdintasuneko politika publikoen esku jartzea.
3. Politika gardena izatea eta herritarrei kontuak ematea, diru publikoaren bidez berdintasunari nola laguntzen zaion jakinarazteko.
4. Emakume- eta herri-mugimenduek, baita eragile ekonomiko eta sozialek ere, politiken garapenean parte hartzea eta hitz egitea, parte hartzeko eredu demokratikoago batetik, halako moldez non haien ekarpenak aintzat hartuko diren eta eragina izango duten.
5. Erakunde guztiek eta horiek osatzen dituzten sailek erantzunkidetasuna izatea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortze aldera.





4.

**VII. PLANAK BESTE
PROGRAMA-
ESPARRU
BATZUEKIN
PAREKATZEA**

4. VII. PLANAK BESTE PROGRAMA-ESPARRU BATZUEKIN PAREKATZEA

VII. Planaren egiturak, oinarrian, bere helburuak beste programa-esparru batzuekin bat etorrarazteko borondatea du; zehazki, hauek: Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren helburuak, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Europar Batasunaren 2016-2019 Konpromiso Estrategikoa eta Eusko Jaurlaritzaren XI. Legealdiko Gobernu Programako konpromisoak.

GARAPEN JASANGARRIRAKO 2030 AGENDA

Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda pertsonen, planetaren, oparotasunaren eta bake unibertsalaren aldeko ekintza-plan bat da. Agenda hori munduko herrialde guztiei zuzenduta dago, eta Garapen Iraunkorrerako 17 helburu dauzka, 15 urteko epean (2015etik 2030era) garatuko direnak. Genero-ikuspegiari dagokionez, 2030 Agendak aurrerapen nabarmena dakar; batetik, “genero-berdintasuna lortzea eta emakume eta neska guztien ahalduntzea” (5. helburua) helburu espezifiko gisa jasotzen du, eta, bestetik, genero-berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea oinarritzko elementuak dira proposatutako gainerako helmuga eta helburuak lortzeko.

Estatuek helburu horrekiko duten konpromisoa ez da soilik formala; izan ere, berau ezartzeko bitartekoak esleitzea baitakar berekin. Zehazki, 5. helburuko jomugek honako hau barne hartzen dute:

ODS5. GENERO-BERDINTASUNA

- Emakume eta neskato guztien aurkako diskriminazioari amaiera ematea mundu osoan.
- Emakume eta neskato guztien aurkako indarkeria-mota guztiak ezabatzea, eremu publikoan eta pribatuan, salerosketa, sexu-esplotazioa eta beste esplotazio-mota batzuk barne.
- Ohitura kaltegarri guztiak ezabatzea, esaterako, haurren ezkontza goiztiarra eta behartua eta emakumeen genitalen mutilazioa.
- Ordaindu gabeko zainketako eta etxeko lanak aintzat hartzea eta baloratzea, zerbitzu publikoak emanez, azpiegiturez hornituz eta gizarte-babeseko politikak sortuz, bai eta etxean eta familian erantzukizuna sustatuz ere, herrialde bakoitzean dagokionaren arabera.
- Emakumeek erabateko parte-hartze eraginkorra eta bizitza politiko, ekonomiko eta publikoan erabakiak hartzeko maila guztietako lidergorako aukera-berdintasuna izan dezaten laguntzea.

- Bermatzea guztiek eskuragarri dituztela sexu- eta ugalketa-osasuna eta ugalketa-eskubi-deak, Biztanleriari eta Garapenari buruzko Nazioarteko Biltzarreko Ekintza-programaren, Beijing hirian adostutako Ekintza Plataformaren eta horren ikerketa-biltzarretako azken dokumentuen arabera.
- Estatuko legeekin bat etorritz, berrikuntzak egitea, emakumeei baliabide ekonomikoak berdintasunean eskuratzeko eskubidea emateko, bai eta jabetza, lurren eta beste ondasun batzuen kontrola, finantza-zerbitzuak, oinordetza eta baliabide naturalak eskuratzeko ere.
- Emakumeen ahalduntzea sustatzeko teknologia instrumentalaren erabilera hobetzea, bereziki, informazioaren eta komunikazioen teknologiarena.
- Politika egokiak eta lege aplikagarriak onartzea eta indartzea, generoen arteko berdintasuna eta emakume eta neskatuen ahalduntzea sustatzeko maila guztietan.

Halaber, 2030erako Agendaren 5. helburuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aurrera egitearekin lotuta dauden beste helburu batzuk jaso dira. Honako hauek:

ODS1. POBREZIAREN AMAIERA

- Pobrezia egoeran bizi diren adin guztietako gizon-emakumeen eta neska-mutilen kopurua erdira, gutxienez, txikitzea.
- Gizon eta emakume guztiek baliabide ekonomikoen gainean eskubide berberak izan ditzaten bermatzea.
- Arau-esparru sendoak ezartzea, generoari lotutako alderdiak kontuan hartuko dituztenak pobreen aldeko estrategiak garatzerakoan.

ODS2. GOSERIK EZA

- Malnutrizio-forma guztiekin amaitzea eta nerabeek, haurdunek, edoskitzaroan dauden haurrek eta zaharrek dauzkaten premiei erantzutea.
- Nekazaritza-produktibitatea eta elikagaien ekoizle txikien diru sarrerak bikoiztea, eta bereziki emakumezko ekoizleena.

ODS3. OSASUNA ETA ONGIZATEA

- Amen hilezkortasun-tasa murriztea mundu osoan.
- Sexu- eta ugalketa-osasuneko zerbitzuetarako sarbide unibertsala bermatzea.

ODS4. KALITATEZKO HEZKUNTZA

- Neska-mutil guztiek lehen eta bigarren hezkuntza (osoa, doakoa, ekitatiboa eta kalitatezkoa) egin dezaten ahalbidetzea.
- Neska-mutil guztiek lehen haurtzaroan eta aurre eskolako hezkuntzan arretarako eta garpenerako zerbitzuak eskura ditzaten ahalbidetzea.
- Gizon eta emakume guztiek kalitatezko prestakuntza (teknikoa, profesionala eta goi mailakoa) eskuratzeko berdintasunezko sarbidea dutela bermatzea, unibertsitate-irakaskuntza barne.

- Genero-desberdintasunak ezabatzea hezkuntzan, eta berdintasunezko sarbidea ematea pertsona ahulenei.
- Gazte guztiek, eta heldu gehienek, emakume zein gizon, irakurmena, idazmena eta aritmetikako trebetasunak dauzkatela bermatzea.
- Ikasle guztiek garapen jasangarria sustatzeko beharrezkoak diren ezagutza teorikoak eta praktikako eskuratzen dituztela bermatzea. Garapen jasangarria sustatzeko, besteak beste, ezinbestekoa da genero-berdintasunean hezte.
- Genero-alderdiak kontuan hartzen dituzten eskola-instalazioak eraikitzea eta egokitzea, eta instalazio horiek ikaskuntza-ingurune seguruak, indarkeriarik gabekoak, inklusiboak eta eraginkorrak izan daitezen bultzatzea.

ODS8. TAXUZKO LANA ETA HAZKUNDE EKONOMIKOA

- Enplegu betea eta produktiboa lortzea eta lan duina bermatzea gizon eta emakume guztientzat, barne hartuz gazteak eta desgaitasunen bat dutenak, eta balio bereko lanagatik ordainsari bera jasoko dutela bermatzea.
- Lan-eskubideak babestea eta lan-ingurune seguruak eta babestua sustatzea, bereziki emakume migranteentzat eta enplegu prekarioa dutenentzat.

ODS10. DESBERDINTASUNEN MURRIZKETA

- Pertsona guztien inklusio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzea eta sustatzea, adina, sexua, desgaitasunak, arraza, etnia, jatorria, erlijioa, egoera ekonomikoa eta beste edozein ezaugarri alde batera utzita.

ODS11. HIRI ETA KOMUNITATE JASANGARRIAK

- Pertsona guztientzako garraio-sistema seguru, arrazoizko, irisgarri eta jasangarria izateko aukera ematea, arreta berezia eskainiz emakumeen premiei.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planeko helburuen artean sartu dira 2030erako Agendan adierazitako jomugak. Are gehiago, planifikazio-tresna nagusiaren izaera dauka, eta 2030erako Euskadi Basque Country Agenda sortu da hari beren-beregi heltzeko.

EUROPAR BATASUNA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO KONPROMISO ESTRATEGIKOA. 2016-2019

Europako Batzordeak, bere estrategia-programan, emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko lanarekin jarraitzeko konpromisoa berresten du; izan ere, emakume eta gizonen arteko berdintasuna Europar Batasunaren oinarritzako balorea eta helburua da, bai eta ekonomiaren hazkunderako motorra ere. Horretarako, lan-programan aurreikusitako ekintzak lehentasunezko 5 arloen ingurukoak dira:

- Emakumeek lan-merkatuan duten parte-hartzea sustatzea eta emakumeek eta gizonen independentzia ekonomiko berbera izatea bultzatzea;
- Ordainsariei, diru-sarrerei eta pentsioei dagokienez, sexuen artean dauden desparekotasunak murriztea, emakumeen pobrezia aurre egiteko;
- Erabakiak hartzean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea;
- Indarkeria sexistari aurre egitea eta biktimak babestea;
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta emakumeen eskubideak sustatzea mundu osoan.

Lehentasunezko arlo guztietan, arreta berezia jarriko zaie gizonen eginkizunari, estereotipoak desagertzeari eta sexuaren arabera diskriminatzen ez duten rolen sustapenari. Arreta berezia jarriko zaie, baita ere, egoera bereziki ahulean dauden taldeen beharrian espezifikoei.

Lehentasunezko arlo bakoitzean ezarritako helburuak lortzeko, tresna bat baino gehiago erabili nahi dira, esaterako, genero-ikuspegia integratzea EBren jardura guztietan; EBk 2014-2020rako dituen finantzaketa-programak gauzatzea; datu-bilketako prozesua etengabe hobetzea, Eurostaten, Genero Berdintasunaren Europako Institutuaren, Europako Kontseiluaren eta Oinarritzko Eskubideen Agentziaren laguntzarekin; estatu kideen artean jardunbide egokiak eta ikaskuntza trukatzeko, hala nola, elkarlanean aritzea eta gauzatutako ekintza nagusiak urtero berrikustea, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko urteroko txostenak prestatu aurretiko urrats modura.

VII. PLANA XI. LEGEALDIKO GOBERNU-PROGRAMAN

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana Eusko Jaurlaritzak XI. legealdirako onartutako Plan Estrategikoen Programaren barruan dago. Horiek oinarri hartuta egituratu eta planifikatuko dira Eusko Jaurlaritzak Gobernu Programan aurreikusita dituen politika publiko gehienak. Izan ere, VII. Plana egiteak ahalbidetuko du Gobernu Programak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan jasotzen dituen ekimen ugarietarikoa bat betetzea, hain zuzen, 145. konpromisoaren 4. ekimena: "Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana (2018-2021) egin eta ezarri".

Euskadi Europar genero-berdintasunean aurreratuen dauden herrialdeen artean kokatzea da gobernu-programak XI. Legegintzaldirako jasotzen dituen hamabost helburuetako bat. Genero Berdintasunerako Europako Institutuak egindako Europar Batasuneko Berdintasun Indizearen metodologia jarraituz Eustatek emandako datuen arabera, 2015ean EAEk 69,3 puntu zituen 1etik 100erako eskala batean; hori horrela, puntuazioa hobea lortu zuen 2010ean baino (68,8 puntu) eta 2012an baino (69,1 puntu). EB-28ko batez bestekoarekin alderatuta, Euskadik puntuazio altuagoa du arlo guztietan (enplegua, dirua, jakintza, denbora, boterea eta osasuna).

Horregatik, VII. Planaren helburuak betetzeari buruzko adierazleetan zehazten da noiz den **Genero Berdintasunaren Indizearen (GBI) adierazle bat. Genero Berdintasunaren Indizearen (GBI) adierazleak VII. Planaren adierazle estrategiko nagusiak dira.** Planaren ebaluazioari buruzko atalean azaltzen den bezala, beste adierazle mota batzuekin osatzen dira, batez ere, kasu bakoitzean identifikatzen diren jarraipen-sistema propioetatik eratortzen diren beste adierazle batzuekin.

Jarraian zehazten da zein modutan datozen bat, batetik, XI. legealdiko gobernu-programan jasotako berdintasuna sustatzeko ekimenak, eta, bestetik, ekimen horiek zehazten dituen VII. Planaren edukiak.

Konpromiso. ekimena	EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO EKIMENAK	BATERAGARRITASUNA VII. PLANAREKIN
145.1	Balio aldaketa sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko.	VII. Planaren helburua
		GOBERNU ONA
145.3	Berdintasunerako Gobernantza hobetzea, genero-berdintasuneko politikak sustatzeko eta koordinatzeko mekanismoak indartuz.	BG13 neurria
58.2	EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako lehen Plana, 2016ko irailaren 6koa, gauzatzea.	BG3.2 neurria
55.1	Kontratazio publikoko prozesuetan klausula sozialak txertatu, Zenbait Klausula Sozial Kontratazio Publikoan Sartzeko apirilaren 7ko 3/2016 Legean eta kontratazio publikorako ingurumen-irizpideen euskal araudian xedatutakoaren arabera.	BG 12 neurria
		EMAKUMEEN AHALDUNTZEA
67.5	Osasun arloko jarduketa guztietan genero-ikuspegia sustatzea, desberdinkeriak saihesteko.	1.3. helburu estrategikoa eta 1.4.3 helburu operatiboa
141.2	Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko Eraberean sarea diseinatzea, ezartzea eta ebaluatzea; sare horrek, besteak beste, gorroto- edo diskriminazio-delituetan lesbiana, gay, transexual eta bisexualei arreta eta aholkua ematea jasotzen du; halaber, hedapen-materialak eta sentikortze-kanpainak diseinatzea.	1.3.2. helburu operatiboa
123.5	Berariaz bultzatu emakumezkoen kirola.	2.2.1 helburu operatiboa
124.1	Kirola babestu haren balio tradizionalak defendatuz: berdintasuna, integrazioa, tolerantzia, elkartasuna, biolentziarik eza.	2.2.1 helburu operatiboa

Konpromiso. ekimena	EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO EKIMENAK	BATERAGARRITASUNA VII. PLANAREKIN
		EKONOMIAK ETA GIZARTE- ANTOLAMENDUA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO
145.2	Hezkuntza-sisteman berdintasunaren sustapena bultzatu, Hezkuntza Sailarekin lankidetzan.	3.2. helburu estrategikoa
92.2	Hezkidetzarako eta Hezkuntza Sisteman Genero Biolentziaren Prebentziorako Plan Zuzentzailea (2017-2020) garatu.	3.2. helburu estrategikoa
146.1	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea enpresa, erakunde eta gizarte-agenteetan berdintasun-programen bidez.	3.3. helburu estrategikoa
2.1	Enpleguari buruzko 2017-2020 Plan Estrategikoa onartzea, Enpleguari eta Suspertzeari buruzko programa-esparruaren ardatz nagusi modura. Enpleguari buruzko plan estrategiko horrek alderdi hauek hobetzeko neurriak hartuko ditu: gazteen-tzako enplegua; emakumeak lan- eta ekonomia-jardueran sartzeari; tokiko eta.	4.1. helburu estrategikoa
15.2	Neurri fiskal eta pizgarri ekonomikoak izango dituen Ekin-tzaileei Laguntzeko 2017-2020 Plana lantzea eta ezartzea, bai eta leihatila bakarra sortzea ere, enpresak sortzeko izapideak errazten laguntzeko, ekintzailertzan aholkularitza emateko jar-duketa eta zerbitzu guztien berri emateko eta gazteen ekin-tzailertzari, emakume ekintzaileei eta autonomoei arreta eta laguntza berezia emateko.	4.1. helburu estrategikoa
10.3	Soldata-diskriminazioari aurre egin, eta gizonen eta emaku-meen arteko benetako berdintasuna bultzatu lan-eremuan.	4.1.8 helburu estrategikoa
146.2	Ordainsari-berdintasunean aurrera egiteko, enpresetako sol-daten gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko neurri ekonomikoak eta sozialak bultzatzea.	4.1.8 helburu estrategikoa
146.3	Bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza bateragarriak egitea bultzatu.	5.3. helburu estrategikoa
139.5	Erantzunkidetasunaren aldeko politika publiko eraginkorrak aplikatzea, sentikortzeko eta prestatzeko hainbat neurri era-biliz, zeinak ahalbidetuko duten etxeko eta zainketako lanak emakumeen eta gizonen artean banatzea eta lana eta familia bateragarri egiteko eta adingabeak zaintzeko beste laguntza-sistema batzuk aztertzea.	5.1, 5.2, 5.3 helburu estrategikoak
139.8	Enpresetan lana eta familia bateragarri egiten laguntzeko neurrien negozioazio kolektiboa txertatzen laguntzea, Lan eta Justizia Sailarekin elkarlanean.	5.3.6 eta 5.3.7 helburu estrategikoak

Konpromiso. ekimena	EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA SUSTATZEKO GOBERNU-PROGRAMAKO EKIMENAK	BATERAGARRITASUNA VII. PLANAREKIN
139.4	Erantzunkidetasunaren eta bateratzearen arloan laguntza ekonomikoen, pizgarri fiskalen eta neurri eraginkorren sistema hobetzea, bai lan-munduan, bai zainketaren eta etxebizitzaren arloan.	5.2.2, 5.3.5, 5.3.6 y 5.3.10 helburu estrategikoak
88.7	Osasun-langileen lan-baldintzak hobetzea, besteak beste, lana eta familia bateragarri egiteko neurriak garatuz, euskal osasun-sistema publikoko langileentzat.	5.3.7 helburu estrategikoa
139.9	Enpresei sariak emateko eta aitortpenak egiteko sistema bat aztertu, Lan eta Justizia Sailarekin lankidetzan.	5.3. helburu estrategikoak
139.6	Hezkuntza Sailarekin elkarlanean, haurren arreta eta haur-eskolen zerbitzuak hobetzea, gurasoen laneko ordutegietara egokitze, eta bi urteko haurren eskolaratzearen eskari osoari erantzutea.	5.3.8 helburu estrategikoak
136	Zaintzaileak babestu.	5.3.8 helburu operatiboa
		EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABE- KO BIZITZAK
147.2	Indartzea emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztera bideratuta dauden sentikortze- eta prebentzio-jarduketak, zeinak gizarte osorako diren, baina bereziki gazteetan duten eragina.	6. programa
147.5	Emakumeen aurkako indarkeria den gizarte-izurri horri aurrea hartzeko hautemate goiztiarreko planak ezartzea.	7.1. helburu estrategikoa
147.7	Plan integral bat martxan jartzea, genero-indarkeriaren biktimen diren adingabeak babesteko eta horiei egindako kalteak prebenitzeko eta konpontzeko.	7.2.2, 7.2.5 eta 7.3.1 helburu operatiboa
147.6	Gizarteratzeko eta laneratzeko berariazko programak gauzatzeko, biktimei indarkeriarik gabeko bizitza berri bat hastea ahalbidetzeko.	7.2.9 helburu estrategikoa
147.3	Biktimen ordain ekonomiko eta moralerako eta gizarte-onespenerako neurri zehatzak txertatzea.	7.3. helburu estrategikoa
147.1	Gaur egungo berdintasunerako legeak emakumeen aurkako indarkeriaren arloan esku hartzeko aurreikusten duen esparru juridikoa eguneratzea, eta ebaluatzea ea egokia den lege-proiektu bat gauzatzeko emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko.	8.1.1 helburu operatiboa
147.4	Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimenganako arretaren efizientzia eta eraginkortasuna sustatzea, erakundearteko koordinazioaren bidez.	8.1.2 helburu operatiboa

Gobernu-programaren ekimenekin bat etortzeaz gain, VII. Berdintasun Planak proposatutako helburuak erreferentziakoak dira XI. legealdian onartuko eta ezarriko diren plan estrategikoetan genero-ikuspegia txertatzeko. Honako hauek dira:

XI. LEGEALDIKO PLAN ESTRATEGIKOEN PROGRAMA

Bizikidetza eta Giza Eskubideen Plana 2017-2020
Gobernantzako eta Berrikuntza Publikoko Plan Estrategikoa 2020
Industrializazio Plana 2017-2020
Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Plana (ZTBP) 2020
Nazioartekotze Estrategia. Basque Country 2020
Enplegu Plan Estrategikoa 2017-2020
Gizarte Zerbitzuen Plan Estrategikoa 2020
Ingurumenaren IV Esparru Programa 2020
IV. Unibertsitate Plana 2019-2022
Lanbide Heziketako EAEko V. Plana 2018-2021
Osasun Plana 2013-2020
Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Plana 2017-2020
Euskararen Agenda Estrategikoa 2017-2020
Euskadiko Segurtasun Publikoko Plan Nagusia 2020

EAEko politika, plan eta sektorekako programa guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta txertatzeko beharra, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 4/2005 Legearen 18.1 artikuluan ezarritako agindua izateaz gain, ezinbestekoa da demokrazian aurrera egiteko eta gizarte zuzenagoa, kohesionatuagoa eta gizartearen eta ekonomiaren aurretik garatuago dagoena sortzeko.



5.

GOBERNU ONA

5. GOBERNU ONA

Nazioartean aho batez onartzen da ezin dela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean aurrera egin baldin eta legeriak eta politika publikoek ez badituzte berekin ekartzen konpromisoak betetzea bermatuko duten gobernu-zuzentzarauak, aurrekontuko diru-izendapenak, erakundearteko akordioak, kudeaketa gardeneko prozedurak eta kontrol-sistemak.

Nazio Batuen Erakundeak onartzen duenez, konpromiso politikoaren eta politika publikoen aplikazio eraginkorraren arteko lotura ulertzeko modu asko daude. Hala, ikuspegi mugatuenean ekonomiaren administrazio egokia dute ardatz eta, beste batzuek, ikuspegia beste gai batzuetara bideratzen dute, esaterako, politikaren liberalizaziora edo desberdinkeria sozialak murriztera. Nolanahi ere, Gobernu Ona izateko, beharrezkoa da «epai arauemaileak egitea boterea legitimoki hartzeak eta eraginkortasunez erabiltzeak esan nahi duenari buruz»¹.

Illo beretik, kanpoko laguntzako zenbait erakunderentzat eta hainbat gizarte-aktibistarentzat, Gobernu Onaz hitz egitea demokrazia parte-hartzaileaz, giza eskubideez eta justizia sozialaz hitz egitea da. Beste ikuspegi batzuetatik, esan nahi du giza baliabideen eta baliabide naturalen nazio-hornikuntzak administrazioa, halako moldez non ondasun publikoak sortuko diren (besteak beste, segurtasuna eta justizia), bai eta banatzea ere, aberastasuna sortzeko eta giza garapena sustatzeko.

Edozein kasutan, ezin da ukatu gobernuaren kudeaketak bi funtsezko osagai izan behar dituela:

- Batetik, Estatuak duen ahalmena agintea ezartzeko eta, beraz, finantza-baliabideak erabiltzeko; bere azpiegitura fisiko eta administrazioen irismena eta eraginkortasuna ondasun publikoak banatzeko; langileen kopurua eta trebakuntza; eta politikak egiteko eta aurrekontuak lantzeko prozesuen bilakaera.
- Eta, bestetik, kontuak ematea, hau da: ekintza politikoa zalantzan jartzeko aukera ematen duten sistemak garatzea.

Testuinguru horretan, eta Eusko Jaurlaritzaren Berrikuntza Publikoko Planari jarraikiz, Gobernu Ona oso lotuta dago ekonomiaren, gizartearen eta ingurumenaren arloak kudeatzen eta arlo horietan aurrera egiten duen gobernagarritasun-eredu batekin; horretarako, genero-ikuspegia alderdi hauetan txertatzen du: gardentasunean, herritarren partaidetzan, elkarlan publiko-pribatuko formula berriak aztertzeko eta praktikatzeko beharrean, administrazioen arteko elkarlanean eta politika publikoen ebaluazioaren jardunaren sustapenean, horiek hobetzeko eta helburuak lortzera bideratzeko. Azken batean, berdintasunean oinarritutako eredu batera igarotzean datza, eraginkortasuna, gardentasuna, kontuak ematea eta gizarte zibilaren parte-hartzea baliatuz.

GOBERNU ONA VII. PLANEAN

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak onarpen hau du oinarri: genero-ikuspegia jarduketa publikoan txertatzeak Gobernu Onari laguntzen dio zentzurik zabalenean eta, beraz, baita emakumeen eta gizonen berdintasunerako aurrerabideari ere.

¹ Nazio Batuen Erakundeak. «Igualdad de género: La lucha por la justicia en un mundo desigual». 11. kapituluak. Género y Buen Gobierno, 2005.

3.4. artikulua. Genero-ikuspegia txertatzea.

Euskal herri-aginteeek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten. Lege honen ondoreetarako, honako hau da genero-ikuspegia txertatzea: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan ezberdinak modu sistematikoan kontuan hartzea, eta, horretarako, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze eta ebaluazio-fase guztietan.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.4. artikuluan jasotzen den moduan, genero-ikuspegia edo genero mainstreaming-a progresiboki txertatzea esku-hartze publiko bidezkoago, gardenago eta zuzenagoa bermatzeko formula nagusietako bat da, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

Emakumezkoen eta Gizonezkoen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen 2016ko uztailaren 21eko Erabakia.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea osatzen duten pertsonak eta erakundeak, foru-administrazioa eta administrazio autonomikoa ordezkatzuz, nork bere eskumen-esparruan, konpromisoa hartzen dute emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzeko, osoki eta zeharka, haien esku-hartze publikoko eremu guztietan, politika horiek ardatz eta lehentasun izan daitezen haien agenda politikoetan.

Gainera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea oraindik ere tresna erabilgarria eta eraginkorra da berdintasuneko politiketan aurrera egiteko, ***Emakumezkoen eta Gizonezkoen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen 2016ko uztailaren 21eko Erabakia*** jasotzen duen moduan. Erabaki horretan hainbat konpromiso hartzen dira, 4/2005eko Legearen betetze, garapen eta aplikazioari buruz 2015ean egindako ebaluazioaren emaitzetan oinarrituta. Horregatik, testu horretan, berdintasunerako **borondate politikoa dagoela adierazten da eta euskal herri-administrazio guztiek** emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzean duten zeharkako erantzukizuna berresten da.

VII. Planak Gobernu oneko hainbat elementu barne hartzen ditu, esaterako, genero-ikuspegia politiketan txertatzea eta berdintasunerako borondate politikoa, zeina berdintasunaren arloko arauen ondoriozko betebeharrak eraginkortasunez eta efizientziaz betetzearen erronkaren bidez egiaztatzen den. Baina ez dira bakarrak; izan ere, bere agendan gobernagarritasun-eredu horrekin lotura duten eta programetan eta neurrietan agertzen diren beste alderdi batzuetan ere sakontzen du, eta hauekin dute lotura:

- Herritarrek politika publikoak garatzen parte hartzeko beharra.
- Administrazio guztietan berdintasunerako politikak ebaluatzeko kultura ezartzea, eta gardenatasuna sustatzea.
- Administrazioen artean elkarlanean aritzea, eta hori gauzatzeko formula berriak esperimentatzea.

Esparru horretatik, Gobernu Onari laguntzeko, VII. Planak hamabost neurri ezartzen ditu; neurri horiek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen (otsailaren 18ko 4/2005 Legea) eta hainbat arlotako arau eta programetan jasotako konpromisoen eskakizunak betetzen dituzte. Neurri horiek bost programa hauetan antolatzen dira:

- I. programa: Konpromiso politikoa: emakume eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko borondate politikoa zehaztu eta bideragarri egiten duten neurriak deskribatzen dira.
- II. programa: Berdintasunerako trebakuntza: administrazio publiko guztietako langileek behar duten ezagutza apurka-apurka eskuratzeko neurriak identifikatzen ditu, beren esku-hartzeetan genero-ikuspegia txertatzeko gai izan daitezen.
- III. programa: Genero-ikuspegia lan-prozeduretan: zenbait neurri garatzen ditu, administrazio-prozedurak eta -prozesuak tresna baliagarriak izan daitezen berdintasuna lortzeko bidean.
- IV. programa: Koordinazioa eta elkarlana: berdintasunari administrazioaren arlo eta maila guztietan zeharka heltzeko behar diren neurriak sartzen ditu.
- V. Programa: Parte-hartzea eta eragina: herritarren hitza, batez ere emakumeena, politika publikoen diseinuan kontuan hartzeko neurriak jasotzen ditu.

Jarraian, Gobernu Onerako erabakitako programak eta neurriak azalduko dira.

GOBERNU ONERAKO PROGRAMAK ETA NEURRIAK	
I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA.	BG.1. Berdintasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea. BG.2. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea. BG.3. Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea. BG.4. Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea.
II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.	BG.5. Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.
III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN.	BG.6. Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea. BG.7. Enplegu publikora sartzeko eta bertan gora egiteko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzea. BG.8. Komunikazioan berdintasuna txertatzea. BG.9. Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea. BG.10. Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea. BG.11. Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan. BG.12. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.
IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA.	BG.13. Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea.
V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA.	BG.14. Emakumeek eta gizonen zuzendaritza-organoen eta/edo pluripertsonaletan ordezkariak orekatu izatea bermatzea. BG.15. Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia sartzea.

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA	II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN	IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA	V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA
BG1. BERDINTASUNAREN GAIARI BURUZKO BERARIAZKO ARAUDIA ONARTZEA ETA GARATZEA. BG1.1 Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG2. 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. BG3. BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA ETA HORREN EBALUAZIOA AREAGOTZEA ETA HOBETZEA. BG3.1 Berdintasunerako plan bat duten toki-erakunde kopurua handitzea. BG3.2 Berdintasunerako barneko planak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG3.3 Partaidetza nagusia kapital publikoarena izanik, berdintasunerako plan bat duten enpresen kopurua handitzea. 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.	BG5. 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 diseinatzan dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea. BG5.3 Berdintasunera berriaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jarduerekin erakunde publikoen kopurua handitzea.	BG6. ESTATISTIKETAN 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. BG7. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO ETA BERTAN GORA EGITEKO HAUTAKETA-PROZESUETAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEA. BG7.1 Berdintasunaren arloan berariazko prestakuntza behar duten EAEko berdintasuneko teknikariak eta eragileak hautatzeko prozesuen ehunekoa handitzea. BG7.2 Emakumeen ordezkaritza txikia denean berdinke-ta hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoak lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. BG7.3 Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoak lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea. BG8. KOMUNIKAZIOAN BERDINTASUNA TXERTATZEA. BG8.1 Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldirkari 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 eta abar) erabilera handitzea. BG8.4 Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarritzko dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea.	BG13. BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA INDARTZEA. BG13.1 Udalerri arteko koordinazio-espazioetan parte hartzen duten toki-administrazioen kopurua handitzea. BG13.2 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egiturak dituzten toki-erakunde kopurua handitzea. BG13.3 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura duten Eusko Jaurlaritzako sailen eta horretan parte hartzen duten arloen kopurua handitzea. BG13.4 Nazioarteko lankidetzako guneak ugartitzea.	BG14. EMAKUMEEK ETA GIZONEK ZUZENDARITZA-ORGANO ETA/EDO PLURIPERTSONALETAN ORDEZKARITZA OREKATUA IZATEA BERMATZEA. BG14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten kide antzeko zuzendaritza-erakunde kopurua handitzea. BG14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten epaimahaien edo antzeko erakunde kopurua handitzea. BG14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea. BG15. KONTSULTARAKO ETA PARTE HARTZEKO GUNEETAN GENERO-IKUSPEGIA SARTZEA. BG15.1 Berdintasunerako herriarren partaidetza bidezko erakunde publiko kopurua handitzea. BG15.2 Beren osasun eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen duten batzorde eta erakunde kopurua handitzea. BG15.3 Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko batorio, erakunde, plataforma eta beste modu berrien eragina handitzea.

BG4. BERDINTASUNERAKO ORGANO ETA UNITATE ADMINISTRATIBOAK SORTZEA ETA INDARTZEA. BG4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.2 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea. BG4.3 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen organo espezializatua duten toki-erakundeen 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.	BG9. ARAUDIAN BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA TXERTATZEA. BG9.1 Generoaren araberrako eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea. BG9.2 Generoaren araberrako eraginari buruzko alde zurritiko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea. BG9.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea. BG10. AURREKONTUETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA. BG10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurritiko balorazioa egiten duten herri-administrazioen kopurua handitzea. BG10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren herri-administrazioen kopurua handitzea. BG11. 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. BG12. 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.	
--	---	--

I. PROGRAMA. KONPROMISO POLITIKOA

Euskal Autonomia Erkidegoak arau- eta programa-esparru nabarmena du gizonen eta emakumeen tratu-berdintasunaren printzipioa bizitzaren arlo guztietan betetzea sustatzeko. Dena den, euskal erakunde publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa izateko, beharrezkoa da hainbat neurri hartzea, zeinak bermatuko duten betebeharrak beteko direla, eta aukerak sortuko direla generoaren alderdia estrategia politiko eta programa guztietan txertatzeko, eta indar berezia jarriko dela emakumeen eta gizonen berdintasunerako berariazko araudia sortzeko, aurrekontu-baliabideak handitzeko eta egiturak eta pertsonak prestatzeko, zeinak euskal erakunde publiko guztietan politikak garatzeko, planifikatzeko eta ebaluatzeko eta gardentasunaren kultura sustatzeko gaitasuna eta eskumena izango duten.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotako euskal erakunde publikoen konpromiso politikoa posible egitera bideratutako programak eta neurriak **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen** hainbat artikulutatik datoz nagusiki eta, kasu zehatz batzuetan, atal honetan zehaztuko diren beste arau- eta programa-tresna batzuetatik

ZUZENBIDE-ESPARRUA	VII. PLANAREKIN LOTURA
EAB (Erakundearteko Batzordea) 2015/12/8 Erabakia². Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko berariazko arauak.	BG.1. BERDINTASUNAREN GAIARI BURUZKO BERARIAZKO ARAUDIA ONARTZEA ETA GARATZEA.
EAB 2016/7/21 Erabakia³. 1. zenbakia. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko berariazko arauak.	
4/2005 Legea⁴. 14. artikulua. Autonomia-erkidegoko administrazioaren, foru-administrazioaren eta toki-administrazioaren aurrekontuak.	BG.2. BERDINTASUN-POLITIKAK GARATZEKO AURREKONTUA HANDITZEA.
EAB 2016/7/21 Erabakia. 2. zenbakia. Berdintasun-politiketara bideratutako aurrekontua.	
4/2005 Legea. 15. artikulua 1. 2. eta 3. zenbakiak. Eusko Jaurlaritzaren eta bere sailen, foru-aldundien eta udalen emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak.	BG.3. BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA ETA HORREN EBALUAZIOA AREAGOTZEA ETA HOBETZEA.
4/2005 Legea. 40. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak, partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresetan.	
5/2015 ED⁵. Zazpigarren xedapen gehigarria. Administrazio Publikoen Berdintasun Planak.	

² Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen 2015eko abenduaren 18ko Erabakia, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zuzenbide-esparrua indartzeari buruzkoa.

³ 2016ko uztailaren 21eko Erabakia, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearena, zeinaren bidez konpromiso batzuk hartzen baitira, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 legearen betetze, garapen eta aplikazioari buruz 2015ean egindako ebaluazioaren emaitzetan oinarrituta.

⁴ 4/2005 Legea, martxoaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

⁵ Urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.

ZUZENBIDE-ESPARRUA	VII. PLANAREKIN LOTURA
4/2005 Legea. 10. eta 11. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateak Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioan eta foru- eta toki-administrazioetan.	BG.4. BERDINTASUNERAKO ORGANO ETA UNITATE ADMINISTRATIBOAK SORTZEA ETA INDARTZEA.
213/2007 Dekretua ⁶ Berdintasunerako administrazio-unitateak Eusko Jaurlaritzako Sailetan eta horren erakunde autonomo eta publikoetan.	
EAB 2016/7/21 Erabakia. 4. zenbakia. Berdintasunaren arloan jarduten duten langileak.	

Arau-esparruari esker, berdintasunaren arloan esku hartzeko borondate politiko gehiago egoteko baldintzak sortu dira, beherago aurkezten den taulan egiaztatu daitekeen bezala; VII. Berdintasun Planaren ebaluazioan jasotako datuen azterketak erakusten duenez, beharrezkoa da erakunde publikoek berdintasunarekin duten konpromiso politikoa garatzen jarraitzeko eta finkatzeko neurriak aplikatzen jarraitzea, eta berdintasunerako politika publikoen jasangarritasuna bermatzea:

BERDINTASUNERAKO ARAUDIA

- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeaz (2005ean onetsi zen) eta Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Foru Arauaz (2015ean onetsi zen) gain, Arabako eta Bizkaiko foru-aldundiek ere aurreikusi dute beren foru-arauak egitea. Tokiko administrazioei dagokienez, 2016. urtean, EAEko 16 udalerri berdintasunari buruzko ordenantza bat zeukaten⁷.

BERDINTASUNERAKO AURREKONTUAK

- 2015ean, 65 erakunde publikok berariazko urteko aurrekontua zuten berdintasunerako.
- Aurrekontuko 32 milioi euro baino gehiago berdintasunerako gauzatu dira, hots, erakunde informatzaileek 2015ean gauzatutako aurrekontu orokorren guztizkoaren % 0,1.

BERDINTASUNERAKO PLANAK

- 76 erakundek berdintasunerako plana indarrean zuten 2015ean:
 - Eusko Jaurlaritzako 9 sail
 - 3 foru-aldundiak
 - 55 udal eta 2 mankomunitate / partzuergo
 - 6 erakunde autonomo eta erakunde publiko
 - 1 UPV/EHU

⁶ Eusko Jaurlaritzako sailetan eta erakunde autonomo eta publikoetan berdintasunerako politikak sustatzeaz eta koordinatzeaz arduratzen diren administrazio-unitateak arautzeko azaroaren 27ko 213/2007 Dekretua.

⁷ EUDELeke emandako informazioaren arabera.

- Berdintasun-planen karakterizazioa:
 - Plan horien % 86 politikariek eta teknikariek egin dituzte
 - Plan horien % 59k herritarren parte-hartzea izan du
 - % 74k ebaluazioa egitea aurreikusten du
- BERDINTASUNERAKO BARNEKO PLANAK: Eusko Jaurlaritzak, 8 enpresa publikok, 9 tokiko erakundek eta 2 erakunde autonomok berdintasunerako plana indarrean dute.

BERDINTASUNA SUSTATZEKO EGITURA ESPEZIFIKOAK

- 2015. urtean, 47 erakundek zeuzkaten berdintasuna sustatzeko egiturak (berdintasunaren aldeko organoak eta/edo sail edo administrazioetako unitateak):
 - Eusko Jaurlaritzako 9 sail
 - 3 foru-aldundiak
 - 29 udal eta 2 mankomunitate / partzuergo [kopuru hori handiagoa da (109 udal) 4/2005 Legearen ebaluazio kuantitatiboak bildutako informazioaren arabera; ebaluazio hori urteko planaren ebaluazioan parte hartzen ez zuten udaletara zabaldu zen]
 - 3 erakunde autonomo eta erakunde publiko
 - 1 UPV/EHU
- Erakunde publikoetan berdintasuna sustatzen zuten 180 lagun:
 - % 85 emakumeak ziren
 - % 64 A edo B lan kategoriarekin
 - % 61 funtzionarioa zen edo kontratu finkoa zuen
 - % 57k lanaldi osoa egiten du
 - % 49k berdintasunari buruzko prestakuntza egiaztatua zuen

Bai arau-esparruak bai aurkeztutako datuek, ondoren azaltzen den lan-plana justifikatzen dute.

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

BG1. BERDINTASUNAREN GAIARI BURUZKO BERARIAZKO ARAUDIA ONARTZEA ETA GARATZEA

BG1.1 Berdintasunerako berariazko araudia duten erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako foru-arau bat onartu duten foru-erakundeen kopurua. Berdintasunerako toki-arau bat onartu duten toki-erakundeen kopurua. Berdintasunerako foru-arau bat edo toki-ordenantza bat onartu duten eta hori betetzen dela eta, hala badagokio, berrikusteko aukera dagoela kontrolatzeko berariazko agindua txertatu duten foru- eta toki-erakundeak.

BG2. BERDINTASUN-POLITIKAK GARATZEKO AURREKONTUA HANDITZEA

BG2.1 Berdintasunerako berariazko aurrekontuak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako berariazko aurrekontua duten erakunde publikoen kopurua.

BG2.2 Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunera bideratutako aurrekontua handitu duten erakunde publikoen kopurua. Guztizko aurrekontuaren % 1 baino handiagoa den berdintasunerako berariazko aurrekontua duten erakunde publikoen kopurua. Berdintasunerako berariazko aurrekontuaren batez besteko ehunekoa, aurrekontu osoaren aldean (erakunde publikoen aldetik). Adierazle estrategikoa.

BG3. BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA ETA HORREN EBALUAZIOA AREAGOTZEA ETA HOBETZEA

BG3.1 Berdintasunerako plan bat duten toki-erakundeen kopurua handitzea

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako plana indarrean duten toki-erakundeen kopurua, udalerrien tamainaren eta gauzatzeko moduaren arabera (banaka edo elkarlanean). Berdintasunerako plana duen udalerri batean bizi den EAEko biztanleriaren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. Plangintza-prozesuak hasi dituzten edo Europako Gutuna sinatuz 5 urtetan horiek hasteko konpromisoa hartu duten toki-erakundeen kopurua.

BG3.2 Berdintasunerako barneko planak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Lan-arloko barneko berdintasun-plana duten erakunde publikoen kopurua.

BG3.3 Partaidetza nagusia kapital publikoarena izanik, berdintasunerako plan bat duten enpresen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak.
ADIERAZLEAK	Partaidetza nagusia kapital publikoarena izanik, berdintasunerako plan bat duten enpresen kopurua.

BG3.4 Berdintasunerako plangintza-prozesuak hobetzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako plana osatzerakoan honako hauek izan dituzten erakundeen kopurua: - Aurretiko diagnostikoa - Arlo guztien partaidetza teknikoa eta politikoa - Herritarrek parte hartzeko prozesuak Berdintasunerako plan edo programarako berariazko aurrekontu bat esleituta duten erakundeen kopurua.

BG3.5 Erakunde publikoek egindako berdintasun-planen ezarpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak hobetzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako plana ebaluatzea aurreikusten duten erakundeen kopurua. Berdintasunerako plana ebaluatzeko berariazko aurrekontu bat esleituta duten erakundeen kopurua.

BG3.6 Berdintasunaren arloko kudeaketa publikoan kontuak ematea sustatzea, politiken ebaluazioaren emaitzetatik abiatuta.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Beren berdintasun-plana jakitera ematen dituzten erakundeen kopurua. Bere berdintasun-planaren ebaluazioa jakitera ematen duten erakundeen kopurua.

BG4. BERDINTASUNERAKO ORGANO ETA UNITATE ADMINISTRATIBOAK SORTZEA ETA INDARTZEA

BG4.1 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erkidegoko administrazioa.
ADIERAZLEAK	Berdintasunean aritzen diren teknikari espezializatuak eta unitatea dituzten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua.

BG4.2 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen unitate espezializatua duten sailen, erakunde autonomoen eta Eusko Jaurlaritzari atxikitako erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Foru-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Berdintasunean aritzen diren teknikari espezializatuak eta unitatea dituzten sailen, erakunde autonomoen eta foru-aldundiei atxikitako erakunde publikoen kopurua.

BG4.3 Berdintasunean trebatutako teknikariak dituen organo espezializatua duten toki-erakundearen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako organoa edo teknikari espezializatuak dituzten toki-administrazioen kopurua. Berdintasunean soilik eta lanaldi osoz lanean diharduten teknikariak dituzten udalerrien ehunekoaren bilakaera.

BG4.4 Berdintasuneko teknikarien egoera eta maila profesionala hobetzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Erakunde publikoetan berdintasuna sustatzen aritzen diren langile teknikoaren kopurua (emakumeak eta gizonak). Langile tekniko horiek A mailako kategoriako funtzionarioak izan behar dira edo lan-kontratu finkoa eduki behar dute, eta dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa izan behar dute. Adierazle estrategikoa.

BG4.5 Posizio organiko egokia eta beharrezko aurrekontuko zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Eginkizun horizontalak edo zeharkakoak betetzen dituzten organoetan atxikitako eta koka-tutako berdintasunerako unitateen kopurua. Berezko aurrekontu-zuzkidura duten berdintasunerako unitateen kopurua. Berdintasunerako unitateen berezko aurrekontuaren batez besteko ehuneko.

II. PROGRAMA.

BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA

Lehenago azaldu den moduan, berdintasunerako politika publikoak ezartzeaz aritzean, ezinbestekoa da genero-mainstreaminga erdigunean jartzea. Ildo horretan, hala eremu profesional eta akademikotik nola mugimendu feministatik azpimarratzen dute garrantzitsua dela berdintasunerako politika publikoak ezartzeaz arduratzen diren langileak berdintasunean trebatuta egotea, modernizazio prozesua bermatzeko ezinbesteko baldintza bezala.

Erakundeek gauzatutako modernizazio gogoetatsuko prozesu horren adibide ona dira generoari buruzko ezagutza aditua gauzatzea eta politika publikoan mainstreaminga txertatzea. Generoa eremu publikoko eztabaidan agertzen den unean, antolaketa-esparru berri bat lantzen hasten dira, non erakundeek beren gain hartzen duten beren erabakien eragina genero-ikuspegitik baloratzeko beharra⁸.

EAEri dagokionez, trebakuntzak berdintasunerako politika publikoak planifikatzean, ezartzean, garatzean, ebaluatzean eta horiek hobetzeko proposamenak egitean duen zeregina Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen artikuluetan jasotzen da, hala herri-administrazioetako langileek berriazko ezagutzak jasotzeko duten beharrari dagokionez, nola botere publikoek beren hasierako eta etengabeko prestakuntza-eskaintzan berdintasuna txertatzeko duten betebeharrari dagokionez.

ZUZENBIDE-ESPARRUA	VII. PLANAREKIN LOTURA
4/2005 Legea. 17.1. artikulua Euskal herri-administrazioetako langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarritzko prestakuntza mailakatu eta jasangarria eskaintzea.	BG.5. ERAKUNDE PUBLIKOETAKO LANGILE GUZTIAK PRESTATZEA, BAITA POLITIKARIAK ERE.
4/2005 Legea. 17.2. artikulua Berdintasunaren arloan trebatzeko planak.	
EAB 2016/7/21 Erabakia. 3. zenbakia. Prestakuntza.	

VII. Planaren ebaluazioan jasotako euskal erakunde publikoetako langileen prestakuntzari buruzko datuek egiaztatzen dutenez, marko normatiboak ezarritako ildotik jarraitu beharra dago.

BERDINTASUNAREN ARLOKO PRESTAKUNTZA

- Euskal administrazioetako hainbat arlotako 3.876 langilek berdintasunaren arloko prestakuntza jaso zuten 2015ean.
 - % 63,4 emakumeak; % 36,6 gizonak
- Berdintasunaren arloko prestakuntza 2015ean prestakuntzan parte hartutako guztizkoaren % 8,2 da.

⁸ Calvo, K., Gutiérrez, M., Mena, L., Murillo, S., "El papel del conocimiento experto en las políticas públicas de igualdad en España", Investigaciones Feministas: papeles de estudios de mujeres feministas y de género, vol. 5, 2014.

Lehentasunezko zat jotzen da helburu hauetan esku-hartzea, berdintasunari buruzko ezagutza- eta gaitasun-maila hobetze aldera:

II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA

BG5. ERAKUNDE PUBLIKOETAKO LANGILE GUZTIAK PRESTATZEA, BAITA POLITIKARIAK ERE

BG5.1 Beren prestakuntza-planetan berdintasunerako prestakuntza txertatzen duten erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Beren prestakuntza-planetan berdintasunaren arloan prestakuntza-ekintzak dituzten euskal erakunde publikoen kopurua, erakundearen arabera azalduta. Berdintasunaren arloan indarreko prestakuntza-plan bat duten euskal erakunde publikoen kopurua, erakundearen arabera azalduta.

BG5.2 Jarduera politiko eta teknikora egokitutako berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak diseinatzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Beren prestakuntza-planetan berdintasunaren arloan prestakuntza-ekintzak dituzten erakunde publikoen ehunekoa. Berdintasunaren arloan berriazko prestakuntza jaso duten euskal erakunde publikoetako teknikari eta politikarien ehunekoa, erakundearen arabera azalduta.

BG5.3 Berdintasunera berriaz bideratzen ez diren baina genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-jardueren ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasun-moduluak edo -edukiak sartzen dituzten baina berdintasunera berriaz bideratzen ez diren ikastaroen, saioen edo mintegien ehunekoa, erakundearen arabera azalduta.

III. PROGRAMA.

GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

Azken urteotan, aurrerapen nabarmena egon da esku-hartze publikoan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde. 1995ean Beijingen Nazio Batuek antolatutako Emakumearen gaineko IV. Mundu Konferentzia funtsezko unea izan zen genero-mainstreaminga, ekintza positiboekin batera, berdintasuna lortzeko estrategiarik egokiena zela onartzeko.

EAEri dagokionez, agerikoa da politika publikoen kudeaketan esku hartzen duten erakunde guztien inplikazioak bilakaera bat izan duela, eta bere gain hartu dituztela beren eskumeneko arloetan emakumeen eta gizonen berdintasun-maila handiagoa lortzera zuzendutako politikak ezartzearen ardurak.

Esan daiteke aurrerapen horien atzean, hein handi batean, legeria bat dagoela, zeinak erabakiak hartzean eta politika publikoak zeharkakotasunez kudeatzean emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegia txertatzeko beharrari buruzko jarraibide argiak ematen dituen. Zehazki, 4/2005 Legeak barne hartzen ditu hala funtzionamenduari eta administrazio-prozedurei buruzko neurriak, nola genero-ikuspegia administrazio-jardueran txertatzera bideratutakoak.

ZUZENBIDE-ESPARRUA	VII. PLANAREKIN LOTURA
4/2005 Legea. 16. artikulua. Estatistiken eta azterlanen egokitzapena.	BG.6. ESTATISTIKETAN ETA IKERKETETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA.
4/2005 Legea. 17.3. artikulua. Berdintasuneko teknikarien esperientzia eta/edo trebakuntza.	BG.7. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO ETA BERTAN GORA EGITEKO HAUTAKETA-PROZESUETAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEA.
4/2005 Legea. 20. artikulua. 4.a) Hautaketa-prozesuetan emakumei lehentasuna emateko klausula.	
4/2005 Legea. 17.4. artikulua Hautaketa-prozesuko gai-zerrendak.	
4/2005 Legea. 18. artikulua. 4. Hizkera ez-sexistaren erabilera.	BG.8. KOMUNIKAZIOAN BERDINTASUNA TXERTATZEA.
4/2005 Legea. 18.-22. artikulua. Generoaren arabera eraginarekin aurretiazko ebaluazioa.	BG.9. ARAUDIAN BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA TXERTATZEA.
4/2005 Legea. 14. artikulua. Autonomia-erkidegoko administrazioaren, foru-administrazioaren eta toki-administrazioaren aurrekontuak.	BG.10. AURREKONTUETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA.
4/2005 Legea. 3.4. artikulua Politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzea.	BG.11. GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANETAN.
4/2005 Legea. 18.1. artikulua Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua kontuan hartzea planak, programak eta politika publikoak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzean.	

ZUZENBIDE-ESPARRUA	VII. PLANAREKIN LOTURA
4/2005 Legea. 20. artikulua 2. eta 3. zenbakiak. Onarpeneko, balorazioko eta gauzatze-baldintzetako irizpideak kontratu eta diru-laguntzatan.	BG.12. KONTRATU, DIRU-LAGUNTZA ETA HITZARMENETAN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK SARTZEA.
3/2016 Legea⁹. Kontratazio publikoetan gizarte-klausulak txertatzea.	

Berdintasunerako VI. Planak eta 4/2005 Legearen ebaluazio kuantitatiboak bildutako datuek erakusten dutenez, aurrera egin da esku hartzeko jarraibide batzuen sistematizazioan, baina oraindik ere beharrezkoa da urratsak ematen jarraitzea genero-zeharkakotasunaren estrategia praktikan jartzeko, hirugarren programa honetan agertzen direnen moduko helburuekin.

ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK

- Sexuaren aldagaia modu sistematikoan txertatzen duten 19 erakunde zeuden 2015ean. Horietatik:
 - 15ek informazioa sexuaren arabera ustiatzen eta interpretatzen zuten
 - 10ek sexuaren aldagaia beste desberdinkeria-egoera batzuekin gurutzatzen zuten
- 2015ean, EAEn, emakumearen egoerari buruzko eta/edo berdintasunaren arloko 35 berariazko azterlan egin ziren.

HAUTAKETA-PROZESUAK

- Berdintasun-teknikarien lanpostuetarako 2015ean egindako 13 hautaketa-prozesuetan gutxienez generoaren arloko 150 prestakuntza-ordu eskatzen ziren.
- 2015ean enplegu publikoan egindako sarbide eta sustapeneko 982 hautaketa-prozesuetatik:
 - % 35ek berdinketa hausteko klausula zuen, emakumeek ordezkapen urria zutenerako
 - % 19k aintzat hartzen zituen generoaren arloko merituak eta prestakuntza
 - % 2k berdintasunari buruzko edukiak zituen gai-zerrendan

KOMUNIKAZIOA

- 2015ean argitaratutako aldizkari ofizialetatik aztertutako dokumentuen % 67k hizkera ez-sexista erabiltzen zuen:
 - % 78 administrazio orokorrean
 - % 79 foru-administrazioetan
 - % 57 toki-administrazioetan
- 2015ean webguneetan aztertutako dokumentuen % 80k hizkera ez-sexista erabiltzen zuen:

⁹ 3/2016 Legea, apirilaren 7koa, Zenbait Klausula Sozial Kontratazio Publikoan Sartzekoa.

- % 86 administrazio orokorrean
- % 60 foru-administrazioetan
- % 90 toki-administrazioetan

ARAUDIA¹⁰

- Eusko Jaurlaritzaz gain, Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundiek ere erregulatu egin dute araudia idatzi aurretik genero-eraginari buruzko ebaluazioa egiteko prozedura, eta 7 toki-erakundek azaldu zuten araupetzeko prozesuan zeudela 2015ean.
- 2015ean, araudiaren genero-eraginari buruzko 300 txosten baino gehixeago egin ziren:
 - 77 administrazio orokorrean
 - 233 foru-administrazioetan
 - 1 toki-administrazioetan

AURREKONTUAK¹¹

- 15 erakundek 2015eko aurrekontuaren genero-eraginaren aurretiko balorazioa egin zuten, besteak beste:
 - Eusko Jaurlaritzako 9 sail
 - 2 foru-aldundi; Gipuzkoako Foru Aldundiak genero-ikuspegia zuten 23 aurrekontu partzial egin zituen
 - 3 toki-erakunde

SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANAK¹²

- 2015ean erakundeek onartutako sektorekako eta/edo zeharkako 36 planetatik:
 - % 58k berdintasuneko diagnostikoa zuen
 - % 61ek berdintasunerako helburuak eta neurriak zituen
 - % 44an eta % 47an, hurrenez hurren, berdintasunerako unitateak diseinuan edo ezarpenean parte hartu zuen
 - % 47k genero-adierazleak zituen ebaluazioan

KONTRATAZIOA ETA DIRU-LAGUNTZAK

- KONTRATUAK:
 - 12 erakundek kontratuetan berdintasunerako klausulak aplikatzeari buruzko akordioak, arauak edo zirkularrak onartuta zituzten eta beste 6 horiek prestatzeko prozesuan zeuden 2015ean.
 - Erakunde guztiek egindako 1.938 kontratuen % 84k berdintasunerako klausulak zituen, batez ere kontratua gauzatzeko baldintza bereziei buruzkoak.

¹⁰ 2015ean Berdintasunerako VI. Planaren ebaluazioan parte hartu zuten erakundeei buruzko informazioa.

¹¹ 2015ean Berdintasunerako VI. Planaren ebaluazioan parte hartu zuten erakundeei buruzko informazioa.

¹² 2015ean Berdintasunerako VI. Planaren ebaluazioan parte hartu zuten erakundeei buruzko informazioa.

- **DIRU-LAGUNTZAK:**

- 4 toki-erakundek diru-laguntzetan berdintasunerako klausulak aplikatzeari buruzko ordenantzak, erregelamenduak eta akordioak onartuta zituzten eta beste 6 horiek prestatzeko prozesuan zeuden 2015ean.
- Erakunde guztiek emandako 1.294 diru-laguntzen % 73k berdintasunerako klausulak zituen, batez ere balorazio-prozesuei buruzkoak.
- Erakunde guztiek egindako 681 hitzarmenen % 37k berdintasunerako klausulak zituen, batez ere kontratua gauzatzeko baldintza bereziei buruzkoak.

Esparru honetan, lehentasunezkoztat jotzen da helburu hauetan esku-hartzea, genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzeko:

III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN

BG6. ESTATISTIKETAN ETA AZTERLANETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

BG6.1 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Sexu aldagaia sistematikoki sartzen duten erakunde publikoen kopurua. Web-orrialdeetan eskaintzen duten estatistika-informazio ofizialean sexuaren aldagaia sistematikoki sartzen duten erakunde publikoen kopurua.

BG6.2 Azterlan eta estatistiketan sexu aldagaia zeharka sartzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Honako hauek noizbehinka edo sistematikoki egiten dituzten erakunde publikoen kopurua: - Datuak sexuaren arabera bereizi, datuak ustiari edo interpretatzeari. - Sexuaren aldagaiaren eta askotariko diskriminazioaren beste aldagai batzuen arteko gurutzaketa erabili. - Interpretazioan dagoen generoen arteko desoreka identifikatu eta aztertu. - Genero-adierazleak txertatu.

BG6.3 Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan ikuspegi intersektionala duten berriazko azterlanen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan euskal erakunde publikoek egindako berriazko azterlanen kopurua. Emakumearen egoerari buruz eta/edo berdintasunaren arloan euskal erakunde publikoek egindako berriazko azterlanen kopurua, sexuaz gain, berdintasun ezak azaltzen dituzten beste aldagai batzuk aintzat hartzen dituztenak (adina, dibertsitate funtzionala, dibertsitate etnikoa, errenta-maila, landartasun, eta abar).

BG7. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO ETA BERTAN GORA EGITEKO HAUTAKETA-PROZESUETAN BERDINTASUNARI BURUZKO EDUKIAK SARTZEA

BG7.1 Berdintasunaren arloan berriazko prestakuntza behar duten EAEko berdintasuneko teknikariak eta eragileak hautatzeko prozesuen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunaren arloan gutxienez 150 orduko berriazko prestakuntza behar duten berdintasuneko teknikariak lortzeko edo sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa, erakundearen arabera azalduta.

BG7.2 Emakumeen ordezkariak txikia denean berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula bat duten enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen ordezkariak % 40koa baino txikiagoa den talde, eskala, maila eta kategorietan berdinketa hausteko emakumeen aldeko klausula duten enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa, erakundearen arabera azalduta.

BG7.3 Beren gai-zerrendan berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoa lortzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Beren gai-zerrenda orokor eta espezifikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak dituzten enplegu publikoko hautaketa-prozesuen ehunekoa, erakundearen arabera azalduta.

BG8. KOMUNIKAZIOAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

BG8.1 Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldiakari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Hizkera ez-sexista erabiltzen duten EAEko aldiakari ofizialetan argitaratutako dokumentuen ehunekoa.

BG8.2 Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten euskal herri-administrazioen webguneetako edukien kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Hizkuntzaren eta gainerako komunikazio-elementuen erabilera ez-sexista egiten duten euskal herri-administrazioen webguneetako edukien ehunekoa.

BG8.3 Euskal erakunde publikoek erabiltzen eta berdintasunaren arloko lorpenak agerian jartzen dituzten komunikazio-euskarrien (memoriak, webguneak eta abar) erabilera handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Beren urteko memorian berdintasunaren arloan lortutako helburuak agerrarazten dituzten erakunde publikoen kopurua. Beren web orrian berdintasunaren arloan lortutako helburuak agerrarazten dituzten erakunde publikoen kopurua.

BG8.4 Erakunde publikoek onartutako berdintasunaren arloko oinarrizko dokumentuak guztientzako eskuragarri jartzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Eskuragarritasun-irizpideak aintzat hartuz egindako dokumentuen zenbatekoa, erakundearen arabera azalduta. VII. Planaren bertsio eskuragarria eta irakurteraza prestatzea.

BG9. ARAUDIAN BERDINTASUNAREN PRINTZIBIOA TXERTATZEA

BG9.1 Generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egiten dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Araudiaren generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egin dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua. Generoaren araberako aurretiko ebaluazioak egitea arautzen duten jarraibideak eta beste ildo edo akordio batzuk onartu dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua.

BG9.2 Generoaren araberako eraginari buruzko alde aurretiko ebaluazioa duten arauen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Generoaren araberako eraginari buruzko txostena duten arauen kopuruaren bilakaera argitaratu diren arauen arabera, administrazio-mailaren arabera azalduta (toki-, foru- eta autonomia-administrazioa).

BG9.3 Berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Genero-eraginaren araberako aurretiazko ebaluazioa dela-eta, berdintasunerako neurriak jaso dituzten arauen portzentajea.

BG10. AURREKONTUETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

BG10.1 Aurrekontuak berdintasunean duen eraginaren aurretiko balorazioa egiten duten herri-administrazioen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Onartu aurretik berdintasunean duten eragina ebaluatu duten euskal herri-administrazioen aurrekontu orokorren kopurua. Onartu aurretik berdintasunean duten eragina ebaluatu duten euskal herri-administrazioen aurrekontu partzialen kopurua.

BG10.2 Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren herri-administrazioen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Autonomia-erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egiten ari diren erakundeen kopurua.

BG11. 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.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Honako hauek egiten dituzten sektorekako eta zeharkako plan estrategikoen kopurua eta ehunekoa: - Diagnostiko-fasean gizon-emakumeen egoera ezberdina aztertzen dute, askotariko diskriminazioa pairatzeko arriskuan edo egoeran dauden emakume-taldeek berriazko egoerak barne. - Berdintasunaren aldeko helburu eta neurriak jasotzen dituzte, diskriminazio anizkoitza pairatzen duten emakume-taldeek berriazko egoerak barne. - Jarraipena eta ebaluazioa egiteko genero-adierazleak aurreikusten dituzte.

BG11.2 Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu eta ezarri dituen sektorekako edo zeharkako planen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako unitate edo eragile batek osatu dituen sektorekako edo zeharkako plan estrategikoen ehunekoa. Berdintasunerako unitate edo eragile batek ezarri dituen sektorekako edo zeharkako plan estrategikoen ehunekoa.

BG12. 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.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan, berdintasunerako klausulak txertatu dituzten erakunde publikoen kopurua. Kontratuetan berdintasunerako klausulak aplikatzeari buruzko akordioak, arauak edo zirkularrak onartu dituzten erakunde publikoen kopurua. Diru-laguntzetan berdintasunerako klausulak aplikatzeari buruzko ordenantzak, erregelamenduak edo akordioak onartu dituzten erakunde publikoen kopurua. Beren kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulen eraginaren jarraipena eta egiaztapena egiteko jarduketak garatzen ari diren erakundeen kopurua.

BG12.2 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten kontratuen kopurua, administrazio arloaren eta sartutako irizpide-motaren arabera.

BG12.3 Berdintasunerako klausulak txertatzen dituzten diru-laguntzen, hitzarmenen eta beken ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten diru-laguntzen ehunekoa, administrazio arloaren eta sartutako irizpide-motaren arabera. Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten hitzarmenen ehunekoa, administrazio arloaren eta sartutako irizpide-motaren arabera. Berdintasunerako klausulak txertatu dituzten diru-laguntzen ehunekoa, administrazio-arloaren arabera.

IV. PROGRAMA.

KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA

Koordinazioa eta elkarlana ezinbesteko tresnak dira Gobernu Onean oinarrituta dagoen gobernagarritasun eredurantz aurrera egiteko. Era berean ezinbesteko baldintzak dira genero mainstreamingaren kudeaketa publikorako, hots, kudeaketaren oinarrizko helbururako; are gehiago maila eta funtzio guztietan zeharkakotasuneko estrategia bat sustatu nahi denean.

Zuzenbide-esparruak EAEko berdintasun-politiken koordinaziorako egiturak eta horien funtzionamendua erregulatzen ditu, bai eta hainbat mailatan elkarlan-akordioak sustatzeko beharra ere, nahiz eta koordinazioaren egituraren parte den emakumeen aurkako indarkeriari buruzko araudia III. Ardatzean (Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak) bereziki lantzen den.

ZUZENBIDE-ESPARRUA	VII. PLANAREKIN LOTURA
4/2005 Legea. 12. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea.	BG.13. BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA INDARTZEA.
5/2007 Dekretua ¹³ . Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea.	
4/2005 Legea. 13. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea.	
261/2006 Dekretua ¹⁴ . Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea.	

Bestalde, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen (4/2005 Legea) ebaluazio kuantitatiboak informazio hau eskaintzen du EAEn dauden koordinazio-egiturei eta egitura horien jardueri buruz:

ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea:** Emakunderi atxikitako organoa, zeina Eusko Jaurlaritzako, foru-aldundietako eta udaletako ordezkari-kopuru berberak osatzen duen. Erakundeen arteko talde tekniko bat dago Batzordeari laguntzeko, eta Batzordearen esparruan, hiru lantalde tekniko bultzatu eta koordinatu dira.
- **Berdinsarea:** berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako Euskadiko Udal Sarea, 2005eko otsailean sortua Emakunde eta Euskadiko Udalen Elkar-tearen (EUDEL) hitzarmen bidez. 2015ean, 60 udalerrik osatzen zuten.

¹³ 5/2007 Dekretua, urtarrilaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea arautzekoa.

¹⁴ 261/2006 Dekretua, abenduaren 26koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea erregulatzen duena.

- **Berdinbidean:** Berdinbidean tamaina txikiko udalei zuzendutako programa da, 2010. urtean sortua, tokiko berdintasun-politikak bultzatzea helburu duena. Programa hori lurralde bakoitzean dagokion foru-aldundiak bultzatzen eta abian jartzen du, Emakunderen eta EU-DELen lankidetzarekin.

SAILARTEKO KOORDINAZIOA

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea:** Emakunderi atxikitako organoa, non Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak ordezkariak duen. Batzordeak Erakundearteko Talde Tekniko bat dauka, Batzorde horretako kideei babes eta aholku teknikoa emateko.
- 3 foru-aldundiek sailarteko beren koordinazio-egitura dute, bai eta tokiko 27 erakundek ere.

SAIL BARRUKO KOORDINAZIOA

- Eusko Jaurlaritzaren sail guztiek sail barruko koordinazioko egiturak dituzte, bai eta 3 foru-aldundiek eta 24 toki-erakundek ere.

Esparru honetan, lehentasunezko zatia jotzen da helburu hauetan esku-hartzea, berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana sustatze aldera:

IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA

BG13. BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA INDARTZEA

BG13.1 Udalerrirarteko koordinazio-espazioetan parte hartzen duten toki-administrazioen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Toki-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Berdintasunean edo bestelako berdintasunerako berariazko udalerrirarteko koordinazio-gutuneetan parte hartzen duten euskal udalerrien kopurua. Berdinbidean edo berdintasunerako beste koordinazio-espazio batzuetan parte hartzen duten euskal udalerrirarte txikien kopurua.

BG13.2 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egiturak dituzten toki-erakundeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Toki-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Berdintasunaren arloko sailarteko koordinazio-organoa duten toki-administrazioen kopurua. Berdintasunaren arloko sailarteko koordinazio-prozesuak garatzen dituzten udalerrirarte txikien kopurua.

BG13.3 Berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura duten Eusko Jaurlaritzako sailen eta horretan parte hartzen duten arloen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Autonomia- eta foru-administrazioa.
ADIERAZLEAK	Berdintasunaren arloko koordinaziorako Saileko Talde Teknikoa duten sailen kopurua eta ehunekoa. Eusko Jaurlaritza eta foru aldundien Saileko Talde Teknikoan parte hartzen duten arlo eta erakunde autonomoen eta sailei atxikitako erakunde publikoen ehunekoa, sailaren arabera azalduta.

BG13.4 Nazioarteko lankidetzako guneak ugaritzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Nazioarteko erakundeekin berdintasunaren arloan lankidetzaproiektuak garatzen dituzten erakunde publikoen kopurua. Beste herrialde batzuekin berdintasunaren arloan nazioarteko lankidetzaproiektuak garatzen dituzten erakunde publikoen kopurua.

V. PROGRAMA.

PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

Parte-hartzea lotuta dago gizartean onarpen handia duten balio demokratiko eta gizalegezkoekin eta, aldi berean, aho batez onartzen da herritarrek politika publikoen diseinu-, kudeaketa- eta jarraipen-prozesuetan parte hartzen badute, politika publiko horiek legitimatzen direla. Tradizioz, botere publikoek askotariko prozesuak eta egiturak gaitu dituzte, batzuk egonkorragoak besteak aldizkakoak, herritarren eta, bereziki, lotutako erakundeen eta mugimenduen parte-hartzea sustatzeko.

Zehazki, emakumeen parte-hartze soziala eta politikoa estrategia nagusitzat hartu izan da eta hartzen da, emakumeen eta gizonen berdintasuna eta bere parte hartze eraginkorra eraikitzeko. Horretaz gain, ahalmeneko tresna bat da.

Egitura horietako bat da **Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku Batzordea**, zeinaren sorkuntza ekainaren 9ko 103/1998 Dekretuan jasotzen den, emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburuan inplikaturako EAEko elkarte-egituraren informazio-, kontsulta- eta proposamen-organismo modura. Batzorde horretan, lurralde osoko elkarteak daude ordezkaturak, batzordea arautzen duen dekretuak ezarritako bideak erabilia.

Illo horretan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak administrazioei eskatzen die berdintasun-politiketan parte hartzearen eremuan bideak jar ditzatela elkarteek eta erakundeek politika sozialak, ekonomikoak eta kulturalak garatzen parte har dezaten, bai autonomia mailako erakunde publikoetan, bai foru- eta toki-mailakoetan. Gainera, arau beraren printzipio orokorretako baten arabera, administrazio-organismoetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatu behar da.

ZUZENBIDE-ESPARRUA	VII. PLANAREKIN LOTURA
4/2005 Legea. 3.7. artikulua. Printzipio orokorrak: Ordezkaritza orekatuaren printzipioa.	BG.14. EMAKUMEEK ETA GIZONEK ZUZENDARITZA-ORGANO ETA/EDO PLURIPERTSONALETAN ORDEZKARITZA OREKATUA IZATEA BERMATZEA.
4/2005 Legea. 23. artikulua. Ordezkaritza orekatua egotea zuzendaritzako eta kide anitzeko organismoetan.	
4/2005 Legea. 20.4.b) artikulua. Ordezkaritza orekatua egotea hautaketa-epaimahaietan.	
4/2005 Legea. 20.5. artikulua. Ordezkaritza orekatua egotea sariak emateko epaimahaietan eta antzeko organismoetan.	
4/2005 Legea. 20.6. artikulua. Ordezkaritza orekatua egotea tribunal, epaimahai eta antzeko organismoetan.	
4/2005 Legea. 24.5. artikulua. Emakumeen eta elkartze-mugimenduen benetako parte-hartzea.	BG.15. KONTSULTARAKO ETA PARTE HARTZEKO GUNEETAN GENERO-IKUSPEGIA SARTZEA.
103/1998 Dekretua¹⁵. Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku Batzordearen sorkuntza.	

¹⁵ 103/1998 Dekretua, ekainaren 9koa, Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku Batzordea sortzen duena.

Bestalde, VII. Planeko ebaluaziotik lortutako informazioak egiaztatzen du, hurrengo taulan ikus daitekeen bezala, gero eta gehiago direla berriaz berdintasunera zuzendutako herritarren partaidetzako batzordeak eta organoak, bai eta, berriaz berdintasunari buruzkoak izan gabe, beren zeregin eta helburuetan berdintasuna sustatzen dutenak ere.

KIDE ANITZEKO ZUZENDARITZA-ORGANOAK

- Erakunde publikoek identifikatutako kide anitzeko zuzendaritza-organoen % 28k emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu zuen 2015ean, besteak beste:
 - % 13 administrazio orokorrean
 - % 100 foru-administrazioetan
 - % 34 toki-administrazioetan

HAUTAKETAKO EPAIMAHAI ETA TRIBUNALAK

- 2015ean herri-administrazioek sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko sortutako epaimahaien % 69k emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu zuen.
- 2015ean, enplegu publikorako sarbide- eta sustapen-prozesuetako hautaketa-tribunalen % 65ek emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu zuen.

KONTSULTARAKO ETA PARTE HARTZEKO ORGANOAK

- 2015ean, 37 batzorde edo parte-hartzekozko organo berriaz berdintasunekoak ziren (guztizkoaren % 22), besteak beste:
 - 2 administrazio orokorrean
 - 3 foru-administrazioetan
 - 30 toki-administrazioetan
- 2015ean, 131 batzorde edo parte-hartzeko organo berriaz berdintasunekoak ez zirenak, besteak beste:
 - % 28k berdintasunaren arloko zereginak eta helburuak zituen
 - % 32k berdintasunaren arloan ziharduten gizarte zibileko erakundeak zituen
 - % 21ek berdintasunaren arloko adituen parte-hartzea zuen
 - % 11k emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu zuen

Bilakaera positiboa den arren, hobetzeko guneak daude, dela erakunde guztietan hedatzeari dagokionez, dela politika publikoen eraginerako gizarte-partaidetzako benetako tresna gisa duten ahalmena indartzeari dagokionez.

Parte hartzeko eta eraginerako organoen harira, honako helburu hauetan eragin beharko litzateke lehentasunez legealdi honetan:

V. PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

BG14. EMAKUMEEK ETA GIZONEK ZUZENDARITZA-ORGANO ETA/EDO PLURIPERTSONALETAN ORDEZKARITZA OREKATUA IZATEA BERMATZEA

BG14.1 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzeko klausula bat duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa. Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen ehunekoa.

BG14.2 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten epaimahaien edo antzeko organoen ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzeko klausula bat duten funts kulturalak eta/edo artistikoak eskuratzeko eta sariak emateko epaimahaien ehunekoa. Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten funts kulturalak eta/edo artistikoak eskuratzeko eta sariak emateko epaimahaien ehunekoa.

BG14.3 Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten hautaketa-epaimahaien ehunekoa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzeko klausula bat duten enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuetako epaimahaien ehunekoa. Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuetako epaimahaien ehunekoa.

BG15. KONTSULTARAKO ETA PARTE HARTZEKO GUNEETAN GENERO-IKUSPEGIA SARTZEA

BG15.1 Berdintasunerako herritarren partaidetzako batzorde edo organo bat duten erakunde publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunera berriaz bideratutako herritarren partaidetzarako batzorde edo organo bat duten erakunde publikoen ehunekoa.

BG15.2 Beren osaeran eta beren funtzio eta helburuen artean berdintasuna txertatzen duten batzorde eta organoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunera berriaz bideratuta ez dauden eta honako baldintza hauek betetzen dituzten batzorde edo organoen kopurua eta ehunekoa: - Epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzeko klausula bat txertatzen da. - Berdintasunaren arloan diharduten gizarte zibileko erakundeek parte hartzen dute. - Berdintasunaren arloko adituak parte hartzen dute. - Duten zereginen eta helburuen artean berdintasunaren sustapena txertatzen da.

BG15.3 Emakumeek politika publikoetan parte hartzeko batzordeen, organoen, plataformen eta beste modu berrien eragina handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeek politika publikoetan duten eragina handitzeko jarduketa espezifikoak gauzatzen dituzten erakundeen kopurua, mailaren arabera. Berdintasunerako herritarren partaidetza-batzordeek eta -organoek parte hartzen duten herritarren partaidetzako batzorde, organo eta plataformen kopurua.





6.

**ESKU-HARTZE
ARDATZAK
BERDINTASUNAREN
ARLOAN**

ESKU-HARTZE ARDATZAK BERDINTASUNAREN ARLOAN							
I. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA		II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO			III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK		
1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.	2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.	3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA.	4. PROGRAMA: EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA.	5. PROGRAMA: ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA.	6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.	7. PROGRAMA: KALTEA HAUTEMATEA, ARRETA EMATEA ETA KONPONTZEA.	8. PROGRAMA: ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA.
1.1. Giza garapen jasagarri- rako emakumeek eta femi- nismoak duten zereginaren onarpena sustatzea.	2.1. Gizarte- eta he- rri-mugimenduetatik berdintasuna susta- tzea.	3.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdin- tasuna gizarite-balioa dela onartzeko lagun- tza ematea.	4.1. Lan gehiago eta hobeak sor- tzea.	5.1. Zainketa bizi- tzaren jasagarritasun- erako ezinbesteko balioa dela sozialki onartzea.	6.1. Indarkeria estruk- turala eta kulturala murriztea.	7.1. Emakumeen aur- kako indarkeriaren antzemate goiztiarra handitzea.	8.1. EAEn emaku- meen aurkako indar- keria jorratzen duten erakundeen arteko esku-hartze koordina- tua sustatzea.
1.2. Emakumeen genero- kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea.	2.2. Emakumeek gizar- tean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.	3.2. Herritartasun-es- kubideak erabiltzea bultzatzea, hezkide- tzaren bidez.	4.2. Pobreziaren feminizazioa mu- rriztea.	5.2. Ordaindu gabeko zainketa-lanak ikusa- ratzea eta horien ba- linoa aitortzea.	6.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestatutza hobet- zea.	7.2. Emakumeen aur- kako indarkeriaren bi- ktimei arreta integrala bermatzea, ahaldu- naren ikuspegitik, esku-hartze horretan nazioarteko estanda- rrekin bat eginez.	
1.3. Autozainketa eta osasuna sustatzea adin guztietako emakumeen- gan.	2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremu- etan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.	3.3. Antolaketa eta enpresaren kultura berdintasunaren alde kokatzea.		5.3. Zainketa anto- lakuntza sozial berri- bat babestea, ho- rien gaineko ardurak birbanatzeko.	6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa sustatzea eta finkatzea.	7.3. Norbanakoek eta taldeek kaltearen or- dina jasotzeko duten eskubidea bermatzea.	
1.4. Baliabideak hobetzea, halako molde non emaku- me guztien askotariko egoerek, esperientziak eta premiekin beren aldetan eragin dezaten, bereziki desberdinkeria handienak dituzten baliabide horietan.							

I. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

2015ean Nazio Batuetako estatu kideek onartutako Garapen Jasangarrirako Helburuen bidez eta 2030erako Mundu Agenda berriaren bidez, lortu nahi da XXI. mendearen bilakaera aldatzea, bizitzaren eremu guztietan dauden desberdintasunak, pobrezia eta emakumeen aurkako indarkeria ezabatuz. Hala ere, NBE Emakumeak erakundeak esaten duenez, alderdi horietako bat ere ezin da hobetu emakumeak ahaldu gabe, hau da, ahalduntzea betekizun eta berme bat da emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde munduan egin behar den eraldaketa sozialerako. Planteamendu horrekin bat etorritik, VII. Planean ahalduntzea jarduera-ardatz zehatz bat ez ezik proposatutako plangintza osoa gidatzen duen printzipio bat ere bada, zeren eta, Emakumeen Nazioarteko IV. Biltzarrean erabaki bezala, emakumeen ahalduntzerik gabe ez dago berdintasunik (Beijing-eko Adierazpena -1995-, 13. artikulua).

Azken hamarkadetan, emakumeen ahalduntzea bultzatzea lehentasunezko ardatza izan da politika publikoetan, eta gizarteak demokratizatzeko prozesuen parte izan da; izan ere, beharrezkoa izan da emakumeak ahalduntzea, emakumeen hiritartasun-eskubideak eraikitze eta garatzeko, eta emakumeek gizartearen parte hartze. Horren haritik, erakundearen erronkak eta desafioak ardaztu behar dira, batetik, emakumeen eta emakume-mugimenduen ahalduntze indibidual, kolektibo, sozial eta politikorako prozesuak babestean, eta, bestetik, prozesu horiek ikusgarri eta iraunkor egitean.

Genero-ikuspegidun araudia egotea (hala nola 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako) berme bat da ahalduntze-prozesuetarako babes publikoari legitimitatea eta aginpidea emateko, horrek esan nahi baitu agenda publikoan jasota dagoela emakumeen aurrerabideari bultzada eta aitortza ematea. Gainera, gardentasunari begira eta berdintasunaren beste pedagogia bat eginda, bada kontuan hartu beharreko gako bat, emakumeen ahalduntze-prozesuak ikusgarri eta iraunkor egiteko: ahalduntzeak emakumeentzat ez ezik gizarte osoarentzat ere ekartzen dituen aurrerabideak eta hobekuntzak neurtu eta zabaltzeko behar dira, Nazio Batuen gomendioari jarraituz.

Definizio bat baino gehiago dago ahalduntzeari buruz. Testu honetan, Marcela Lagarde y de los Ríos antropologoari jarraituz, prozesu hau jotzen da ahalduntzetat: emakume bakoitzak besteentzat ahalduntzeari uzten dio, besteen objektu izateari, historiaren objektu izateari, politikaren eta kulturaren objektu izateari, eta bere bizitzaren subjektu bihurtzen da, bere buruarentzat arituko delarik, historiaren, kulturaren, politikaren eta bizitzaren sozialaren protagonista izanda.

Ikuspegi horretatik, VI. Planean ezarritako lan-ildoari jarraituz, VII. Planak emakumeak ahalduntzen lagundu nahi du, bi programaren bidez: programa bat emakumeen ahalduntze pertsonalean eta kolektiboan ardaztuta dago, eta, bestea, ahalduntze sozialean eta politikoan. Programaz programa, alderdi hauetan eragin nahi da:

- 1. Programaren bidez, «Ahalduntze pertsonal eta kolektiborako laguntza»:
 - Emakumeen autonomia, autoestimua eta autozaintza garatzen lagundu nahi da, giza garapen iraunkorrean emakumeek eta feminismoak duten rola aitortuz, emakumeengan genero-kontzientzia sortuz eta emakumeen ongizate indibiduala eta osasuna hobetuz.
 - Maila kolektiboan, emakumeak gizarte-kategoria bat eta eskubideak dituen gizateriaren erdia diren aldetik, baliabideen eta zerbitzuen hobekuntza eta eraldaketa sustatzen da, es-

kuragarriak izan daitezen eta emakume guztien beharrei erantzuna eman diezaieten euren dibertsitatea aintzat hartuta.

- 2. Programaren bidez, «Ahalduztze sozial eta politikorako laguntza»:
 - Eremu publikoetatik berdintasuna sustatzea bultzatzen da, emakumeek eremu horietan parte hartuz.
 - Berdintasunaren lorpenen benetako eragina izango duen parte-hartzea sustatzen da, emakumeek presentzia hutsa baino zerbait gehiago izan dezaten bizitza sozialean eta politikoan.

Taula honek VII. Planak emakumeen ahalduztzerako ezartzen dituen programak eta helburuak laburtzen ditu:

I. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZERAKO PROGRAMAK ETA HELBURUAK	
1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.	1.1. Giza garapen jasangarriko emakumeek eta feminismoak duten zerreginaren onarpena sustatzea. 1.2. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia gartzeko laguntza ematea. 1.3. Autozainketa eta osasuna sustatzea adin guztietako emakumeengan. 1.4. Baliabideak hobetzea, halako molde non emakume guztien askotariko egoerek, esperientziek eta premiek beren alaketan eragin dezaten, bereziki desberdinkeria handienak dituzten baliabide horietan.
2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.	2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea. 2.2. Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan. 2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.

I. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA		
1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA.		2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA.
1.1.	Giza garapen jasangarirako emakumeek eta feminismoak duten zereginaren onarpena sustatzea.	2.1. Gizarte- eta herri-mugimenduetatik berdintasuna sustatzea.
1.1.1	Berdintasunaren arloko gizarte-aurrerapenean emakumeek eta feminismoak egindako ekarpenen agerikotasuna eta onarpena handitzea.	2.1.1 Emakumeen berdintasuna lortzearen alde lan egiten duten emakume-elkarteen kopurua handitzea.
1.1.2	Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespena handitzea.	2.1.2 Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua 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.	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.
1.1.4	Emakumeek eta feminismoak gizartearen eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea.	
1.2.	Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea.	2.2. Emakumeek gizartearen parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan.
1.2.1	Genero-desberdinkeriek eta -diskriminazioek beren bizitzetan duten eraginaz jabetzen diren eta trebakuntza-prozesuen bidez beren autoestimuan eta autonomian aldaketak bultzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.	2.2.1 Kirolean dagoen generoen arteko desoreka murriztea modalitate eta diziplina desberdinetan, emakume guztien parte-hartzea handituz.
1.2.2	Beren autonomia ekonomikoak norbere erabakiak hartzean duen eragina aintzat hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.	2.2.2 Emakumeek eta gizonen ikaskuntzako eta aisiako baliabideetan, artean, kulturean eta jaietan duten parte-hartzean dagoen genero-desoreka murriztea.
1.2.3	Beren heiritartasun-eskubideak ezagutzen eta horiek eraikitzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.	2.2.3 Gizarte-, sindikatu-, enpresa- eta politika-erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.
1.3.	Autozainketa eta osasuna sustatzea adin guztietako emakumeengan.	2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo gune berrien bidez.
1.3.1	Beren burua zaintzeko ohitura duten neskatilen, emakume gazte eta helduen kopurua handitzea (aipatu ohiturak: behar pertsonaletara eta bizitza estilara egokituak elikadura orekatua izatea, jarduketara fisiko pozgarria egitea, eta arrisku-jarrerak murriztea, besteak beste).	2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.
1.3.2	Emakumeen eta gizonen berdintasunean oinarritutako harreman eta portaera afektibo-sexualak eta elkarbizitza garatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.	2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkaritza eta/edo ardura politiko publikoko postuetan.
1.3.3	Bizitza osasuntsua izateko emakumeen itxaropena handitzea.	2.3.2 Sektore publiko eta pribatuko entitateetako erabaki-eremuetan eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.
1.3.4	Aisialdian eta bizitza sozialean emakumeek eta gizonen emandako denboren arteko aldea murriztea.	2.3.3 Elkarre-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako –kulturen, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak barne–, erakunde politikoetako, sindikatuetako eta enpresa-erakundeetako erabaki postuetan eta guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea.
1.4.	Baliabideak hobetzea, halako moldez non emakume guztien askotariko egoerek, esperientziek eta pre-miek beren aldaketan eragin dezaten, bereziki desberdinkeria handienak dituzten baliabide horietan.	2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea.
1.4.1	Generoaren araberako eten digitalak murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.	
1.4.2	Garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, bereziki landa-ingurunean, talde- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.	
1.4.3	Osasun-arreta hobetzea, esku-hartzean genero-ikuspegia txertatuz.	

1. PROGRAMA.

EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA

Programa honetan jasotzen diren helburuak bideratuta daude, batetik, **emakumeek berek euren buruak ahaldundu ditzaten laguntzera**. Horretarako bideak hauek izango dira: emakumeen auto-estimua erreparatzea eta garatzea, zeren eta autoestimuan generoak eragin dezake, baina horretaz gainera, beste desberdintasun-iturri batzuk ere badaude (hala nola hizkuntza, klasea, etnia, jatorria, sexu-orientazio, genero-identitatea, adina, dibertsitate funtzionala, osasuna, enpleguarekiko lotura edo prestakuntza-maila); emakumeak autonomoak izan daitezen lortzea (independentzia-maila beste gauza bat da); eta beren buruak zaindu ditzaten lortzea, hots, emakume bakoitzak jakin dezala zer behar duen eta zerk ekartzen dion plazera eta ongizatea, jakin dezala arriskuan ez jartzen eta ikas dezala bere osasun fisikoa, mentala eta harremanetarako zaintzen.

Horretarako, VII. Planean azpimarratzen da lagundu egin behar dela ahalduntzeari eta berdintasunari buruzko prestakuntza feministarako eta gaikuntzarako prozesuetan. Horrekin, emakume bakoitza jabetuko da nola eregiten dioten desberdintasun diskriminatzaileek (emakume izateagatik bizi eta garaitu behar dituenak), eta behin horren jakitun izanda eraitsi ahal izango ditu bai gutxiespena ikas-teko eta bereganatzeko dagoen naturaltasuna, bai gutxiespenari eusten dioten eta emakumeen sozializazio-prozesuetan dauden mekanismoak, hala nola beldurra eta errua.

Horretaz gainera, balio-aldaketa bultzatzeko eta emakumeak “nahi duten moduko emakumeak izan daitezen”, VII. Planak erronka bi planteatzen ditu:

- Lehen erronka da emakumeek eta feminismoak giza garapen iraunkorrean eta berdintasunerako aurrerabide sozialean izan duten rolaaren aitortza bultzatzea, bietako batek ere ez baitu, oro har, ikusgarritasunik, ezta baliorik ere. “Continuidades, Conflictos y Rupturas frente a la desigualdad: Jóvenes y relaciones de género en el País Vasco” azterlanean egiaztatzen denez, gazte jendearen artean nahiko zabalduta dago ideia hau: sexu-diskriminazioa iraganeko kontua da, eta feminismoa zaharkituta dago eta hutsala da gaur egungo gizartean. Ideia horrek talka egiten du errealitatearekin; izan ere, azterlan horren arabera, berdintasunerako aldaketa-prozesu indibidualetan, gazte jendearengan eragin handia dute “oro har familiaren eta bereziki amen jarrerak eta jokabideak, atzetik datozenentzat bidea ireki duten emakumeen erreferentziek (...) eta ingurune alternatiboetan edo aldaketa ahalbidetzen dutenetan birsozializatzeak. Beti, lagunen taldea funtsezko erreferentzia gisa, eta, beti, feminismoa, zuzenean edo zeharka, atze-oihala gisa.”¹⁶
- Bigarren erronka, aurrekoari lotua egonda ere, gehien feminizatuta dauden bizitzaren eremuak balioestean datza. Aipatu azterlanean proposatzen denez, generoari buruzko ideal eta balio hegemonikoak zalantzan jartzeko, beharrezkoa da, batetik, emakumeen parte-hartze soziala eta kolektiboa balioestea eta erritualizatzea (kirola, nesken talde formalak edo informalak, etab.), eta, bestetik, maskulinizatzaileak ez diren eremuetan edo jardueretan mutilen parte-hartzea normaltzea (esate baterako, dantzan).

Programa honen beste edukietako bat da **emakumeen ahalduntze kolektiborako prozesuetan laguntzea**. Prozesu horietan, VI. Planean aipatzen denez, Lagarde-ri jarraituz, ahalduntzea hau da

¹⁶ Esteban Galarza, M.L., Bullen, Margaret, Díez Mintegui, J.M., Imaz Martínez, E., Continuidades, Conflictos y Rupturas frente a la desigualdad: jóvenes y relaciones de género en el País Vasco. Emakunde, 2015.

emakumeentzat: *“munduaren beste erdia izateari edo gizonen -menderatzaile, androzentriko eta gailena den erdiaren- mende dagoen eranskin bat izateari uztea, eta gizadiaren, gizartearen eta taldearen erdia bilakatzea, genero-baliokidetasunez protagonista izanda gizartean.”* Ildo horretan, VII. Planean baliabide publikoak hobetzea planteatzen da: androzentrismoa ez dadila eredutzat hartu haiek diseinatzeo, abian jartzeko eta ebaluatzeo; aitzitik, kontuan har daitezela emakumeen errealitate guztiak, emakumeen dibertsitatea aintzat hartuta.

Ahalduntze kolektiboa laguntzeko aurkezten diren helburuen artean daudelarik generoaren eten digitalak murriztea, ekipamenduen eta garraio publikoaren gainean emakumeek duten asebetetze-maila handitzea eta osasun-arreta hobetzea, ikuspegi intersektzionalean oinarrituta, esan behar da landa-ingurune emakumeen errealitateak desberdintasun gehiago dituela. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura Sailaren 2017ko “Emakumeak landa-ingurunean, 2016” txostenaren arabera, hau egiaztatzen da:

- Gutxien baloratuta dagoen eta gehien hobetu behar den garraio publikoaren zerbitzua lineako autobusa da, Araban eta Bizkaian batez ere; landa ingurune emakumeen hitzetan, hala ere, hobetu egin da azken urteetan. Maiztasuna, ordutegia eta prezioa dira gehien hobetu behar direnak, landa ingurunean bizi direnen beharretara egokitzeko.
- Kultura, kirol eta merkataritza-zerbitzuen artean, landa-eremuko emakumeek banda zabala eskatzen dute gehien; Araban, adibidez, % 35era heltzen da zerbitzu hori landa-ingurunean ezartzea edo hobetzea eskatzen duten emakumeen ehunekoa.
- EAEn, osasun-zerbitzuen barruan, landa-ingurune emakumeek batez ere anbulantzia medikalizatuak eta mediku espezialistak eskatzen dituzte, bai holakorik ez dutelako, bai zerbitzua hobetzeko beharra dagoelako. Lurralde historikoka, Arabak espezialista gehiago eskatzen ditu; Bizkaiak, anbulantziak eta gizarte-zerbitzuak, eta Gipuzkoak, espezialistak eta anbulantzia medikalizatuak.

Datu horien ondoren, beste batzuk ere jarriko ditugu, txosten hauetatik hartuta: “Emakumeak eta Gizonak Euskadin, 2016ko Zifrak” eta “Denbora-Aurrekontuen Inkesta 1993-2013”; datu horiek aukera ematen dute VII. Plana zein egoeretatik abiatzen den ikusteko eta proposatzen duen esku-hartzeari ekiteko.

SEGREGAZIOA HEZKUNTZA-SISTEMAN

- Goi Mailako Lanbide Heziketan emakumeen presentzia txikia da oraindik (% 40tik behera), baina Erdi Mailako Lanbide Heziketan baino zertxobait handiagoa, halere. Segregazio horizontala mantendu egiten da: alde batetik, Irudi Pertsonalean ia ikasle guztiak emakumeak dira, eta, beste alde batetik, Ibilgailuen Garraio eta Mantenuan ia ikasle guztiak gizonak dira.
- Haur Hezkuntzako, Hizkuntza Moderno eta Kudeaketako, Erizaintzako, Itzulpengintza eta Interpretazioko eta Pedagogiako graduatan emakumeen ehunekoa % 80tik gorakoa da.
- Berriz, matrikulen % 85 baino gehiago gizonenak dira, gradu hauetan: Industria Elektronikaren Ingeniaritza, Marina, Produktu eta Prozesuen Berrikuntzako Ingeniaritza, Industria Industriaren eta Automatikaren Ingeniaritza, besteak beste.

OSASUNA ETA KIROLA

- EAEko emakume gehienek (% 70,8) beren osasuna ona edo oso ona dela uste dute. Gizonen % 75,6k uste du hori.
- 65 urtetik gorako 25.500 emakumek zailtasun handiak dituzte eguneroko jarduera oinarri-zkoak egiteko, edo ezin dute holakorik egin, eta beste 26.900 emakume gehiagok zailtasunez egiten dituzte. Gizonen artean, zifra horiek askoz ere txikiagoak dira: 12.400 gizonek zailtasun handia dute edo ezin dute jarduera burutu, eta 9.400 gizonek zailtasunen bat dute.
- EAEko emakumeen bizi-itxaropena 86 urtekoa da (bizi-itxaropen handiena dutenetatik bigarrenak munduan).
- Emakumeak gizonak baino 40 minutu gutxiago ibiltzen dira astean.
- Emakumeek gizonak baino ordu 1 eta 53 minutu gutxiago ematen dituzte ariketa fisikoa egiten edo aisialdian.
- Ohikotasunez kirolak egiten ez duten emakumeak % 43,7 dira, eta gizonak, % 31.

AISIALDIAN EMANDAKO DENBORA

- Emakumeek egunean 2 ordu eta 52 minutu ematen dituzte aisialdi pasiboan (irakurketa, TB, irratia, ikuskizunak, jokoa, arte-zaletasuna, etab.); gizonak, berriz, 3 ordu eta 5 minutu.
- Emakumeek egunean ordu 1 eta 11 minutu ematen dituzte aisialdi aktiboan (kirola, paseoak, txangoak, ordenagailuan, interneten, etab.); gizonak, berriz, ordu 1 eta 47 minutu.
- Interneten ohikotasunez nabigatzen duten emakumeak gehitu egin dira hamarkada batean: 188 milatik 540 milara.

I. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

1. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE 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.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeek berdintasunaren arloko gizarte-garapenean egindako ekarpenak hedatzen, agerian jartzen eta/edo onartzen dituzten sarien eta lehiaketen kopuruaren hazkundera. Feminismoak giza garapen jasangarrian egindako ekarpenak agerian jartzeko erakunde publikoek sustatutako jarduketaren kopuruaren hazkundera. Emakumeen eta feminismoaren zeregina onartzen duten giza garapen jasangarrirako EAEko planen eta estrategien kopuruaren hazkundera.

1.1.2 Gehien feminizatutako bizitzako eremuen gizarte-balioespena handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Familia zaintzeko eszedentzien bilakaera, sexuaren eta zainketa-motaren arabera. Etxeko lanakegiteari denbora eskaini ohi dioten 18 urteko eta gehiagoko herritarren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: denboraren dimentsioa. Biztanleria okupatuak bateratzeari buruzko alderdietan emandako denborari dagokionez duen poztasun-maila, sexuaren arabera. Matrikulatutakoen artean emakumeak % 75 baino gehiago diren erdi-mailako eta goi-mailako Lanbide Heziketako espezialitateetan edo tituluetan, eta unibertsitateko graduatan (Haur Hezkuntza, Erizaintza, Pedagogia, Gizarte Lana, Psikologia eta abar) gizonen matrikulazioen ehunekoaren hazkundera.

1.1.3 Emakumeek eta feminismoak bizitzaren eremu guztietan egiten dituzten lorpenak eta ekarpenak gizarte-komunikabideetan hedatzen laguntzen duten programen eta edukien kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Komunikazioa eta publizitatea sexista izan ez dadin deontologia- eta autoerregulazio-kodearen ezarpen-maila. Emakumeen eta feminismoaren lorpenak eta ekarpenak transmititzeko gizarte-komunikabideek emandako laguntza aztertzen duten ikerketen kopurua. Euskadiko komunikabideetan protagonista edo informazioko subjektu aktibo gisa agertzen diren emakumeen portzentajea. Euskadiko komunikabideetan informazio-iturri gisa agertzen diren emakumeen portzentajea. Euskadiko idatzizko euskal komunikabideetako irudietan emakumeek duten presentzia

1.1.4 Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenak beren hezkuntza-proiektuen edukietan txertatzen dituzten ikastetxeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenen agerikotasuna beren urteroko lan-egitasmoan txertatzen duten EAEko ikastetxeen kopurua. Plangintza-dokumentuetan genero-ikuspegia aintzat hartuz hobekuntzak egin dituzten ikastetxeen ehunekoa, lurraldearen eta ikastetxearen titulartasunaren arabera bereizita. Emakumeek eta feminismoak gizartean eta historian egindako ekarpenak EAEko ikastetxeek emandako eduki eta gaietan txertatzeko egindako materialen (gidak, orientabideak, baliabideak eta abar) kopurua.

1.2. EMAKUMEEN GENERO-KONTZIENTZIA, AUTOESTIMUA ETA AUTONOMIA GARATZEKO LAGUNTZA EMATEA

1.2.1 Genero-desberdinkeriek eta -diskriminazioek beren bizitzetan duten eraginaz jabetzen diren eta trebakuntza-prozesuen bidez beren autoestimuan eta autonomian aldaketak bultzatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunaren eta ahalduntzearen arloan prestakuntzako eta trebakuntzako prozesu baten ondorioz beren autoestimuan eta autonomian aldaketak hauteman dituzten emakumeen ehunekoaren hazkundera. Beren esku-hartzean emakumeen ahalduntze pertsonaleko ikuspegia txertatzen duten erakunde publiko guztietako profesionalen ehunekoaren hazkundera.

1.2.2 Beren autonomia ekonomikoak norbere erabakiak hartzean duen eragina aintzat hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Beren autonomia ekonomikoak erabakiak hartzean eragin positiboa izan duela hautematen duten emakumeen ehunekoa. EAEko biztanleria okupatua, bateratzean eta bizitza pertsonalean emandako denborari dagokionez duen poztasun-mailaren eta sexuaren arabera. Haurdunaldia beren borondatez eteten duten emakumeen eta haien lan-egoeraren eta egoera pertsonalaren arteko erlazioa.

1.2.3 Beren herritartasun-eskubideak ezagutzen eta horiek eraikitzen parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Kultura eta Hizkuntza Politika; Enplegua eta Gizarte Politikak; Lana eta Justizia; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Genero-ikuspegia duen trebakuntza-prozesu baten ondorioz beren herritartasun-eskubideak ezagutzen eta aintzat hartzen dituzten emakumeen kopuruaren hazkundera. Beren herritartasun-eskubideak garatzeko eta finkatzeko erakunde publikoen guneetan parte hartzen duten emakumeen kopuruaren hazkundera (Emakunderen Aholku Batzordea, berdintasunerako kontseiluak eta batzordeak eta abar).

1.3. AUTOZAINKETA ETA OSASUNA SUSTATZEA ADIN GUZTIETAKO EMAKUMEENGAN

1.3.1 Beren burua zaintzeko ohitura duten neskatilen, emakume gazte eta helduen kopurua handitzea (aipatu ohiturak: behar pertsonaletara eta bizitza estilora egokitutako elikadura orekatua izatea, jarduketa fisiko pozgarria egitea, eta arrisku-jarrerak murriztea, besteak beste).

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Segurtasuna; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Jarduera fisikoren bat egiten duten edo/eta fruta eta barazkiak jaten dituzten 16 urteko eta gehiagoko herritarren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: osasunaren dimentsioa. Erreten ez duten eta alkohola neurritz kanpo edaten ez duten 16 urteko eta gehiagoko herritarren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: osasunaren dimentsioa. 18 urtetik gorako emakumeen gorputz-masaren indizearen bilakaera, EAEn. Sexu-harremanetan jarrera arriskutsuak (sexu-transmisioko gaixotasunak, nahi ez diren haurdunaldiak) dituzten EAEko emakumeen ehunekoaren murrizketa, adinaren arabera. 15-17 urte arteko nerabeen haurdunaldi-tasaren bilakaera, EAEn.

1.3.2 Emakumeen eta gizonen berdintasunean oinarritutako harreman eta portaera afektibo-sexualak eta elkarbizitza garatzen dituzten emakumeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Sailak (Hezkuntza; Enplegu eta Gizarte Politikak; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Ahalduntzerako trebakuntza prozesuetan parte hartzen duten eta beren harreman afektibo, maitasunezko eta/edo sexualetan aldaketa positiboak egin dituztela nabaritzen duten emakumeen ehunekoa. Berdinduk artatu dituen kasuen kopuruaren bilakaera, sexuaren, eskaera-motaren eta adinaren arabera. Beren harreman afektibo-sexualetan bikotearen aldetik jelskortasuna eta beren jardueren eta ekintzen kontrola onartezinak eta/edo kezkarriak direla pentsatzen duten 15 urtetik gorako emakumeen ehunekoa, adin-taldearen arabera. Hauteman diren eskola-jazarpen homofobikoen, lesbofobikoen eta transfobikoen kopurua, jazarpenaren eragilearen eta biktimaren sexuaren arabera. Bizikidetza-plana genero-ikuspegia aintzat hartuz berrikusi duten ikastetxeen kopurua.

1.3.3 Bizitza osasuntsua izateko emakumeen itxaropena handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Beren osasuna ona edo oso ona dela uste duten 16 urtetik gorako biztanleen ehunekoa, sexuaren arabera. Adierazle estrategikoa. GBI: osasunaren dimentsioa. Bizi-itxaropena, jaiotzean. Adierazle estrategikoa GBI: osasunaren dimentsioa. Jaiotzeko uneko bizi-urteak osasun onarekin. Adierazle estrategikoa. GBI: osasunaren dimentsioa. EAEko 65 urtetik gorako biztanleak, eguneroko bizitzako jardueraren bat egiteko zailtasun-mailaren eta sexuaren arabera. Bizi-itxaropenaren bilakaera desgaitasunik gabe eta desgaitasunen batekin (desgaitasun fisikoa edo mugimenduzkoa, zentzumenezkoa, psikikoa, intelektuala eta mentala), sexuaren arabera.

1.3.4 Aisialdian eta bizitza sozialean emakumeek eta gizonek emandako denboren arteko aldea murriztea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Sailak (Hezkuntza; Hizkuntza Politika eta Kultura). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	EAEko emakumeek eta gizonek aisia pasiboan (irakurketa, telebista, irratia, ikuskizunak, jokoak eta abar) emandako batez besteko denbora, jarduera ekonomikoarekin duen loturaren arabera. EAEko emakumeek eta gizonek aisia aktiboan (kirol-jarduerak, ibilaldiak, txangoak, Interneten eta ordenagailuen erabilera eta abar) emandako batez besteko denbora, jarduera ekonomikoarekin duen loturaren arabera. EAEko emakumeek eta gizonek bizitza sozialean (harrerak eta irteerak, solasaldiak, herri-partaidetza eta erlijio-praktikak) emandako batez besteko denbora, jarduera ekonomikoarekin duen loturaren arabera. Kirol, kultur eta aisialdiko jarduerak egin ohi dituzten 16 urteko eta gehiagoko herritar landunen ehunekoa, sexuaren arabera. Adierazle estrategikoa. GBI: denboraren dimentsioa. Boluntariotzako edo ongintzako elkarreetan parte hartzen duten 16 urteko eta gehiagoko herritar landunen ehunekoa, sexuaren arabera. Adierazle estrategikoa. GBI: denboraren dimentsioa.

1.4. BALIABIDEAK HOBETZEA, HALAKO MOLDEZ NON EMAKUME GUZTIEN ASKOTARIKO EGOEREK, ESPERIENTZIEK ETA PREMIEK BEREN ALDAKETAN ERAGIN DEZATEN, BEREZIKI DESBERDINKERIA HANDIENAK DITUZTEN BALIABIDE HORIETAN

1.4.1 Generoaren araberako eten digitalak murriztea, teknologia berriak erabiltzen dituzten emakumeen kopurua handituz; bereziki, nagusien artean eta horretarako zailtasunak dituzten taldeen artean.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Internet erabiltzen duen EAEko 15 urtetik gorako biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren eta jarduerarekin duen loturaren arabera, lurralde historikoa. Internet erabiltzen duen EAEko 15 urtetik gorako biztanleriaren lurralde historikoan, eskualdean eta hiriburuan erreparatuz, sexuaren arabera. Etxean ordenagailua duen EAEko 15 urtetik gorako biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren eta jarduerarekin duen loturaren arabera, lurralde historikoa. Teknologia berrietan prestakuntzako eta aholkularitzako berariazko programak egotea KZgunea zentroetan, emakume-elkarteei eta dibertsitate funtzionala duten emakumeei zuzenduta, hiru lurralde historikoetan.

1.4.2 Garraio eta ekipamendu publikoaren estaldurarekin pozik dauden emakumeen kopurua handitzea, bereziki landa-ingurunean, talde- eta behar-aniztasuna aintzat hartuta.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Segurtasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	EAEko landako emakumeek bizi diren herriaren aurrerabiderako zenbait ekimenen (ekipamenduetan eta gizarte-zerbitzuetan inbertitzea, garraio publikoa hobetzea, etab.) garrantziari buruz egindako balorazioaren bilakaera, adin-taldearen arabera. EAEko emakumeen ustetan garraio publikoan hobetu beharreko alderdien bilakaera, lurralde historikoaren arabera.

1.4.3 Osasun-arreta hobetzea, esku-hartzean genero-ikuspegia txertatuz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Sailak (Gobernantza Publiko eta Autogobernua; Osasuna).
ADIERAZLEAK	Osasun-sistemarekiko poztasuna, sexuaren eta lurralde historikoaren arabera. Bete gabeko osasun-laguntzako premiarik ez duten 16 urteko eta gehiagoko biztanleen ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: osasunaren dimentsioa. Bete gabeko odontologiako laguntzako premiarik ez duten 16 urteko eta gehiagoko herri-tarren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: osasunaren dimentsioa. Bularreko, tiroideko, umetoki-lepoko eta obarioetako minbizia eta osteoporosia, sexu-transmisiozko infekzioak, GIBa eta HIESa prebenitzeko, detektatzeko eta tratatzeko emakumeentzako abiarazitako neurriak, adinaren arabera. Sexu- eta ugalketa-osasun zerbitzuetara jotzen duten EAEko emakumeen portzentajearen bilakaera, adinaren, dibertsitate funtzionalaren eta jaioterriaren arabera. Osasun-arreta hobetzera bideratuta dauden eta genero-ikuspegia duten osasuneko ikerketa- eta garapen-proiektuek jasotako laguntzen ehunekoa. Genero-ikuspegia osasuneko esku-hartzean txertatzeko espezializatutako osasuneko prestakuntza-planak jasotzen dituen ekintzen ehunekoa.

2. PROGRAMA.

EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA

Ahalduntze-prozesuen bidez, emakumeak eraldatu egiten dira arlo pertsonalean eta subjektiboan. Izan ere, emakume askok erabakitzen dute beren interesak eta beste emakume batzuen interesak defendatzeko antolatzea, elkarre, talde edo mugimenduetan parte hartuz; azken batean, parte-hartze sozial edo politikorako eremuetan parte hartuz, non herritar gisa dituzten eskubideak sortu, garatu eta finkatzea defendatuko duten, eta non indarrean diren legeak eta berdintasun-planak bete daitezela sustatu eta galdatuko duten, euren ahotsaz. Prozesu horiek emakumeen ahalduntze sozial eta politikoarekin lotuta daude, herritartasuna eraikitzen duten prozesuak baitira; izan ere, beren eskubideak garatzea erabaki duten emakumeak egotea da bermerik onena emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzeko.

VII. Planaren bidez, emakumeen ahalduntze sozialean eta politikoan lagundu nahi da, bultzada emanez bai emakumeek eremu horietan parte har dezaten, bai gune horien bidez eragina izan dezaten. Parte-hartzea eta eragitea ez da mugatzen emakumeak eremu publikoetan egotera, zeren eta presentzia hutsa ez da nahikoa egungo eredu sozial eta antolamenduzkoa eraldatu eta iraultzeko, nahiz eta lehen baldintza den emakumeak kanpoan uzten dituzten faktore estruktural batzuk aldatzeko (hala esaten du NBE Emakumeak erakundeak). Horregatik, plan honen helburua da emakumeek EAEko bizitza sozialean eta politikoan parte hartzea eta protagonismoa izatea, eta solasaldian aritzea, herritartasunaren eraikuntzan.

Eremu publikoetan parte hartzea mugarri da emakume askorentzat, berriki egindako haustura bat -historiari begiratuz gero-, etxetik kanpoko eremu batean egotea esan nahi duelako. Hala ere, parte-hartze sozialak (bereziki, feminizatuta dauden eremu publiko askok) ez du maskulinizatuta dauden beste parte-hartze gune batzuek duten legimititate eta balio sozial bera, hala nola sindikatu batek edo alderdi politiko batek duena. Emakume-elkarteak dira horren erakusgarri garbiak: elkarre horietan ematen den denbora ez da garrantzitsutzat jotzen, eta egiten den guztia doan egiten da. Hala ere, egiaztatuta dago: *“ahalduntzeari dagokionez eta oro har, emakumeen bizitzak elkarreetan eta elkarreen bidez hobetzen dira. (...) Batez ere, aldaketa hori hasten da modu ez kontzientean, emakumeen bizipen pertsonala esperientzia kolektibo bihurtzen denean, baina, batez ere, ahalduntzeko erabakia kontzienteki hartzen dutenean. (...) Gertakari hori garrantzitsua da legitimotasuna ematen diolako emakumeen elkarre-mugimenduari, elkarreetan eta elkarreen bidez gertatzen diren aldaketa-prozesuak ikusarazten dituelako eta lagundu egiten duelako elkarreei buruz beste ikuspegi bat izaten, elkarreei buruz dagoen ikusmolde patriarkal interesatuaz bestelakoa”¹⁷.*

Ikuspegi honetatik abiatuta, VII. Planak hainbat helburu ditu emakumeen ahalduntze sozial eta politikoan laguntzeko, baina ez bakarrik berdintasuna mugimendu sozialetatik eta herritarren mugimenduetatik bultzatuz, baizik eta, baita ere, emakumeek eremu eta alor guzietan parte har dezaten sustatuz -emakumeen elkarreetan ere bai-, eta emakumeen protagonismoa areagotuz erabaki-guneetan eta zuzendaritza-postuetan, haien presentziaren eta eraginaren bidez.

Ondoren, “Emakumeak eta Gizonak Euskadin, 2016ko Zifrak” txostenetik abiatuta, datu batzuk aurkezten dira, ikusteko VII. Plana nondik abiatzen den, proposatutako agendari ekiteko.

¹⁷ Ibarrola Intxusta, Sara, El impacto de lo social en lo personal e íntimo: Conocerlo, medirlo y transferirlo. Estudio de la contribución del movimiento asociativo al empoderamiento personal de las mujeres de la CAE. Emakunde, 2015.

ELKARTEETAN PARTE HARTZEA

- EAEko Emakumeen Elkarte 2016ko Gidan 207 emakume-elkarte identifikatu dira, guztira: 30 Araban, 117 Bizkaian, eta 60 Gipuzkoan.
- Elkartegintza mugimenduko borondatezko jarduerari dagokionez, emakumeek gehiago parte hartzen dute gizarte-laguntzakoak eta garapen-lankidetzakoak diren elkarteetan, zehazki erlijio-erakundeetan, horietan boluntario guztien % 73,3 baitira emakumeak. Gizonen artean, berriz, borondatezko jarduera handiagoa ikusten da kirol-elkarteetan (% 69,2), auzo-elkarteetan (% 66,3) eta ingurumen-erakundeetan (% 65,9).

KIROL, AISIALDI ETA KULTURA BALIABIDEAK ERABILTZEA ETA HORIETAN PARTE HARTZEA

- 2015ean, 973 neskatilek parte hartu zuten EAEko eskola-kirolean (guztizkoaren % 40).
- 2015ean, unibertsitate-kirolaren esparruan 61 emakumek parte hartu dute txapelketetan, hots, parte hartu duten EAEko ikasle guztien % 57k (estatu mailan emakumeen partaidetza % 43,6koa izan zen).
- 458 mila emakumek ez dute inoiz kirolik egiten; horrela dauden gizonak, berriz, 303 mila dira.
- 38 mila emakume joaten dira ohikotasunez kirol-ikuskizunetara, hots, gizonen erdia baino gutxiago (85 mila gizon joaten dira).
- Zinemara ohikotasunez joaten diren emakumeak % 6,6 dira, eta gizonak, % 5,4.
- Literatura (eleberriak, antzerkiak, poesia) ohikotasunez irakurtzen duten emakumeak % 41,6 dira, eta gizonak, % 27,2.

EREMU POLITIKO-INSTITUZIONALETAN ETA ENPRESARIALETAN PARTE HARTZEA

- Emakumeak gehiago dira Eusko Legebiltzarrean: 41 parlamentari emakumezko (% 54,7).
- 2005. urteaz geroztik, Eusko Jaurlaritzako sailburutzetan, emakume eta gizonen arteko ordezkariak orekatua izaten jarraitzen du.
- 2015ean, 72 emakumek lortu zuten aulkia Batzar Nagusietan (% 47,1).
- 2015ean, 63 emakume alkate egon ziren EAEko udalerrietan. Emakumeak alkatetza guztien % 25,1ean daude.
- 21 emakume (% 40,4) sindikatu nagusien batzorde betearazleen parte dira.
- Confedebako batzorde betearazlea 18 gizonen (% 95) eta emakume batek osatzen dute.
- Egoitza Euskadin duten finantza-entitate guztietan gizonezkoa da presidentea, eta haiek administrazio-kontseiluetan 12 emakumek parte hartzen dute (kide guztien % 21,8). Bestalde, emakume eta gizonen arteko oreka lortzeko bilakaerarik ez da ikusten, azken urteotan.

I.ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

2. PROGRAMA: EMAKUMEEN AHALDUNTZE 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.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Erregistratuta dauden eta EAEko berdintasun-organoen (foru-administrazioa, tokikoa eta orokorra) diru-laguntza jasotzen duten emakume-elkarteen eta -federazioen portzentajearen bilakaera. EAEko berdintasun-organoen (foru-administrazioa, tokikoa eta orokorra) diru-laguntza lehenengo aldiz jasotzen duten emakume-elkarteen kopurua.

2.1.2 Egitarauetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko helburuak dituzten erakunde sozialen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Parte hartzen duten gizarte-erakundeek berdintasuna lortzera bideratutako helburuak izatea edo xede izatea eskakizuntzat duten EAEko diru-laguntzen deialdi publikoen kopurua. EAEko berdintasun-organoen (foru-administrazioa, tokikoa eta orokorra) diru-laguntza jasotzen duten eta berdintasuna lortzera bideratutako helburuak dituzten edo xede dituzten erakunde sozialen kopuruaren bilakaera.

2.1.3 Munduan emakumeen eta gizonen eskubide berdintasuna eta, bereziki, emakume errefuxiatuen eta migratuen eskubideak sustatzen dituzten emakume-elkarteen eta gizarte-erakundearen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeek eta gizonen munduan eskubide berak izatea sustatzeko erakunde publikoetatik diru-laguntzak jaso dituzten emakume-elkarteen eta gizarte-erakundearen kopuruaren bilakaera. EAEko berdintasun-organoen (foru-administrazioa, tokikoa eta orokorra) eta Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziaren diru-laguntzen deialdietan emakume errefuxiatuen eta migratuen eskubideak sustatzeko proiektuetan parte hartzen duten irabazi-asmorik gabeko erakundearen kopuruaren bilakaera.

2.2. EMAKUMEEK GIZARTEAN PARTE HAR DEZATEN SUSTATZEA, EREMU ETA GUNE GUZTIETAN

2.2.1 Kirolean dagoen generoen arteko desoreka murriztea modalitate eta diziplina desberdinetan, emakume guztien parte-hartzea handituz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Sailak (Hezkuntza; Kultura eta Hizkuntza Politika). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Eskola kiroleko partaidetzaren bilakaera, sexuaren arabera eta kirol-diziplinaren arabera. EAE kirol-jarduerak egiten dituzten 6 urtetik gorako biztanleria, maiztasunaren eta sexuaren arabera. Jarduera fisikoarekin eta kirolarekin lotutako prestakuntza akademikoan emakumeek eta gizonen parte-hartzea. EAE kirol lizentzien kopuruaren bilakaera, sexuaren, federazioaren eta dibertsitate funtzionalaren arabera. Emakumei emandako goi-mailako kirolarientzako diru-laguntzen ehunekoa.

2.2.2 Emakumeek eta gizonen ikaskuntzako eta aisiako baliabideetan, artean, kulturen eta jaietan duten parte-hartzean dagoen genero-desoreka murriztea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Sailak (Hezkuntza; Kultura eta Hizkuntza Politika). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	6 urtetik gorako biztanlerian indar gehien duten ikaskuntzako, aisiako eta kulturako jarduerak, jardura-motaren (kirola egitea, mendira joatea, kirol ikuskizunetara, zinemara, antzokira edo kontzertuetara joatea eta abar) eta sexuaren arabera. 6 urtetik gorako biztanlerian indar gehien duten beste jardura batzuk, jardura-motaren (telebista ikustea, musika entzutea, irakurtzea, jolastea) eta sexuaren arabera. Obrak erakusgai jartzen dituzten, programazioetan esku hartzen duten (komisarioak eta adituen beste profil batzuk), hitzaldiak eta mintegiak ematen dituzten, obrak bildumetan dauzkaten eta obrak EAEko museoetan eta arte- eta/edo kultura-zentroetan saltzen dituzten emakumeen eta gizonen kopuruaren bilakaera. Emakumeak eta gizonak jaietan berdinak izateko Arartekoak emandako gomendioen betetze-maila, euskal erakunde publikoen aldetik.

2.2.3 Gizarte-, sindikatu-, enpresa- eta politika-erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	6 urtetik gorako biztanleriaren bilakaera, erakunde sozial, sindikal, profesional eta politikoetan duten parte-hartzearen eta sexuaren arabera. EAEko enpresa-erakundeetan parte hartzen duten emakumeen kopuruaren bilakaera.

2.2.4 Gizarte- eta politika-arloan parte hartzen duten emakumeen kopurua handitzea, parte hartzeko formula eta/edo gune berrien bidez.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Irekiaren bidez Eusko Jaurlaritzako hainbat sailtako proposamenetan, lege-aurreproiektuetan edo ekimenetan duten parte-hartzearen bilakaera, sexuaren arabera. Irekiaren bidez egiten diren interes orokorreko herri-proposamenen kopurua.

2.3. ERABAKI ETA ZUZENDARITZA-EREMUETAN EMAKUMEEN PRESENTZIA ETA ERAGINA HANDITzea

2.3.1 Emakumeen presentzia indartzea ordezkaritza eta/edo ardura politiko publikoko postuetan.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Gobernuko kideen sexuaren araberrako banaketa. Adierazle estrategikoa. GBI: boterearen dimentsioa. Parlamentuko kideen sexuaren araberrako banaketa. Adierazle estrategikoa. GBI: boterearen dimentsioa. Eskualde mailako batzarretako kideen sexuaren araberrako banaketa. Adierazle estrategikoa. GBI: boterearen dimentsioa. EAEko genero-berdintasunaren indizea, botere politikoaren dimentsioan, Europar Batasuneko beste herrialdeekin alderatuta. Foru-aldundietan erantzukizun politikoko karguak dituzten emakume eta gizonen ehunekoaren bilakaera, eskumen-arloaren arabera. Emakume eta gizon alkateen bilakaera. Emakume eta gizon zinegotzien ehunekoaren bilakaera, eskumen-arloaren arabera.

2.3.2 Sektore publiko eta pribatuko entitateetako erabaki-eremuetan eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ogasuna eta Ekonomia; Hizkuntza Politika eta Kultura). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Enpresa handietako administrazio-kontseiluetako kideen sexuaren araberrako banaketa. Adierazle estrategikoa. GBI: boterearen dimentsioa. Banku publikoen edo erdipublikoen administrazio-kontseiluetako kideen sexuaren araberrako banaketa. Adierazle estrategikoa. GBI: boterearen dimentsioa. EAEko genero-berdintasunaren indizea, botere ekonomikoaren dimentsioan, Europar Batasuneko beste herrialdeekin alderatuta. Euskal unibertsitate publikoetan zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen eta gizonen ehunekoaren bilakaera. Komunikabideetako kide anitzeko erabaki organo nagusietako kideen sexuaren araberrako banaketa. Adierazle estrategikoa. GBI: boterearen dimentsioa. I+G egitasmoen finantzazio publikoaren gaineko kide anitzeko erabaki organo nagusietako kideen sexuaren araberrako banaketa. Adierazle estrategikoa. GBI: boterearen dimentsioa.

ADIERAZLEAK	EAEko museo publikoetako eta/edo partaidetza publikoa duten museoetako zuzendaritza-postuak dituzten emakumeen eta gizonen ehunekoaren bilakaera. Euskal enpresetan emakumeek dituzten zuzendaritza-postuen ehunekoa, EJSNren eta enpresen tamainaren arabera
-------------	---

2.3.3 Elkarte-mugimenduko, irabazi asmorik gabeko erakundeetako –kulturaren, kirolaren eta aisialdiaren arlokoak barne–, erakunde politikoetako, sindikatueta eta enpresa-erakundeetako erabaki postuetan eta guneetan dauden emakumeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	EAEko sindikatu nagusietako idazkaritza nagusien eta batzorde betearazleen sexuaren arabeko banaketa. EAEko enpresa-elkarteen idazkaritza orokorretan eta batzorde betearazleetan dauden emakumeen ehunekoa. Arabako, Gipuzkoako eta Bizkaiko azpibatzerde aholku-emaitzetan parte hartzen duten emakumeen kopuruaren bilakaera. Eusko Legebiltzarrean ordezkariak duten alderdi politikoaren zuzendaritzan eta batzorde betearazleen sexuaren arabeko banaketa. Hamar kirol zabalduenetako erakundeetako kide anitzeko erabaki organo nagusietako kideen sexuaren arabeko banaketa. Adierazle estrategikoa. GBI: boterearen dimentsioa. Irabazteko asmorik gabeko erakundeetako, fundazioetako eta interes orokorreko elkarreetako buru diren emakume kopuruaren bilakaera, erakunde motaren arabera.

2.3.4 Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratutako babes- eta trebakuntza-programak ugaritzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakariak, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Ogasuna eta Ekonomia; Hizkuntza Politika eta Kultura). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratuta EAEn martxan jarritako babeserako eta trebakuntzarako ekimenen kopurua. Erabakiak hartzeko postuetan emakumeen eragina handitzera bideratuta dauden eta EAEko berdintasun-organoen (foru-administrazioa, tokikoa eta orokorra) diru-laguntzen deialdietan parte hartzen duten proiektuen ehunekoa.

II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO

Nazio Batuen Erakundeak¹⁸ adierazten duenez, ekonomiak eraldatzeko eta eskubide ekonomiko eta sozialak gauzatzeko, beharrezkoa da hiru lehentasunezko eremutan ekitea: emakumeentzako lan duinean, genero-ikuspegia duten gizarte-politiketan eta eskubideetan oinarritutako politika makroekonomikoetan. Politika ekonomiko eta sozialek beren agendetan emakumeen eskubideak jartzen badituzte, horrek giza garapen jasangarriari laguntzen dio, eta horregatik proposatzen da lan-ardatz hau, zeinak NBEk –bide hori posible egiteko– aipatzen dituen lehentasunei heltzen baitie.

Horren haritik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen 2016ko uztailaren 21eko Erabakiak azaltzen duenez, beharrezkoa da *eztabaida publiko bat sustatzea, egungo eredu ekonomikoari buruz eta horrek pertsona guztien eskubideak bermatuko dituen garapen iraunkor batean duen eraginari buruz*. Horretarako, ardatz honen oinarri diren zenbait alderdi agerian jarri behar dira: esaterako, EAEko emakumeen enplegua prekarioagoa da, eta pobrezia feminizatuta dago; bi errealitate horiek azterketa sakonagoa behar duten arren, bada alderdi bat bietan eragiten duena: zaintza-lanak emakumeenak izatearen naturalizazioa.

VII. Planean, zainketa-lanak dira *zainketa-beharrei erantzuteko egiten ditugun jarduerak, eta ez bakarrik familiaren esparruan ordaindu gabeko etxeko lan deitu ohi ditugunak*. Zainketa-lanak izan daitezke diruz ordaindutakoak edo ez. Lanak diruz ordaintzeak esan nahi du prestazio-sistema baten bidez, zerbitzu publikoen bidez edo merkatuaren bidez –formalki zein informalki– ordaindu direla. Ordainduta ez badaude, lanak beste motibazio batzuegatik egin daitezke, hala nola maitasunagatik eta elkartasunagatik, edo, aitzitik, sumisioagatik eta besteen ongizaterako betebeharragatik eta konpromisogatik¹⁹. Ekonomia feministan egiaztatzen denez, lan horiek ordainduta egon zein ez, gizakion zaintza-premia oinarritzakoak betetzearen lana emakumeengan uzten da, oro har, naturaltasunez. Gainera, lan horiek oraindik ez dira agertzen analisi makroekonomikoan, oso modu prekarioan egiten dira, eta munduko emakume guztien bizitzak baldintzatzen dituzte.

Gizarte-eredu bakoitzak desberdin arautzen ditu pertsonen zainketa-beharrak, eta kontuan hartuta erakundeek, merkatuak, familiak eta gizarte zibilak zenbaterainoko pisua duten behar horiek betetzen, hainbat desberdintasun modu gertatzen dira, zainketa-lanek kontsiderazio legal eta ekonomiko desberdina izaten baitute lanok egiten diren eremuaren arabera (erakunde publikoak, enpresak, hiru-garren sektorea, boluntarioria, etxea eta abar). Horregatik, ardatz honek lotu egiten ditu eraldaketa ekonomikoa eta gizarte-antolamendua, eskubideak bermatzeko bide diren aldetik; izan ere, zainketa-ren gizarte-eredua krisian dago, eta premia eta eskaera berriak sortzen ari dira gizarte- eta demografia-aldaketen ondorioz, austeritate-politikek eta zainketen pribatizaziorako joerak bete ezin dituztenak. Hori dela eta, beste politika batzuk behar dira: gizarte-antolamendu bidezkoago eta berdinzaleago baterantz aurrera egiteko aukera ematen dutenak, beste logika batetik abiatuta.

¹⁸ Naciones Unidas, El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos, 2015.

¹⁹ Galvez Muñoz, L., “La economía y los trabajos de cuidados”, La Economía de los Cuidados, Deculturas, 2016.

Ardatz honek eraldaketarako estrategia hauek sartzen ditu, bere hiru programen bidez:

- «Berdintasuna gizartea eta ekonomia eraldatzeko beharrezko balioa dela onartzea» izeneko 3. programaren bidez, berdintasuna sustatzen da, gizarte-aurrerabiderako beharrezko balio gisa. Balio hori emakumeak eskubideak dituzten gizakiak direla onartzetik abiatzen da, eta balio hori ezarri egin behar da, hezkidetzaren bidez eta prozesu horretan instituzioak, erakundeak eta gizarte osoa erantzunkide izango direla.
- «Emakumeen autonomia ekonomikoa» izeneko 4. programaren bidez, emakumeentzako autonomia ekonomikoa sustatzen da; autonomia lortzeko, kalitatezko enpleguak behar dira, pobrezia-aren feminizazioa murriztu behar da eta gogoeta sustatu behar da emakumeek beren bizi-ziklo osoan diru-sarreraren segurtasuna izateari buruz.
- «Zaintza ekonomia feminista» izeneko 5. programaren bidez, zaintza-ikusgarritasunaren eta balioan sakontzen da, bai eta zaintza-lanekiko erantzunkidetasuna bultzatzeko bideetan ere.

Taula honek VII. Planak emakumeen ahaldunderako ezartzen dituen programak eta helburuak laburtzen ditu:

II. ARDATZA. ESKUBIDEAK BERMATU AHAL IZATEKO EKONOMIAK ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ERALDATZEKO PROGRAMAK ETA HELBURUAK	
3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA.	3.1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte-balioa dela onartzeko laguntza ematea. 3.2. Herritartasun-eskubideak erabiltzea bultzatzea, hezkidetzaren bidez. 3.3. Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunaren alde kokatzea.
4. PROGRAMA: EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA.	4.1. Lan gehiago eta hobeak sortzea. 4.2. Pobrezia-aren feminizazioa murriztea.
5. PROGRAMA: ZAINKETA EKONOMIA FEMINISTA.	5.1. Zaintza bizitzaren jasagarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea. 5.2. Ordaindu gabeko zaintza-lanak ikusaraztea eta horien balioa aitortzea. 5.3. Zaintza antolakuntza sozial berri bat babestea, horien gaineko ardurak birbanatzeko.

II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO.

3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA.

3.1.	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte-balioa dela onartzeko laguntza ematea.
3.1.1	Berdintasuna eta gizarte-aurrerapena lotzen dituzten pertsonen kopurua handitzea.
3.1.2	Emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria gizarte-arazo garrantzitsutzat hartzen duten pertsonen kopurua handitzea.
3.1.3	Emakumeei eta gizonei bizitzako hainbat arlotan rol eta estereotipo bereziak esleitzen dizkieten ume, gazte eta helduen kopurua gutxitzea.
3.1.4	Berdintasuna gizarte-balio modura sustatzearekin konpromisoa duten komunikabideen kopurua handitzea.
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.
3.2.	Herriartasun-eskubideak erabiltzea bultzatzea, hezkidetzaren bidez.
3.2.1	Beren kulturen, politikan eta jardunbideetan genero-ikuspegia txertatzen duten hezkidetzako ikastetxeen kopurua handitzea.
3.2.2	Bizitzan, ikasketetan eta lanean izango duten ibilbidea aukera-aniztasunetik eta genero-baldintzapenik gabe aukeratzeko duten ikasleen kopurua handitzea.
3.2.3	Hezkuntza-sistema egituraz, pertsonaz eta programaz hornitzea, hezkidetzan oinarritutako eskolaren eredua modu koordinatuan sustatzeko.
3.3.	Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunaren alde kokatzea.
3.3.1	Kultura eta enpresa-praktikak berdintasunerantz aldatzeko ikuspegia txertatzen duten berdintasun-planak dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuaren kopurua handitzea.
3.3.2	Hitzarmen kolektiboetan, enpresa itunetan edota funtzio publikoaren arloko akordioetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa sartzen duten enpresen eta erakunde publikoen kopurua areagotzea.
3.3.3	Genero-ikuspegia duten kudeaketa aurreratuak sistemak txertatzen dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuaren kopurua handitzea.
3.3.4	Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakundearen eta enpresaren kopurua handitzea.

4. PROGRAMA: EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA.

4.1.	Lan gehiago eta hobeak sortzea.
4.1.1	Emakumeen jardueraren eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz.
4.1.2	Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea.
4.1.3	Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoaren kopurua handitzea.
4.1.4	Eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan emakume ikerlarien kopurua handitzea, eta sektore aurreratuaren eta teknologiarik gehien erabiltzen dituzten emakume langileen kopurua handitzea.
4.1.5	Zainketa-erregimenaren lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzea, sektore horretan kalitatezko enplegua sortuz.
4.1.6	Prekarietate-baldintza berezietan gauzatzen diren lan feminizatuen lan-baldintzak eta gizarte-estaldura hobetzea; besteak beste, zainketa lan ordainduetan eta lehenengo sektorean egiten diren lanetan.
4.1.7	Genero-aldea murriztea emakumeek eta gizonen ordaindutako lanean eta prestakuntzan ematen duten denboran, osoko lan-zama handitu gabe.
4.1.8	Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere, alde handiena duten sektoreetan.
4.1.9	Emakumeen eta gizonen pentsioen arteko aldea ekonomikoa murriztea.
4.1.10	Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehunekoa handitzea, jakinarazitako prozesu gardenen bidez.
4.2.	Pobreziaren feminizazioa murriztea.
4.2.1	Pobreziako eta/edo gizarte-bazterkeriako arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea.
4.2.2	Ezkerretako ekonomian lan egiten duten emakumeen kopurua murriztea.
4.2.3	Erakundeek eskaintutako erantzunak eta baliabideak (zerbitzu sozialak, gizarteratzeak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) pobreziako eta/edo bazterkeriako arriskuan edo egoeran dauden edota beharrezkoak dituzten emakumeen beharretara hobeto egokitzea.
4.2.4	Emakumeek beren bizi-ziklo osoan diru-sarreraren segurtasuna izatea bermatzera bideratutako hainbat proposamenen buruzko gogoeta-guneak sustatzea.

II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO.

5. PROGRAMA: ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA

5.1. Zainketa bizitzaren jasangarritasunerako ezinbesteko baldintza dela sozialki onartzea.

5.1.1	Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardura direla ukatzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea, eta lan horiek gizarte-premia bat direla eta haiek betetzean 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.	Batetik, gaur egun zainketarako dagoen arreta-eredua eta, bestetik, gero eta handiagoa den zainketen eskari zabala nola egokitu 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.

5.2. Ordaindu gabeko zainketa-lanak ikusaraztea eta horien balioa aitortzea.

5.2.1	Ordaindu gabeko zainketa-lanak azterketa makroekonomikoan txertatzea.
5.2.2	Ordaindu gabeko zainketa-lanak politika fiskaleko azterketan txertatzea.

5.3. Zainketen antolakuntza sozial berri bat babestea, horien gaineko ardurak birbanatzeko.

5.3.1	Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonak ordaindu gabeko zainketa-lanetan ematen duten denboran.
5.3.2	Haur eta gazteek zainketa-lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarritz.
5.3.3	Bateratze erantzunkideko neurriei heltzen dieten gizonen kopurua handitzea.
5.3.4	Bateratze-neurriei heltzeko gizonak eta emakumeak hautematen duten zailtasun-maila murriztea.
5.3.5	Amatasuneko eta aitatasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezzen.
5.3.6	Zainketako erantzunkidetasuna handitzea sektore pribatuko enpresetan.
5.3.7	Administrazio eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopurua handitzea.
5.3.8	Haurren, adinekoen eta mendekotasun egoeran dauden pertsonen beharrei erantzuteko gizarteko eta komunitateko zerbitzuen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea.
5.3.9	Herriarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzea.
5.3.10	Bateratze erantzunkidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten lurralde- hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, gune publikoen eta garraiobide jasangarrien diseinuko irizpideak aplikatzea.

3. PROGRAMA.

BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA

Politika publikoak, genero-justiziara bideratuta badaude, tresna eraginkorra izan daitezke (eta hala izan behar dute) laneko sexu-banaketa apurtzeko eta eraldaketa soziala eta ekonomikoa bultzatzeko; azken batean, beste gizarte-eredu bat bermatzeko: emakumeen eta gizonen berdintasuna erdigunean duen gizarte. Izan ere, berdintasunak itun sozial berri bat eratzen eta bermatzen du, emakumeak eskubide osoko subjektu politikotzat hartzean oinarritzen dena.

Planteamendu horrekin bat etorriz, VII. Planak, balio-aldaketa programa honen helburutzat ez ezik, agenda guztirako printzipio gidarizat ere hartzen du; izan ere, agendan jasotako proposamen bakoitza balio patriarkalak kendu eta eraldatzera bideratuta egon behar da, balio patriarkal horiek eusten baitiete desberdintasun diskriminatzaileei, eremu guztietan, baita eremu pertsonalean ere, eraldatzekoa zailena den eremuan, emakumeen eta gizonen subjektibotasunean eragitea baitakar horrek. Bide horretan, Carmen Castrok idazten duenez, *“dena birpentsatu beharko dugu; orain arte “normaltzat” jo izan dena zalantzan jarri; desahalduntzaileak diren dinamikak eta prozesuak desikasi; desiragarriak diren printzipioak, praktikak eta jokabideak birdefinitu; gizakien ongizatzetzat zer joko dugun adostu, eta hori guztia oztopatzen duen oro baztertu”*²⁰

Berdintasunaren bidezko eraldaketa sozial eta ekonomikorako bidean, Nancy Fraser-i jarraituz, hone-lako politikak ezarri behar ditugu: aitortza-politikak, emakumeen eta gizonen egoeran eta posizioan dauden diferentziei eusten dieten balioak deseraikitze eta beste esanahi batez hornitzeko; baliabi-deak eta horien kudeaketa eta hornidurarako erantzukizunak birbanatzeko politikak, eta ordezkari-tza-politikak, herritarren parte-hartzea ahalbidetzen dutenak, Gobernu Onaren osagai diren aldetik. Horietako bakoitza besteetatik bereizita ez da nahikoa desberdintasuna eta injustizia gainditzeko. Horregatik, programa honetako helburuak, kontuan hartuta programa hau gehiago lerrokatzen dela aitortza-politikek, ezin dira ardatz honetako beste programetatik eta VII. Planaren osotasunetik bereizita irakurri, genero-justiziak hiru ikusmolde horiek bat etortzea eskatzen duenez gero.

Esparru horretan, programa honek berdintasunaren aitortzari heltzen dio; izan ere, beharrezko balio-tzat jotzen da eraldaketa sozial eta ekonomikorako, eta, horretarako, areagotu egin behar da berdintasunaren eta zaintza-lanen aitortza soziala, helburuetan protagonista direla herritarrak, komunikabide sozialak eta publizitate-agentziak, enpresak eta ikastetxeak.

Emakunden eta Prospekzio Soziologikoen Kabineteen eskuragarri dagoen informazioan oinarrituta aurkezten diren datuen bidez, ikus daiteke non dagoen arlo honetako abiapuntua eta zer aurrerabide gertatu diren azken urteetan.

²⁰ Castro, C., *Despatriarcalizar la sociedad para la soberanía plena*, SinGenerodeDudas.com, 2013.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN PERTZEPZIOA

- 2015ean, EAEko herritarren % 75ek garrantzi handia ematen zion emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaiari. Herritarrek 6,4 puntu ematen diote EAEko gizonen eta emakumeen artean dagoen berdintasun-mailari (0 puntutik 10 puntura arteko eskala: "erabateko desberdintasuna" 0 puntu litzateke, eta "erabateko berdintasuna", berriz, 10 puntu). Pertzepzioa 2012an baino hobea da, 5,6 puntukoa izan baitzen orduan.

BERDINTASUNAREKIN KONPROMETITUTA DAUDEN KOMUNIKABIDEAK

- 2013tik geroztik, Begira Batzordearen helburua da hedabideetako edukietan emakumea gaizki ez tratatzea, ez umiltzea edo mendekotzat ez aurkeztea eta emakumeez eta gizonez ematen den irudia bat etortzea lortu nahi dugun errealitate sozialarekin.
- 51 komunikabide eta publizitate-agentzia atxiki dira Komunikazio eta Publizitate Ez Sexistarako Deontologiako eta Autoerregulazioko Kodera, Begiraren urteko memoriaren arabera (2016).
- 2016an, publizitatean egindako erabilera sexistari buruzko 20 kexa eta komunikazioan egindakoari buruzko 19 jaso eta izapidetu dira EAEn, aipatu memoriaren arabera.

HEZKIDETZA, HEZKUNTZAN ESKU HARTZEKO MEDOTODO ETA EREDU GISA

- Hezkuntza Sailak bultzatutako hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Planean (2013-2016), erakundeek hezkidetza-eskola baterantz joateko hartu duten konpromisoa adierazten da.
- 2015etik 2017ra bitartean, 31 ikastetxek parte hartu dute Nahiko! programan. Nahiko! Emakundek bultzatutako programa bat da, berdintasunez bizitzeko balioak lantzen dituen, balioetan oinarritutako hezkuntzaren bitartez eta giza eskubideetan eta genero-rolen analisisan oinarrituta.
- 2015etik 2017ra bitartean 2.562 ikaslek parte hartu dute parte Nahiko! programan.

BERDINTASUNA NOLA HOBETU HAUSNARTZEN DUTEN ENPRESAK

- 2017an, 89 enpresa eta erakundek daukate aitortuta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundearen izaera, konpromisoa hartu dutelako beren erakundeen barruan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren alde egiteko.
- 2017ean, BAI SAREA izeneko sarea osatzeko proiektuan parte hartzen ari dira 57 lankidetza-erakunde, Emakunderekin batera. Entitateen eta enpresen sare bat da, helburu duena lankidetza-eremu bat izatea, antolakundeetako berdintasun-planen eragina biderkatzeko.

II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO

3. PROGRAMA: BERDINTASUNA GIZARTEA ETA EKONOMIA ERALDATZEKO BEHARREZKO BALIOA DELA AITORTZEA

3.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA GIZARTE-BALIOA DELA ONARTZEKO LA-GUNTZA EMATEA

3.1.1 Berdintasuna eta gizarte-aurrerapena lotzen dituzten pertsonen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Gaur egun, Euskadin, emakumeen eta gizonen desparekotasunaren arloan dagoen egoerari buruzko pertzepzioa, sexuaren arabera. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak EAEko gizarte-aurrerapenean izan duen eraginaren pertzepzioa, sexuaren arabera.

3.1.2 Emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria gizarte-arazo garrantzitsutzat hartzen duten pertsonen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria gizarte-arazotzat dituen biztanleriaren ehunekoa, sexuaren, adinaren eta lurralde historikoaren arabera. Prestakuntza eta esperientzia berbera izanik, lanpostu bat eskuratzeko mutil batek neska batek baino aukera gehiago dituela hautematen duen 15-29 urte arteko biztanleriaren ehunekoa, lurralde historikoaren, sexuaren eta adinaren arabera.

3.1.3 Emakumeei eta gizonei bizitzako hainbat arlotan rol eta estereotipo bereiziak esleitzen dizkieten ume, gazte eta helduen kopurua gutxitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Hezkidetzaren arloan jardunbide egokitzeak jotako esperientziak, hezkuntzatik genero-rolak eta -estereotipoak apurtzen dituztelako. Berdintasunerako trebakuntza- eta prestakuntza-prozesuetan elkarleen bidez parte hartzen duten emakumeen kopuruaren bilakaera.

3.1.4 Berdintasuna gizarte-balio modura sustatzearekin konpromisoa duten komunikabideen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	“Publizitate eta komunikazio ez sexistarako kode deontologikoa eta autoerregulaziorikoa” dokumentuarekin bat egin eta berdintasunarekiko konpromisoa hartu duten komunikabideen kopuruaren bilakaera. Berdintasunari buruzko barne-diagnostikoa duten publizitate-agentzien eta komunikabideen kopuruaren hazkundera. Barneko berdintasun-plan bat indarrean duten publizitate-agentzien eta komunikabideen kopuruaren hazkundera.

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.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Iragarki sexistak zabaltzen ez dituzten eta EAEn presentzia duten gizarte-komunikabideen ehunekoaren bilakaera. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko hitzarmenak edo akordioak dituzten publizitate-agentziek eta gizarte-komunikabideek berdintasuna bultzatzeko egindako ekintzen kopurua eta mota. 4/2005 Legean ezarritakoari jarraikiz, eduki sexistak zabaldu dituzten publizitate-agentziak eta gizarte-komunikabideak zigortzeko hasitako epaiketen kopuruaren bilakaera. Euskadiko publizitate-agentziek egindako publizitate-kanpainen ehunekoa, zeinetan: • Ez dute bereizten emakume eta gizonen rolen artean. • Ez dute emakume eta gizonen estereotiporik helarazten. • Edertasun-heteroarauak ezartzen dituen estandarretatik kanpoko pertsonak aurkezten dituzte. • Hauetan oinarritutako dibertsitatea islatzen dute: jatorria, adina, dibertsitate funtzionala, talde minoritarioak... Komunikazio eta publizitate sexistaren kasuak direla-eta BEGIRAn jasotako kexa-kopurua.

3.2. HERRITARTASUN-ESKUBIDEAK ERABILTZEA BULTZATZEA, HEZKIDETZAREN BIDEZ

3.2.1 Beren kulturen, politikan eta jardunbideetan genero-ikuspegia txertatzen duten hezkidetzako ikastetxeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Hezkuntza Saila.
ADIERAZLEAK	EAEko hezkidetzako ikastetxeen kopuruaren bilakaera, lurralde historikoaren eta ikastetxearen titulartasunaren arabera. Hezkidetzak eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa lantzen duen sarean parte hartzen duten ikastetxeen kopuruaren bilakaera, lurralde historikoaren eta ikastetxearen titulartasunaren arabera.

3.2.2 Bizitzan, ikasketetan eta lanean izango duten ibilbidea aukera-aniztasunetik eta genero-baldintzapenik gabe aukeratzen duten ikasleen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Hezkuntza Saila.
ADIERAZLEAK	Hezkuntzaren, osasunaren eta ongizatearen, eta arteen eta giza zientzien arloetako unibertsitate ikasleen ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: ezagutzaren dimentsioa. Matrikulatutakoen artean gizonak % 75 baino gehiago diren graduatan matrikulatutako emakumeen ehunekoaren bilakaera. Erdi- eta goi-mailako lanbide-heziketan matrikulatutako ikasleen bilakaera, lanbide-arloaren eta sexuaren arabera. Hirugarren hezkuntzako/goi mailako hezkuntzako tituluren bat duten 15 urteko eta gehiagoko herritarren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: ezagutzaren dimentsioa. Erdi-mailako eta goi-mailako lanbide-heziketako eta unibertsitatetako ikasketak amaitzen dituzten emakume ijitoen kopuruaren bilakaera.

3.2.3 Hezkuntza-sistema egituraz, pertsonaz eta programaz hornitzea, hezkidetzan oinarritutako eskolaren eredia modu koordinatuan sustatzeko.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Sailak (Hezkuntza; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza).
ADIERAZLEAK	Hezkidetzaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arloan prestakuntza dutenen ehunekoa, ardura-motaren (zuzendariak, ikuskatzaileak, ebaluazioko eta berrikuntzako zerbitzuak, irakasleak, etab.) eta sexuaren arabera. Berdintasunaren arloan prestakuntza garatzeko laguntzak jasotzen dituzten guraso-elkarleen ehunekoa. Berdintasun Batzorde bat sortu duten ikastetxeen ehunekoa, titulartasunaren eta lurraldearen arabera bereizita. Berdintasuneko ordezkarien ehunekoa, sexuaren, ikastetxearen titulartasunaren eta jatorrizko estamentuaren arabera bereizita. Hezkidetzaren, berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arloetako edukiak dituzten gai-zerrendak txertatu dituzten langile-hornidurako prozesuen ehunekoa.

3.3. ANTOLAKETAREN ETA ENPRESAREN KULTURA BERDINTASUNAREN ALDE KOKATZEA

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.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakunderen metodologiatik abiatuta diagnostikoak eta berdintasun-planak egin dituzten enpresa eta erakunde pribatuen kopuruaren bilakaera. “Emakume eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzailea” bereizgarri ofiziala duten EAEko erakundearen kopuruaren bilakaera. Beren berdintasun-plana egiteko aholkularitza espezializatua jasotzen duten erakunde publikoen, gizarte-agenteen, enpresen eta erakunde pribatuen kopuruaren bilakaera.

3.3.2 Hitzarmen kolektiboetan, enpresa itunetan edota funtzio publikoaren arloko akordioetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa sartzen duten enpresen eta erakunde publikoen kopurua areagotzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa kontuan hartzen duten hitzarmen kolektiboetan, enpresa itunen edota funtzio publikoaren arloko akordioetan kopuruaren bilakaera. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa hitzarmen kolektiboetan errespetatzen dela bermatzeko lan-agintaritzak egindako inspekzio kopuruaren bilakaera.

3.3.3 Genero-ikuspegia duten kudeaketa aurreratuko sistemak txertatzen dituzten erakunde publiko, gizarte-agente, enpresa eta erakunde pribatuen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Kudeaketa aurreratuan genero-ikuspegia txertatzeko xedez egindako hausnartzeko, sentikortzeko eta prestatzeko jardunaldien, mintegien, foroaren eta guneen kopurua. Kudeaketa aurreratuan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko sentikortzeko, oinarritzko prestakuntza jasotzeko eta esperientziak trukatzeko ekintzetara joaten diren erakunde publikoen, gizarte-agenteen, enpresen eta erakunde pribatuen kopuruaren bilakaera.

3.3.4 Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-guneetan parte hartzen duten erakunde- deen eta enpresen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Berdintasunera bideratutako aldaketarako gogoeta- eta eragin-sareetan parte hartzen du- ten enpresa publikoen kopuruaren bilakaera. Bai Sarean parte hartzen duten enpresen eta erakundeen kopuruaren bilakaera.

4. PROGRAMA.

EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA

Autonomia ekonomikoa funtsezko elementua da pertsonen ongizate materiala eta bizi-kalitatea baldintzatzen duten baliabideak baliatu ahal izateko. Horregatik, kontuan hartuta enplegua dela diru-sarrerak izateko iturri nagusia, pertsonen lan-ibilbideak haien bizitzetan eragiten duela, baita merkatuan okupatuta egoteari uzten diotenean ere -ezin baita ahaztu pentsioak lan-bizitzan kotizatutakoaren arabera kalkulatzeko direla-, eta enplegua identifikazio eta bereizketa sozialerako faktore bat dela, politika publikoen ardura handienetako bat enplegua bultzatzea izan da, krisi garaian batez ere. Aipatu denez, enplegu gehiago eta hobe sortzea da XI. Legegintzaldiko Gobernu Programaren oinarrietako bat.

Enplegua androzentrikoa da, pertsonen bizitzaren erdigunean dago, erabateko dedikazioa eskatzen duelako eta etenik egiten uzten ez duelako. Horregatik, diskriminazioak sortzen eta erreproduzitzen ditu; izan ere, enplegua lortzea, enpleguari eustea eta enpleguan gora egitea ez da berdina izaten emakumeentzat eta gizonentzat, besteak beste lanaren sexu-banaketak emakumeak diskriminazio- eta desabantaila-posizio baten jartzen dituelako autonomia-iturri honi dagokionez. Gainera, hori ikus daiteke zergatik den desberdina emakumeen eta gizonen errenta- eta aberastasun-maila: enpleguak dakartzan aukerak eta eskubideak inpaktu desberdina dute emakumeengan. Horrela, Lanbideren arabera ²¹, 2015eko lan-bizitzaren etengabeko laginaren datuetan oinarrituta, hau egiaztatzen da:

- 2015ean lanean ibili diren soldatuen bi bosten iraupen jakineko kontratu batekin aritu dira. Kontratuen erdia baino ez dira lanaldi osoko kontratu mugagabe. Kontratu mugagabea eta lanaldi osokoa dutenen artean, gehiago dira gizonak. Emakumeek, gazteek eta beste herrialde batzuetan jaio direnek eta Araban lan egiten dutenek gainerakoek baino behin-behinekotasun tasa handiagoa dute, iturri honen arabera.
- Gehien dauden kotizazio-motak lehen mailako eta bigarren mailako ofizialenak eta hirugarren mailako ofizialenak dira; industria-sektoreari lotutako kotizazio-taldeak dira, oso maskulinizaturik daudenak. Nahiz eta gero eta joera handiagoa dagoen bi sexuen arteko landunen kopuruak bat egiteko, oraindik ere 10 puntuko aldea dute gizonen emakumeen aldean. Emakumezko landunen eta gizonetzko landunen ehunekoetan dauden diferentziak handitu egiten dira 40 urtetik gora.
- Emakumeen artean, lanaldi partzialeko kontratua dutenen ehunekoa oso da handia: % 22,8. Gizonen artean, ehuneko hori hamar puntu txikiagoa da: % 12,3. Lanaldi partzialeko kontratua dutenen ehuneko handiena Gipuzkoan lan egiten duten emakumeena da, eta txikiena, Araban lan egiten duten gizonena.

Enplegua hierarkikoki eta desberdin banatuta egotea eta zaintza-lana krisian egotea; horra hori pobrezia feminizatuta egotearen arrazoia. Egoera horri ere heltzen zaio programa honetan, eta autore batzuek idazten dutenez -hala nola Luisa Posadak eta Rosa Cabok-, hori guztia lotuta dago emakumeak gero eta gehiago pobretzearekin, haien bizi-baldintzak okerragotzearekin eta haien oinarritzko eskubideak urratzearekin. Berriki izandako krisi ekonomikoak areagotu egin ditu pobrezia-egoerak emakumeengan, baita desberdintasunak ere, emakumeen beraien artean.

²¹ Lanbide, Análisis de la población ocupada de la CAE a través de la Muestra Continua de Vidas laborales 2015, 2017.

Kontuan hartu behar da *“autonomia ekonomikoaren kontzeptua diru-sarreraren autonomiarena baino zabalagoa dela, beste alderdi batzuk ere hartzen dituelako kontuan, hala nola zenbait eremutarako sarbidea -zerbitzu publiko edo kredituetara, prestazio sozialetara eta erabaki-guneetara- eta pertsonen autoestimua”*²². Horregatik, programa honek generoaren arabera desberdintasun ekonomikoak gutxitzeari helden dio, lana bi helburutan ardaztuta: emakumeentzat kalitatezko enplegua sortzea eta pobreziaren feminizazioa gutxitzea.

Datu batzuei esker, ikus daiteke EAE nondik abiatzen den emakumeen autonomia ekonomikoari dagokionez. Datu horiek “Emakumeak eta Gizonak Euskadin, 2016ko Zifrak” txostenetik atera dira, 2015eko informazioan oinarrituta, hala nola, Pobreziaren eta Gizarte-Ezberdintasunen Inkestatik. Hona hemen:

ENPLEGUA

- Emakumeen jarduera-tasa ehuneko 11 puntura dago gizonen jarduera-tasatik.
- Emakumeen enplegu-tasa handitu egin da azken 25 urteotan: % 27,1etik % 44,3ra pasatu da (ehuneko 17,2 puntu).
- Gizonen enplegu-tasa ehuneko 7 puntu murriztu da: % 60,5etik % 53,5era pasatu da.
- 2015ean emakumeek guztira izandako ekintzailatza-tasa 3,1 da, eta gizonena, 3,6.
- Emakumeak lanaldi partzialeko biztanleria okupatu osoaren % 77,5 dira, eta lanaldi osoan enplegatutako pertsonen % 40,1.
- Kontraturik ez duten soldatako pertsonen segmentuan emakumeak dira gehienak, 10.281 emakume baitaude egoera horretan.
- Lan-merkatuan ere lana sexuaren arabera banatuta dago oraindik ere: adar batzuk oso maskulinizatuta daude, eta beste batzuk, oso feminizatuta, eta azken horietan daude zaintza-lanekin lotuta daudenak.

ERRENTA

- 2014. urtean, emakumeen batez besteko errenta pertsonala 14.711 eurokoa zen, gizonen batez besteko errenta pertsonala baino ia 10.000 euro txikiagoa.
- 2016an, emakumea buru den etxebizitzak EAEko pobrezia kasuen % 49,7 ziren, 2008. urtean (% 33,9) baino 15 puntu gehiago.
- 18 urtetik gorako emakumeen % 33,4k ez du errentarik jasotzen edo jasotzen duen errenta urtean 4.500 euro baino gutxiagokoa da; egoera horretan dauden gizonak % 18,8 dira.
- Emakumeen % 45,3k batez beste 9.000 euro baino gutxiagoko errenta du (gizonen kasuan ehuneko hori % 25,4 da), eta batez beste 18.000 euro baino gutxiagoko errentarekin daude 10 emakumetatik zazpi (% 69,3); gizonen kasuan ehuneko hori ez da % 44ra iristen.
- Enpleguaren bidez jasotako batezbesteko irabaziei dagokienez, EAEko emakumeak buruan daude Estatuan, soldata bidezko diru-sarrerei dagokienez.

²² Larrañaga Sarriegi, Mertxe, y Martínez Tola, Elena, “Desigualdades económicas de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco”, Economía Feminista: Enfoques y Propuestas, Ekonomiaz, 91 zk., Eusko Jaurlaritza, 2017.

- EAEEn, emakumeen soldata gizonen soldataren % 76 da.
- EAEko emakume pentsiodunen artean, talderik handienak (% 47,2) alarguntza-pentsioa jasotzen du; gizon pentsiodunei dagokienez, talderik handienak (% 82,4) erretiro-pentsioa jasotzen du.
- Emakumeek pentsio txikiagoak jasotzen dituzte tipologia guztietan, alarguntza-pentsioan izan ezik. Azken horietan ikusten da emakumeen erretiro-pentsioak txikiagoak direla haien bikoteak geratzen direnean alargun.
- 10.010 alarguntza-pentsio 300 euroz azpitikoak dira, hots, muturreko pobrezia-aren atala-searen azpitik kokatzen dira, eta 48.903 pentsio osagarrik hilean 648,59 euroz azpitiko zenbatekoak ematen zituzten.

II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO

4. PROGRAMA: EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA

4.1. LAN GEHIAGO ETA HOBEAK SORTZEA

4.1.1 Emakumeen jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	• Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Osasuna; Lana eta Justizia; Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa). • Foru-aldundiak. • Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	EAEko biztanleriaren jarduera tasaren bilakaera, sexuaren, adinaren eta hezkuntza-mailaren arabera. Lanaldi osoko lana duten 16 urteko eta gehiagoko herritar landunen ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: enpleguaren dimentsioa. EAEko 16 eta 29 urte arteko herritarren jarduera, okupazio eta langabezia tasak. Lan bizitzaren iraupen urteak. Adierazle estrategikoa. GBI: enpleguaren dimentsioa. Hezkuntzan, osasunean eta gizarte-zerbitzuetan lan egiten duten 16 urteko eta gehiagoko herritar landunen ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: enpleguaren dimentsioa. Lan-ordutegia familiako eta gizarteko betebeharrekin uztartzeko gaitasun oso ona dutela uste duten soldatapeko eta pareko herritarren ehunekoa, sexuaren arabera. Adierazle estrategikoa. GBI: enpleguaren dimentsioa.

4.1.2 Enplegua eta autoenplegua sustatzen duten emakumeen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	• Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Enplegua eta Gizarte Politikak; Lana eta Justizia; Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa). • Foru-aldundiak. • Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Ekintzailtzako jarduera-tasaren bilakaera, sexuaren arabera. Hasierako fasean (sortu berria edo berria) dauden enpresen ekintzailtza-tasaren bilakaera, sexuaren arabera. Bere jardueraren ondorioz, 42 hilabetetik gorako epean soldatak ordaindu dituen enpresa bat sortu duen 18 eta 64 urte arteko biztanleriaren ehunekoaren bilakaera.

4.1.3 Emakumeek sustatutako enpresa-proiektu finkatu, lehiakor eta nazioartekoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Lana eta Justizia; Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Merkatuan lehia txikia edo lehiarik ez dutela hautematen duten ekintzaileen ehunekoaren bilakaera, sexuaren arabera. Ekintzaileen ehunekoaren bilakaera, erabiltzen dituzten teknologiaren antzintasunaren eta sexuaren arabera. Ekintzaileen ehunekoaren bilakaera, atzerrian egindako salmenten proportzioaren eta sexuaren arabera.

4.1.4 Eremu akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan emakume ikerlarien kopurua handitzea, eta sektore aurreratuenetan eta teknologiak gehien erabiltzen dituztenetan emakume langileen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Osasuna; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Ikerkuntzan lan egiten duten emakumeen ehunekoaren bilakaera. Ikerketa proiektuen buru diren emakumeen ehunekoaren bilakaera. Teknologiak gehien erabiltzen dituzten sektoreetan lan egiten duten emakumeen ehunekoaren bilakaera.

4.1.5 Zainketarekin lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzea, sektore horretan kalitatezko enplegua sortuz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Enplegu-sorgune berriei lotutako zainketa-lanak duintzea eta haien kalitatea hobetzea ahalbidetuko duten ikerketen kopurua. Zainketa-lanei lotutako enplegu-sorguneak erabat garatzeko egiten diren sentikortze- eta prestakuntza-ekintzen kopurua.

4.1.6 Prekarietate-baldintza berezietan gauzatzen diren lan feminizatuen lan-baldintzak eta gizarte-es-taldura hobetzea; besteak beste, zainketako lan ordainduetan eta lehenengo sektorean egiten direnetan.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Lana eta Justizia; Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	EAEko 16 eta 64 urte arteko biztanleria soldatadunaren ehunekoa, kontratu-motaren (mugagabea, aldi batekoa eta kontraturik gabe), sexuaren eta jarduera-sektorearen arabera. EAEko 16 urtetik gorako biztanleria, Gizarte Segurantzako afiliazio-egoerari erreparatuz, jarduerarekiko harremanaren eta sexuaren arabera. Langabetuek jasotako laguntzen kopuruaren bilakaera, laguntza-motaren (ordaindutakoaren arabera prestazioa, ordaindutakoaren arabera ez diren sorospenak eta ohiz kanpoko laguntzak) eta sexuaren arabera. Lan-istripuen eta lanak sortutako gaixotasunen bilakaera, sexuaren arabera. EAEko emakumeen eta gizonen lan-baldintzei buruz genero-ikuspegia erabiliz egindako azterketak. EAEko ustiategiaren titular edo titularkide diren nekazaritzako emakume langileen ehunekoa bilakaera.

4.1.7 Genero-aldea murriztea emakumeek eta gizonen ordaindutako lanean eta prestakuntzan ematen duten denboran, osoko lan-zama handitu gabe.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeek eta gizonen ordaindutako lanean eta prestakuntzan ematen duten batez besteko denboraren aldearen bilakaera. EAEko emakumeen eta gizonen batez besteko gizarte-denbora ordaindutako eta ordaindu gabeko lanean. Azken lau asteetan hezkuntza arautuko edo ez arautuko jardueraren batean parte hartu duten 15 urteko eta gehiagoko herritarren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: ezagutzaren dimentsioa.

4.1.8 Emakumeen eta gizonen batez besteko urteko soldata gordinen arteko aldea txikitzea, batez ere, alde handiena duten sektoreetan.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Lana eta Justizia; Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Soldatapeko eta pareko herritarren ordainsari garbiaren batez besteko balioa (azken hila-betean kobratutako erosteko ahalmen unitateak). Adierazle estrategikoa. GBI: diruaren dimentsioa. EAEko emakumeen eta gizonen urteroko batez besteko irabazien bilakaera, jarduera-sektorearen arabera. EAEko emakumeen eta gizonen urteroko batez besteko irabazien bilakaera, kontratu-motaren arabera.

4.1.9 Emakumeen eta gizonen pentsioen arteko alde ekonomikoa murriztea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	EAEko ordaindutakoaren arabera pentsioen hileko batez besteko zenbatekoaren bilakaera, sexuaren arabera. EAEko ordaindutakoaren arabera ez diren pentsioen hileko batez besteko zenbatekoaren bilakaera, sexuaren arabera. Emakumeek eta gizonak jasotako erretiro-pentsioen batez besteko zenbatekoaren bilakaera. EAEko emakumeek eta gizonak jasotako alarguntza-pentsioen batez besteko zenbatekoaren bilakaera.

4.1.10 Lantokietan sustapen profesionala izaten duten emakumeen ehunekoa handitzea, jakinarazitako prozesu gardenen bidez.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Enplegua eta Gizarte Politikak; Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Lana eta Justizia; Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Itxaropen profesionalak enplegua bera, langileak igoera bat lortzeko hautematen dituen aukerak, langileak lana galtzeko hautematen dituen aukerak eta erakundeko langile murrizketa esperientziak kontuan hartuta neurtzen dituen indizea. Adierazle estrategikoa. GBI: enpleguaren dimentsioa. Sustapen profesionaleko prozesuak genero-ikuspegia erabiliz aztertzen dituzten EAEko enpresen eta erakundeen berdintasun-diagnostikoen kopuruaren bilakaera. Emakumeek sustapen profesionalean komunikatutako prozesu gardenen bidez parte har dezaten neurriak txertatzen dituzten enpresen eta erakundeen berdintasun-planen kopuruaren bilakaera.

4.2. POBREZIAREN FEMINIZAZIOA MURRIZTEA

4.2.1 Pobreziako eta/edo gizarte-bazterkeriako arriskuan edo egoeran dauden emakumeen ehunekoa murriztea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Familiako batez besteko per capita diru-sarrera baliokidea 16 urteko eta gehiagoko herritarren artean (erosteko ahalmen unitateak). Adierazle estrategikoa. GBI: diruaren dimentsioa. Pobrezia arriskuan ez dauden 16 urteko eta gehiagoko herritarren ehunekoa (familiako per capita errenta baliokidea medianaren % 60 edo gehiago denean). Adierazle estrategikoa. GBI: diruaren dimentsioa. EAEko 18 urtetik gorako emakume eta gizonen ehunekoa, errenta-maila pertsonalari erreparatuz, Lurralde Historikoaren arabera. 20 eta 80 errenta-kintil arteko diru-sarrerak dituzten 16 urteko eta gehiagoko herritarren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. GBI: diruaren dimentsioa.

ADIERAZLEAK	Pobrezia eta prekarietate errealeko egoerak EAEn, sexuaren arabera. Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren titularren karakterizazioa, adinaren eta jaiotze-eremu geografikoaren arabera. EAEko pobrezia-aren feminizazioari ikuspegi intersektionaletik eta ekonomikoak ez diren beste alderdi batzuk txertatuz ekiten dioten ikerketen kopurua.
-------------	---

4.2.2 Ezkutuko ekonomian lan egiten duten emakumeen kopurua murriztea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Ezkutuko ekonomian egiten diren lanak erregulatzeko sustatutako enplegu-ekimenak. Etxeko langileei buruzko araudi berezian izena eman dutenen kopuruaren bilakaera.

4.2.3 Erakundeek eskainitako erantzunak eta baliabideak (zerbitzu sozialak, gizarteratzekoak, ekonomikoak, osasuna, hezkuntza, kultura, enplegua, justizia, segurtasuna eta etxebizitza) premia espezifikoak edo pobrezia-ko eta/edo bazterkeria-ko arriskuan edo egoeran dauden emakumeen beharretara hobeto egokitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Kultura eta Hizkuntza Politika; Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Erakundeek eskainitako erantzun eta baliabideak euren erantzun eta baliabideak pobrezia egoeran edo arriskuan dauden, gizarte bazterketa egoeran dauden edo/eta behar espezifikoak dituzten emakumeen beharretara egokitzeko . Genero-ikuspegitik egindako ebaluazioak, erakundeek eskainitako erantzun eta baliabideak pobrezia egoeran edo arriskuan dauden, gizarte bazterketa egoeran dauden edo/eta behar espezifikoak dituzten emakumeen beharretara egokitzen diren aztertzeak.

4.2.4 Emakumeek beren bizi-ziklo osoan diru-sarreraren segurtasuna izatea bermatzera bideratutako hainbat proposamenen buruzko gogoeta-guneak sustatzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Gauzatutako hausnarketa-guneen kopurua. Emakumeek beren bizi-ziklo osoan diru-sarreraren segurtasuna izatea bermatzera bideratutako hainbat proposamenen bideragarritasuna (adibidez, oinarritzko errenta unibertsala).

5. PROGRAMA.

ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA

“Ekonomia politiko feminista batek, edo ekonomia feminista batek, helburu nagusitzat du genero-desberdintasuna sortzen eta erreproduzitzen dituzten mekanismoak argitzea, desberdintasuna ezabatzerik dagoen ikusteko, eta, hala bada, nola ezabatu ikusteko”²³. Horregatik, ekonomia feminista, pentsamendu-ildo bakarra ez den arren, bat dator errealitate sozioekonomikoa eraldatzearekin, eta mekanismo jakin batzuk azpimarratzen ditu: “langileen zati handi batentzat onartezinak diren lan-baldintzei eusten dieten mekanismoak, emakumeek egiten dituzten zaintza-lanez baliatzen direnak lan-indarra benetako kostuaren oso azpitik lortzeko”²⁴. Horrek paradigma aldatu beharra dakar, zeren eta ekonomia feministak bizitza erdigunean jartzea proposatzen baitu, jasangarria izan dadin iraunkortasunari, bizi-kalitateari eta justizia- eta ekitate-mailari dagokienez, herritar guztientzat. Paradigma berri bat, ahalbidetzen duena pertsona guztiek kalitatezko enplegua izatea bizitza osoan eta zaintza-beharrak ondo beteta izatea, zaintza-lanak egin beharregatik inor ez dadin behartuta egon diru-sarrerei eta ez bizitza pertsonalari uko egitera.

VII. Planak badaki ekonomia feministak proposatzen duen eraldaketa sozialak eta ekonomikoak beste prozesu bat eskatzen duela, proposatzen duen plangintzak hartzen duen prozesua baino zabalagoa, integralagoa eta konplexuagoa. Hala ere, lagundu egin nahi du eraldaketa honetan, hausnarketaren bidez eta alternatibak sortuz. Horiek helburu gisa deskribatzen dira, eta politika publikoa egiteko beste modu bat osatzen dute, Europako iparraldeko herrialdeek egiten duten moduaren antzekoagoa, haren oinarrian baitago lanaren sexuaren araberako banaketa berrikustea eta ezabatzea.

Horregatik, ondoren zehazten diren bezalako gaiei heltzea planteatzen da:

- Zaintza-lanak ikusgarriago jartzea eta hobeto balioestea; horretarako, analisi eta politika makroekonomikoetan zaintza-lanak jasotzen dituzten datuak erabiliko dira. Ildo horretan esan behar da, EAE (Eustaten bidez) Estatuko erkidego bakarra dela bost urtean behin denboraren erabilerei buruzko inkestak egiten dituen (1993az geroztik) eta Etxeko Ekoizpenaren Kontu Satelitea argitaratzen duena; kontu horretan, diru-balioa ematen zaie zaintza-lanei, eta aukera ematen da emakumeek eta gizonek lan horietan egiten duten ekarpena ekonomikoki neur-tzeko.
- Zerga-politikan genero-analisia txertatu beharra, lagundu ahal izateko beste gizarte-eredu bat lortzen, barne hartuko dituen zaintza-lanak, pertsonen bizitza-ziklo osorako.
- Gizarte-antolamendu berri bat, non zaintza-lanak Estatuaren, merkatuaren, familien eta gizarte zibilaren artean banatuko diren. Horrek gauza asko dakartza: emakumeek, berez, ez dituzte bere gain hartzen zaintza-lanak; lanaren sexuaren araberako banaketa apurtzen da, zeren eta, azterlan askotan egiaztatzen denez, ez du inolako funtzio ekonomikorik eta ez da ez efizien-tea ez jasangarria; aurrera egiten da baimenak parekatzean, edozein dela ere gurasoa, sexua edo familia-mota; haur hezkuntzarako eskubidea unibertsal bihurtzen da zero urtetik aurrera, eta hezkuntza-sisteman sartzen da; ordutegiak eta lan-denborak arrazionalizatzen dira, eta mendekotasuna modu unibertsalean estaltzen da sistema publikotik²⁵.

²³ Pazos, M., “Apuntes para una economía feminista,” *Economía feminista, enfoques y propuestas*. Ekonomiaz, 91 zk., Eusko Jaurlaritza, 2017.

²⁴ Carrasco, C., “La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción,” *Economía feminista, enfoques y propuestas*. Ekonomiaz, 91 zk., Eusko Jaurlaritza, 2017.

²⁵ Pazos, María, “Apuntes para una economía feminista,” *Economía feminista, enfoques y propuestas*, Ekonomiaz, Eusko Jaurlaritza, 2017.

Datu batzuei esker, ikus daiteke EAE nondik abiatzen den programa honi dagokionez. Datu horiek, funtsean, "Euskal Soziometroa: Familia, 62" txostenetik atera dira (2016an argitaratutako txostena), bai eta "Emakumeak eta Gizonak Euskadin, 2016ko Zifrak" txostenetik ere (2015eko informazioan oinarrituta). Hona hemen:

ZAINTZA-LANEN BALIOA

- Emakumeen % 70k uste du haurrak izatea oztopoa dela emakumeen karrera profesionalerako. Gizonen % 13k gauza bera uste du.
- 0-10 bitarteko eskalan, emakumeek hurrekin pasatzen duten denborarekiko duten asebetetzea 6,8koa da, eta gizonena 6,2koa.
- Emakumeek 6 batekin baloratzen dute ezkontideak edo bikotekideak etxeko-lanetan emandako denbora, eta gizonek, 7,3rekin.
- Gizonek uste dute aitatasun-baimena erabiltzeak dakarren kaltea zertxobait handiagoa dela (2,9) emakumeek amatasun-baimena erabiltzean hautematen duten kaltea (2,5) baino.

ZAINTZA-LANEN INPAKTUA

- Emakume landunen ustez, familia-arrazoiak eragindako lanaldi-murrizketa eta/edo eszedentzia eskatzea da neurririk kaltegarriena.
- Emakumeen % 45ek bere lan-orduak murriztu ditu haurrak izatean; gizonen artean, berriz, % 5ek.
- Haurrak zaintzeko eszedentzien % 93 eta senitartekoak zaintzeko eszedentzien % 83,2 emakumeek eskatu dituzte.

ZAINTZA LANETAN EMANDAKO DENBORA

- 2015ean, EAEko emakumeek egunean batez beste 2,1 ordu eman dituzte mendeko pertsonak zaintzen eta etxeko lanak egiten.
- Gizonen denbora gehiago eman dute mendeko pertsonak zaintzen (1,5 ordu) etxeko lanetan baino (1,2 ordu).
- Etxeko lanak ohikotasunez egiten ditu emakume aktiboen % 88k.
- Lan-merkatuan lan egiten duten emakumeek egunean 4,5 ordu ematen dituzte beren haurrak zaintzen. Gizon landunek 1,6 ordu gutxiago ematen dituzte horretan.
- Emakume landunak gehiago dira etxeko lanak ohikotasunez egiten dituztenen artean (% 54,7). Gizon landunen kasuan, aldiz, segmentu bakoitzean % 70 baino gehiago dira sekula ez, aldian behin edo gutxitan egiten dituztenak.

II. ARDATZA. EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO

5. PROGRAMA: ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA

5.1. ZAINKETA BIZITZAREN JASANGARRITASUNERAKO EZINBESTEKO BALDINTZA DELA SOZIALKI ONARTZEA

5.1.1 Zainketa-lanak naturalki emakumeen ardura direla ukatzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea, eta lan horiek gizarte-premia bat direla eta haiek betetzean gizonak, erakundeak, enpresak eta erakunde publikoak eta gizarte zibila inplikatzeko beharrezkoa dela ulertzen duten gazteen eta helduen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Haurrak, adinekoak edo/eta mendeko pertsonak zaintzeari denbora eskaini ohi dioten 18 urteko eta gehiagoko herritarren ehunekoa. Adierazle estrategikoa. Genero-berdintasunaren indizea: denboraren dimentsioa. Erakundeek bateratze erantzunkideari ematen dioten laguntzari buruzko gizarte-perzeptzioa.

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.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Amatasun- eta aitasun- lizentziak derrigorrez aitzak eta amak hartu behar dituztela edo nork hartu norberak aukeratu behar duela pentsatzen duten gizonen ehunekoa, adinaren arabera. Gizonek berdintasunerako prestakuntza- eta sentikortze-ekintzetan duten parte-hartzearen bilakaera, Gizonduz programaren esparruan.

5.1.3 Batetik, gaur egun zainketarako dagoen arreta-eredua eta, bestetik, gero eta handiagoa den zainketen eskari zabala nola egokitu aztertzea, erantzuna hobetzeko xedez, erantzunkidetasuneko eta zainketa-lanen onarpen sozial eta ekonomikoko ikuspegi batetik.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Zainketarako arreta-eredua dagoen eskarira nola egokitzen den aztertutako ikerketen kopurua. EAEko zainketa-lanetarako baliabide publikoen mapan txertatutako hobekuntzak, dagoen eskaintza eskaera berriekin bat etor dadin. EAEan martxan jarritako adineko pertsonentzako elkarlaneko etxebizitzaren kopurua.

5.1.4 Eztabaida publikoa sustatzea, zertarako eta, gaur egungo eredu ekonomikoaren bidez, bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako garapen-eredu bat bultzatzeko.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Gaur egungo eredu ekonomikoa bizitzaren jasangarritasunean oinarritutako ereduarekin bat etorrarazteari buruzko eztabaida publikoa sustatzeko sortutako ekimenen kopurua eta mota.

5.2. ORDAINDU GABEKO ZAINKETA-LANAK IKUSARAZTEA ETA HORIEN BALIOA AITORTZEA

5.2.1 Ordaindu gabeko zainketa-lanak azterketa makroekonomikoan txertatzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ogasuna eta Ekonomia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Etxeko lanaren kontu satelitearen emaitzetatik abiatuta EAEn sustatutako ekimen ekonomikoak. Ordaindu gabeko zainketa-lanak azterketa makroekonomikoan txertatzeko EAEn egindako ikerketen kopurua.

5.2.2 Ordaindu gabeko zainketa-lanak politika fiskaleko azterketan txertatzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ogasuna eta Ekonomia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	0 urtetatik hasita kalitateko hezkuntza jasotzeko eskubidea orokortzera eta hezkuntza-sisteman txertatzera zuzendutako gastu publikoaren bilakaera. EAEko pertsona guztien autonomia funtzionala bermatzera zuzendutako gastu publikoa. Zergen eta laguntzen sistema banan-banan ezartzeko abiarazitako ekimenak (baterako zergen ordainketa ezabatzea, familia-estatusari lotutako eta/edo enpleguarekin bateragarri ez diren desgrabazioak/laguntzak eta abar). EAEn guraso bakarreko etxeez arduratzen diren emakumeei zuzendutako gastu publikoaren bilakaera.

5.3. ZAINKETEN ANTOLAKUNTZA SOZIAL BERRI BAT BABESTE, HORIEN GAINEKO ARDURAK BIRBANATZEKO

5.3.1 Generoen arteko desoreka murriztea emakumeek eta gizonen ordaindu gabeko zainketa-lanetan ematen duten denboran.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeek eta gizonen zainketan eta etxeko lanetan emandako denboran dagoen genero-aldearen bilakaera. EAEko 16 urtetik gorako biztanleriaren bilakaera, etxeko lanak egiteko maiztasunaren, sexuaren eta jarduerarekin duen loturaren arabera. Biztanleria okupatuaren ehunekoa, ordutegi-motaren, malgutasunaren eta sexuaren arabera. Biztanleria okupatua ohiko lanaldiaren ezaugarriei (gaueko ordutegia, asteburuetako lana, etab.) erreparatuz, sexuaren arabera.

5.3.2 Haur eta gazteek zainketa-lanak egiten ematen duten denbora handitzea, mutilei arreta berezia jarritz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	16 urtetik gorako biztanleriak zainketan eta etxeko lanetan ematen duen batez besteko denboraren bilakaera, sexuaren arabera. EAEko biztanleria okupatuaren bilakaera zainketa-lanetan (etxeko lanak, adingabeen zainketa eta mendekoen zainketa) emandako eguneko orduen, sexuaren eta adinaren arabera.

5.3.3 Bateratze erantzunkideko neurriei heltzen dieten gizonen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Aitatasuneko prestazioen bilakaera EAEn. Zainketak direla-eta lansaioa murrizten duten gizonen kopuruaren bilakaera. Gizonek beren seme-alabak eta familiakoak zaintzeko hartutako eszedentzien ehunekoaren bilakaera.

5.3.4 Bateratze-neurriei heltzeko gizonek eta emakumeek hautematen duten zailtasun-maila murriztea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Biztanleria okupatuaren bilakaera bateratzearen hainbat alderdi (zainketak, etxeko lanak, burokrazia-gestioak, norberaren jarduerak) uztartzeko zailtasunari erreparatuz, sexuaren eta adinaren arabera. Biztanleria okupatuaren bilakaera bateratzeari lotutako beste alderdi batzuek (amatasuna, aitatasuna eta eszedentzia) eragindako kalteei erreparatuz, sexuaren arabera. EAEko biztanleria okupatua, baimenak eskatzeko zailtasun-mailari erreparatuz, sexuaren eta adinaren arabera.

5.3.5 Amatasuneko eta aitatasuneko baimenak parekatzeko aukera sustatzea, berdinak eta besterenezinak izan daitezen.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Gurasoen baimenak sexuaren edo familia-motaren arabera bereizi gabe parekatzea sustatzeko EAEn abiarazitako ekimen-motak (baimen berdinak, besterenezinak eta % 100ean ordainduak).

5.3.6 Zainketako erantzunkidetasuna handitzea sektore pribatuko enpresetan.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Enplegua eta Gizarte Politikak; Lana eta Justizia; Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Alor horretan legalki dituzten betebeharretatik harago, neurrien bidez zainketak ematea-rekin konpromisoa duten sektore pribatuko enpresetako berdintasun-planen kopuruaren bilakaera. Zainketarekiko enpresa-erantzunkidetasunaren arloko jardunbide egoki modura identifikatutako esperientzia-kopurua.

5.3.7 Administrazio eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Alor horretan legalki dituzten betebeharretatik harago, administrazioek eta enpresa publikoek hartutako bateratze erantzunkideko neurrien kopuruaren bilakaera eta mota. Bateratze erantzunkideko neurriak hartzeko administrazioek eta enpresa publikoek egingandako gastuaren bilakaera.

5.3.8 Haurren, adinekoen eta mendekotasun egoeran dauden pertsonen beharrei erantzuteko gizarteko eta komunitateko zerbitzuen estaldura eta ordutegi-malgutasuna handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Foru-aldundiak.
ADIERAZLEAK	Desgaitasuna duten pertsonentzako egoitza eta eguneko zentroetako erabiltzaileen ehunekoaren bilakaera, sexuaren eta adinaren arabera. Adinekoentzako egoitza eta eguneko zentroetako erabiltzaileen ehunekoaren bilakaera, sexuaren eta adinaren arabera. Haurren beharrei erantzuteko zerbitzuen ordutegi-malgutasuna handitzeko abian jarritako ekimenak. Mendekotasun egoeran dauden pertsonen beharrei erantzuteko gizarteko eta komunitateko zerbitzuen ordutegi-malgutasuna handitzeko abian jarritako ekimenak. Haurrak, adinekoak eta mendekotasun egoeran dauden pertsonak zaintzeko zerbitzu publikoen estaldurarekiko erabiltzaileek eta/edo familiek duten poztasun-maila.

5.3.9 Herritarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Genero-ikuspegi intersektzionaletik abiatuta herritarrei zuzendutako EAEko zerbitzu publikoen ordutegien azterketa. Herritarrei zuzendutako zerbitzu publikoen ordutegi-malgutasuna handitzeko identifikatutako eta abian jarritako ekimenak.

5.3.10 Bateratze erantzunkidea eta pertsonen autonomia erraztuko duten lurralde- eta hirigintza-plangintzako eta etxebizitzaren, gune publikoen eta garraiobide jasagarrien diseinuko irizpideak identifikatzea eta aplikatzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Sailak (Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak; Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Lurraldearen antolamenduko eta hirigintzako planetan genero-ikuspegia txertatzeko jarraibideen ezarpen-maila. EAEko 16 urtetik gorako ehunekoaren bilakaera, erabiltzen duten garraiobideari (publikoa, pribatua, oinez/bizikletaz) erreparatuz, sexuaren arabera. Emakumeek eta gizonek joan-etorrietan (lana, ikasketak, zainketa-lanak eta abar) emandako denboraren batezbestekoaren bilakaera, ekonomia-jarduerarekiko loturaren eta sexuaren arabera. Hiri-autobus, hiri arteko autobus, tren eta geltoki irisgarrien ehunekoa. Eskolara joateko ibilbide edo bide seguruak dituzten ikastetxeen ehunekoa.

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

Emakumeen aurkako indarkeria giza eskubideen urraketa larria da. Gizonek emakumeen aurka emakume izateagatik baliatzen duten indarkeria da, eta hala baliatzen da genero-diskriminazioen ondorioz eta gizarte-eredu ez-pareko eta hierarkiko honetan gizonek emakumeekiko duten boterearen ondorioz, emakumeak mendekotasun-egoeran baitaude haiekiko. Hori dela eta, eskubideak bermatzeko ikuspegitik, ardatz honen helburua da EAEko erakunde publikoen ekintza bideratzea, emakumeek eta beste biktima batzuk –haien seme-alabak, esaterako– indarkeriarik gabe bizi daitezen.

VII. Planean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean egiten den definizioarekin bat etorritik, eta emakumeen aurkako indarkeria eta etxeko indarkeria prebenitzeari eta haren aurka borrokatzeari buruzko Europako Kontseiluaren Hitzarmenari (2011ko maiatzaren 11, Istanbul) jarraikiz, emakumeen aurkako indarkeriatzat hartzen da generoan oinarritutako indarkeria oro, zeinak berekin dakarren edo ekar dezakeen emakumeek kalte edo oinaze fisikoa, sexuala, psikologikoa eta ekonomikoa jasatea, baita mehatxuak, bortxa eta askatasun-gabetze bidegabeak ere, bizitza publikoan edo pribatuan.

VII. Planaren ondorioetarako, emakumeen aurkako indarkeriaren adierazpenak dira honako hauek (eta horregatik heltzen zaie programetan): bikotekidearen edo bikotekide ohiaren indarkeria, emakumeen eta neskatilen aurkako sexu-indarkeria -barne direla sexu-abusua, sexu-erasoa eta sexu-jazarpena, edozein eremutan-, emakumeak eta neskatilak salerostea, sexu-esplotazioa, emakumeen genitalen mutilazioa, feminizidioa, adin goiztiarreko ezkontza, ezkontza hitzartua edo behartua, bai eta beste edozein indarkeria modu ere, emakumeen osotasuna edo askatasuna urratzen duena eta EAErentzat erreferentzia den araudian aurreikusita dagoena. Araudi horrek, nazioartekoa eta estatukoa izanda ere, erregulazio-esparru propioa du EAEn. Hona hemen:

ESPARRU JURIDIKOA	VII. PLANAREKIKO LOTURA
4/2005 Legea. VII. KAPITULUA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA	
1. atala. Ikerketa, prebentzioa eta prestakuntza	6. PROGRAMA
2. atala. Etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktimak artatzea eta babestea	7. ETA 8. PROGRAMAK
Erakundearteko II. Akordioa, etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei laguntza hobea emateko.	8. PROGRAMA

Emakumeen aurkako indarkeria, mota eta adierazpen guztietan, gero eta gehiago gaitzesten da eremu guztietan. Halaber, gero eta gehiago onartzen da berdintasun-pedagogia dela hura prebenitzeko gakoa. Gainera, egia da errealitate horrekiko arretan gero eta hobekuntza normatibo, tekniko eta sozial gehiago sartu direla, erakunde publikoen ardura baita emakumeen aurkako indarkeriari behar

besteko prestutasunez ekitea, behar diren neurriak hartuz indarkeria prebenitzeko eta biktima guztiak osoki artatzeko, guztiz oneratzen diren arte. Hala eta guztiz ere, hobetu beharreko eremu asko daude oraindik ere. Emakundek 2016ko datuak erabiliz egindako EAEko emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datu estatistikoen azterketa eta interpretazioa txostenaren arabera, hau egiaztatzen da:

- 2016. urtean, Ertzaintzak indarkeria hori pairatu zuten 3.774 emakume erregistratu zituen. Horietatik % 77k beren bikotekideen edo bikotekide ohien erasoak pairatu zuen, eta % 18k, beste senide batzuen; % 5 sexu-askatasunaren aurkako delituak izan ziren (sexu-erasoak, jazarpena eta abar). Indarkeria-motaren eta erasotzailearekiko harremanaren arabera erregistratutako indarkeria kasuen ehunekoen banaketa antzekoa zen 2016an eta aurreko urteetan.
- Artatutako biktimen % 54,61 Bizkaian bizi zen, % 29,92, Gipuzkoan eta % 15,45, Araban. Bestalde, hiriburuetan eta udalerri handietan daude biktimizazioen (esku-hartze polizialen) kopuru handienak.
- Erregistratutako datuek erakusten dutenez, EAEko batez besteko biktimizazio-tasa 41,75koa da 10.000 emakumeko.
- Ez dago bizirik atera den biktimaren profil jakinik, eta adinez nagusiagoak diren emakumeak eta gazteak ere kaltetzen ditu indarkeriak. 2016an errealitate horri aurre egin zioten emakumeen % 34,47k 30 urte baino gutxiago zituen, eta % 14,92k, 50 urte baino gehiago. Erasotzaileen % 57,88 hogeita hamaika urtetik berrogeita hamar urtera artekoa zen, eta % 24,08, hamazortzi urtetik hogeita hamar urtera artekoa.
- Emakumeen % 62,71 EAEn edo beste autonomia-erkidego batzuetan jaioa zen, nahiz eta datuek adierazten duten emakumeen aurkako indarkeriak prebalentzia handiagoa duela emakume migratzaileen artean, EAEko emakumeen guztizko biztanleriaren % 6,14 baitira horiek (biktimen % 64,43 Amerikatik etorritakoa da; % 18,41, Europako beste herrialde batzuetatik; % 17,93, Afrikatik eta % 2,23, Asiatik).
- 2002tik 2016ra bitartean, 39 emakume erail dituzte EAEn, indarkeria dela-eta.
- 2014an, emakumeei genitalak mutilatzen dizkieten herrialdeetatik datozen 3.680 emakume bizi ziren EAEn. Horietatik 1.018, neskak.
- Erasotzaileetako asko mutil gazteak dira. Nahiz eta erasotzaile gehienak (% 58,05) 31 eta 50 urte bitartekoak izan, nabarmendu behar da 2016ko lehen seihilekoan emakumeen aurka indarkeria erabili zuten lau gizonetatik bat (% 27,08) 30 urte baino gutxiagokoa zela. Gizon adingabeak erasotzaile guztien % 3 inguru dira.

Esparru horretatik abiatuta, VII. Planaren bidez politika efikazagoak eta eraginkorragoak ezarri nahi dira, eta horrekin, erdigunean jarri nahi dira bizirik atera diren biktimak (eskubideen titular direnen aldetik) eta indarkeriak haien bizitzetan dituen ondorioak. Ondoren, ardatz honek dituen hiru programei dagokienez, jasotzen diren hobekuntzetako batzuk deskribatuko dira:

- «Sentsibilizazioa eta prebentzioa» deitutako 6. Programaren bitartez:
 - Biktimak berriz biktimizatzea saihestea, indarkeria estrukturala eta kulturala murrizteko.
 - Emakumeen aurkako indarkeriaren arloan ezagutza hobetzea eta Istanbulko Hitzarmenean jasotako beste biolentzia modu batzuk aztertzea.
 - EAEn esparru guztietan indarkeriaren arloan esku hartzen duten profesionalen etengabeko trebakuntza jasangarria sustatzen jarraitzea, emakumeen ahalduntze pertsonalaren ikuspegia txertatuz. 2015etik, 500 profesional baino gehiagok jaso dute indarkeriaren arloko oinarritzko prestakuntza Emakunderen eskutik EAEn.
 - Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa indartzea eta finkatzea, nahitaezko ezkontzak, emakumeen genitalen mutilazioa eta praktika kulturekin erlazionatutako beste indarkeria-agerpen batzuk barne.
- «Hautematea, Arreta Ematea eta Konpontzea» deitutako 7. Programaren bitartez:
 - Esku-hartzea indarkeriaren arretako nazioarteko kalitate-estandarrekin bat etorraraztea.
 - Arreta emateko sistemaren eskuragarritasuna eta erabilgarritasuna hobetzea, hainbat aldagai barne hartuz.
 - Berariazko baliabide eta zerbitzuek gizakien salerosketaren biktimei erantzuna ematea.
 - Biktimek enplegua eskuratzeko dituzten aukerak hobetzea.
 - Arreta emateko sisteman txertatzea norbanakoek eta taldeek kaltearen ordaina jasotzeko eskubidea.
- «Erakundearteko Koordinazioa» deitutako 8. Programaren bitartez:
 - Indarkeriari buruzko EAEko araudia berrikustea.
 - Indarkeriaren arretaren arloko erakundearteko koordinaziorako EAEko protokoloa eguneratzea.

Taula honek VII. Planak emakumeen ahalduntzerako ezartzen dituen programak eta helburuak laburtzen ditu:

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK LORTZEKO PROGRAMAK ETA HELBURUAK	
6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.	6.1. Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea. 6.2. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea. 6.3. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa sustatzea eta finkatzea.
7. PROGRAMA: KALTEA HAUTEMATEA, ARRETA EMATEA ETA KONPONTZEA.	7.1. Emakumeen aurkako indarkeriaren antzemate goiztiarra handitzea. 7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea, ahalduntzearen ikuspegitik, esku-hartze horretan nazioarteko estandarrekin bat eginez. 7.3. Norbanakoek eta taldeek kaltearen ordaina jasotzeko duten eskubidea bermatzea.
8. PROGRAMA: ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA.	8.1. EAEn emakumeen aurkako indarkeria jorratzen duten erakundeen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea.

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

6.1.	Indarkeria estrukturala eta kulturala murriztea.	
	6.1.1	Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde dauden eta hori sustatzen duten pertsonak gero eta gehiago izatea, batik bat adingabeez arduratzen direnak, edo adingabeentzako eredu direnak.
	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 gisa aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz berriz biktimizatzea saihestuz.
	6.1.3	Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-trataera hobetzea, genero-desberdintasuna indarkeria sortzen duen elementu gisa ikus eta aurkez dadin, eta, emakumeak, euren borrokako eragile aktibo gisa.
	6.1.4	Desberdinkeria eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko harremana agerrarazten duten programa eta jardueretan parte hartzen duten pertsonen kopurua handitzea –batik bat mutil eta gizonena–, baita prebenitzen laguntzen dutenena eta indarkeriarik gabeko gatazken konponbidea sustatzen dutenena ere.
	6.1.5	Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa.
6.2.	Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea.	
	6.2.1	Informazioa biltzeko eta homogeneousizatzeko sistemak hobetzea, EAEen gertatutako emakumeen aurkako indarkeria-kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko.
	6.2.2	Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko eta haren adierazpenei buruzko jakintza hobetzea.
	6.2.3	Ez zaintzearekin lotutako emakumeen aurkako indarkeria-motak aztertzea, bereziki adineko emakumeetan eta dibertsitate funtzionala dutenetan, hala familian nola erakundeetan.
	6.2.4	Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horrek dituen ondorioei buruzko hausnarketa bultzatzea, indarkeria-mota berrietan arreta berezia jarritz.
	6.2.5	Bermatzea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten profesionalen prestakuntza jasangarria, nahikoa eta eremu eta ardura-maila guztietara egokitutakoa izatea.
	6.2.6	Beren esku-hartzean emakumeen ahalduztze pertsonala eta kaltea konpontzearen kontzeptua txertatzeko behar besteko trebakuntza duten profesionalen kopurua handitzea.
6.3.	Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa sustatzea eta finkatzea.	
	6.3.1	Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lana ugaritzea.
	6.3.2	Emakumeen genitalen mutilazioaren eta praktika kulturekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuen (adibidez, nahitaezko ezkontzak, behartutako abortuak eta antzutzeak eta ustezko ohorearen izenean egindako delituak) prebentzioa sustatzea.
	6.3.3	Dibertsitate funtzionala duten emakumeen aurkako sexu-indarkeriaren prebentzioa handitzea.
	6.3.4	Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta -neurrien eraginkortasuna hobetzea.

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

7. PROGRAMA: KALTEA HAUTEMATEA, ARRETA EMATEA ETA KONPONTZEA

7.1. Emakumeen aurkako indarkeriaren antzemate goiztiarra handitzea.

- | | |
|-------|--|
| 7.1.1 | Emakumeen aurkako indarkeriaren antzemate goiztiarrean era proaktiboan eta ezarritako protokoloek jarraituz jardungo duten profesionalak gehitzea (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi, lan- eta gizarte-sisteman). |
| 7.1.2 | Esku-hartzeko eremu guztietan indarkeriaren antzemate goiztiarra handitzea, indarkeria psikologikoan arreta berezia jarritz. |
| 7.1.3 | Informazio egokia jasotzen duten emakume biktimen kopurua handitzea, arreta integraleko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren bere itxaropenei egokitutako erabakiak hartu ahal izan ditzaten. |
| 7.1.4 | Edozein indarkeria-motaren aurrean zerbitzuak eta baliabideak ahalik eta goizen erabiltzen dituzten emakume biktimen kopurua areagotzea, arreta berezia jarrita zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenetan. |

7.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta integrala bermatzea, ahalduztzearen ikuspegitik, esku-hartze horretan nazioarteko estandarrekin bat eginez.

- | | |
|--------|--|
| 7.2.1 | Emakumeenganako indarkeriari aurre egiteko baliabideen kalitatean, sarbidean eta hornikuntzan lurraldeen eta udalen arteko aldeak murriztea, batik bat landa-eremuko udaletan. |
| 7.2.2 | Gizakien salerosketaren biktima diren emakumeen eta haurren artean, EAEn dauden berariazko baliabide eta zerbitzuen bidez artatzen direnen kopurua handitzea. |
| 7.2.3 | Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua areagotzea. |
| 7.2.4 | Arriskuan dauden taldeetan egoteagatik sortutako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten arreta-zerbitzuak gehitzea, ikuspegi intersektorialetik. |
| 7.2.5 | Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren seme-alaben berariazko premiak betetzeko baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea, ikuspegi intersektorialetik. |
| 7.2.6 | Emakumeenganako indarkeria pairatu duten pertsonen diru-beharrak aseko direla bermatzea. |
| 7.2.7 | Indarkeriaren biktimen babesa handitzea, baita autobabesa eta komunitatearekin egindako lana ere, arreta integraleko prozesuaren fase guztietan. |
| 7.2.8 | Behar duten kasuetan, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei etxebizitza bat izan dezaten bermatzea, ego-kigarritasunaren printzipioa berariaz erabiliz. |
| 7.2.9 | Behar duten kasuetan, emakume biktimen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak handitzea, haien laneratzea sustatzeko. |
| 7.2.10 | Sexu-indarkeriako kasuen aurreko arreta emateko sistemaren erantzuna hobetzea. |

7.3. Norbanakoek eta taldeek kaltearen ordaina jasotzeko duten eskubidea bermatzea.

- | | |
|-------|---|
| 7.3.1 | Biktimak eta haien seme-alabak erabat osatzen laguntzeko baliabide publikoak ugaritzea, haietako bakoitzaren eta indarkeriak haiengan dituen ondorioen aniztasuna onartuz. |
| 7.3.2 | Emakumeen aurkako indarkeriaren gaitzespena, biktimenganako errespetua –haien ahotik kontatuz, egia zabal-tzen dela bermatzeko– eta bizitakoaren gizarte-onarpena –berriz biktimizatzea saihestuz– adierazten duten ekin-tza publikoen kopurua handitzea. |
| 7.3.3 | Kalte ez dela errepikatuko bermatzeko formulak aztertzea, arreta eragilean jarritz, emakume guztiek indarkeriarik gabeko bizitza izatea bermatzeko. |
| 7.3.4 | Indarkeriak biktiman izan dituen ondorio guztiak kontuan hartuz, neurriko kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko eskubidea onartzea. |

8. PROGRAMA: ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA

8.1. EAEn emakumeen aurkako indarkeria jorratzen duten erakundearen arteko esku-hartze koordinatua sustatzea.

- | | |
|-------|--|
| 8.1.1 | EAEn emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dagoen araudia errealitate horri modu integralean erantzuteko behar diren aurrerapen eta erronka berriekin bat etorraztea. |
| 8.1.2 | Indarrean dauden erakundearteko koordinazioko akordioak emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudiari, teknikari eta gizarte-ari buruzko aldatzeko egokitzea. |
| 8.1.3 | Emakumeen aurkako indarkeria-kasuetarako hainbat egoeratarako egokitutako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten biztanleen kopurua handitzea. |

6. PROGRAMA.

SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

EAEko emakumeak eta neskatilak indarkeriarik gabe bizi daitezen, aldatu egin behar dira emakumeen eta femeninotasunaren gutxiagotasunari eusten dioten aurreiritziak, ikusmoldeak eta ohiturak; izan ere, indarkeria sistematikoa da, eta historiaren sintoma bat ere bai. VII. Planean esaten denez, balio patriarkalak eraistea lehen baldintza da beste balio batzuk eraikitzeko, oinarri dutenak emakumeen eta gizonen berdintasuna eta dibertsitatearen eta pertsona guztien espezifikotasunaren aitortza.

Egiaztatuta dago berdintasunak emakumeen aurkako indarkeria prebenitzen duela; izan ere, gizarte eta kultura patriarkalak eta androzentrikoak ere eragiten dute emakumeek indarkeria jasateko duten arriskua, baita modernitatean ere. Horregatik, erakunde publikoek bide luzea egin dute indarkeria prebenitzeko sentsibilizazio-programetan esku hartzen, hori ere beharrezkoa baita errealitate horren jatorri estrukturalari heltzeko. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legeak berak hau ezartzen du 52. eta 53. artikuluetan:

- EAEko administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan eta modu koordinatuan, sentsibilizazio-kanpainak egin behar dituzte emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta ezabatzeko.
- EAEko administrazio publikoetan langileak prestatzeko eskumena duten erakundeek, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan, prestakuntza-programak abiaraziko dituzte, emakumearen aurkako indarkeria kasuetan esku hartzen duten langileek prestakuntzaren arloan dituzten beharrianetara egokituta.

Erakunde publikoetan prebentzioaren eta sentsibilizazioaren arloan egindako lanaren ondorioz eta mugimendu feministek eta emakumeen mugimenduek egindako salaketaren ondorioz, emakumeen aurkako indarkeriarekiko gaitzespena gero eta handiagoa da herritarren artean, eta, aldiz, gutxitzen ari da indarkeriaren adierazpenekiko normalizazioa eta tolerantzia (instituzioetan, erakundeetan, hedabideetan, gizartean eta herritarren artean). Ildo horretatik, VII. Planak, lan hori garatzeko eta sendotzeko, esku-hartze bat planteatzen du, hiru helburutan oinarrituta: emakumeen aurkako indarkeria estrukturala eta kulturala gutxitzea; indarkeria horri buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea, eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa bultzatzea eta finkatzea.

Ondoren, VII. Planaren abiapuntua ezartzen da, programa honetarako proposatutako agendari ekiteko:

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN INGURUKO PERTZEPZIOAK, MITOAK ETA SINISMENAK²⁶

- Herritarren % 77ren ustez, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun-egoerak irauten duen artean, jarraitu egingo du emakumeen aurkako indarkeriak (% 41, oso ados dago, eta % 36, nahiko ados). Ados dauden emakumeak % 80 dira; ados dauden gizonak, berriz, % 73.

²⁶ Prospekzio Soziologikoen Kabinetea, Emakumeen aurkako Indarkeria Euskadin: herritarren pertzepzioa eta iritziak, Eusko Jaurlaritza, 2015.

- Herritarren % 90en ustez, gizon batek bere bikotekidearen edo bikotekide ohiaren aurka baliatzen duen indarkeria onartezina da, eta legeak beti zigortu behar du; % 6ren ustez, onartezina da, baina legeak ez du beti zigortu behar, eta % 1en iritziz, onargarria da. Euskadi Europar Batasuneko batezbestekotik gora dago, emakumeen aurkako indarkeria ez onartzeari dagokionez.
- Nahiko adostasun handia dago emakumeen aurkako indarkeriari buruzko mito eta iritzi batzuen gainean. Esate baterako: alkoholaren eta drogen abusua dago emakumeen kontrako indarkeria matxistaren ekintza gehienek atzean (% 62 oso ados edo nahiko ados dago), eta eraso gehienak estres-maila handiko egoeretan edo une batez kontrola galtzen denean gertatzen dira (% 61 ados dago). Horien atzetik, sinesmen hauek datoz: salaketa faltsu asko egiten dira genero-indarkeriaren kasuetan (% 39); etxean bortizkeriaz jokatzeko duenak bortizkeriaz jokatu du lanean eta lagunekin (% 38), eta indarkeriaren biktima diren emakume gehienak immigranteak dira (% 27).

INDARKERIA PREBENITZEKO EAEKO PROGRAMEN EMAITZAK

- Indarkeria-kasuei erantzuteko EAEn dauden arreta-sistemako 500 profesionalak emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza oinarrizkoa jaso zuten (on-line), Jabetuz-en bidez. Prestakuntza mota hori 2015ean jarri zen abian.
- 2016an, ikus-entzunezko 340 lan aurkeztu ziren Beldur Barik programara. Beldur Barik erakundearteko programa bat da, eta bere helburua da hausnarketaren eta eztabaidaren bidez gazteen artean indarkeria sexista prebenitzea.
- 2015-2017 aldian, EAEko 135 ikasle-taldeak parte hartu dute, Nahiko! Programan (emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko hezikidetzaprograma).
- 2009tik 2016ra bitartean, indarkeriari buruzko 450 ikastaro presentzial egin ziren Gizonduz ekimenaren barruan (emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde gizonen kontzientziazioa, partaidetza eta inplikazioa sustatzeko ekimena).

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZA

6. PROGRAMA: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

6.1. INDARKERIA ESTRUKTURALA ETA KULTURALA MURRIZTEA

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.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	EAEko 15 urtetik gorako herritarrek berdintasun-politikei ematen dieten garrantzia, beste politika sozialekin alderatuta, sexuaren, adinaren, prestakuntzaren eta beren ardurapeko adingabeekiko egoeraren arabera. Berdintasunaren defentsan proaktiboak diren (data adierazgarrietan manifestazio eta ekitaldi publikoetara joaten dira, emakumeen herritartasun-eskubideak aldarrikatzeko eta finkatzeko) EAEko 15 urtetik gorako ehunekoa.

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 gisa aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edota bultzatzen dutenak ere, hedabideetan agertzearen ondorioz berriz biktimizatzea saihestuz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Komunikabide publiko nahiz pribatuetan emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, hutsaltzen edo bultzatzen duen edukiak agertu direlako kexa-kopurua, programa- edo espazio-motaren arabera (publizitatea, albistegiak eta entretenimendu-programak). Hedabideetan agertzearen ondorioz berriz biktimizatzea saihesteko biktimek beren datu pertsonalak eta bizi-egoerak babesteko duten eskubidea urratzeagatik zabaldutako espedienteen kopuruaren bilakaera. Euskadiko publizitate-agentziek emakumeen aurkako indarkeria nolabait iradokitzen duten adierazpide edo irudiak erabiliz egin dituzten kanpainen portzentajea. Emakumeen aurkako indarkeria erabili edo justifikatzen duten komunikazio eta publizitate sexistaren kasuak direla-eta BEGIRAn jasotako kexa-kopurua.

6.1.3 Emakumeen kontrako indarkeriaren informazio-trataera hobetzea, genero-desberdintasuna indarkeria sortzen duen elementu gisa ikus eta aurkez dadin, eta, emakumeak, euren borrokako eragile aktibo gisa.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen aurkako indarkeriaren trataera informatiboari ekiten dioten hitzarmen edo akordio bidez berdintasunaren alde egiteko konpromisoa hartu duten publizitate-agentzien eta gizarte-komunikabideen ehunekoa, hedabide-motaren arabera (telebista, prentsa, irratia). Hedabideek emakumeen aurkako indarkeriari ematen dioten trataera hobetzea helburu duten sentsibilizazio- eta prestakuntza-jardueren kopurua.

6.1.4 Desberdinkeriaren eta emakumeen aurkako indarkeriaren arteko harremana agerrarazten duten programa eta jardueretan parte hartzen duten pertsonen kopurua handitzea –batik bat mutil eta gizonena–, baita prebenitzen laguntzen dutenena eta indarkeriarik gabeko gatazken konponbidea sustatzen dutenena ere.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta horren eta desberdinkeriaren arteko harremana ikusarazteko programa eta jardueretan parte hartzen duten ikasleen bilakaera, sexuaren arabera. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta horren eta desberdinkeriaren arteko harremana ikusarazteko ekintzetan parte hartzen duten gizon-kopuruaren bilakaera. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta horren eta desberdinkeriaren arteko harremana ikusarazteko ekintzak sustatzen dituzten irabazi-asmorik gabeko erakundeen, elkarten eta fundazioen kopurua.

6.1.5 Emakumeen aurkako indarkeria-motei eta horiek desberdinkeriarekin duten harremanari buruzko gizarte-pertzepzioa areagotzea, batik bat indarkeriaren modu zorrotz eta ezkutukoenei buruzkoa.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Hainbat indarkeria-mota emakumeen aurkako indarkeriatzat jotzen dituzten biztanleen ehunekoaren bilakaera, adinaren eta sexuaren arabera. Azken urtean indarkeria-egoera bat pairatu duten emakumeen ehunekoaren (aitortutako tratu txarra) eta indarkeria jasan dutela ondorioztatzen den emakumeen ehunekoaren (tratu txar tekniko) arteko aldea. Emakumeen aurkako indarkeriaren jatorriari buruzko uste okerrak dituzten biztanleen ehunekoaren bilakaera, sexuaren eta dibertsitatearen arabera: • Indarkeria erabiltzen dutenak lanean eta lagunekin ere bortitzak direla uste dutelako. • Emakumeen aurkako indarkeria erabiltzen dutenek normalean arazo psikologikoak dituztela uste dutelako. • Emakumeen aurkako eraso gehienak alkohol eta droga kontsumoaren abusuzko egoeretan gertatzen direla uste dutelako. • Emakumeen aurkako eraso gehienak estres handiko uneetan edo momentuko kontrol-galerako uneetan gertatzen direla uste dutelako. • Emakumeek beraiek eragiten dituzten indarkeriazko kasuak daudela uste dutelako.

6.2. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARI BURUZKO INFORMAZIOA, IKERKETA ETA PRESTAKUNTZA HOBETZEA

6.2.1 Informazioa biltzeko eta homogeneousizatzeko sistemak hobetzea, EAEn gertatutako emakumeen aurkako indarkeria-kasuei buruzko datu eguneratuak izateko eta gai horretan parte-hartze publikoa hobetzeko.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	• Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). • Foru-aldundiak. • Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Administrazioen poztasun-maila, emakumeen aurkako indarkeria-kasuei buruzko informazioa biltzeko sistemei eta eskura dagoen informazioaren kalitateari dagokienez. Indarkeriaren biktimak artatzeko zerbitzuetan lan egiten duten pertsonen poztasun-maila, emakumeen aurkako indarkeria-kasuei buruzko informazioa biltzeko sistemei eta eskura dagoen informazioaren kalitateari dagokienez. Informazioa biltzeko sistemetan txertatutako hobekuntzak, haiek homogeneousizatzeko. Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko informazioa modu homogeneousoan biltzeko tresnak erabiltzen dituzten erakundearen kopuruaren bilakaera. Bilketa sistemen bitartez jasotako informazioa oinarri egindako jarraipen eta ebaluazio txostenen argitalpena.

6.2.2 Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko eta haren adierazpenei buruzko jakintza hobetzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen aurkako indarkeria-moten (indarkeria fisikoa, sexuala, psikologikoa eta ekonomikoa) eta adierazpen-moten (bikotekideari edo bikotekide ohiari eragindako indarkeria, sexu-indarkeriaren agerpenak, feminizidioa, emakume eta neskatoen salerosketa, sexu-esplotazioa, ezkontza goiztiar adostua edo behartua, emakumeen genitalen mutilazioa, etab.) inguruan egindako ikerketa-kopurua. Emakumeen aurkako indarkeriari ekiteko dauden baliabideen erabilgarritasunean eta horniduran ikuspegi intersektzionaletik (landa-ingurunea, dibertsitate funtzionala, etnia- eta jatorri-dibertsitatea, adina eta abar) sakontzea ahalbidetuko duten diagnostikoen eta ikerketen kopurua. Erakunde publikoek egiten dituzten urteroko txostenetan eta balantzeetan txertatutako hobekuntzak, emakumeen aurkako indarkeriaren eta haren askotariko agerpenen ezagutzan sakontzeko.

6.2.3 Ez zaintzearekin lotutako emakumeen aurkako indarkeria-motak aztertzea, bereziki adineko emakumeetan eta dibertsitate funtzionala dutenetan, hala familian nola erakundeetan.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Adineko emakumeak eta dibertsitate funtzionala dutenak ez zaintzeari buruz erakunde publikoek egindako ikerketen kopurua.

6.2.4 Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horrek dituen ondorioei buruzko hausnarketa bultzatzea, indarkeria-mota berrietan arreta berezia jarritz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Indarkeriaren kontzeptualizazioari eta esku-hartzeetan horrek dituen ondorioei buruzko hausnarketarako guneak egotea, non hainbat esparru teoriko aztertuko diren eta indarkeria-mota berrietan jarriko den arreta (adibidez, emakumeak «alokairuzko sabel» modura erabiltzea). Erreferentziako arauditik abiatuta, indarkeriaren arloko proposamen terminologiko adostua egitea, zeinak emakumeen aurkako indarkeria-mota berrietan arreta jarriko duen.

6.2.5 Bermatzea emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta ematen dieten profesionalen prestakuntza jasangarria, nahikoa eta eremu eta ardura-maila guztietara egokitutakoa izatea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Indarkerian esku hartzen duten profesionalen prestakuntza etengabekoa (oinarrizkoa, espezializatua eta sektoriala) eta jasangarria izatea bermatzen duten prestakuntza-programak egotea. Profesionalei zuzendutako eta EAEn presentzia duten erakundeek martxan jarritako prestakuntza-ekintzen kopurua, esku-hartzeko eremuaren (hezkuntza, osasuna, polizia, zuzenbidea, lana eta gizarte) eta mailaren (oinarrizko prestakuntza, espezializatua eta sektoriala) arabera. Gizakien salerosketari buruzko eta emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei arreta emateko sistemako profesionalei zuzendutako prestakuntza-ekintzen kopurua.

6.2.6 Beren esku-hartzean emakumeen ahalduntze pertsonala eta kaltea konpontzearen kontzeptua txertatzeko behar besteko trebakuntza duten profesionalen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Indarkeriaren esku-hartzean emakumeen ahalduntze pertsonala eta kaltea konpontzearen kontzeptua txertatzeko moduari buruzko prestakuntza jaso duten sistema guztietako (hezkuntza, osasuna, polizia, zuzenbidea, lana eta gizarte) profesionalen kopuruaren bilakaera. Indarkeriaren esku-hartzean emakumeen ahalduntzearen ikuspegia txertatzeko prestakuntza-ekintzetan parte hartzen duten epailetzako profesionalen ehunekoaren bilakaera.

6.3. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN PREBENTZIOA SUSTATZEA ETA FINKATZEA

6.3.1 Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko gazteekin egiten den lana ugaritzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Indarkeriari aurrea hartzeko gazteei zuzenduta egiten diren programa publikoen kopurua eta mota. Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko sozializazio-programak abian jarri dituzten ikasleen kopurua, titulartasunaren, hezkuntza-mailaren eta lurraldearen arabera. Adierazle estrategikoa.

6.3.2 Emakumeen genitalen mutilazioaren eta praktika kulturekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuen (adibidez, nahitaezko ezkontzak, behartutako abortuak eta antzutzeak eta ustezko oho-rearen izenean egindako delituak) prebentzioa sustatzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen genitalen mutilazioei eta praktika kulturekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuei aurrea hartzea zuzendutako ekimen publikoen kopurua eta mota. Emakumeen genitalen mutilazioari buruzko ezagutzak dituzten profesional-kopuruaren bilakaera. Emakumeen genitalen mutilazioei eta praktika kulturekin lotutako beste indarkeria-agerpen batzuei aurrea hartzeko irabazi-asmorik gabeko erakundeek, elkarteek eta fundazioek sustatutako proiektu-kopurua.

6.3.3 Dibertsitate funtzionala duten emakumeen aurkako sexu-indarkeriaren prebentzioa handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Osasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Erakundeetan (babes-zentroak, enplegu-zentro bereziak, etab.) dauden eta dibertsitate funtzionala duten emakumeen aurkako sexu-indarkeriari aurrea hartzeko protokoloak egitea. Dibertsitate funtzionala duten emakumeen aurkako sexu-indarkeriari aurrea hartzeko irabazi-asmorik gabeko erakundeek, elkarteek eta fundazioek sustatutako proiektu-kopurua.

6.3.4 Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko prebentzio- eta arreta-programen eta -neurrien eraginkortasuna hobetzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentziorako erakundeek jarduketaren erdigunean prebentzioa nabarmentzen duten protokoloen kopurua. Genero-indarkeriari aurre egiteko jokaera-protokoloak egiten dituzten ikastetxeen kopuruaren hazkundera. Hauteman diren eskola-jazarpen sexualen kopuruaren bilakaera, jazarpenaren eragilearen eta biktimaren sexuaren arabera. Dauden protokoloen esparruan, zenbat familian esku hartu den emakumeen genitalen mutilazioari aurrea hartzeko, eta familia-kopuruaren bilakaera.

7. PROGRAMA.

KALTEA HAUTEMATEA, ARRETA EMATEA ETA KONPONTZEA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen artikuluetan jasotzen da erakundeen erantzukizuna dela emakumeen aurkako indarkeria goiz detektatzea eta hori jasaten duten emakumeei arreta ematea; bereziki, Eusko Jaurlaritzaren sailen erantzukizuna (arlo polizialean, juridikoan, judizialean, sozialean, hezkuntzakoan, enpleguakoan, osasunekoan eta etxebizitzakoan eskumenak dituzten sailena). Horregatik, eremu guztietan ematen den arreta integrala eta kalitatezkoa izateko eta indarkeriatik bizirik atera diren biktimak esku-hartzearen erdigunean jartzeko -haien eskubideak bermatuz-, beharrezkoa da detekzio-, jardute- eta deribazio-sistemak hobetzea, eta hain zuzen ere, VII. Planak hobekuntza horiek jaso nahi ditu, lan-programa honen bitartez.

Hobekuntza horietako bat da, hain zuzen ere, emakumeen aurkako indarkeriaren arloko EAEko arre-ta-sistematik egiten den esku-hartzea egokitzea nazioartean arretaren kalitateari buruz dauden estandarretara. Horretarako, Euskal Autonomia Erkidegoa, Emakunderen bitartez, Nazio Batuen nazioarteko programa batean parte hartzen ari da: Indarkeria jasaten duten Emakumeentzako eta Neskatilentzako Funtsezko Zerbitzuei buruzko programa. Programa hori lankidetzakimena bat da (NBE Emakumeak, FNUAP, OMS, PNUD eta ONUDD), helburu duena indarkeria hori jasan duten emakumeei eta neskatilei bidea erraztea kalitatezko funtsezko zerbitzu multisektorial koordinatuak balia ditzaten. Lehenik eta behin, datorren urtean egitekoa den programa honek esku-hartze eremu guztietan eman behar diren funtsezko zerbitzuak identifikatzen ditu, uste baita funtsezko zerbitzu horiek identifikatzeak nabarmen arindu ditzakeela indarkeriak dituen ondorioak (emakumeen eta neskatilen ongizatean, osasunean eta segurtasunean dituenak), lagundu egin dezakeela emakumeen berroneratze- eta ahalduentze-prozesuan eta saihestu egin dezakeela indarkeria berriz gertatzea.

Lehen aldiz, kaltearen erreparazioa sartu da arretaren osagai gisa; hobekuntza hori ere badu programa honek. Zehazki, erreparazio indibidualerako eskubidea bermatzearen helburua jasotzen da, emakumeek aukera izan dezaten indarkeriatik ateratzeko prozesua burutzeko, bai eta kaltearen erreparazio kolektiborako eskubidea ere, berriz biktimizatzea saihesteko. Erakundeen konpromisoaren erakusgarri izango da hori, hots, emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko eta bizirik atera diren biktima guztiak errespetatzeko hartutako konpromisoaren erakusgarri.

Ondoren, informazio garrantzitsua aurkeztzen da, ikusteko VII. Plana nondik abiatzen den, proposatutako agendari ekiteko. Horretarako, "EAEko emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datu estatistiko-koen azterketa eta interpretazioa" txostena hartu da oinarri, Emakundek 2017an argitaratua, 2016ko datu estatistikoetan oinarrituta.

EUSKO JAURLARITZAREN ARRETA ETA BALIABIDEEI BURUZKO INFORMAZIOA

- 2015ean, epaitegiek 1.638 babes-agindu eman zituzten emakumeen aurkako indarkeria dela-eta.
- Erasotzaile batzuek ez dituzte onartzen epaitegiek emakumeen arrisku-egoeretan erabakitzen dituzten neurri penalak, eta urratu egiten dituzte. 2015ean, 818 biktimizazio erregistratu ziren guztira, segurtasun-neurriak, urruntze-aginduak eta bestelako neurriak urratzeagatiko delituengatik.
- 2015ean, 3.539 dei jaso ziren emakumeen aurkako indarkeriari buruzko arreta emateko telefonoan (SATEVI).
- 2015ean, EAEko 1.021 emakumek Ertzaintzak emandako telefono mugikorra zuten, babes-neurri moduan; 29 erasotzailek eta indarkeriaren biktimek eskumuturreko lokalizatzailea zuten (GPS gailua), eta 38 emakumek bizkartzain bat zeukaten etengabe.
- Biktimententzako Laguntza Juridikoaren Zerbitzuan 2011 arreta-eskari jaso ziren, eta horietarik %71,08 emakumeen aurkako indarkeriarekin lotuta dago (bikotekidearen edo bikotekide ohiaren indarkeria, familia barrukoa edo sexu-askatasunaren aurkako delituak). Horien % 70,21 bikotekidearen edo bikotekide ohiaren indarkeriarekin lotuta dago; % 25,91, familia barruko indarkeriarekin, eta % 3,88, sexu-askatasunaren aurkako delituekin.
- 2015ean, 38 emakumek etengabeko bizkartzaina izan zuten.
- 2015ean ordainketa bakarreko 150 laguntza ekonomiko eman zitzaizen bizirik atera ziren biktimei.
- 2015. urtean, 174 emakume biktimek jaso zuten Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta. Horietatik 92k Etxebideko alokairu-etxebizitzak lortu zituzten (539 biktimek eskatu zituzten) eta 12 emakumek esleipen zuzeneko etxebizitzak lortu zituzten.

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZA

7. PROGRAMA: KALTEA HAUTEMATEA, ARRETA EMATEA ETA KONPONTZEA

7.1. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ANTZEMATE GOIZTIARRA HANDITZEA

7.1.1 Emakumeen aurkako indarkeriaren antzemate goiztiarrean era proaktiboan eta ezarritako protokoloei jarraikiz jardungo duten profesionalak gehitzea (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi, lan- eta gizarte-sisteman).

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	• Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). • Foru-aldundiak. • Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen aurkako indarkeriari garaiz antzemateko protokoloak dituzten administrazio-kopuruaren bilakaera, esparruen arabera bereizita. Hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-zerbitzuetako profesionalak emakumeen aurkako indarkeria-susmoagatik egindako komunikazioen kopuruaren bilakaera.

7.1.2 Esku-hartzeko eremu guztietan indarkeriaren antzemate goiztiarra handitzea, indarkeria psikologikoan arreta berezia jarritz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	EAEn indarkeriaren biktima diren emakumeen kopuruaren bilakaera, lurralde historikoaren eta adinaren arabera. EAEn indarkeriaren biktima diren emakumeen kopuruaren bilakaera, lurralde historikoaren eta dibertsitate funtzionalaren arabera. EAEn indarkeria psikologikoaren biktima diren emakumeen kopuruaren bilakaera, lurralde historikoaren eta adinaren arabera. Proporción de mujeres y niñas de 15 y más años de la CAE que han sufrido violencia física, sexual o psicológica en los últimos 12 meses. Adierazle estrategikoa.

7.1.3 Informazio egokia jasotzen duten emakume biktimen kopurua handitzea, arreta integraleko prozesuaren aurretik, bitartean eta ondoren bere itxaropenei egokitutako erabakiak hartu ahal izan dituzaten.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Indarkeriako egoera batetik irteteko prozesua hastean ematen zaien informazioarekiko biktimek duten poztasun-maila. Arreta emateko sistemaren zerbitzu eta baliabideekiko biktimen poztasun-mailaren bilakaera, baliabide-motaren arabera.

7.1.4 Edozein indarkeria-motaren aurrean zerbitzuak eta baliabideak ahalik eta goizen erabiltzen dituzten emakume biktimen kopurua areagotzea, arreta berezia jarrita zerbitzuak eta baliabideak erabiltzeko zailtasun handienak dituztenetan.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Administrazioetako zerbitzu eta baliabideak erabiltzen dituzten biktimen kopuruaren bilakaera, tratu txarren hasieratik igaro den denboraren arabera. Biktimen askotariko errealitateetara zuzendutako zerbitzuen eta baliabideen gaineko informazioa egokitzeko eta/edo dibertsifikatzeko egindako jardueren kopurua eta mota.

7.2. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMEI ARRETA INTEGRALA BERMATZEA, AHALDUNTZEAREN IKUSPEGITIK, ESKU-HARTZE HORRETAN NAZIOARTEKO ESTANDARREKIN BAT EGINEZ

7.2.1 Emakumeenganako indarkeriari aurre egiteko baliabideen kalitatean, sarbidean eta hornikuntzan lurraldeen eta udalen arteko aldeak murriztea, batik bat landa-eremuko udaletan.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Arreta-sistema hobetzeko tresna berriak egitea (gidak eta prozedurak egokitzea, irisgarritasuna, ekintza-planak prestatzea), EAEko biktimenganako arreta nazioarteko estandarrekin bat etorrarazteko. Landa-inguruan bizi diren emakume guztiek emakumeen aurkako indarkeriaren arloko arreta-baliabide eta -zerbitzuak eskuratzearen eta horien kalitatearen harira identifikatutako zailtasunak.

7.2.2 Gizakien salerosketaren biktima diren emakumeen eta haurren artean, EAEn dauden berariazko baliabide eta zerbitzuen bidez artatzen direnen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Sexu-esplotaziorako salerosketaren biktima diren emakume eta neskatoen kopuruaren bilakaera. Lan-esplotaziorako salerosketaren biktima diren emakume eta neskatoen kopuruaren bilakaera. Eskean erabiltzeko eta lapurretak edo delituak egiteko salerosketaren biktima diren emakume eta neskatoen kopuruaren bilakaera. Behartutako ezkontzen biktima diren emakume eta neskatoen kopuruaren bilakaera.

7.2.3 Beren lantokian sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloen estaldura duten pertsonen kopurua areagotzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	Erakunde guztiak.
ADIERAZLEAK	Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentziorako eta laguntzarako barne-protokoloa duten erakunde publikoen kopuruaren bilakaera. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentziorako eta laguntzarako protokoloak dituzten EAEko erakunde pribatuen kopuruaren bilakaera.

7.2.4 Arriskuan dauden taldeetan egoteagatik sortutako egoerei erantzuteko behar adinako baliabideak dituzten arreta-zerbitzuak gehitzea, ikuspegi intersektzionaletik.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Arrisku egoeran dauden taldeetakoak izateagatik sortutako premia-egoerei (oztopo arkitonikorik ez egotea, keinu hizkuntzan komunikatzeko gai diren langileak izatea, kultura bitartekaritza eta abar) erantzuna emateko beharrezko hornidura duten indarkeriaren arloan artatzeko zerbitzuen eta programen ehunekoa.

7.2.5 Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak diren seme-alaben berariazko premiak betetzeko baliabideak dituzten arreta-zerbitzuen kopurua handitzea, ikuspegi intersektzionaletik.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Biktimak beren ardurapean dituzten pertsonen premiak asetzeko egokitutako baliabide eta zerbitzuen kopuruaren bilakaera. Arreta psikologiko espezializatua jasotzen duten edo familia-programetan parte hartzen duten indarkeriaren biktimen seme-alaben kopuruaren bilakaera.

7.2.6 Emakumeenganako indarkeria pairatu duten pertsonen diru-beharrak aseko direla bermatzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimak diren emakumeentzako laguntza ekonomikoaren eskaera, ebazpen-motaren arabera. Biktimentzat aurreikusitako laguntza ekonomikoa eskatzen denetik emakida-ebazpena eman arte igarotzen den batez besteko denbora.

7.2.7 Indarkeriaren biktimen babesa handitzea, baita autobabesa eta komunitatearekin egindako lana ere, arreta integraleko prozesuaren fase guztietan.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza; Sailak (Segurtasuna). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Babes polizialeko neurriak dituzten biktimen kopuruaren bilakaera, neurri-motaren (telefono mugikorra, lokalizatuta egoteko eskumuturrekoak, bizkartzainak, beste batzuk) eta lurralde historikoaren arabera. Babes-aginduen urratze-kopuruaren bilakaera. Autobabesaren eta komunitatearekin egindako lanaren txertatze-maila emakumeen aurkako indarkeriaren arloan jarduteko protokoloetan

7.2.8 Behar duten kasuetan, emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei etxebizitza bat izan dezaten bermatzea, egokigarritasunaren printzipioa berariaz erabiliz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	• Lehendakaritza; Sailak (Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza). • Foru-aldundiak. • Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Biktimen etxebizitza-eskaerei emandako erantzunaren ehunekoa EAEn: • Salbuespenezko kasu larrietan, zuzen-zuzenean errenta-erregimenean etxebizitza bat esleituz. • Indarrean dagoen legediak aurreikusitako bestelako neurrien bidez. Eskaeraren eta alokairu-erregimeneko etxebizitzaren zuzeneko esleipenaren artean igarotako batez besteko denbora. Etxebizitzetarako sarbidean egokigarritasunaren printzipioa bermatzeko abiarazitako neurriak.

7.2.9 Behar duten kasuetan, emakume biktimen eskura jartzen diren enplegu-baliabideak handitzea, haien laneratzea sustatzeko.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	• Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak). • Foru-aldundiak. • Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Biktimentzako berariazko enplegu-baliabideak sortzeko erakunde publikoek erabilitako aurrekontuaren bilakaera. Lan-merkatuan sartzen diren eta indarkeria-egoeran dauden emakumeen kopuruaren bilakaera.

7.2.10 Sexu-indarkeriako kasuen aurreko arreta emateko sistemaren erantzuna hobetzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	• Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). • Foru-aldundiak. • Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Dauden protokoloen egokitzapen-maila edo berrien lanketa, sexu-indarkeriako kasuen aurreko arreta esku-hartzerako eremu guztietatik hobetzeko.

7.3. NORBANAKOEK ETATALDEEK KALTEAREN ORDAINA JASOTZEKO DUTEN ESKUBIDEA BERMATZEA

7.3.1 Biktimak eta haien seme-alabak erabat osatzen laguntzeko baliabide publikoak ugaritzea, haie-tako bakoitzaren eta indarkeriak haiengan dituen ondorioen aniztasuna onartuz.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza, Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Biktimak eta haien seme-alabak erabat osatu daitezen erabilitako baliabide publiko-motak. Osatzeko prozesuetan erabilgarritasunaren, egokigarritasunaren, eskuragarritasunaren, egokitasunaren eta segurtasunaren lehentasunaren printzipioak txertatzeko baliabide publikoen egokitzapen-maila.

7.3.2 Emakumeen aurkako indarkeriaren gaitzespena, biktimganako errespetua –haien ahotik kontatuz, egia zabaltzen dela bermatzeko– eta bizitakoaren gizarte-onarpena –berriz biktimizatzea saihestuz– adierazten duten ekintza publikoen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza; Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Emakumeen ahalduztzearen ikuspegitik norbanakoaren eta taldearen kalte-ordainean laguntzeko erabilitako ekintza publikoen kopuruaren eta motaren bilakaera.

7.3.3 Kaltea ez dela errepikatuko bermatzeko formulak aztertzea, arreta eragilean jarritz, emakume guztiek indarkeriarik gabeko bizitza izatea bermatzeko.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza; Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Kaltea ez dela errepikatuko bermatzeko identifikatutako neurriak. Kaltea ez dela errepikatuko bermatzeko duten formulak aztertzeko sortutako guneen kopurua eta motak.

7.3.4 Indarkeriak biktiman izan dituen ondorio guztiak kontuan hartuz, neurriko kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko eskubidea onartzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza; Sailak (Enplegua eta Gizarte Politikak; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Indarkeriak biktiman izan dituen ondorio guztiak kontuan hartuz, neurriko kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko eskubidea onartzeko prozedura diseinatzea. Neurriko kalte-ordain ekonomikoa jasotzeko eskubidea onartzera bideratutako aurrekontu publikoaren bilakaera.

8. PROGRAMA.

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA

Erakundearteko koordinazioa da, batetik, emakumeen aurkako indarkeriari erakundeek eman beharreko erantzunaren funtsezko osagai bat, eta, bestetik, Gobernu Onaren bereizgarri den praktika bat. Esku-hartzearen kalitateari dagokionez, erakundearteko koordinazioak bi funtsezko osagai izan behar ditu:

Lehenik, behar beste lege eta politika sortu behar dira indarkeriaren arloko arreta-sistema guztiaren koordinazioa ezartzeko eta laguntzeko. Ildo horretan, hau esan du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 4/2005 Legeak, 62. artikuluan: *«Autonomia Erkidegoko Administrazioak gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal herri-administrazioekin erakunde arteko lankidetzak akordioak egin daitezten sustatuko du; horrela, etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak gertatzen diren kasuetan, erantzuna koordinatua eta eraginkorra izango da, eta biktimei laguntza integrala eta kalitatezkoa bermatuko zaie. Era berean, gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetzarako bideak bilatu beharko dira.»* Horretaz gainera, indarkeriaren arloan jardute-ildo homogeneoak ezartzeko eta erakundeen esku-hartzerako protokoloak egiteko, Erakundeen Arteko II. Akordioa dago indarrean 2009. urteaz geroztik (Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobe egiteko Erakundeen Arteko II. Akordioa). Akordio hori eta indarkeriaren arloko EAEko araudia berrikustea eta eguneratzea dira programa honetan jasotzen diren helburu bi.

Bigarrenik, erakundeen kontu-ematea dago, bai emakumeen eta neskatilen aurkako indarkeriari modu koordinatuan erantzuteko betebeharrari dagokionez, bai erantzun koordinatu horri etengabe segimendua eta ebaluazioa egiteari dagokionez. Horretarako, Erakunde Arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordeak urtero onartzen eta zabaltzen ditu jarraipen- eta ebaluazio-txostenak, akordio horren esparruan eremu guztietan egindakoari buruzkoak (osasun-arloan, polizialean, juridikoan, judizialean, sozialean eta hezkuntzakoan), eta txosten horiei esker azter daiteke zer bilakaera izan duen emakumeen aurkako indarkeriaren arloan EAEn egindako esku-hartzeak.

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZA

8. PROGRAMA: ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIOA

8.1. EAE-N EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA JORRATZEN DUTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ES-KU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATZEA

8.1.1 EAE-n emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dagoen araudia errealitate horri modu integralean erantzuteko behar diren aurrerapen eta erronka berriei bat etorraztea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza; Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	EAE-n emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudi bat egitea.

8.1.2 Indarrean dauden erakundearteko koordinazioko akordioak emakumeen aurkako indarkeriaren arloko araudiari, teknikari eta gizarteari buruzko aldaketei egokitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza; Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	EAE-n emakumeen aurkako indarkeriaren arreta hobetzeko erakundearteko koordinazioko III. Akordioa egitea.

8.1.3 Emakumeen aurkako indarkeria-kasuetarako hainbat egoeratarako egokitutako prebentzio- eta arreta-protokoloen estaldura duten biztanleen kopurua handitzea.

INPLIKATUTAKO ERAKUNDEAK	- Lehendakaritza; Sailak (Hezkuntza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Osasuna; Segurtasuna; Lana eta Justizia). - Foru-aldundiak. - Tokiko erakundeak.
ADIERAZLEAK	Indarkeria-kasuetarako prebentziorako eta/edo arretarako protokoloak dituzten EAEko tokiko erakundearen kopuruaren bilakaera. Indarkeria-kasuetarako prebentziorako eta/edo arretarako protokolo baten estaldura duten EAEko biztanleen ehunekoa. Adierazle estrategikoa. Landa-ingurunean emakumeen aurkako indarkeria kasuetarako prebentzioko eta/edo arretarako protokoloen kopuruaren bilakaera.

The background of the slide is a light purple color with a pattern of stylized, line-art faces of various ethnicities and expressions. A dark teal rectangular box is positioned in the center, containing the chapter number and title.

7.

KUDEAKETA-SISTEMA

7. KUDEAKETA-SISTEMA

7.1. VII. PLANAREN EZARPENA ETA GARAPENA

Aurretik adierazitakoaren arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua xedatutako lege-agindu bati jarraikiz sortu da VII. Plana. Artikulu horren arabera, legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du, eta horretan, euskal herri-aginteei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira.

Era berean, Legeak xedatzen du jarraibide eta gidalerro horiek garatzean, Eusko Jaurlaritzako sailek, foru-aldundiek eta udalek berdintasunaren arloan jarduteko beren planak eta programak egin eta onetsiko beharko dituztela, bakarrik nahiz mankomunitateen bitartez.

Ondorioz, VII. Berdintasun Plana gida-plan batekin taxutzen da. Horrek ez du jarduera zehatzik gauzatzeari jasotzen, baina euskal erakunde publikoek, beren berdintasun-planen edo programen bitartez, erakundeetan eta gizartean gauzatu behar dituzten aldaketak biltzen ditu. Hala, berdintasun-plan eta programa horiek ahalbidetzen dute VII. Planean adierazitako berdintasun-helburuak eta gizartea aldatzeko erronkak zehaztea eta betetzea.

Eusko Jaurlaritzako sailek, foru-aldundiek, udalek eta EAEko gainerako erakunde publikoek berdintasun-planak diseinatzeko dituztenean, VII. Berdintasun Planean ezarritako erreferentzia-markoa kontuan hartu beharko dute eta, horretan oinarriturik, esku-hartzekozko estrategiak eta jarduerak zehaztu beharko dituzte. Horretarako, erakunde bakoitzak, bere eskumenak eta jarduteko ahalmena aintzat hartuz, VII. Berdintasun Planaren zer helburu landu behar dituen, zer helburu lan ditzakeen eta zer helburu landu dituen aztertzea gomendatzen da, horren arabera, planaren urteko planifikazioetan zer xederi ekingo dien zehazteko eta adosteko. Helburu horietako bakoitzerako honako hauek zehaztu beharko dira gerora: zer lortu nahi den, zergatik, nola, noiz eta zer baliabide material, ekonomiko eta giza baliabiderekin.

Planen diseinu-, kudeaketa- eta ebaluazio-prozesuetan, garrantzitsua da erakundeko teknikariek ez ezik langile politikoek ere parte hartzea, eta sailarteko eta erakundearteko koordinazioa egokia izatea. Bestalde, herritarrei dagokienez, funtsezkoa izango da parte hartzeko prozesuak sortzea banakoentzako eta taldeentzako, batez ere, emakumeen elkarteentzako. Plana gizarteari jakinarazteko, prestakuntza-prozesuari eta emaitzei buruzko barne- eta kanpo-komunikazio egokia beharko dira.

Jaurlaritzako sailek, foru-aldundiek eta udalek beren berdintasun-planak onartu aurretik, Emakunderi bidali beharko dizkiote, 4/2005 Legearen 15.4 artikuluan xedatua betetzen dutela egiaztatzen duen adostasun-txostena eman dezan. Txostenean, Emakundek ziurtatuko du planaren edukiak VII. Berdintasun Planeko gidalerroekin eta jarraibideekin bat datozeela, eta horietan plana prestatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko behar diren tresnak jasota ote dauden ere aztertuko du.

BERDINTASUN-PLANEN NAHITAEZ EDUKI BEHARREKO EDUKIAK:

- Proposatzen den esku hartzeak abiapuntua duen puntuaren diagnosia edo azterketa.
- Helburuak eta jarduerak.
- Planak sustatzeko arduradunak eta teknikariak.
- Adierazle estrategikoak.
- Kronograma.
- Aurrekontua.
- Kudeaketa-sistema eta egiturak.
- Ebaluazio-sistema.

Erakunde bakoitzak erabakiko du zer maiztasunarekin egin plana , baina hainbat urtetakoak izatea gomendatzen da. Era berean, planek irauten duten urteetan, urteko programazioak egitea gomendatzen da, helburuak eta jarduerak zehazte aldera.

Planak prestatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko, Berdinsarearen barruan sortutako eta Emakunderen web-orrian kontsulta daitekeen Tokiko berdintasun-planak diseinatzeko, kudeatzeko eta balioesteko gidan jasotako jarraibideak begiratzea gomendatzen da.

7.2. VII. PLANA KUDEATZEKO EGITURAK

EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea Eusko Jaurlaritzaren Lehendakariitzaren mendeko erakunde autonomoa da, otsailaren 5eko 2/1988 Legearen bidez sortua, eta haren funtsezko xedea EAEko politika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzako arlo guztietan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko benetako eta egiazko berdintasuna lortzea da.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio EAEko Emakumeen eta Gizonen VII. Berdintasun Plana diseinatzea, aplikatzea eta ebaluatzea, EAEko berdintasun-politikak bultzatzeaz, aholkatzeaz, planifikatzeaz eta ebaluatzeaz arduratzen den organoa baita. Halaber, VII. Plana garatzeko, Emakundek EAEko erakunde publiko guztiei behar duten aholkularitza eta laguntza teknikoa eman behar dizkie.

Izan ere, gida-plan gisa osatutako VII. Planak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun gaietako lan-ibilbidea zehazten du, eta EAEko autonomia-, foru- eta toki-administrazioaren sustapen-, koordinazio-, elkarlan- eta partaidetza-egiturak biltzen ditu.

ERAKUNDEEN SUSTAPEN-EGITURAK

VII. Berdintasun Plana garatzeko, Eusko Jaurlaritzako sailek, foru-aldundiek, udalek eta EAEko gainerako erakunde publikoek beren planak eta jarduera-programak onetsi beharko dituzte. Hala, erakunde bakoitzeko honako hauei dagokie horiek prestatzea:

- **Eusko Jaurlaritzako sailetako berdintasunerako administrazio-unitateak. Unitate horiek azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuaren arabera arautzen dira.**
- **Berdintasunerako foru-organoak eta foru administrazio-unitateak.**
- **Berdintasunerako udal-organoak eta administrazio-unitateak.**

Berdintasunerako unitateak eta organoak, gainera, planak gauzatzeaz, jarraitzeaz eta ebaluatzeaz arduratu beharko dira, eta erakundearen gainerako organoei eta langileei berdintasunaren arloko aholkularitza aditua eman beharko diete.

Nolanahi ere, funtsezkoa da berdintasun-planei, haien sustapenari, garapenari eta ebaluazioari buruzko guztiari heltzea, ez bakarrik berdintasunaren aldeko egitura espezifikotik, baita politika sektorial bakoitzeko erabakiak hartzen dituzten espazio eta egitura sektorialetan ere. Hori guztia, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen 2017ko uztailaren 21eko erabakia beteazterazteko. Batzorde horretan parte hartzen dute euskal administrazio publiko guztietako ordezkariak, eta konpromiso hau ezartzen du: emakumeen eta gizonen berdintasuna agenda politikoen funtsezko eta lehentasunezko elementua izatea, eta berdintasunerako lanaren erantzunkidetasuna eta lidergoa eskumen-arlo bakoitzetik bereganatzea.

ERAKUNDEEN ELKARLAN- ETA KOORDINAZIO-EGITURAK

Sailarteko edo arloen arteko barne plangintza koordinatzeko, jarduerak gauzatzeko eta, batez ere, planaren jarraipena egiteko, erakundeek berdintasunaren koordinazio-organoak dituzte:

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea. Batzordea** 1993an sortu zen eta abenduaren 26ko 261/2006 Dekretuaren arabera dago araututa. Lehendakaria du presidentetzat eta Eusko Jaurlaritza osatzen duten sail bakoitzeko ordezkari batek osatzen du. Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-jarduerak koordinatzeko organoa da eta berdintasunaren arloan aditua den Sailarteko Talde Teknikoaren babesa du.
- **Berdintasunerako foru-koordinazioko organoak.**
- **Berdintasunerako toki-koordinazioko organoak.**

ERAKUNDEARTEKO ELKARLAN- ETA KOORDINAZIO-EGITURAK

EAEen berdintasunaren arloko erakundeen arteko elkarlana eta koordinazioa ahalbidetzeko, erakunde eta egitura hauek daude:

- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordea.** Urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretuaren bidez araututako organo hau autonomia-, foru- eta udal-administrazioek berdintasunaren arloan sortzen dituzten politikak eta programak koordinatzeaz arduratuko da. Jaurlaritzako, foru-aldundietako eta EAEko udaletako ordezkari-kopuru berberak osatzen dute, eta berdintasunaren arloan adituak diren teknikariak osatutako Erakundearteko Teknikari Taldearen babesa du.

- **Etxean tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundearteko Akordioaren Jarraipen Batzordea.** 2009ko otsailaren 3an sinatutako *Etxeke tratu txarrak eta sexu-erasoak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundearteko II. Akordioak* biltzen du Batzordearen sorrera, eta biktimak artatzeko prozesuaz arduratzen diren erakundeetako eta instituzioetako ordezkariak osatzen dute. Erakundearteko Talde Teknikoa du, bertan parte hartzen dutenentzako babes tekniko modura.
- **Berdinsarea - Berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako Euskadiko Udal Sarea.** 2005ean sortu zuten, Emakunderen eta Eudelen arteko elkarlan-hitzarmen baten bidez. Udalek lan egiteko erreferentziazko espazio azkarra eta eraginkorra izatea du helburu, udal-gobernuek kudeatzen dituzten berdintasunaren aldeko eta emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko programak eta zerbitzuak sustatzeko, indartzeko, koordinatzeko eta balioesteko.

Koordinariorako egitura bat ez den arren, merezi du Berdinbidean programaren zeregina nabarmentzea; programa hori Emakundek, Eudelek eta foru-aldundiek udalerri txikienei berdintasunaren arloko laguntza teknikoa emateko sortutako zerbitzua da.

GIZARTE-ELKARLANEKO ETA PARTAIDETZAKO EGITURAK

Berdintasun-planak kudeatzeko prozesuen fase guztietan gizarte-partaidetza bideratzeko eta artikulatzeko honako egitura hauek daude EAEn:

- **Aholku Batzordea.** Batzordea ekainaren 9ko 103/1998 Dekretuaren bidez eratu zuten 1998. urtean, Emakunderen barruan. EAEko elkarte-sarearen zati batek proposatu zuen, eta informazioa eta aholkularitza ematen du. Emakundeko zuzendariak eta teknikariek ez ezik, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen elkarte eta fundazioek ere osatzen dute, baldin eta, beren estatutuetan jasotzen denaren arabera, berdintasun-printzipioa sustatzea badute xede bakarra.
- **Berdintasun-kontseiluak edo foru-aldundien bestelako partaidetza-organoak:**
 - GUNEA, Berdintasunerako 2/2015 Foru Arauak eta GUNEA (Gipuzkoako berdintasunerako partaidetza eta elkarrizketa espazioa) sortzeko martxoaren 18ko 9/2017 Foru Dekretuak arautzen dutena.
 - Arabako Berdintasunerako Kontseilua, Diputatuen Kontseiluaren apirilaren 5eko 27/2011 Foru Dekretuak arautua. Horren bidez, Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Kontseilua sortu eta arautzen duen arautegia onartzen da.
 - Bizkaiko Foru Aldundiko Berdintasun Foroa.
- **Berdintasun-kontseiluak edo udalen bestelako partaidetza-organoak.**

7.3. VII. PLANA GARATZEKO BALIABIDE EKONOMIKOAK

Baliabide ekonomikoen zuzkidura funtsezko elementua da VII. Berdintasun Planak proposatuko balio aldaketa helburu gizartean aurrerapausoak emateko eta gobernantza, ahalduntzea, eraldaketa sozio-ekonomikoa eta emakumeen kontrako indarkeriarekin amaitzeko borroka bultzatzeko.

Aldez aurretik azpimarratu bezala, VII. Berdintasun Plana da Euskadiko gizonezkoen eta emakumezkoen arteko benetako berdintasuna lortzeko politikak biltzen dituen agiria, eta, horrenbestez, euskal erakunde publikoek jarraitu behar dituzten esku-hartze irizpide orokorrak adierazten ditu, guztiek modu koordinatuan eta elkarrekin lan egin dezaten, betiere Berdintasun Legeak jasotako plangintza eta esku-hartze programen bitartez.

Hori horrela, VII. Planak aukera ematen die erakundeei emakumezkoen eta gizonezkoen berdintasun arloko planak eta esku-hartze programak definitzerako orduan autonomia eta malgutasun gehiago izateko, baina, aldi berean, erakunde guztiek norabide berean eta helburu berdinak lortzeko lan egitea bermatzen du.

Zehazki, Eusko Jaurlaritzako, foru aldundietako eta udaletako sailek indarrean jartzen dituzten ekin-tza plan horiek dira VII. Berdintasun Planak ezarritako helburu komun eta partekatuak garatu eta gauzatuko dituztenak. Horretarako, EAEko administrazio publikoek, berdintasun planen definizioan, adierazi beharko dute zer baliabide ekonomiko behar diren nork bere eskumen eremuei dagozkien berdintasun jarduerak egiteko, bere aurrekontuen kontura, planaren ezarpen eta garapenari buruzko atalean beste gai batzuekin batera adierazi den moduan. Emakundek horren guztiorren segimendua egingo du, planei buruzko txostenak eginez eta planaren ebaluazio-sistemaren bitartez.

Horregatik, VII. Planean ezarritako erreferentzia esparruaren barruan garatu eta ezarritako berdintasun planen aurrekontu zuzkidura ezinbesteko elementua da, eta horren ardua EAEko erakunde publiko guztiena da.

Bestalde, VII. Planak ez du aurrekontu espezifikorik; izan ere, haren formulazioak eta zabalkundeak ez du aurrekontu-izendapen nabarmenik eskatzen, hura egin eta zabaltzeko eta hura bultzatu, koordinatu eta ebaluatzeko behar dena baino haratago doanik, eta hori jasota dago Emakunderen aurrekontuan.

Edonola ere, VII. Planak aurrekontu-eragin esanguratsua izango du haren hedatze operatiboan, EAEn toki, foru eta autonomia mailan 100 berdintasun plan baino gehiago baitaude indarrean, eta horretarako aurrekontu-konpromisoari jarraipena eta ebaluazioa egingo dio Emakundek, ezinbesteko baliabide estrategikoa baita VII. Planean adierazitako berdintasun helburuak lortzen aurrera egiteko eta EAEn lortu nahi den inpaktua erdiesteko.

7.4. VII. PLANAREN EBALUAZIOA

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea arduratuko da EAEko emakumeen eta gizonen arteko VII. Berdintasun Planaren segimendua eta ebaluazioa egiteaz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 9. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Ebaluazioa ikuspuntu plural eta malgutik egingo da, eta plana ezarrita dagoen urteetan, epeak askotarikoak izango dira:

- Planaren gauzatze-mailaren balioespen zorrotza eta orokorra, batez ere, kontuak aztertze eta betetze-mailaren balorazio orokorra egiteko.
- Berdintasun-politiken eraginerako funtsezkotzat jotzen diren eta ikasteko eta hobetzeko oso erabilgarriak diren alderdi jakin batzuetan ardaztutako azterketa.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken arloko ebaluazioan ezinbestekoak diren gai batzuen gainean hausnartzeko hainbat estrategia konbinatuko ditu prozesuak.

BETETZE-MAILAREN EBALUAZIOA

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sorrarazteari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 4. artikuluari jarraikiz, erakundeak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan herri-agintaritzek izan duten jokabideari buruzko txostena prestatu beharko du. Horregatik eta horretarako:

- Emakundek jarraipen-sistema mekanizatua eta telematikoa du, inplikaturako erakundeen informazioa erraz eta azkar biltzeko.
- Urtearen amaieran, Emakundek baterako analisía egingo du eta EAEko erakundeek emandako informazio guztia aztertuko du, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plangintzari lotutako euskal herri-aginteen jarduerari buruzko aipaturako memoria egiteko xedez.
- Berdintasunerako VII. Plana ezartzeko denboraldia amaitzen denean, Emakundek planaren betetze-mailari buruzko ebaluazioa egingo du.

KOHERENTZIAREN EBALUAZIOA

Metodologia kualitatibo baten bidez gauzatuko da, eta EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken kontzeptuzko dimentsioari eta errealitateari helduko die. Beraz, jarduerak gauzatzeaz gain, jardueren eduki politikoak baloratuko dira eta duten kalitateari eta transformatzeko potentzialari buruz hausnartuko da.

PROZESU-EBALUAZIOA

Planaren ezarpen-prozesua eta hedapena aztertzea helburu izango du, eta inplikaturako eragileen balioespenei erreparatuko die, batez ere, ikuspegi plural batetik, laguntzarako jarritako baliabideekiko poztasuna eta baliabide horiei hautemandako erabilgarritasuna identifikatzea kontuan hartuta. Horrenbestez, ikastea eta hobetzea ardatz hartzen dituen ebaluazio-mota da, eta erabakiak hartzeko garrantzitsuak diren alderdi kualitatiboak aztertze aukera ematen du.

ERAGINAREN EBALUAZIOA

Berdintasun-politiken hartzaile diren pertsona eta kolektiboen egoera politika horiek, epe ertainera eta luzera, nola aldatzen duten aztertuko du, sintesi estrategikoko adierazle batzuen bitartez. Horrela, emakumeen eta gizonen arteko aldea gizartean zenbateraino murriztu den aztertuko du.

XI. Legegintzaldirako gobernu-programak adierazitakoarekin bat, erreferentziazko sintesiko adierazlea Genero Berdintasunaren Indizea izango da, eta, jarritako helburua, Euskadi Europako herrialde aurreratuenen artean kokatzea indize horren arabera.

Genero Berdintasunaren Indizea (GBI) Genero Berdintasunerako Europako Institutuak egindako adierazle sintetiko bat da, eta genero-berdintasunaren arloan EAEn egin diren aurrerapenak eta Europar Batasuneko 28 herrialdeetan egindakoak alderatzen ditu. Gainera, GBI Euskal Estatistikako Planaren barruko eragiketa bat da, EUSTATEk kalkulaturakoa, eta haren bidez, estatistikako informazio ofiziala eskuratu daiteke, bai eta VII. Plan hau ezarri aurreko eta ondorengo urteetako datuak ere.

Indizeak oinarritzko 31 adierazle dauzka, sei dimentsiotan egituratuta. Adierazle horiek I. ardatzeko (Emakumeen ahalduntzea) eta II. ardatzeko (Ekonomiak eta gizarte-antolakuntzak aldatzea eskubideak bermatzeko) programen eragina ebaluatzen dute.

III. ardatza ebaluatzeko (Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak) 3 adierazle hautatu dira. Adierazle horien jarraipena egin daiteke, Emakundek indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzeko baliabideei eta baliabide horien irismenari buruz duen jarraipen-sistemaren bidez.

Bestalde, Gobernu Onaren atalaren ebaluazioa egiteko, 3 adierazle estrategiko hautatu dira; adierazle horiek, EAEn berdintasunerako planaren jarraipen sistematik abiatuta, urte bakoitzerako kalkulatu ahal dira.

Eraginaren ebaluazioa operatiboa izan dadin, Genero Berdintasunaren Indizearen eguneraketarekin batera egingo da, Genero Berdintasunerako Europako Institutuak ezarritako kalkulu aldiak jarraituz betiere.

VII. PLANAREN ADIERAZLE ESTRATEGIKOEN SISTEMA		BATERAGARRITASUNA VII. PLANAREKIN
GOBERNU ONERAKO ADIERAZLEAK		
EAEren BERDINTASUNERAKO PLANAREN JARRAIPEN SISTEMA		
GOBERNU ONA	Berdintasunerako aurrekontuak: Berdintasunerako bera-riazko aurrekontuaren batez besteko ehunekoa, aurrekontu osoaren aldean (erakunde publikoen aldetik).	GOBERNU ONA. BG2.2 neurria
	Berdintasunerako plangintza: Berdintasunerako plana duen udalerrri batean bizi den EAEko biztanleriaren ehunekoa.	GOBERNU ONA. BG3.1 neurria
	Berdintasun-teknikariak: Erakunde publikoetan berdin-tasuna sustatzen aritzen diren langile teknikoek kopurua (emakumeak eta gizonak). Langile tekniko horiek A mailako kategoriako funtzionarioak izan behar dira edo lan-kontratu finkoa eduki behar dute, eta dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa izan behar dute	GOBERNU ONA BG4.4 neurria
ESKU HARTZEKO ARDATZEN ADIERAZLEAK		
GENERO BERDINTASUNAREN INDIZEA		
DENBORA	Pertsonen zaintza: Haurrak, adinekoak edo/eta mendeko pertsonak zaintzeari denbora eskaini ohi dioten pertsonak.	II. ARDATZA. 5. programa. 5.1.1. helburu operatiboa
	Etxeko lanak: Etxeko lanak egiteari denbora eskaini ohi dioten pertsonak.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.1.2. helburu operatiboa
	Kirol, kultur eta aisialdiko jarduerak: Kirol, kultur eta aisialdiko jarduerak egin ohi dituzten pertsonak.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.3.4. helburu operatiboa
	Boluntariotzako eta ongintzako jarduerak: Boluntariotzako edo/eta ongintzako elkarteetan parte hartzen duten herritar landunak.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.3.4. helburu operatiboa
OSASUNA	Norberaren osasunaren pertzepzioa: Norberaren osasuna ona edo oso ona izatearen pertzepzioa.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.3.3. helburu operatiboa
	Bizi-itxaropena: Bizi-itxaropena jaiotzean.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.3.3. helburu operatiboa
	Osasun oneko bizi-urteak: Osasun oneko bizi-urteak jaiotzean.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.3.3. helburu operatiboa
	Tabako eta alkoholodun edarien kontsumoa: Erreten eta alkohola neurritz kanpo edaten ez duten pertsonak.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.3.1. helburu operatiboa
	Bizi-ohitura osasungarriak: Jarduera fisikoren bat egiten duten edo/eta fruta eta barazkiak jaten dituzten pertsonak.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.3.1. helburu operatiboa
	Osasun-laguntza: Bete gabeko osasun-laguntzako premiarik ez duten pertsonak.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.4.3. helburu operatiboa
	Odontologiako laguntza: Bete gabeko odontologiako laguntzako premiarik ez duten pertsonak.	I. ARDATZA. 1. programa. 1.4.3. helburu operatiboa

BOTEREA	Gobernuko ordezkariak: Gobernuko kideen sexuaren araberako banaketa.	I. ARDATZA. 2. programa. 2.3.1. helburu operatiboa
	Parlamentuko ordezkariak: Parlamentuko kideen sexuaren araberako banaketa.	I. ARDATZA. 2. programa. 2.3.1. helburu operatiboa
	Eskualde mailako batzarretako ordezkariak: Eskualde mailako batzarretako kideen sexuaren araberako banaketa.	I. ARDATZA. 2. programa. 2.3.1. helburu operatiboa
	Enpresa-zuzendaritza: Enpresa handietako administrazio-kontseiluetako kideen sexuaren araberako banaketa.	I. ARDATZA. 2. programa. 2.3.2. helburu operatiboa
	Banku publiko edo erdipublikoetako zuzendaritza: Banku publikoen edo erdipublikoen administrazio-kontseiluetako kideen sexuaren araberako banaketa.	I. ARDATZA. 2. programa. 2.3.2. helburu operatiboa
	I+G egitasmoen finantzazio publikoa: I+G egitasmoen finantzazio publikoaren gaineko kide anitzeko erabaki organo nagusietako kideen sexuaren araberako banaketa.	I. ARDATZA. 2. programa. 2.3.2. helburu operatiboa
	Komunikabide publikoak: Komunikabideetako kide anitzeko erabaki organo nagusietako kideen sexuaren araberako banaketa.	I. ARDATZA. 2. programa. 2.3.2. helburu operatiboa
	Kirol-federazioak: Hamar kirol zabalduenetako erakundee-tako kide anitzeko erabaki organo nagusietako kideen sexuaren araberako banaketa.	EJE I. Programa 2. Objetivo operativo 2.3.3
EZAGUTZAK	Unibertsitate-ikasketak: Hirugarren hezkuntzako/goi mailako hezkuntzako tituluren bat duten pertsonak.	II. ARDATZA. 3. programa. 3.2.2. helburu operatiboa
	Banakapena, ikasketa-arloaren arabera: Hezkuntzaren, osasunaren eta ongizatearen, eta arteen eta giza zientzien arloetako unibertsitate ikasleak.	II. ARDATZA. 3. programa. 3.2.2. helburu operatiboa
	Etengabeko prestakuntza: Azken lau asteetan hezkuntza arautuko edo ez arautuko jardueraren batean parte hartu duten pertsonak.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.1.6. helburu operatiboa
ENPLEGUA	Lanaldi osoko enplegua: Lanaldi osoko enpleguaren tasa baliokidea.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.1.1. helburu operatiboa
	Lan-bizitzaren iraupena: Lan-bizitzaren iraupena.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.1.1. helburu operatiboa
	Banakapena, jarduera-sektorearen arabera: Hezkuntza, osasun eta gizarte zerbitzuetako enplegua.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.1.1. helburu operatiboa
	Familia eta arrazoi pertsonalekin lotutako lan malgutasuna: Lan-ordutegia familiako eta gizarteko betebeharrekin uztartzeko gaitasun oso ona dutela uste duten soldatapeko eta pareko herritarren ehunekoa, sexuaren arabera.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.1.1. helburu operatiboa
	Karrera profesionala: Itxaropen profesionalak neurtzen dituen indizea.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.1.9. helburu operatiboa

DIRUA	Soldatak: Soldatapeko eta pareko herritarren ordainsari garbiaren batez besteko balioa.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.1.7. helburu operatiboa
	Diru-sarrerak: Familiako batez besteko per capita diru-sarrera baliokidea 16 urteko eta gehiagoko herritarren artean.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.2.1. helburu operatiboa
	Pobrezia-arriskua: Pobrezia-arriskuan ez dauden pertsonak.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.2.1. helburu operatiboa
	Diru-sarreraren banaketa: 20 eta 80 errenta-kintal arteko ratioa.	II. ARDATZA. 4. programa. 4.2.1. helburu operatiboa

INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN EMAKUMEEI LAGUNTZEKO BALIABIDEEI ETA HAIEN IRISMENARI BURUZKO JARRAIPEN-SISTEMA ETA INFORMAZIO OSAGARRIA

INDARKERIA	Indarkeriaren prebentzioa ikastetxeetan: Emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko programak abian jarri dituzten ikasleen kopurua.	III. ARDATZA. 6. programa. 6.3.1. helburu operatiboa
	Indarkeria jasan duten emakumeak: Azken 12 hilabeteetan indarkeria fisikoa, sexuala edo psikologikoa jasan duten 15 urtetik gorako EAEko emakume eta neskak.	III. ARDATZA. 7. programa. 7.1.2 helburu estrategikoa
	Prebentziorako eta/edo arretarako protokoloak: Indarkeria-kasuetarako prebentziorako eta/edo arretarako protokolo baten estaldura duten EAEko biztanleen ehunekoa.	III. ARDATZA. 8. programa. 8.1.3. helburu operatiboa

