

# 3/24

## *irizpena*

EAEko Emakumeen eta Gizonen  
Berdintasunerako 2030 Estrategia

proposamenari buruzkoa

Bilbo, 2024ko otsailaren 2a



CES  
EGAB

Consejo Económico  
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte  
Arazoetarako Batzordea

**Irizpena 3/24**

---

## I.- AURREKARIAK

---

2024ko urtarrilaren 22an Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean EMAKUNDE Emakumearen Euskal Erakundearen idazkia sartu zen eta EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren proposamenari buruzkoa txostena eskatzen zuen, 8/2012 Legeak, maiatzaren 17koak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari buruzkoak, 3.1.d) artikuluan xedatutakoarekin bat. Irizpena premia eskatu da eta 10 egun baliodunen buruan egin behar izan da.

EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren proposamena bat dator Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bateginaren 16.1 artikulua lege-aurreikuspenarekin (martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartu zen). Izan ere, plan orokor bat onartzeko agindua ezartzen du, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jardura bideratu behar duten gidalerroak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dituen.

Proposamenean, benetako berdintasun eraginkor baterantz eramango gaituzten dimentsio eta ardatz kritikoetan aurrera egiteko ibilbide-orria proposatzen da, eta epe horretan zehar neurtu eta ebaluatu daitezkeen aurrerapenetan gauzatu behar da.

Jasotako dokumentuaren kopia berehala bidali zitzaien Kontseiluaren Osoko Bilkurako kide guztiei, euren proposamenak eta iritzia igorri eta horien berri lan-batzorde egokiari helaraz diezaieten, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen Funtzionamendu Araudian ezarritakoari jarraiki. 2024ko urtarrilaren 30ean bildu zen Gizarte Garapenerako Batzordea, eta, hartutako erabakietatik abiatuta, irizpen-proiektu hau egin zen otsailaren 2ko Kontseiluaren Osoko Bilkurara eramateko, eta bertan aho batez onartu zen.

## II.- EDUKIA

---

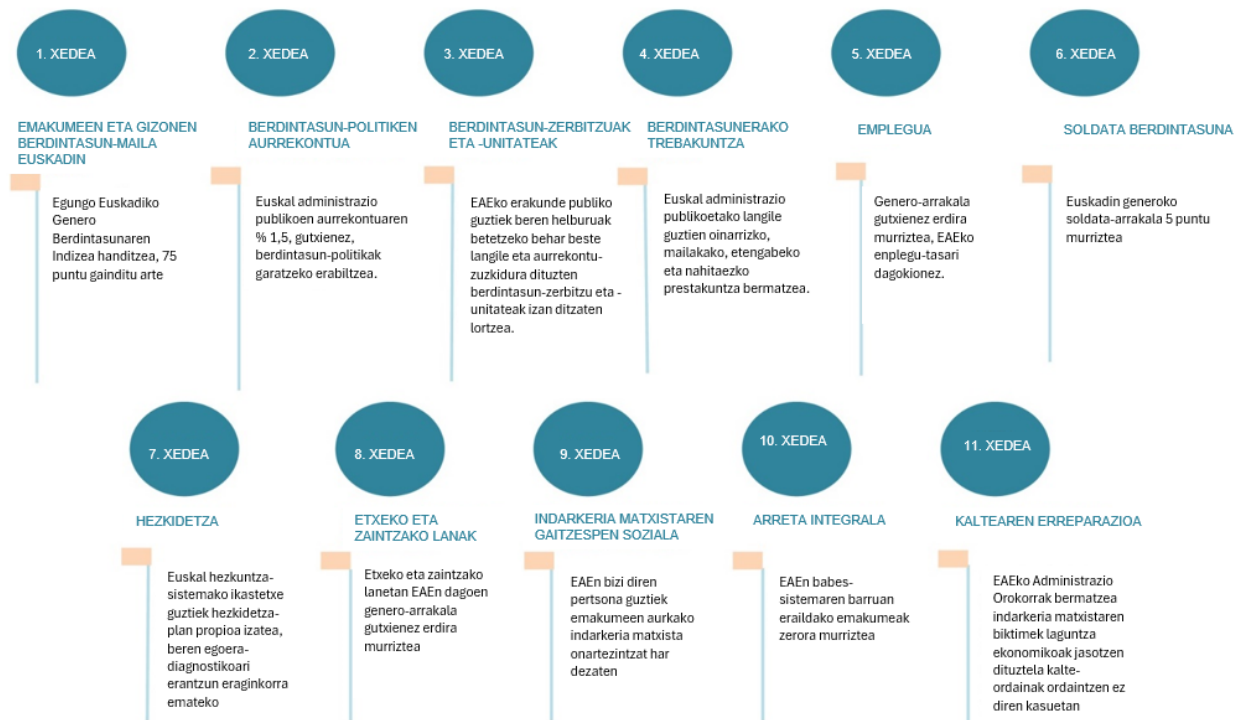
Estrategiak **sei atal eta hiru eranskin** ditu.

**LEHENENGO HIRU ATALAK** Estrategia osatzen duten elementuak aurkezteari, jomugei eta gainerako elementuei buruzkoak dira (arau-esparrua, egoeraren diagnostikoa eta lantze-prozesua), eta ezartzen dute Estrategia Eusko Jaurlaritzaren xedapenak ezartzeko egiten dela, EAeko erakunde publikoek hedatutako politiken ikuspegian, prozeduretan eta edukietan emakumeen eta gizonen berdintasuna zeharkako bihurtzeko.

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

- EAeko berdintasun-politika publikoak indartzen lagunduko duen esku-hartze proposamen bat definitzea, alde batetik, baina 2030 Agendarekin eta Garapen Jasangarriko Helburuekin ere bat egingo duena, Euskadik lehentasuna ematen dion akordio orokor bat, aurrerapenerako eta berdintasunerako kontratu sozial gisa onartzen duena.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legeari eraginkortasuna ematea, kontuan hartuta lege hori berrikusi eta eguneratu ondoren egin diren aldaketak eta berdintasunak euskal botere publiko guztien politika eta jardueretan hartzen duen irismen handiagoa.

Bi erronkak onartzeak eskatzen duen erantzukizunak azaltzen du Eusko Jaurlaritzak, lehen aldiz, legealdi bakoitzean berdintasunerako plan bat egitearen logika haustea. **1991. urteaz geroztik, berdintasunerako zazpi plan egin dira etengabe, eta lau urteko indarraldia izan dute.** Deskribatutako testuinguruan, eta erreferentziazko araudiak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan Orokorraren iraupena mugatzen ez duenez, izaera estrategikoagoa duen plangintza bat definitu da, eta, koherentziaz, denbora-horizonte zabalagoa. Ildo horretan, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak etorkizunerako begirada bat eskaintzen du, eta plangintza-tresna bat da, 2030ean Euskadin honako 11 **xede** hauek lortzeko:



2030 Estrategiak, aurrekoez gain, beste bi atal ditu.

**LAUGARREN ATALEAN**, besteak beste, misioa eta printzipio gidariak jasotzen dira.

Estrategiaren **misioa** da euskal botere publikoei beharrezko jarraibideak eta orientabideak ematea, beren politiken bidez egungo gizarte-antolaketa patriarkalaren ereduari alternatiba bat eraike diezaioten.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduna gidatu behar duten **printzipioak** Berdintasunerako Legearen 16 printzipio orokorrak dira:

1. Tratu-berdintasuna
2. Aukera-berdintasuna
3. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea
4. Aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetua

5. Genero-ikuspegia txertatzea
6. Ekintza positiboa
7. Generoaren araberako rola eta estereotipoak ezabatzea
8. Ikuspegi intersektionala txertatzea
9. Sexu- edo genero-identitatea, sexu-orientazioa, gorputzaren autonomia eta autodeterminazioa askatasunez garatzea
10. Partaidetza orekatua
11. Lankidetzak, koordinazioa eta nazioartekotzea
12. Emakumeen ahalduntzea
13. Gizonen inplikazioa
14. Partaidetza
15. Berrikuntza, gardentasuna eta kontuak ematea
16. Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskara babestea

**BOSGARREN ATALAK** esparru operatiboa jasotzen du. Hala, xedeak betetzeko, Estrategia lau ardatzen bidez antolatzen da, eta ardatz horietako bakoitzak EAEko emakumeen eta gizonen berdintasun erreal eta eraginkorrerantz aurrera egiteko lan-ildoak eta helburuak ditu.

**Ardatzak:** Estrategiak lehenesten dituen lan-esparru estrategikoak dira ardatzak, eta horien bidez hedatzen du bere jarduna. Eduki guztien helburua Estrategiaren lau ardatzetako bat lortzea da:

1. Gobernu ona (GO)
2. Emakumeen ahalduntzea (EA)
3. Bidezko Gizarte Antolaketa, Berdintasunezkoa eta Jasangarria (GA)
4. Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizi libreak (BL)

Ardatz bakoitzak informazio hau jasotzen du: Helburu estrategikoak, esku hartzeko ildoak eta helburu espezifikoak.

- **Helburu estrategikoak:** Epe luzerako begirada bat ematen dute esku-hartze publikoaren bidez eragin behar diren alderdi orokorrei buruz, ardatzek ezartzen duten horizontea lortzeko. **Maila estrategiko honetako helburuek eragin-adierazleak dituzte lotuta**, Estrategiaren ezarpena amaitzean, esku-hartzearen emaitzak eta emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako bidean izandako aldaketak neurtzeko.
- **Esku hartzeko taldea:** Helburu estrategikoei heltzeko, edukiak hainbat lan-ildotan biltzen dira, gai-multzoen edo arloen arabera antolatuta.
- **Helburu espezifikoak:** Lan-ildoen edukiak helburu espezifiko zehatzagoen bidez zehazten dira,

**plangintzari eraginkortasuna emateko.**

Hala, estrategiak **13 helburu estrategiko, 31 lan-ildo edo esku-hartze eta 128 helburu espezifiko** biltzen ditu.

ARDATZAK	HELBURU ESTRATEGIKOAK	LAN EDO ESKU-HARTZE ILDOAK
<b>I. ARDATZA: GOBERNU ONA (GO)</b>	GO1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA	1. ILDOA ARAUDIA ETA PLANGINTZA 2. ILDOA ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK 3. ILDOA BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA 4. ILDOA BALIABIDE EKONOMIKOAK
	GO2. ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA	5. ILDOA ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK
	GO3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ERALDATZEA	6. ILDOA KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA NAZIOARTEKOTZEA 7. ILDOA PARTAIDETZA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA 8. ILDOA BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLUXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN
<b>II. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA (EA)</b>	EA4. POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA LORTZEN LAGUNTZEA	9. ILDOA ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN 10. ILDOA TXIROTASUNA DESAGERRARAZTEA
	EA5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA ESPARRU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA	11. ILDOA PARTAIDETZA SOZIALA ETA POLITIKOA 12. ILDOA LIDERGO FEMINISTAK ETA BERDINTASUNERAKO EMAKUMEEN ARTEKO ALIANTZAK
	EA6. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIATZEN DITUZTELA BERMATZEA	13. ILDOA OSASUNERAKO ETA ONGIZATERAKO ESKUBIDEA 14. ILDOA EMAKUMEEN ESKUBIDEAK IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK ERABILTZEA
<b>III. ARDATZA. BIDEZKO ANTOLAKETA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA (GA)</b>	GA7. DEMOKRAZIA ZAINZAILERA ERAIKITZEKO BIDEAN AURRERA EGITEA (BIZITZAREN ETA POLITIKEN ERDIGUNEAN ZAINZAN ETA PERTSONENGAN OINARRITUTAKO GIZARTEA)	15. ILDOA ZAINZAREN ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA 16. ILDOA ERANTZUNKIDETASUNA ZAINZETAN
	GA8. BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN	17. ILDOA ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK 18. ILDOA KULTURA, KIROLA ETA HEDABIDEAK
	GA9. BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE IZANGO DELA BERMATZEA	19. ILDOA TRANTSIZIO EKOLOGIKOA ETA JUSTIZIA KLIMATIKOA 20. ILDOA ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA 21. ILDOA GIZARTE ETA LURRALDE KOHESIOA
	GA10. GIZARTEA ANTOLATZEKO EREDU BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA HEDATZEA	22. ILDOA HEZKIDETZA 23. ILDOA GIZONEK BERDINTASUNAREKIKO DUTEN KONPROMISOA 24. ILDOA HERRITARRAK GIZARTE-ERALDAKETAREN PROTAGONISTA
<b>IV. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERARIK GABEKO BIZI LIBREAK (BL)</b>	BL11. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA	25. ILDOA IKERKETA ETA INFORMAZIOA 26. ILDOA SENTSIBILIZAZIOA ETA KONTZIENTZIAZIOA 27. ILDOA TREBAKUNTZA
	BL12. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI ERANTZUTEKO, EMAKUMEEN ESKUBIDEAK ETA HAIEN AHALDUNTZEA ESKU-HARTZEAREN ERDIGUNEAN JARTZEN DIRELA BERMATZEA	28. ILDOA DETEKZIOA 29. ILDOA ARRETA INTEGRALA 30. ILDOA KONPONKETA
	BL13. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN AURREAN ESKU HARTZEN DUTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATZEA	31. ILDOA ERAKUNDE ARTEKO KOORDINAZIOA

Jarraian, plangintzari eraginkortasuna emateko aukera ematen duten **lan edo esku-hartze ildoen** helburu espezifikoak zehazten eta zehazten dira.

### I. ARDATZA: GOBERNU ONA (GO)

<b>GO1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA</b>		
<b>1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA</b>		
GO1.1	ARAUDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legean xedatutakoa zehazteko eta garatzeko euskal administrazio publikoek onartzen dituzten berdintasun-arauden kopurua (legeak, foru-arauak eta ordenantzak) handitzea.</li> </ul>
GO1.2	PLANGINTZA BERRIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beren eskumenen esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako beren planak egiten dituzten eta plan horiek hedatzeko behar dituzten baliabideak ematen dizkieten euskal erakunde publiko berrien kopurua handitzea.</li> </ul>
GO1.3	BERDINTASUNERAKO ERAKUNDE-PLANGINTZAREN KULTURA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legean ezarritako gutxieneko edukiak eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak txertatzen dituzten eta erakunde-plangintzako kulturaren berdintasuna finkatzen duten euskal administrazio publikoen kopurua handitzea.</li> </ul>
GO1.4	BARNE PLANAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beren zerbitzura dauden langileei zuzendutako barneko berdintasun-planak eta sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko protokoloak dituzten euskal administrazio publikoen kopurua handitzea.</li> </ul>
<b>2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK</b>		
GO1.5	BERDINTASUN-UNITATEAK EAE-KO ADMINISTRAZIOAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateen kopurua handitzea Eusko Jaurlaritzari atxikitako sail, erakunde autonomo eta erakunde publikoetan, behar adina langile, posizio organiko eta harreman funtzional egokiak dituztenean.</li> </ul>
GO1.6	BERDINTASUNERAKO UNITATEAK FORU ALDUNDIETAN ETA UDALETAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beren egiturak egokitzen dituzten foru- eta toki-administrazioen kopurua handitzea, gutxienez berdintasunerako erakunde, organo edo administrazio-unitate bat egon dadin, edo administrazio-egitura horiek langile espezializatu nahikoekin eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiekin sendotzen dituztenak.</li> </ul>
GO1.7	BERDINTASUN-EGITURAK BESTE ERAKUNDE PUBLIKO BATZUETAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langile espezializatuak, baliabide nahikoak eta berdintasun-politikak garatzeko posizio organiko egokia dituzten EAEko sektore publikoko erakundeen kopurua handitzea.</li> </ul>
GO1.8	KALITATE-ESTANDARRAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun-teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzen dizkieten administrazio publikoen kopurua handitzea (lanpostuen zerrendetan sartzea, lanbide-sailkapeneko A taldea, dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa eta prestakuntza espezializatua).</li> </ul>
<b>3. ILDOA BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA</b>		
GO1.9	PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derrigorrezko eta etengabeko prestakuntza duten berdintasunerako prestakuntza-planak dituzten eta langile guztiei zuzendutako prestakuntza-ekintzak dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, euskararen erabilera sustatuz eta zuzendaritza-eginkizunak dituzten langileak eta kargu publikoak barne hartuz.</li> </ul>
GO1.10	PRESTAKUNTZA EZ-ESPEZIFIKOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako berriazko prestakuntza-eskaintza aztertzen eta egokitzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, genero-ikuspegia zeharka txerta dezan.</li> </ul>
GO1.11	TREBAKUNTZARAKO BALDINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun-ezagutzei buruzko betekizun espezifikoak ezartzen dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, arlo</li> </ul>

		horretako aholkularitza teknikoak barne hartzen duten lanpostuetan sartzeko eta/edo lanpostuz igotzeko.
GO1.12	BALIABIDE DIDAKTIKOAK ETA METODOLOGIKOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde publikoen praktikan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren aplikagarritasunean aurrera egiteko prestatzen diren materialen, tresnen eta metodologiaren kopurua handitzea.</li> </ul>
<b>4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK</b>		
GO1.13	AURREKONTU OROKORRAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako Legea garatzeko behar diren baliabide ekonomikoak (berdintasunerako erakundeak eta egiturak) aurrekontu orokorretan esleitzen eta zehazten dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.</li> </ul>
GO1.14	AURREKONTU ESPEZIFIKOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAEko administrazio publikoetako sail, zuzendaritza edo arloen kopurua handitzea, berdintasun-politika garatzeko behar diren baliabide ekonomikoak beren aurrekontu-partidetan urtero esleitzen eta zehazten dituztenak.</li> </ul>
GO1.15	BERDINTASUN-UNITATEEN AURREKONTUAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beren helburuak betetzeko aurrekontu-zuzkidura nahikoa duten berdintasunerako unitateak dituzten euskal administrazio publikoen kopurua handitzea.</li> </ul>
<b>GO2. ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA</b>		
<b>5. ILDOA. ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK</b>		
GO2.1	ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonen buruzko informazioa biltzean, tratatzean, aztertzean eta hedatzean genero-ikuspegia barne hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoa handitzea (sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea, genero-adierazle berriak, laginen tamainaren hazkundera, beste aldagai batzuk kontuan hartzea, hala nola adina, jatorri etnikoa, gizarte-maila, hizkuntza, etab.).</li> </ul>
GO2.2	KOMUNIKAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Euskal erakunde publikoen komunikazio-euskarrietan, berdintasunaren arloko aurrerapenak ikusarazten dituzten, emakumeak eta gizonak modu ez-estereotipatuan aurkezten dituzten eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiten duten edukien kopurua handitzea.</li> </ul>
GO2.3	ARAUDIAREN EBALUAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-desberdintasunak murrizteko edo ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten arauen kopurua handitzea.</li> </ul>
GO2.4	HAUTAKETA-PROZESUAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako Legean ezarritako neurriak barne hartzen dituzten enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.</li> <li>(Gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari buruzko edukiak sartzea, bai eta lortu nahi den esparru publikoari aplikatzeari buruzkoak ere; klausula bat sartzea, zeinaren bidez, baldin eta trebakuntza-berdintasuna badago, lehenasuna emango baitzaie emakumeei % 40tik beherako ordezkariak duten administrazio kidego, eskala, maila eta kategorietan; aurreikuspen batzuk, merezimenduen baremoetan baloratu daitezkeen zaintzagatiko eszedentzia-denborak, amatasuna eta aitatasuna babestea eta kontziliario arduratsua erraztea helburu duten lanaldi-murrizketei edo baimenei egotz dakizkiekeen denborak, eta abar, haurdunaldian, erditzean eta erditze ostean dauden emakumeek izan behar dituzten eskubideak edo neurriak ezartzea hautaketa-, sartzeko- eta hornidura-prozesuetan, etab.).</li> </ul>
GO2.5	ZUZENDARITZA ORGANOAK ETA EPAIMAHAIK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuak duten zuzendaritza-organoen, epaimahaien eta epaimahaien ehunekoa handitzea.</li> </ul>
GO2.6	KONTRATAZIOA ETA DIRULAGUNTZAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eragin positiboa duten berdintasun-klausulak dituzten kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenen ehunekoa handitzea, diskriminazio</li> </ul>



		anitzei aurre egiten dieten emakumeen egoera aintzat hartzen dutenak eta horiek betetzen direla egiaztatzeko mekanismoak ezartzen dituztenak.
GO2.7	PLAN ESTRATEGIKOAK ETA SEKTORIALAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plangintzaren fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, inplementazioa, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatzen duten plan estrategikoen eta sektorialen kopurua handitzea.</li> </ul>
<b>GO3. ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ERALDATZEA</b>		
<b>6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA NAZIOARTEKOTZEA</b>		
GO3.1	ERAKUNDEEN KOORDINAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako erakunde arteko eta sail arteko koordinazio-egiturak indartzea, sendotzea eta areagotzea euskal administrazio publikoetan.</li> </ul>
GO3.2	POLITIKEN ARTEKO LANKIDETZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako politikak bultzatzeaz arduratzen diren sailen eta arloen eta beste politika sektorial batzuk (enplegua, hezkuntza, osasuna, eskubide sozialak, etab.) eta zeharkakoak (ingurumena eta euskara) bultzatzeaz arduratzen direnen arteko lankidetzaren eta elkarriketa-guneak handitzea.</li> </ul>
GO3.3	NAZIOARTEKOTZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beste autonomia-erkidego batzuekiko, Estatuarekiko eta nazioarteko eremuarekiko lankidetzaren areagotzea, Euskadik berdintasunaren arloan dituen erronka globalei erantzuteko duen ibilbideari eta esperientziari balioa emanez.</li> </ul>
<b>7. ILDOA. PARTAIDETZA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA</b>		
GO3.4	PARTAIDETZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunaren aldeko mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek, gizarte-eragileek eta herritarrek politika publikoetan duten partaidetza eta eragina areagotzea.</li> </ul>
GO3.5	BERRIKUNTZA ETA ETENGABEKO HOBEKUNTZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Euskal erakunde publikoen berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko abian jarritako neurrien ehunekoa handitzea.</li> </ul>
GO3.6	GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun-politikek EAEko emakumeen eta gizonen egoeran duten eraginaren berri izateko, ebaluatzeko eta kontuak emateko tresnak gehitzea eta garatzea, tresna horiek nazioarteko beste esparru eta indize batzuekin lerrotatuz (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia, Europako Udalerrien eta Eskualdeen Kontseiluko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutunaren Behatokia, etab.).</li> </ul>
<b>8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN</b>		
GO3.7	INTERSEKZIONALITATEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun-politiketan ikuspegi interseksionala txertatzen duten eta sexuak edo generoak boterearen eta zapalkuntzaren beste ardatz batzuekin (maila sozioekonomikoa, arraza- edo etnia-jatorria, adina, desgaitasuna, hizkuntza, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena, etab.) elkarri eragiten dioten erakunde publikoen kopurua handitzea.</li> </ul>
GO3.8	GIZONAK ETA MASKULINITATEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maskulinitateen ikuspegia txertatzen duten eta, zeharka eta ekintza espezifikoaren bidez, gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerraraztea sustatzeko neurriak dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea, emakumeen eta gizonen arteko botere-harreman desberdinak eta hierarkikoak ikuspegi feministatik eraldatzeko.</li> </ul>
GO3.9	EUSKARA BIZIBERRITZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beren berdintasun-politiketan euskararen sustapena txertatzen duten eta hizkuntza-eskubideak babesteko eta euskararen erabilera sustatzeko neurriak hartzen dituzten erakunde publikoen kopurua handitzea.</li> </ul>
GO3.10	INGURUMENA ETA LARRIALDI KLIMATIKOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klimaren eta trantsizio energetikoaren politiken eta berdintasun-politiken ardura duten pertsonen ikuspegi bikoitza (generoa eta klima-</li> </ul>

		aldaketa) ziarra dezaten informazioa, prestakuntza eta tresnak gehitzea.
--	--	--

## II. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA (EA)

<b>EA4. POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA LORTZEN LAGUNTZEA</b>		
<b>9. ILDOA. ENPLEGU DUINA ETA BERDINTASUN-BALDINTZETAN</b>		
EA4.1	LANALDI OSOKO ENPLEGUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen lanaldi osoko kontratuak handitzea.</li> </ul>
EA4.2	ENPLEGUA LORTZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enplegu-zerbitzu publikoek garatzen dituzten ekimenen kopurua handitzea, lanbide-segregazioa hausteko eta emakumeak, bereziki enplegarritasun-zailtasun handienak dituztenak, posizio hobean jartzeko laneratzearen eta enpleguaren aurrean.</li> </ul>
EA4.3	ENPLEGUAREN BALDINTZAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Euskal administrazio publikoek emakumeak enplegu duinetan kontrata ditzaten sustatzea, bereziki ordezkari txikia duten sektoreetan, Euskadiko ekonomiarako estrategikoenetan eta enplegu-eskaera handiena dutenetan.</li> </ul>
EA4.4	AUTOENPLEGUA ETA EKINTZAILTZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen enpresa-ekimenak eratzeko, sendotzeko, lehiakortasuna handitzeko eta nazioartekotzeko neurrien kopurua handitzea, eta generoaren araberako finantza-arrakala murriztea.</li> </ul>
EA4.5	SEKTORE FEMINIZATUAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde publikoetan sektore feminizatuetan lan egiten duten langileen lan-baldintzak hobetu daitezkeen sustatzea (azpikontratazioa mugatzea, kontratazio publikoko klausula sozialak, administrazio publikoko kategoria profesional baliokideen lan- eta soldata-baldintza homologagarriak bermatuko dituztenak, laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea, etab.).</li> </ul>
<b>10. ILDOA. TXIROTASUNA DESAGERRARAZTEA</b>		
EA4.6	PENTSIOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAEEn emakumeek eta gizonen jasotzen dituzten pentsioen arteko arrakala ekonomikoa ezabatzea.</li> </ul>
EA4.7	SOLDATAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde publiko eta pribatuetan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasuna lortzeko bidean aurrera egitea.</li> </ul>
EA4.8	ZAINKETA SEKTOREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaintza-zerbitzuak ematearekin lotutako sektore profesionalen enplegu-baldintzak hobetzea eta sektore horretan lan egiten dutenen lan-eskubideak bermatzea, bereziki, familia-etxeko zerbitzuan.</li> </ul>
EA4.9	POBREZIAREN FEMINIZAZIOAREN AZTERKETA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pobreziaren feminizazioaren kausei eta konponbideei eta haren bilakaerari buruzko ezagutza areagotzea, krisi-testuinguruetan areagotu dela kontuan hartuta.</li> </ul>
<b>EA5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA ESPARRU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA</b>		
<b>11. ILDOA. PARTAIDETZA SOZIALA ETA POLITIKOA</b>		
EA5.1	EMAKUMEEN EKARPENAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ikusgarritasuna areagotzea eta giza garapen jasangarriaren paradigma feministatik emakumeen ekarpenak baloratzea.</li> </ul>
EA5.2	EMAKUMEEN ELKARTEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAEko emakume-elkarteen mugimenduak emakumeen eskubideak eta herritartasuna defendatu, eraiki eta sendotzeko eta emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko egiten duen lana indartzea eta sendotzea.</li> </ul>
EA5.3	JABEKUNTZA ESKOLAK ETA EMAKUMEEN ETXEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ahalduntze Eskolen, Emakumeen Etxeen eta emakumeen ahalduntze indibiduala, kolektiboa eta soziala sustatzeko, praktikatzeko eta garatzeko beste gune batzuen lana sustatzea.</li> </ul>
EA5.4	ERAKUNDE SOZIOEKONOMIKOAK ETA POLITIKOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde sozial, sindikal, enpresarial, kultural eta politikoetan berdintasuna lortzeko konpromisoa duten emakumeen kopurua handitzea.</li> </ul>

EA5.5	AISIALDIAN ETA KULTURAN PARTE HARTZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genero-aldeak murriztea emakumeek eta gizonek ikasteko baliabide eta programetan duten partaidetzan, bai eta EAEn egiten diren aisialdiko, arteko, euskarazko, kulturako eta jaietako jarduera guztietan ere.</li> </ul>
<b>12. ILDOA. LIDERGO FEMINISTAK ETA BERDINTASUNERAKO EMAKUMEEN ARTEKO ALIANTZAK</b>		
EA5.6	ORDEZKARITZA POLITIKOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordezkaritza eta/edo erantzukizun politiko publikoko postuetan lidergo feministen presentzia sustatzea.</li> </ul>
EA5.7	ZUZENDARITZA-POSTUAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lidergo feministak dituzten esparru guztietako erakunde publiko eta pribatuetako zuzendaritza- eta zuzendaritza-postuetan sartzen diren emakumeen kopurua handitzea.</li> </ul>
EA5.8	BERDINTASUNERAKO ALIANTZAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EAEn berdintasunaren eta eskubide zibil, politiko, sozial, ekonomiko, kultural edo linguistikoen alde lan egiten duten beste mugimendu eta talde batzuekiko aliantza feministak sustatzea.</li> </ul>
EA5.9	SARE FEMINISTAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EAEn sareko lan feminista eta sare feministen eraikuntza bultzatzea.</li> </ul>
<b>EA6. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIATZEN DITUZTELA BERMATZEA</b>		
<b>13. ILDOA. OSASUNERAKO ETA ONGIZATERAKO ESKUBIDEA</b>		
EA6.1	OSASUN-POLITIKAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osasuna sustatzeko eta babesteko politikak, estrategiak eta programak bultzatzea, baita lan-osasuna ere, esparru horretan emakumeek eta gizonek dituzten beharrianak kontuan hartuko dituztenak eta desberdintasun biologikoak aintzat ez hartzeagatik edo batzuei eta besteei lotutako estereotipo sozialengatik sortzen diren diskriminazioak ezabatuko dituztenak.</li> </ul>
EA6.2	OHITURA OSASUNGARRIAK ETA JOKABIDE ARRISKUTSUAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autozainketako eta jarduera fisikoko ohiko praktiken ikaskuntza eta garapena sustatzea, bai eta ohitura eta jokabide arriskutsuen prebentzioa ere adin guztietan, emakumeen eta gizonen premia desberdinak kontuan hartuta.</li> </ul>
EA6.3	AFEKTIBITATE- ETA SEXU-HEZKUNTZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bizitzako etapa guztietan sexualitate askea, positiboa eta osasungarria sustatzea, bai eta hezkuntza afektibo eta sexual integrala, berdintasuneko eta sistematikoa ere, emakumeen eta gizonen premia desberdinak aintzat hartuko dituenak.</li> </ul>
EA6.4	SEXU ETA UGALTZE OSASUNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeen sexu- eta ugalketa-eskubideak eta arlo horretako beharrak bermatzea (giza ugalketa lagundua, haurdunaldia borondatez etetea, haurdunaldian, erditzean eta edoskitzaroan autonomia izatea, kontrazepzioa, sexu-transmisiozko gaixotasunak prebenitzea, ezgaitasuna duten neskatoen eta emakumeen nahitaezko esterilizazioak ezabatzea haien ezagutzarik eta baimenik gabe, sexu-plangintza eta sexu- eta ugalketa-osasunarekin zerikusia duen beste edozein neurri, lan-esposizioa barne).</li> </ul>
<b>14. ILDOA. EMAKUMEEN ESKUBIDEAK IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK ERABILTZEA</b>		
EA6.5	DESGAITASUNA DUTEN EMAKUMEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desgaitasuna duten emakumeen eskubideak sustatzea eta babestea, eta emakume horien errealitateei ikusgarritasun handiagoa ematea, ikuspegi ez-kapazitista batetik.</li> </ul>
EA6.6	EMAKUME MIGRATUAK, ARRAZIALIZATUAK, IJITOAK ETA BESTE KOMUNITATE ETA TALDE ETNIKO BATZUETAKOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakume migratuen, arrazializatuen, ijitoen eta/edo beste komunitate eta talde etniko batzuetako kideen gizarte-, osasun-, administrazio-, ekonomia-, hizkuntza-, etxebizitza- eta enplegu-beharrak ezagutzea eta horiei erantzutea, eta haien parte-hartze publikoa eta kulturarteko bizikidetzak sustatzea.</li> </ul>
EA6.7	INDARKERIA MATXISTATIK BIZIRIK ATERA DIRENAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeen aurkako indarkeria matxistatik bizirik atera diren biktimen ahotsa kontuan hartzeko eta politika publikoetan eragiteko espazioak eta mekanismoak eraikitzea.</li> </ul>
EA6.8	EMAKUME GAZTEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gazteen autonomia sustatzea esparru guztietan, bereziki enplegu eta etxebizitza duinarekin.</li> </ul>
EA6.9	LGTBI+ KOLEKTIBOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LGTBI+ kolektiboko emakumeen aurkako diskriminazioak ezabatzeko eta sexu- eta genero-aniztasuna sustatzeko ekimenak garatzea.</li> </ul>

EA6.10	ADINEKO EMAKUMEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gizartea adinkeriak adineko emakumeengan duen eraginaz kontzientziatzea (estereotipoak, aurreiritziak eta adinarekin lotutako diskriminazioa), eta haien aniztasuna eta gizarte osoari egiten dizkioten ekarpenak errespetuan, tratu onean eta aintzatespenean hezteak.</li> </ul>
EA6.11	EMAKUMEAK BURU DITUZTEN GURASO BAKARREKO FAMILIAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeak buru dituzten guraso bakarreko familien egoera ekonomikoa eta soziala hobetzea, eta aurre egin behar dieten pobrezia eta gizarte-bazterketaren eragin handiagoa zuzentzea. (Konpentsazio- eta elikadura-pentsioak, alarguntza-pentsio txikienetarako osagarriak, behar duten ama desgaituentzako laguntza, baliabide publikoetara iristeko baremoak edo baldintzak egokitzea, etab.).</li> </ul>
EA6.12	GIZARTE-BAZTERKETA LARRIAN DAUDEN EMAKUMEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakume preso eta preso ohien egoera, baldintza eta premia espezifikoak erantzutea, prostituzio- eta salerosketa-testuinguruetan, etxerik gabe, seropositiboekin, gehikuntzekin eta kalteberatasun eta gizarte-bazterketa larriko egoeran daudenekin.</li> </ul>

### **III. ARDATZA. BIDEZKO ANTOLAKETA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA (GA)**

<b>GA7. DEMOKRAZIA ZAINZAILEA ERAIKITZEKO BIDEAN AURRERA EGITEA (BIZITZAREN ETA POLITIKEN ERDIGUNEAN ZAINZAN ETA PERTSONENGAN OINARRITUTAKO GIZARTEA)</b>		
<b>15. ILDOA. ZAINZAREN ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA</b>		
GA7.1	ETIKA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaintzak balioa ematea eta aitortzea, berdintasunerako eraldaketa ahalbidetuko duen giza dimentsio gisa bizitzarako.</li> </ul>
GA7.2	POLITIKA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaintzen banaketa bidezkoa sustatzea bizikidetzaren unitateetan eta pertsonen arteko, gizarteko eta laneko harremanetan parte hartzen dutenen artean, batez ere gizonen artean.</li> </ul>
GA7.3	PRAKTIKA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaintzak ikastea eta praktikatzeko ahalbidetuko duen pedagogia eta didaktika sustatzea eta garatzea, bereziki gizonen artean.</li> </ul>
GA7.4	BESTE ZAINKETA MOTA BATZUK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaintzak ikuspegi feministatik lantzeko, banatzeko eta partekatzeko moduak diseinatzea eta artikulatzea.</li> </ul>
<b>16. ILDOA. ERANTZUNKIDETASUNA ZAINZETAN</b>		
GA7.5	HORNIDURA UNIBERTSALA ETA PUBLIKOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaintzen hornidura publikoa sustatzea, zerbitzu eskuragarriak, arazoizkoak eta kalitatezkoak eskainiz (haurrentzako hezkuntza- eta laguntza-zerbitzuak, adinekoentzako arreta, mendekotasunaren arreta, eskola-jantokiak hezkuntza-etapa guztietan, etab.), eta komunitatea inplikatzea zaintzen banaketan.</li> </ul>
GA7.6	ENPLEGU-EGITURAK EGOKITZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Euskal herri-administrazioetan neurriak hartzea denbora eta lan-espazioak malgutzeko eta berrantolatzeko, bai eta enpresa-kulturan eta -praktikan aldaketak gerta daitezkeen errazteko ere, zaintzan kontziliazio arduratsua bultzatzeko, bereziki gizonen artean.</li> </ul>
GA7.7	GIZONEN INPLIKAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaintzak arduratzen diren eta etxeko premiei eta seme-alaben eta mendeko beste pertsona batzuen zaintza-beharrei erantzuteko dauden eskubideak eta laguntzak erabiltzen dituzten gizonen kopurua handitzea (jaiotzako, adopzio eta harrerako baimen berdinak eta besterenezinak, eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak, etab.).</li> </ul>
<b>GA8. BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN</b>		
<b>17. ILDOA. ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK</b>		
GA8.1	BERDINTASUN-PLANAK ENPRESETAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasun-planen eraginkortasuna hobetzea Euskadiko enpresetan eta erakundeetan, eta plan horiek egitea sustatzea, legez plan horiek egiteko betebeharrak ez dagoen kasuetan.</li> </ul>

GA8.2	ORDAINSARIEN GARDENTASUNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakunde publiko eta pribatuen gardentasuna sustatzea ordainsarien arloan (ordainsarien erregistro-liburuak, soldaten edo ordainsarien auditoriak edo beste formula batzuk).</li> </ul>
GA8.3	KUDEAKETA AURRERATUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasuna erakunde eta enpresa guztien kudeaketa aurreraturako balio-elementu gisa txertatzea zabaltzea.</li> </ul>
GA8.4	LAN-SEGURTASUNA ETA -OSASUNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea, lan-baldintza egokiak susta daitezen osasunean kalteak prebenitzeko eta, bereziki, enpresetan eta erakundeetan sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko eta desagerrarazteko, bai eta laneko indarkeria-moduetan eragina duten genero-baldintzatzaileak ere.</li> </ul>
<b>18. ILDOA. KULTURA, KIROLA ETA HEDABIDEAK</b>		
GA8.5	KULTURA, KIROLA ETA KOMUNIKABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea "kulturan"," eta "kulturatik" abiatuta (arte-, jai- eta oroitzapen-jarduerak eta euskararen esparruan egindakoak), eta genero-ikuspegia txertatzea memoria soziala egitean eta berreraikitzean.</li> </ul>
GA8.6	ONDAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ondare-politikak, funts publikoekin finantzaturako museoetara eta arte-zentroetara lotutakoak barne, berdintasunari buruzko arau-aginduak aplikatzen dituela bermatzea (hezkuntza- eta bisita-programak, obrak erosteko eta eskuratzeko irizpideak, erabakiak hartzeko egituretan ordezkariak izatea, erakusketak jasagarriak, etab.).</li> </ul>
GA8.7	KIROLA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kirolean berdintasuna sustatzea (genero-estereotiporik gabeko kirol-modalitateak eta -diziplinak aukeratzea, neskek, nerabeek eta emakumeek modu jarraituan praktikatzea eta maskulinizatutako eta feminizatutako sektoreetan emakumeek eta gizonen kirol-jardueran aurki ditzaketen diskriminazioak ezabatzea, hurrenez hurren).</li> </ul>
GA8.8	KOMUNIKABIDEAK, PUBLIZITATE-AGENTZIAK ETA INFORMAZIOAREN ETA KOMUNIKAZIOAREN TEKNOLOGIAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gizarte-komunikabideak eta publizitate-agentziek berdintasunarekin eta indarkeria matxistaren aurka duten konpromisoa indartzea, eduki sexistak eta misoginoak ezabatzea sustatuz, bereziki Internet, sare sozial, bideojoko eta informazioaren eta komunikazioaren beste teknologia batzuen bidez.</li> </ul>
<b>GA9. BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE IZANGO DELA BERMATzea</b>		
<b>19. ILDOA. TRANTSIZIO EKOLOGIKOA ETA JUSTIZIA KLIMATIKOA</b>		
GA9.1	BEGIRADA EKOFEMINISTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klima-aldaketari eta trantsizio energetikoari buruzko gogoeta- eta erabakiguneetan genero-ikuspegia eta ekofeminismoaren ekarpenak txertatzea.</li> </ul>
GA9.2	BIZITZA JASANGARRIAGOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonak eta bizitzaren jasagarritasuna EAEn sustatzen eta garatzen diren ekimen eta proiektuen erdigunean jartzea, klima-aldaketaren ondorioak murrizteko.</li> </ul>
GA9.3	KLIMA-ALDAKETA ARINTZEKO ETA KLIMA-ALDAKETARA EGOKITZEKO ESTRATEGIAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategiek emakumeen edo emakume-taldean aurkako diskriminazioak murrizten lagun dezaten sustatzea, bereziki egoera ahulenean daudenen artean (pobrezia energetikoa, etxebizitzaren kalitatea, osasun-ondorioak, enpleguarekiko eta zaintzarekiko harremanak, etab.).</li> </ul>
GA9.4	EKOIZPEN- ETA KONTSUMO-EREDU BERTINZALEAGOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informazio eskuragarria sortzea, herritarrek produkzio- eta kontsumo-eredu berdinzaleagoekin, bidezkoagoekin, demokratikoagoekin eta jasagarriagoekin konpromiso aktiboa har dezaten.</li> </ul>
<b>20. ILDOA. ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA</b>		
GA9.5	BERDINTASUNEZKO ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA SEGURU, INKLUSIBO ETA IRISGARRI BATERANTZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eredu maskulinizatu eta lehiakor batean oinarritutako paradigma-aldaketa sustatzea zientziaren eta teknologiaren esparruan, emakumeen eta gizonen behar desberdinekiko berdintasunezkoagoa, seguruagoa, inklusiboagoa, eskuragarriagoa eta sentikorragoa den eredu baterantz aurrera egiteko.</li> </ul>

GA9.6	STEAM BOKAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neskek, nerabeek eta emakumeek “Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Arteak eta Matematika” STEAM arloekiko duten motibazioa eta interesa sustatzea, ikasketa eta lanbide horiei buruz dauden genero-estereotipoak desmuntatuz.</li> </ul>
GA9.7	EMAKUMEAK IKERKETAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeek ikerketan duten presentzia eta protagonismoa areagotzea, ikertzaile nagusi eta ikerketa-taldean zuzendari diren aldetik esparru akademiko, zientifiko, teknologiko, ekonomiko eta finantzarioetan.</li> </ul>
GA9.8	IKUSGARRITASUNA TEKNOLOGIAREN ESPARRUAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partaidetza sustatzea eta emakumeei ikusgarritasun handiagoa ematea diseinu, ekoizpen, berrikuntza eta lidergo teknologikoan.</li> </ul>
GA9.9	INKLUSIO DIGITALA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonen bizitza osoko inklusio digitala sustatzea, diskriminazio ugari dauden emakumeen artean egon daitekeen eten digitala murriztuz.</li> </ul>
GA9.10	BERDINTASUNERAKO TEKNOLOGIAN ETA BERRIKUNTZAN INBERTITZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teknologiak eta berrikuntza berdintasunaren zerbitzura jartzea eta esparru horietako inbertsioa handitzea (adimen artifizialaren garapena genero-ikuspegiarekin, zibersegurtasuna, ekintzaitetza-ekosistemak start-up-en bidez, adimen artifizialaren garapen etiko, seguru eta inklusiboa, etab.).</li> </ul>
<b>21. ILDOA. GIZARTE ETA LURRALDE KOHESIOA</b>		
GA9.11	BIZI-KALITATEA ETA LURRALDE-OREKA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Landa-inguruneko emakumeek berdintasunezko baliabideak, zerbitzuak eta informazioa izan ditzaten sustatzea, eta ziurtatzea landa-eremuetan bizitzeak ez dituela baldintzatzen beren eskubideak, batez ere enplegua eta partaidetza soziopolitikoak.</li> </ul>
GA9.12	NEKAZARITZA-USTIATEGIEN JABETZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakume nekazariak nekazaritza-ustiategien titulartasuna eskura dezaten sustatzea, haien errekonozimendu profesionala eta eskubide profesionalak, sozialak eta fiskalak gauzatzen laguntzea, Euskadiko Emakume Nekazarien Estatutuak jasotzen duen bezala.</li> </ul>
GA9.13	MUGIKORTASUN JASANGARRIA ETA BERDINTASUNEZKO IRISGARRITASUNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mugikortasun jasangarriko ekimenak sustatzea, garraio publikoa emakumeen beharretara egokitzea (konektibitatea, ordutegia eta maiztasunak, segurtasuna, irisgarritasun fisikoak, informazioa, etab.) eta gizonak garraio publikora erakartzea.</li> </ul>
GA9.14	ETXEBIZITZA, HIRIGINTZA ETA LURRALDE ANTOLAMENDUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etxebizitza, espazio eta lurralde irisgarriak, inklusiboak, jasangarriak, seguruak eta indarkeria matxistarik gabekoak sustatzea, sozialki integratzaileak, zaintzak erraztuko dituztenak eta zerbitzuak, baliabideak eta azpiegiturak berdintasun-baldintzetan eskuratzea erraztuko dutenak.</li> </ul>
<b>GA10. GIZARTEA ANTOLATZEKO EREDU BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA HEDATZEA</b>		
<b>22. ILDOA. HEZKIDETZA</b>		
GA10.1	IKASTETXEKO HEZKIDETZA-PROIEKTUAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ikastetxe guztietan hezkidetza-proiektuak finkatzea eta Eusko Jaurlaritzaren hezkidetza-planen jarraibideei jarraiki garatzen direla ziurtatzea, jarraipena eta ebaluazioa barne.</li> </ul>
GA10.2	EGITURAK ETA TREBAKUNTZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hezkidetzan trebatutako egitura eta langileez hornitzea hezkuntza-sistema.</li> </ul>
GA10.3	DIBERTSIFIKAZIOA IKASKETEN AUKERAKETAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neskek, mutilek eta gazteek ikasketak aukeratzean genero-arrakalak eta -alborapenak murriztea.</li> </ul>
GA10.4	HEZKIDETZAKO MATERIALAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hezkidetzari buruzko material didaktikoak prestatzea eta ikastetxeetan zabaltzea, hezkuntza-komunitate osoa prozesu horretan inplikatur.</li> </ul>
GA10.5	HEZKUNTZA-SISTEMAN IRAUTEA ETA PARTE HARTZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hezkidetzak desgaitasunen bat duten, edo migratutako, arrazializatutako eta/edo komunitate eta talde etnikoetakoak diren haur eta nerabeek hezkuntza-sisteman irautea eta parte hartzea ahalbidetzea sustatzea.</li> </ul>
<b>23. ILDOA. GIZONEK BERDINTASUNAREKIKO DUTEN KONPROMISOA</b>		
GA10.6	KONTZIENTZIA HARTZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gizonekin esku hartzeko espazioak eta programak garatzea, botereari, indarkeriari eta pribilegio maskulinoei buruz hausnartzeko eta kontzientziatzeko, bai eta horiek emakumeengan, gizonengan eta gizarte osoarengan eragiten dituzten kostuei buruz ere.</li> </ul>

GA10.7	BERDINTASUNERAKO EKINTZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gizonen konpromisoa, inplikazioa eta eragin eraginkorra sustatzea benetako berdintasuna eraikitzeko eta indarkeria matxista ezabatzeko, bereziki gazteen eta lidergo-postuetan daudenen artean, aldaketa-eragile bihurtu daitezten, eredu izan daitezten eta sinergiak sor ditzaten, parte hartzen duten gune guztietatik.</li> </ul>
<b>24. ILDOA. HERRITARRAK GIZARTE-ERALDAKETAREN PROTAGONISTA</b>		
GA10.8	USTEZKO BERDINTASUNAREN MITOA DESMUNTATUZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belaunaldi gazteenak sentsibilizatzea, berdintasunaren arloan lortutako lorpenak balora ditzaten, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak identifikatzen ikas dezaten eta horiek ezabatzeko mobiliza daitezten.</li> </ul>
GA10.9	BERDINTASUNAREN IKASKUNTZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herritarrek berdintasunaren balioa ezagutu eta barnera dezaten, genero-agindua zalantzan jartzen ikas dezaten eta, argudioen bidez, emakumeen aurkako diskriminazioak justifikatzen eta hutsaltzen dituzten baieztapenak desegiten ikas dezaten laguntzea.</li> </ul>
GA10.10	BERDINTASUNERAKO ITUNAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunaren aldeko aliantzak, akordioak, koalizioak eta itunak sustatzea, itunetan, belaunaldien arteko trukean eta lankidetzak-elkarrizketan oinarrituta.</li> </ul>

#### **IV. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZI LIBREAK (BL)**

<b>BL11. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA</b>		
<b>25. ILDOA. IKERKETA ETA INFORMAZIOA</b>		
BL11.1	IKERKETAREN ESPEZIALIZAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen aurkako indarkeria matxista mota guztien kausetan, ezaugarrietan, identifikatzeko zailtasunetan eta ondorioetan sakontzen duten azterlanak sustatzea, ondorioen aplikazio praktikoan arreta jarritz.</li> </ul>
BL11.2	INFORMAZIOA-SISTEMAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko informazioa biltzeko, aztertzeko, trukatzeko eta zabaltzeko tresnak hobetzea.</li> </ul>
BL11.3	EBALUAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan dauden baliabideen eta programen eskuragarritasuna, irisgarritasuna eta kalitatea aldizka ebaluatzea.</li> </ul>
<b>26. ILDOA. SENSIBILIZAZIOA ETA KONTZIENTZIAZIOA</b>		
BL11.4	ESTEREOTIPOAK ETA AURREIRITZIAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen gutxiagotasunaren eta mendekotasunaren ideian edo emakumeen eta gizonen rol estereotipatuan oinarritutako aurreiritziak, ohiturak, tradizioak eta praktikak ezabatzen laguntzea.</li> </ul>
BL11.5	HAIN AGERIKOAK EZ DIREN INDARKERIAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentsibilizazioa areagotzea hain agerikoak ez diren emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpenei eta ondorioei buruz (sexu-indarkeria, indarkeria bikarioa, indarkeria ekonomikoa, sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera, indarkeria digitala eta sare sozialetan eta beste batzuk).</li> </ul>
BL11.6	INDARKERIAZKO JOKABIDEAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen aurka indarkeria matxista erabili duten edo jokabide sexistak problematikoak dituzten adingabeek, nerabeek eta helduek indarkeriazko portaeran berriro eragitea prebenitzea.</li> </ul>
<b>27. ILDOA. TREBAKUNTZA</b>		
BL11.7	ADMINISTRAZIO PUBLIKOKO PROFESIONALAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza ematea, nahitaez eta etengabe, biktimak detektatzeko, artatzeko eta babesteko langile guztiei, baita haurren eta gazteen esparruko langileei eta indarkeria-politikak eta -programak diseinatzen dituztenei ere. (Genero-ikuspegia, ikuspegi interseksionala eta kulturartekoa barne hartzen duen prestakuntza).</li> </ul>
BL11.8	ERAGILE JURIDIKO ETA JUDIZIALAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Epaitzako, fiskaltzako eta gainerako operadore juridikoetako langileei emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko prestakuntza ematen laguntzea, Autonomia Erkidegoko Administrazioak arlo horretan dituen eskumenak kontuan hartuta.</li> </ul>

BL11.9	ERAKUNDE PRIBATUETAKO PROFESIONALENAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Euskal administrazio publikoetan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan berariazko zerbitzuak ematen dituzten erakunde pribatuetako langileek arlo horretan prestakuntza espezializatua dutela ziurtatzea.</li> </ul>
<b>BL12. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI ERANTZUTEKO, EMAKUMEEN ESKUBIDEAK ETA HAIEN AHALDUNTZEA ESKU-HARTZEAREN ERDIGUNEAN JARTZEN DIRELA BERMATZEA</b>		
<b>28. ILDOA. DETEKZIOA</b>		
BL12.1	DETEKZIO GOIZTIARRA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren detekzio goiztiarra sustatzea, gizarte-, osasun-, hezkuntza-, lan-, polizia- eta justizia-laguntzako baliabide publikoetatik, hirugarren sektoreko erakunde espezializatuekin lankidetzan.</li> </ul>
BL12.2	DETEKZIORAKO MEKANISMOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Biktimak edo biktima potentzialak (behartutako ezkontzak, emakumeen genitalen mutilazioa, emakumeen, nerabeen eta neskatoen salerosketa eta/edo sexu-esplotazioa, eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena) egon daitezkeen arrisku-egoeretan antzematea eta jardutea ahalbidetuko duten tresnak eta protokoloak prestatzea.</li> </ul>
<b>29. ILDOA. ARRETA INTEGRALA</b>		
BL12.3	ARRETA-EREDUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bermatzea emakumeen aurkako indarkeria matxistaren edozein adierazpenen biktima diren neska, nerabe eta emakume guztiek lehentasunezko arreta, pertsonalizatua, integrala, espezializatua, doakoa, irisgarria, kalitatezkoa eta beren erreferentzia-hizkuntzan jasotzen dutela sistema publikoaren zerbitzu eta prestazio guztietatik, edozein dela ere haien egoera pertsonala, soziala edo administratiboa eta erreferentziatzeko hizkuntza.</li> </ul>
BL12.4	INFORMAZIOA ETA ORIENTAZIOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima guztiek beren eskubideei eta dauden baliabideei buruzko informazio eskuragarria eta orientazio espezializatua izatea ahalbidetzea.</li> </ul>
BL12.5	OSASUN-ARRETA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimek Euskadiko osasun-sistematik behar duten arreta espezializatua jasotzeko baldintzak sortzea, ikuspegi soziosanitariotik eta genero-ikuspegiarekin.</li> </ul>
BL12.6	ZERBITZUAK ETA GIZARTE PRESTAZIOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazioak eta zerbitzuak egokitzea eta hobetzea, indarkeria matxistaren biktima guztiei berehala eta haien premien arabera (degaitasuna, adina, egoera ekonomikoa, etab.) erantzun ahal izateko.</li> </ul>
BL12.7	INDARKERIAREN ZUZENENKO BESTE BIKTIMA BATZUENTZAKO ARRETA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haurren, nerabeen, senideen eta emakumeen aurkako indarkeria matxista jasaten duten beste pertsona batzuen laguntza eta arreta sozial eta psikologiko espezializatua indartzea.</li> </ul>
BL12.8	JUSTIZIA LORTZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esparru juridikoko eta judizialeko baliabideen hornidura hobetzea, emakumeen eta haien alaben birbiktimizazioa saihestuz.</li> </ul>
BL12.9	POLIZIAREN ARRETA ETA BABESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poliziaren arretarako eta babeserako erabiltzen diren zerbitzuen, espazioen eta tresnen eraginkortasuna eta kalitatea handitzea.</li> </ul>
BL12.10	ETXEBIZITZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indarkeriatik bizirik atera diren biktimek funts publikoekin finantzatutako etxebizitzak eskuratzeko bideak hobetzea, prekarietate ekonomikoko egoeran daudenean edo konpontzeko beharrezkoa denean (salbuespenak, baldintzak, erreserbak, zuzeneko esleipenak eta beste batzuk).</li> </ul>
BL12.11	ENPLEGUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bizirik atera direnen laneratzea sustatzea eta lan-baldintzak egokitzea haien eskubideak bermatzeko (lanaldi-murrizketak, lan-denborak berrantolatzea, lantokia aldatzea, laneko segurtasun- eta osasun-neurriak, etab.).</li> </ul>



BL12.12	HEZKUNTZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bermatzea emakumeek lehentasuna dutela hezkuntza-baliabideak eskuratzeko (euskal administrazio publikoen funtsekin finantzatutako haur-eskolak, bekak, laguntzak, eta abar) eta beren seme-alabak behar bezala eskolatzeko (birkokatzea, ikastetxer aldatzea, eta abar).</li> </ul>
<b>30. ILDOA. KONPONKETA</b>		
BL12.13	KONPENTSAZIO-LAGUNTZAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bizirik dirauten biktimek laguntza-neurriak edo laguntza ekonomikoak jaso ahal izatea ahalbidetzea, delituaren ondoriozko kalte-ordainak, ebazpen judizial bidez ezarritakoak, ordaintzen ez diren kasuetan.</li> </ul>
BL12.14	ERREKUPERAZIO OSOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak erabat berreskuratzen direla bermatzea, arreta integraleko baliabide publikoen saretik.</li> </ul>
BL12.15	KALTEAREN ERREPARAZIO KOLEKTIBOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaltearen erreparazio kolektiborako neurriak areagotzea eta dibertsifikatzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista publikoki gaitzestea eta bizirik atera diren biktima guztiak aitortzea barne.</li> </ul>
BL12.16	KOMUNITATE-LANA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunitate-lana indartzea bizirik atera direnen berreskuratze- eta ahalduntze-prozesuetan, bereziki berdintasunaren alde lan egiten duten emakume-elkarteekin, talde feministekin, ahalduntze-eskolekin eta emakumeen etxeekin.</li> </ul>
<b>BL13: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN AURREAN ESKU HARTZEN DUTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATzea</b>		
<b>31. ILDOA. ERAKUNDE ARTEKO KOORDINAZIOA</b>		
BL13.1	INDARKERIAN ESKUMENA DUTEN ERAKUNDEEN ARTEAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAEn presentzia duten administrazioen artean dauden koordinazio- eta lankidetzak-akordioak garatzea, bai eta indarkeria matxista prebenitzeko eta artatzeko eskumenak ere, jarduteko jarraibide homogeneousak eta hartutako konpromisoen jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak txertatuta.</li> </ul>
BL13.2	AKORDIOAK ETA PROTOKOLOAK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakundearteko koordinaziorako esparru-akordioak eta protokoloak foru- eta toki-errealitateetara egokitzea, eta inplikaturako arreta-sistemen arteko lankidetzak ahalbidetuko duten espazioak sortzea.</li> </ul>

Azkenik, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak **SEIGARREN ATALA** du, Estrategiaren kudeaketa-ereduari buruzkoa, eta honako hauek jasotzen ditu: estrategia hedatzeko egitura instituzionalak, estrategia antolatze lan-prozesuak (programazioa, jarraipena eta ebaluazioa, eta aurrekontua), eta adierazleen sistema.

<b>ESTRATEGIAREN XEDEAK</b>			
<b>XEDEA</b>	<b>ADIERAZLEA</b>	<b>EUSKADI BALIOA (ABIAPUNTUKO URTEA)</b>	<b>XEDEA 2030</b>
1. XEDEA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN-MAILA EAEn	Genero Berdintasunaren Indizea Euskadin	73,1 2019. urtea	75,0
2. XEDEA: BERDINTASUN-POLITIKEN AURREKONTUA	EAEko Administrazioan berdintasun-politikak bultzatzeko aurrekontua	% 0,99 2024. urtea	% 1,5
3. XEDEA: BERDINTASUN-ZERBITZUAK ETA -UNITATEAK	Kalitate-estandarrak aplikatzea EAEko administrazio publikoen berdintasun-politika publikoetan, berdintasun-teknikarien plazei dagokienez	% 60 2020. urtea	% 100
		% 48 2020. urtea	% 100
		% 64 2020. urtea	% 100
		-	% 80

4. XEDEA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA	Euskal herri-administrazioetako langileak, berdintasunari buruzko oinarrizko prestakuntza dutenak	-	% 100
5. XEDEA: ENPLEGUA	Genero-aldea enplegu-tasetan	7 pp 2022. urtea	3,5 pp
6. XEDEA: SOLDATA-BERDINTASUNA	Generoaren araberako soldata-berdintasuna	% 22,6 2020. urtea	% 17,60
7. XEDEA: HEZKIDETZA	Ikastetxeko hezkidetzeta-planak	% 53 2021. urtea	% 100
8. XEDEA: ETXEKO ETA ZAINZAKO LANAK	Genero-arrakala etxeko lanetan eta zaintzako lanetan	+% 34,4 2018. urtea	% 17,2
9. XEDEA INDARKERIA MATXISTAREN GAITZESPEN SOZIALA	Indarkeria matxistaren gaitzespen soziala	% 85 2021. urtea	% 100
		% 81 2021. urtea	% 100
10. XEDEA ARRETA INTEGRALA	Indarkeria matxistak hildako emakumeak	-	0
11. XEDEA: KALTEAREN ERREPARAZIOA	Kaltea erreparatzeko dirulaguntzak	Ez dago	Badago

## ERAGINAREN ADIERAZLEAK ARDATZEN ARABERA

## 1. ARDATZA: GOBERNU ONA

HELBURU ESTRATEGIKOA	ADIERAZLEA	DESKRIPZIOA
GO1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA	Berdintasunerako araudia	Berdintasunerako araudi espezifikoak duten euskal administrazio publikoen ehunekoa (%).
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak	EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraibideetara eta edukietara egokitzen diren EAEko administrazio publikoek bultzatutako berdintasun-planen ehunekoa (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak jakinarazitako planak) (%).
	Berdintasunerako unitateak	Berdintasunerako entitate, organo edo unitate administratiboak eta langile espezializatuak dituzten euskal botere publikoen (EAEko administrazioa, foru-, toki- eta bestelako administrazio instituzionalak) ehunekoa (%).
	Berdintasunerako prestakuntza-planak	Langileei zuzendutako berdintasunerako prestakuntza-planak edo -programak dituzten euskal administrazio publikoen ehunekoa (%).
	Berdintasunerako politika publikoak bultzatzeko aurrekontua	Euskal herri-aginteei berdintasun-politikak bultzatzeko gauzatutako aurrekontua (%).
GO2. ADMINISTRAZIO- JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA	Berdintasuna administrazio-jardueran	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna euskal administrazio publikoen administrazio- eta kudeaketa-prozeduretan integratzeko batez besteko ehunekoa (estatistikak, hautaketa-prozesuak, kontratazioa eta dirulaguntzak eta plan estrategikoak eta sektorialak) (%).
	Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko	Genero-desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten euskal administrazio publikoek onartutako arauen ehunekoa (%).

	neurriak jasotzen dituen araudia	
	Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua	Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten zuzendaritza-organoen, epaimahaien eta epaimahaien batez besteko ehunekoa (%).
	Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak	Berdintasunerako koordinazioarako eta lankidetzarako barne-egitura arautuak eta aktiboak dituzten euskal administrazio publikoen ehunekoa (%)
	Berdintasunaren aldeko talde feministen eta emakumeen taldeen partaidetza eta elkarrizketa	Politika publikoetan berdintasunaren aldeko emakumeen mugimendu feministak eta elkarteek parte hartzeko eta hitz egiteko lan-espazio aktiboak dituzten euskal administrazio publikoen ehunekoa (%).
<b>GO3.</b>	Berdintasunaren arloko kontuak ematea	Beren webgunean berdintasunerako plana eta ebaluazioaren emaitzak argitaratzen dituzten euskal botere publikoen ehunekoa (%).
<b>ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ERALDATZEA</b>	Ikuspegi interseksionala datu estatistikoaren produkzioan	Emakumeek adinaren, desgaitasunaren, landa-egoeraren, arrazaren, jatorri etniko edo sozialaren, sexu- edo genero-identitatearen, sexu-orientazioaren, migrazio-egoeraren, guraso bakarreko egoeraren, seropositibotasunaren eta beste inguruabar batzuen arabera jasan ditzaketen askotariko diskriminazioak aztertzeko euskal administrazio publikoek egindako estatistika-eragiketa berrien ehunekoa (%).

**II. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA**

<b>HELBURU ESTRATEGIKOA</b>	<b>ADIERAZLEA</b>	<b>DESKRIPZIOA</b>
	Jarduera-tasa (genero-aldea)	Gizonen jarduera-tasaren eta emakumeen jarduera-tasaren arteko aldea (EAEn bizi diren 16 urteko eta gehiagoko biztanleak) (ehuneko-puntuak). XII. Legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Okupazio-tasa	20-64 urte bitarteko landunen proportzioa, sexuaren arabera, adin horretako biztanleria osoarekiko (EAEn bizi diren 20 urteko eta gehiagoko biztanleen proportzioa) (%). XII. Legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Langabezia-tasa	Langabeen eta aktiboen kopuruaren arteko zatidura, sexuaren arabera (%). XII. Legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
<b>EA4.</b>	Lanaldi osoko enplegua	Lanaldi osoko enpleguaren tasa baliokidea, sexuaren arabera (16 urteko eta gehiagoko biztanleria landunaren ehunekoa). Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Neurria: Enplegua
<b>POLITIKA PUBLIKOETATIK EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA LORTZEN LAGUNTZEA</b>	Lanaldi partzialeko borondaterik eza	Lanaldi partzialeko biztanleria landuna, lanaldi partzialaren arrazoiaren arabera, sexuari jarraiki (milaka pertsona eta guttizkoaren gaineko ehunekoa) XII. Legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Enpleguarekiko gogobetetasuna	Euskadiko soldatapekoen eta antzekoen gogobetetze-adierazleak, sexuaren eta adinaren arabera (%) (Lanpostuarekin, edukiarekin, mailaz igotzeko aukerarekin, nagusiekin, lan-erritmoarekin, giroarekin eta baldintza materialekin, gogortasunarekin eta lan-kargekin, lan-arriskuekin, estresekin eta presio psikologikoarekin eta ordainsariarekin). XII. Legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Banantzea, jarduera-sektoreen arabera	Hezkuntzan, Osasunean eta Gizarte Zerbitzuetan 16 urte eta gehiagoko biztanleria landuna ( %), sexuaren arabera.

		Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Neurria: Enplegua
	Soldatak	Urteko batez besteko soldata gordina, langileen eta sexuaren arabera (eurotan). XII. Legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Pentsioen genero-arrakala	Emakumeen eta gizonen batez besteko erretiro-pentsioen arteko genero-alde agregatua, pentsio motaren arabera (%)
	Pobrezia-arriskua	Pobrezia-arriskuan ez dauden 16 urteko eta gehiagoko biztanleen ehunekoa sexuaren arabera, hau da, per capita familia-errenta baliokidea batez besteko errentaren % 60koa edo hortik gorakoa dutenak. Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Neurria: Dirua
		Pobreziako edo gizarte-bazterketako arriskuan dauden pertsonen proportzioa, sexuaren arabera. AROPE adierazlea.
EA5. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA ESPARRU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA	EAEko emakumeen elkarteak mugimenduaren lana bultzatzeko aurrekontua	Euskal administrazio publikoek gauzatutako aurrekontua, Euskadiko mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek berdintasunaren alde egiten duten lana bultzatzeko.
	Ahalduntze-eskolak eta emakumeen etxeak dituzten udalerrak	Jabekuntza Eskolak eta/edo Emakumeen Etxea dituzten EAEko udalerrak, udalerraren tamainaren arabera (10.000 biztanle edo gutxiago).
	Ordezkaritza tokiko gobernuetan	Emakumeek tokiko gobernuetan okupatutako alkatetzen proportzioa (%) EAEko Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren sortzailea (5. helburua).
	Alderdi politikoetako eta sindikatuak kargu exekutiboak dituzten emakumeen proportzioa (%)	EAEko alderdi politikoetako eta sindikatuak kargu exekutiboak dituzten emakumeen proportzioa (%)
	Enpresen zuzendaritza	Zuzendaritza-karguetan, goi-zuzendaritzako karguetan eta enpresa-karguetan dauden emakumeen proportzioa (%). EAEko Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren sortzailea (5. helburua).
	Administrazio-kontseiluak	Enpresa handietako administrazio-kontseiluak kideen sexuaren arabera banaketa (%) Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Neurria: Boterea.
		Bizi-ohiturak
EA6. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIATZEN DITUZTELA BERMATZEA	Haurdunaldiaren borondatezko etendurak	EAEko bizi diren emakumeen artean erregistratutako haurdunaldiaren borondatezko etenduren ehunekoa, arrazoi nagusiaren, adinaren eta ikasketa-mailaren arabera (%).
	Osasun mentala adin-taldeen arabera	Depresioa eta antsietate kronikoa diagnostikatu zaien EAEko biztanleen proportzioa, sexuaren eta adin-taldeen arabera (%).
	Kontratazioerako pizgarrien onuradun diren desgaitasuna duten emakumeak	EAEko Administrazio Orokorren desgaitasuna duten pertsonak kontratazeko pizgarrien onuradun diren emakumeen ehunekoa (erreserbak, laguntzak eta hobariak jasotzen dituzten desgaitasuna duten pertsona guztien %).

	Gazteen emantzipazioa	Gazteen emantzipazio-tasa, sexuaren arabera (Euskadin bizi diren 16 eta 29 urte bitarteko biztanleak) (%). XII. Legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea.
	Gazteen lan-aukeren pertzepzioa	Prestakuntza eta esperientzia berarekin, gizonen enplegua lortzeko aukera gehiago dituztela uste duten Euskadiko 15-29 urteko emakume gazteen ehunekoa (%).
	LGTBI+ kolektiboaren diskriminazioa	LGTBIfobiak egindako salaketa kopuruaren bilakaera (sexu-orientazio eta -identitateagatiko gorroto-delituak).
	Eskola garaia baino lehenago lagatzea	Euskal Autonomia Erkidegoan bizi eta gehienez bigarren hezkuntzako lehen etapa amaitu eta ikasketarik edo prestakuntzarik jarraitu ez duen 18-24 urteko biztanleriaren eta 18-24 urteko biztanleria osoaren arteko zatidura, sexuaren arabera (%). XII. Legegintzaldiko Gobernu Programaren adierazlea
	Emakume migratuen eta arrazializatuen parte-hartze soziala	EAEko pertsona migratuen elkarteetan eta emakume-elkarteetan parte hartzen duten emakume migratuen eta arrazializatuen proportzioa (%).
	Pertsona bakarreko etxeen pobrezia-arriskuaren genero-arrakala	Emakume bakar batek osatutako etxeen unitateetan pobrezia erlatiboa izateko arriskuan dagoen biztanleriaren eta gizon bakar batek osatutako etxeen unitateetan pobrezia erlatiboa izateko arriskuan dagoen biztanleriaren arteko aldea (portzentaje-puntuak).

**III. ARDATZA. BIDEZKO GIZARTE ANTOLAKETA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA**

HELBURU ESTRATEGIKOA	ADIERAZLEA	DESKRIPZIOA
GA7. DEMOKRAZIA ZAINZAILA ERAIKITZEKO BIDEAN AURRERA EGITEA	Pertsonen zainketa	Haurrak eta/edo adinekoak edo mendekoak zaintzen denbora pasa ohi duten pertsonak, sexuaren arabera (18 urteko eta gehiagoko biztanleriaren ehunekoa). Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Neurria: Denbora.
	Etxeko lanetan emandako denbora	Etxeko lanetan eta ordaindu gabeko laguntza-lanetan emandako denboraren proportzioa, sexuaren eta adinaren arabera (minutuak). EAEko Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren sortzailea (5. helburua).
	Lan-malgutasuna arrazoi pertsonaletarako eta familiarako	Orduetgia familia- eta gizarte-betebeharrekin uztartzeko gaitasuna "oso ona" dela uste duten soldatapekoen eta antzekoen ehunekoa. Genero Berdintasunaren Indizearen adierazlea. Neurria: Enplegua
	Gizonen zaintzagarriko eszedentziak	EAEn senideak (seme-alabak eta inoren laguntza behar duten beste pertsona batzuk) zaintzeko eszedentzia hartzen duten gizonen proportzioa, arrazoi horiengatik eszedentzia hartzen duten pertsona guztiekiko (%). EAEko Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren sortzailea (5. helburua).
GA8. BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN	Berdintasun-planak egitea legez derrigorrezkoa ez den enpresetan	Langileei zuzendutako emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat aplikatzen ari diren 50 langile baino gutxiagoko EAEko erakunde eta enpresen proportzioa (%).
	EAEko administrazio publikoetan sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko eta	Sexu-jazarpeneraren, sexuagatiko jazarpeneraren eta lan-esparruko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako beste jokabide batzuen aurkako prebentzio- eta jardueraren protokoloak aplikatzen dituzten EAEko enpresen proportzioa, esparru digitalean egindakoak barne (%).

	horren aurrean jarduteko protokoloak	
	Emakumeen ikusgarritasuna ekoizpen artistikoan	Euskal administrazio publikoek finantzaturako museoetako eta arte-zentroetako bilduma iraunkorretan erakusgai dauden emakume artisten lanen proportzioa (gutzizkoaren %)
	Genero-arrakala kirol federatuan	Lizentzia federatua duten gizonen ehunekoaren eta lizentzia federatua duten emakumeen ehunekoaren arteko aldea, federazioaren arabera (ehuneko puntuak)
	Komunikabideen eta publizitate-agentzien berdintasunarekiko konpromisoa	EAEEn presentzia duten komunikabide sozialetan eta publizitate-agentzietan eduki sexistei eta misoginoei buruzko publizitatea bertan behera uzteko keak eta errekerimenduak (kopurua).
	Genero-arrakala klima-aldaketa arintzeko konpromisoan	Jarduera jakin batzuek (Km0 produktuak erostea, birziklatutako teknologia erostea, Euskadin edo Estatuan egindako arropa erostea, bizikletak erabiltzea, etab.) ingurumenean duten eragina murrizteko neurriak hartzeko prest dauden EAEko emakumeen proportzioaren eta gizonen proportzioaren arteko aldea (portzentajezko puntuak), adin-taldearen arabera.
<b>GA9.</b> BERDINTASUNA EUSKADI BERRESKURATZEKO ETA MODERNIZATZEKO PROZESUAREN PARTE IZANGO DELA BERMATZEA	Erabakiak hartzea energia-komunitateetan	Tokiko energia-komunitateetan erabakiak hartzen parte hartzen duten emakumeen proportzioa (gutzizkoaren %).
	Emakume ikertzaileak zientziaren eta teknologiaren esparruan	Zientziaren eta teknologiaren esparruko emakume ikertzaile nagusien eta ikerketa-taldeetako zuzendarien proportzioa (gutzizkoaren %).
	Emakumeak STEAM ezagutza-arloetan	STEAM, "Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Arteak eta Matematika" ezagutza-arloei lotutako graduetan edo LHn matrikulatutako emakumeen ehunekoa (gutzizkoaren %).
	Mugikortasun jasangarria	Biztanleriaren banaketa mugikortasun-patroien arabera, sexuaren arabera (emakumeen eta gizonen %, garraio eta garraio kolektiboko edo garraio pribatuko modu ez-motordunak erabiltzen dituzten kontuan hartuta).
	Nekazaritza-ustiategien titulartasuna	Nekazaritza-ustiategien titular diren emakumeen proportzioa (gutzizkoaren %).
<b>GA10</b> GIZARTEA ANTOLATZEKO EREDU BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA HEDATZEA	EAEko emakumeen eta gizonen berdintasun-mailaren balorazioa	EAEko biztanleek Euskadiko emakumeen eta gizonen berdintasun-mailari ematen dioten batez besteko puntuazioa, sexuaren arabera (balio-eskala).
	Gizonen partaidetza emakumeen eskubideen aldeko mobilizazioetan	Azken urtean berdintasunaren eta emakumeen eskubideen aldeko mobilizazio batean gutxienez parte hartu duten EAEko gizonen ehunekoa, azken urtean horrelako mobilizazio batean parte hartu duten pertsona guztiekiko (%).
	Autopertzepzioa feminista gisa	Euren burua feministatzat duten EAEko biztanleriaren ehunekoa, sexuaren eta adinaren arabera.
<b>IV. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZI LIBREAK</b>		
<b>HELBURU ESTRATEGIKOA</b>	<b>ADIERAZLEA</b>	<b>DESKRIPZIOA</b>
<b>BL11</b> EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA	EAEEn sarrien gertatzen diren indarkeria matxistako egoeren pertzepzio soziala Aldaketak gizonen eta emakumeen artean indarkeria matxistatzat hartzen diren portaeren pertzepzioan	EAEko biztanleek emakumeen aurkako indarkeria matxistako egoera ohikoenei buruz duten pertzepzioa, sexuaren eta adinaren arabera (balio-eskala). EAEEn bizi diren biztanleek duten pertzepzioa, gizonen emakumeekiko dituzten jokabide jakin batzuk indarkeria matxista diren ala ez eta haien larritasuna, sexuaren eta adinaren arabera (balio-eskala).

PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA	Baliabide espezializatueta langileen gaitzuntasun, esparruen arabera	Berdintasunaren eta indarkeriaren arloko prestakuntza (oinarrizkoa, bitartekoa, espezializatu) jaso duten euskal administrazio publikoetako indarkeria matxistaren biktimei arreta espezializatu emateko baliabideetako profesionalak, esparruaren, mailaren eta sexuaren arabera. % Esparru soziala, osasuna, poliziala, juridikoa eta judiziala.
BL12. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI ERANTZUTEKO, EMAKUMEEN ESKUBIDEAK ETA HAIEN AHALDUNTZEA ESKUHARTZEAREN ERDIGUNEAN JARTZEN DIRELA BERMATZEA	Prebalentzia	EAEn bizi diren 16 urteko eta gehiagoko emakumeen ehunekoa, azken 12 hilabeteetan indarkeria psikologikoa, fisikoa eta/edo sexuala jasan dutela diotenak, bai egungo edo iraganeko bikotearen esparruan, bai bikotearen esparrutik kanpo (%).
		EAEn bizi diren 16 urteko eta gehiagoko emakumeen ehunekoa, azken 12 hilabeteetan bikotekidearen barruan eta kanpoan sexu-jazarpenera eta jazarpen errepikatua jasan dutela diotenak (%).
	Biktimizazioak	Emakumeen aurkako biktimizazio-tasa (10.000ko). EAEko Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren sortzailea (5. helburua). Sexu-indarkeriagatiko emakumeen aurkako biktimizazio-tasa (10.000ko). EAEko Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren sortzailea (5. helburua).
	Emakumeen, nerabeen eta neskatuen salerosketa eta/edo esplotazioa	Sexu-salerosketaren eta/edo sexu-esplotazioaren biktima izan diren emakumeen, nerabeen eta neskatuen kopuruaren urte arteko aldakuntza, salerosketaren helburuen arabera (%).
	Adin goiztiarreko ezkontzak	EAEn bizi diren eta gizon batekin ezkondu diren 16 eta 17 urteko emakumeen proportzioa (%). EAEko Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren sortzailea (5. helburua).
	Erasotzaile adingabeak	18 urtetik beherako indarkeria matxistaren erasotzaileen proportzioa, indarkeria matxistaren erasotzaile guztiekiko (%).
	Arreta sare publikoko baliabide espezializatueta indarkeria matxistari erantzutea (arreta berriak)	Euskal administrazio publikoetan indarkeria matxistari arreta emateko baliabide espezializatueta artatu diren emakume berrien proportzioa, artatutako emakume guztiekiko, baliabide motaren eta adinaren arabera (emakumeak eta seme-alabak) (%). Euskal administrazio publikoetako arreta espezializatueta artatutako emakume berrien proportzioa, artatutako emakume guztiekiko, indarkeria motaren, adinaren, nazionalitatearen eta emakumeen administrazio-egoeraren arabera (%). Euskal Administrazio Publikoen baliabide espezializatueta laguntza psikologikoa jaso duten seme-alaba berrien proportzioa, arreta jaso duten seme-alaba guztiekiko (%)
	Arreta psikologiko espezializatueta jasotzeko itxaronaldia	Euskal administrazio publikoen baliabide espezializatueta arreta psikologiko espezializatueta jasotzeko bizirik atera diren biktimek itxaroten duten batez besteko denboraren urte arteko aldakuntza (egunak).
	Indarkeria matxistari arreta emateko gastu publikoa	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioaren eta arretan diharduten euskal administrazio publikoen gastuaren proportzioa (%).

BL13		
EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTAREN AURREAN ESKU HARTZEN DUTEN ERAKUNDEEN ARTEKO ESKU-HARTZE KOORDINATUA SUSTATZEA	Erakundeen arteko protokoloak	EAEko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren forma ez hain agerikoei erantzuteko erakunde arteko protokoloak, erantzun duten indarkeria motaren arabera (kopurua eta mota). (EAEn emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimentzako arreta koordinatzeko Erakundeen arteko III. Akordioaren esparruan egindako protokoloak)
	Indarkeria matxista prebenitzeko eta artatzeko protokoloen populazio- estaldura	Indarkeria matxista prebenitzeko eta/edo artatzeko tokiko protokoloen estaldura duten biztanleen ehunekoa, lurralde historikoaren arabera, lurralde historiko bakoitzeko biztanleria osoarekiko (%).

Dokumentuaren amaieran hiru **ERANSKIN** daude:

I. eranskina. Erantzukizunen taula. Euskal erakunde publikoak

II. eranskina. Erantzukizunen taula. EAEko administrazioa

III. eranskina. 2030 estrategiaren koherentzia emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeriarik gabeko bizitzetarako legearekin

### **III.- GOGOETA OROKORRAK**

“EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 estrategiari” buruzko irizpen hau Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari emandako funtzioen esparruan (Eusko Jaurlaritzako plan orokorreari buruz nahitaez txostena burutzea) egin da, Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak eskatu ostean eta premiazko izapideen bidez.

#### **ALDEZ AURRETIKO GAIAK**

##### **Plangintzaren uneari buruz**

Kontsultatu diguten dokumentuak honako hau aipatzen du: "1991z geroztik, berdintasunerako zazpi plan egon dira etenik gabe, eta lau urteko indarraldia izan dute. Deskribatutako testuinguruan, eta erreferentziako araudiak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan Orokorraren iraupena mugatzen ez duenez, izaera estrategikoagoa duen plangintza bat definitu da, eta, koherentziaz, denbora-horizonte zabalagoa. Ildo horretan, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak etorkizunerako begirada bat eskaintzen du, eta plangintza-tresna bat da, 2030ean Euskadin honako 11 xede hauek lortzeko: (...)"

Erreferentziako arauaren interpretaziotik ondorioztatzen ez bada ere Estrategia horrek etorkizuneko gobernu autonomikoaren berdintasun-politikak baldintzatu behar dituela, gobernu horrek hala irizten badio, harrigarria da legegintzaldiaren hasieran onartu beharko litzatekeen plangintza bat Legegintzaldia amaitu eta hilabete gutxira izapidetzea eta onartzea. Gure ustez, gai hori hobeto justifikatu beharko litzateke Estrategian.



### **Premiaz izapidetzeari buruz**

Izapidetzeari lotutako epeak presazko bidetik murrizteak (kasu honetan, 15 egun baino gutxiago) berriz ere (EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Planarekin gertatu zen bezala) laburregia den eta EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiak merezi duen sakontasunarekin ekiteko nahikoa ez den denbora-tarte batean txosten bat formulatzera behartzen gaitu. Aurkeztutakoa bezalako 6 urterako Estrategiak aztertzeko denbora bat behar du, dokumentuaren hedadura eta garrantziarekin bat datorrena (157 orrialde), eta horregatik ez du eragin nabarmenik izan Estrategiaren izapidetze-aldian, bere izaeratik luzea baita.

Dinamika horrek zalantzan jartzen digu txosten juridikoak<sup>1</sup> dokumentua Euskadiko EGABera igortzea erabaki izan ez balu, agian ez zela bere borondatez igorriko. Txosten juridiko hori abenduaren 20an sinatu zen, eta handik hilabetera arte (2024/1/22) ez zen EGABera bideratu strategiari buruzko irizpena emateko eskaera.

Presazko izapide horrek analisiaren kalitatea murrizten du. Azterketa eta hausnarketa lasaiagoa eta ekarpen zehatzagoa eta sakonagoa egiteko aukera izatea nahiko genukeen.

### **Estrategia egiteko prozesuari eta ekonomia- eta gizarte-eragileen parte-hartzeari buruz**

Estrategiaren 23. orrialdean honako hau aipatzen da: *“Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta indarkeria matxistik gabeko bizitzetarako Estatuko Legeak (16.1 artikulua) adierazten duenez, Berdintasunerako Estrategia lantzerakoan, Eusko Jaurlaritzak aukera eman behar die gainerako euskal botere publikoei, talde feministei eta emakumeei, beste gizarte-eragile batzuei eta, oro har, herritarrei parte hartzeko”*. Bestalde, gogorarazi nahi dugu Estrategiaren ardatzetako bat Gobernu Ona dela.

Testuinguru horretan, Euskadiko EGABek, erakunde horretan dauden erakunde guztiei aurretiazko izapidetze-prozesuan parte hartzeko aukerarik eman ez izana deitoratzeaz gain, gogorarazi du Gobernu Onaren zati diren hainbat gune daudela, hala nola Elkarrizketa Sozialerako Mahaia ([3/2019 Dekretua](#), [urtarrilaren 15ekoa](#), [EAEn Elkarrizketa Sozialerako Mahaia sortzeari buruzkoa](#)) eta Elkarrizketa Zibilerako Mahaia ([283/2012 Dekretua](#), [abenduaren 11koa](#), [Elkarrizketa Zibilerako Mahaia eratu eta arautzeari buruzkoa](#)), baina horiei ez zaie kontsultatu.

### **BALIOZTAPEN OROKORRA**

EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren prestakuntzak Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako eta Indarkeria Matxistik Gabeko Bizitzetarako Estatuko Legearen testu bateginean ezarritako agindu sozial bati erantzuten dio (martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartu zen lege hori), bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialeko esparru guztietan emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzeko bidean aurrera egiteko.

Gure ustez aurkezten dugun “EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia” *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia* izeneko dokumentuaren aurretik, ibilbide luzea egin da EAEko erakunde publikoek gizonen eta emakumeen berdintasunaren arloan egin behar duten jarduera orientatzeko esku-hartze ildoak eta gidalerroak

---

<sup>1</sup> Txosten juridikoan honako hau aipatzen da: "Txosten horiei Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearena gehitu behar zaie, eta haren nahitaezotasuna Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen maiatzaren 17ko 8/2012 Legearen 3.1 d) artikuluan oinarrituta dago: "Informazioa ematea aginduz Eusko Jaurlaritzak politika ekonomiko eta sozialaren arloan dituen plan orokorreari buruz."

planifikatzen. Ibilbide hori 1991n hasi zen, urte horretan onartu baitzen EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko I. Plana.

Martxoaren 3ko 1/2022 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarrenez aldatzen duenak, honako hau ezartzen du hamaseigarren artikuluan:

*"Hamaseigarren artikulua. Honela geratzen da idatzita Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua: "15. artikulua Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak. 1. Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-agintean jarduera bideratu behar duten gidalerroak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dituen. Plan hori egiterakoan, Eusko Jaurlaritzak aukera eman behar die gainerako euskal botere publikoei, talde feministei eta emakume-taldee, beste gizarte-eragile batzuei eta, oro har, herritarrei parte hartzeko. Era berean, 3. artikuluko 1. paragrafoko azken tartekian aipatzen diren emakumeen interesak ordezkatzeko dituzten kolektibo edo erakundeen presentzia erraztu behar dute. "*

Testuinguru horretan, **atsegin handiz hartzen dugu** lege-agindua betetzen duen eta bizitza politiko, ekonomiko eta sozialeko esparru guztietan emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzeko ahaleginekin bat egiten duen ekimen hau.

Ekimena positiboki baloratu arren, beharrezkotzat jotzen dugu **gogoeta hauek egitea ekimena hobetzeko**.

#### **Estrategiak desgaitasunarekiko duen konpromisoari buruz**

Kontseilu honek beharrezkotzat jotzen du Estrategiaren gorputzean datu estatistikoak txertatzen direnean, datu horiek desgaitasunaren aldagaia kontuan hartzea. Bestela, ez da izango EAEko emakumeen errealitatearen diagnostiko erreal eta osorik.

Halaber, lerroek eta helburuek zailtasunak dituzten pertsonen erreferentzia egiten dietenean, desgaitasuna duten pertsonak zalantzarik gabe sartuta egotea eskatzen dugu.

#### **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ebaluazioa estrategian islatzeari buruzkoa**

23. orrialdean honako hau jasotzen da: *"Urteko jarraipen-memoriak Emakunde eta gainerako euskal herri-aginteen emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko bultzatutako ekintzei buruzko informazio eguneratua jasotzen du. Memoria honek ematen duen informazioan oinarrituta, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren jarraipena eta ebaluazioa egin da. 2021ean egindako ebaluazioari esker, zehazki, VII. Planaren programen eta ardatzen ezarpenaren balorazioa eta emaitzak ezagutu ahal izan dira".* Gure ustez, desiragarria izango zen (laburbilduta, behintzat) ebaluazio horren emaitzak Estrategiaren gorputzean aurkeztea; izan ere, hura gabe, irakurleak ez du aurreko plana gauzatzearen emaitzei buruzko inolako erreferentziarik, eta, ondorioz, ez du helburuetako bakoitza lortu izanari buruzko aipamenik.

Abiapuntuko datuek erreferentzia izan beharko lukete Estrategiaren helburuak kuantifikatzeko eta haren bilakaeraren jarraipena egiteko, eta datu horiek Estrategiaren xedeekin lotuta baino ez dira jaso, esplizituki, baina ez ardatzen arabera inpaktu-adierazleak kasuan. Beste dokumentu batzuetan (Gobernu Programa, 2030 Agenda, Genero Berdintasunaren Indizea) aipatutako adierazleak igortzea egokia da, baina komenigarria litzateke horiek esplizituki agertzea, testua errazago

irakurtzeko.

### Estrategiaren egiturari eta erabilitako ikuspegi metodologikoari buruz

Gure ustez, egitura eta ikuspegi metodologikoak ez dute Estrategia guztiz ulertzen uzten.

Horrela, aukeratutako 11 **xedeek** helburu kuantifikagarri bat lotuta izatea ahalbidetzen dute, eta, ondorioz, haren bilakaeraren jarraipena egitea errazten da. Hala ere, kasu askotan ez dakigu nola jokatuko den helburu hori lortzeko. Ez dakigunez nola egingo den, ezta lortu beharreko ekimen bakoitzari lotutako inbertsio ekonomikoa zein den oso zaila da haien egokitasuna baloratzea.

Planteatutako **ardatz** edo palankek puntu eta jarraipen bat dakarte azken legegintzaldietako Berdintasun Planei dagokienez; zehazki, 2010etik ia ez da ardatzen egitura aldatu.

**Esku-hartze ildoan** aurretik “egoeraren egoera” dago, eta jarraian esparru operatiboaren **helburu** espezifikokoak deskribatzen dira, baina kasu askotan ez dakigu nola lortuko diren.

Adibide gisa, II. ardatzaren barruan. Emakumeen ahalduntzea helburu espezifikoko gisa ezarri da (EA4.5. *Sektore feminizatuak*) (36. or. eta 65. or.) “*erakunde publikoetan sektore feminizatueta lan egiten duten langileen lan-baldintzen hobekuntza sustatzea (azpikontratazioa mugatzea, administrazio publikoko kategoria profesional baliokideen lan- eta soldata-baldintza homologagarriak bermatzen dituzten kontratazio publikoko klausula sozialak, laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea, etab.)*”. Ekimen hori, gure ustez positiboa bada ere, ez dugu gainerako puntuetan garatu edo landu, eta horrek zalantzak sortzen dizkigu esparru operatibo horri buruz.

Esku-hartze ildoan eta helburuetan sakonduz, geure buruari galdetzen diogu zergatik ez den lortu nahi haur, nerabe eta gizonen motibazioa eta interesa sustatzea STEAM (Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza, Arteak eta Matematika) arloei dagokienez, ikasketa eta lanbide fisiko horien inguruan dauden genero-estereotipoak desmuntatuz, zaintza feminizatuen arloekiko (esku-hartze soziala, zaintza-lanak, garbiketa-lanak, eta abar). Gure ustez, esku-hartze ildo edo helburu espezifikoko bat txertatu beharko litzateke, non egokiro egokituko den, haurrak, nerabeak eta gizonak ikusarazteko, txertatzeko, motibatzeke eta sustatzeko, feminizatutako zaintza-arloetan (hala nola esku-hartze sozialean, zaintza-lanetan, garbiketa-lanetan, etab.).

Bestalde, jaso dugun bezala, lerro eta helburu espezifikoen aurkezpenaren aurretik “egoeraren egoera” dago. Hau, batez ere, lortutako lorpenetan zentratzen da. Komenigarria litzateke **ez-betetzeak** ere kontuan hartzea, etorkizunean hobeto lortuko direla bermatzeko. Ildo horretan, interesgarria litzateke ardatz bat sartzea, **iraunkortasunean** eta berdintasun-politikak eta lortutako lorpenak **mantentzean** oinarrituko dena.

Helburu espezifikoen sakonduz, atal desberdinetan aipatzen diren azalpen-testuak berrikusi beharko lirateke; izan ere, kasu batzuetan, idazketak aldatu egiten dira (adibidez, ikus GO3.7. eta GO3.8).

Azkenik, baina ez garrantzi gutxiagokoa, azpimarratu behar da Estrategian zehar, behin baino gehiagotan, ahaztu egiten dela lan-eremua landu beharreko espazioa ere badela. Horren adibide da II. ardatza. Emakumeen ahalduntzea, 12. esku-hartze ildoak, helburu espezifikoak (EA5.8. *Berdintasunerako aliantza*) (37. eta 69. or.): EAEn berdintasunaren eta eskubide zibil, politiko, sozial, ekonomiko, kultural edo linguistikoen alde lan egiten duten beste mugimendu eta talde batzuekiko aliantza feministak sustatzea. Gure ustez, kasu zehatz honetan, lan-eskubideen berdintasunaren alde lan egiten duten eragileek aliantzaren parte izan behar dute, eta aipatu egin behar dira.

### **Baliabide ekonomikoei eta giza baliabideei buruz**

Azpimarratu nahi dugun strategiaren beste alderdi bat aurrekontu-zuzkidurari buruzkoa da.

Memoria Ekonomikoaren arabera: *“2030 Estrategia ezartzeak eta gauzatzeak, berez, ez du zuzeneko eraginik aurrekontuetan; izan ere, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak zuzentzeko dokumentu gisa, erakunde bakoitzak autonomiaz eta malgutasunez jorratu behar duen erreferentziako esparru estrategikoa adierazten du, bere eskumenen, lehentasunen, ibilbidearen eta berdintasunaren arloko errealitatearen arabera”*; eta kanpoko enpresa batek egindako jarraipenetik eta ebaluaziotik eratorritako gastuak baino ez ditu jasotzen, 300.000 euroko balioa dutenak.

Hala ere, 2030 Estrategiak Eusko Jaurlaritzako sailen berdintasun-planak gidatu behar ditu, eta horiek garatu beharko lituzketen zenbait ekintza ezartzen ditu. Alde horretatik, Kontseilu honek uste du komenigarria dela Estrategian jasotzea berdintasun-neurriak Jaurlaritzan ezartzeak ekarriko lukeen kostuaren zenbatespena, eta Memoria Ekonomikoak gai hori ere balioestea. Izan ere, Berdintasunerako Euskal Legeak (eta Estrategiak ere bai) honako hau dio: *“Gutxienez, euskal administrazio publikoen aurrekontuaren % 1,5 bideratu behar da berdintasun-politikak garatzera”*. Zenbateko hori Eusko Jaurlaritzaren Aurrekontu Orokorretan oinarrituta kalkula daiteke, eta Memoria Ekonomikoan zein Estrategiaren dokumentuan aipatu.

Bestela esanda, ezinbestekotzat jotzen dugu Estrategiak aurrekontu-zuzkidura propioa izatea eta Estrategian bertan zehaztea; bestela, ezin da jakin hura hedatzeko eta betetzeko baliabide ekonomiko (eta giza baliabide) nahikorik dagoen. Gainera, aurrekontua sartuz gero, Estrategiaren potentzia eta errealitatearen gainean eragiteko gaitasuna antzemango ditugu.

### **Jarraipenari eta ebaluazioari buruz: adierazleen sistema**

Aipatu dugun bezala, abiapuntuko datuek erreferentzia gisa balio beharko lukete Estrategiaren helburuak kuantifikatzeko eta haren bilakaeraren jarraipena egiteko, eta datu horiek Estrategiaren helburuei dagokienez baino ez dira esplizituki jaso, baina ez, ordea, ardatzen arabera eragin-adierazleen kasuan, horiek modu deskribatzailean soilik formulatzen baitira, kuantifikaziorik eta denboran finkatzerik gabe, eta horrek dokumentuari anbizioa eta sinesgarritasuna kentzen dio.

Xedeetara mugatuz, eta, zehazki, 1. Xedera mugatuz (EAEko emakumeen eta gizonen berdintasun-maila), aipatu dugun bezala, beharrezkoa ikusten dugu zein adierazle hobetu beharko lirartekeen zehaztea, eta zein neurritan, 75. puntuazioa lortzeko.

Bestalde, planteatutako behin-behinekotasuna eta izaera estrategikoa direla-eta, erakunde arteko jarraipen- eta ebaluazio-esparru bat behar da proposatutako neurriak aztertzeko eta baloratzeko.

## **II. eranskinaren edukiari dagokionez: Erantzukizunen taula. EAEko administrazioa**

Gomendatzen da adieraztea zer sailek, sailburuordetzak eta/edo zuzendaritzek hartu beharko luketen beren gain proposatutako ekintza bakoitza bultzatzeko erantzukizuna, Estrategiaren II. eranskinean jasotako zehaztapen-maila handiagoarekin.

## **IV.- GOGOETA BEREZIAK**

---

### **2 KAP. BERDINTASUNERAKO ESTRATEGIA ETA HELBURUAK**

#### **ESTRATEGIAREN XEDEAK (10. OR)**

Estrategiak ezartzen dituen jomugak positiboki baloratzen ditugu. Hala ere, horietako batzuk (2., 7. eta 11. xedeak) Berdintasunerako Euskal Legearen artikuluetan jasota daude, eta, beraz, nahitaezkoztat jo beharko lirateke arau-aginduz.

Xedeen azalpenean Legea aipatzen da, baina komenigarria litzateke arau-agindu bat dela zehaztea (29. orrialdean, Estatuko Legeari dagokionez, jasotzen den bezala, honako hau dioenean: *“Estrategia plangintza-tresna bat da, eraginkortasuna ematen duena eta EAEen emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako Legearen aginduak artikulatzeko aukera ematen duena”*.)

#### **5. XEDEA ENPLEGUA. GENERO-ARRAKALA GUTXIENEZ ERDIRA MURRIZTEA, EAE-KO ENPLEGUTASARI DAGOKIONEZ (12. OR.)**

Gure ustez, xedeak, genero-arrakala murrizteaz gain, langabezia zifra garbietan murriztea aurreikusi beharko luke.

#### **6. XEDEA. SOLDATA-BERDINTASUNA EUSKADIN GENEROKO SOLDATA-ARRAKALA 5 PUNTU MURRIZTEA (13. OR)**

2030erako Euskadin generoko soldata-arrakala 5 puntu murrizteko helburuak esan nahi du % 17,6an jartzea, eta hori ez zaigu nahikoa iruditzen.

Gure ustez, asmo handiagoko helburu bat finkatu beharko litzateke, enpresetan berdintasun-planak negoziatzea sustatuz. Plan horietan lanpostuen balorazioak eta ordainsarien auditoretzak egin beharko lirateke, helburu hori bete ahal izateko.

Gainera, funtsezkoa iruditzen zaigu sektore feminizatuen eta maskulinizatuen artean oro har dagoen genero-arrakalari buruzko begirada zabaltzea, izan ere, zenbait sektoretan, kategoria jakin batzuetan, aldeak % 90eraino iristen dira.

Gainera, “generoa” eta “arraza/jatorria” kategoriak gurutzatu beharko lirateke soldata-arrakala neurtzeko orduan, baldin eta, dokumentuak adierazten duen bezala, ikuspegi interseksionala aplikatzeko asmoa badago.

Bestalde, generoko soldata-arraila murriztea proposatzeaz gain, maximo batzuk ezarri edo integratu beharko lirateke (sektore batzuetan soldata-arrakala askoz handiagoa baita), eta arraila nola murriztuko den zehaztu beharko litzateke.

## **7. XEDEA. HEZKIDETZA EUSKAL HEZKUNTZA-SISTEMAKO IKASTETXE GUZTIEK HEZKIDETZA-PLAN PROPIOA IZATEA, BEREN EGOERA-DIAGNOSTIKOARI ERANTZUN ERAGINKORRA EMATEKO (13. OR)**

Helburu horren arabera, *“Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren EAEko hezkuntza-sistamarako II. Hezkidetza Plana, berdintasunaren eta tratu onaren bidean (2019-2023) planaren hedatzeari lotuta dago. Hezkidetza-eskola bat ezartzeko, beharrezkoa da ikastetxeetan hezkidetza-planak ezartzea, egitura egonkorrak sortzea bulkatzeko, koordinatzeko eta jarraipena egiteko, irakasleak hezkidetzan prestatzeko, hezkidetza-gelako materialak antolatzeko eta familiak inplikatzeko.*

*Hezkidetza-planak diagnostikoan identifikatutako ikastetxeen berariazko beharretara egokituta egon behar du, eta ikastetxe bakoitzak berdintasunaren arloan lortu nahi dituen helburu nagusiak bildu behar ditu, helburu horiek lortzeko eta, ondoren, ebaluatzeko ekintza zehatzak eginez. 2021. urtean, 186 ikastetxek zuten ikastetxeko hezkidetza-plana, eta 124 bat prestatzen ari ziren; hau da, EAEko ikastetxeen % 53. Horrelako hezkidetza-plana ikastetxeen % 100k izatea da helburua. Hezkidetzaren aldeko apustua da berdintasunetik abiatuta gizartea eraldatzeko ahalmen handiena duen lan-ildoetako bat”.*

**Hirugarren paragrafo bat gehitzea** proposatzen dugu. Honela idatzita:

***“Nolanahi ere, ikastetxe guztiak gutxieneko eta baldintza komun batzuk izango dituzte hezkidetzako planak ezartzeko, eta, hala, ikastetxe bakoitzaren berariazko beharretara egokitzeari kalterik egin gabe, EAEko ikasle guztiak hezkidetzako plan baten bidez hezten direla bermatuko duen gutxieneko hezkidetzako plan bat izatea lortuko da”.***

Justifikazioa: EAEn askotariko ikasketa-planak eta inguruabarrak dituzten hezkuntza-erakundeak askotarikoak direnez, ezin da egokitzapen espezifikoen mende utzi hezkidetza-planak hartzea.

Gure ustez, estrategiaren barruan ezinbestekoa da “gutxienekoen plan” bat zehaztea, nahitaez indarrean sartzeko data batekin, eta, hala, planak ikastetxe bakoitzaren egoera zehatzetara egokitzeko aukera baztertu gabe, EAEko ikasle guztiak eredu hori aplikatuz heziko direla bermatzea.

## **8. XEDEA ETXEKO ETA ZAINZAKO LANAK. ETXEKO ETA ZAINZAKO LANETAN EAEn DAGOEN GENERO-ARRAKALA GUTXIENEZ ERDIRA MURRIZTEA (OR. 13)**

Ez da definitzen zein estrategia erabiliko den xede hori lortzeko, ez eta zein datatik aurrera kalkulatu den ere. Politika horiek zein esparrutatik sustatuko diren ere galdetzen diogu geure buruari.

## **9. XEDEA INDARKERIA MATXISTAREN GAITZESPEN SOZIALA. EAEn BIZI DIREN PERTSONA GUZTIEK EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTA ONARTEZINTZAT HAR DEZATEN LORTZEA (14. OR)**

Xede horren azalpenean honako hau aipatzen da: *“errealitate hori neurtzeko, ezinbestekoa dela aldian aldiko datuak sortzea”*.

Gure ustez, datuak ere sortu behar dira emakumeen aurkako indarkeria esparru guztietan ikusarazteko, baita lan-eremuan ere (indarkeriak ezaugarri bereziak ditu lan-eremuan, gurutzatzen diren zapalkuntza-ardatz desberdinengatik).

Kontsiderazio hori ere baliozkoa izango litzateke hauetan: IV. ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZI LIBREAK (BL), BL11 helburua (BL11. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA).

## **4. KAP. ESTRATEGIAREN MISIOA, PRINTZIPIO GIDARIAK ETA EZAUGARRIAK**

### **4.1. MISIOA (26. OR.)**

Estrategiaren Misioak honako hau onartzen du: *“Emakumeen eta gizonen eskubideak araudian onartuta badaude ere, eta emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasunerako eskubidea sustatzea eta bermatzea Berdintasunerako Legearen oinarrian badago ere, oraindik garatzen eta sendotzen ari diren eskubideak dira emakumeentzat, bereziki diskriminazio ugari bizi dituztenentzat. Ildo horretan, euskal botere publikoen erantzukizuna da behar bezalako arduraz jokatzeko, esku-hartzeen ustezko neutraltasuna desmuntatzeko eta ezabatzeko”*.

Bat gatoz ideia horrekin, eta positibotzat jotzen dugu Estrategiaren Misioan sartzea.

### **4.2. PRINTZIPIO GIDARIAK (26. OR)**

Estrategiaren printzipio gidarien artean, gure ustez, honako hauek duten garrantzia nabarmendu nahi dugu:

*“1. Tratu-berdintasuna. Euskal herri-aginteez bereizkeria anizkoitzaren aurka egingo dute, eta emakumeen edo emakume-taldearen oinarritzko eskubideak benetan baliatzen direla bermatuko dute, baldin eta diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste faktore batzuk gertatzen badira, hala nola arraza, kolorea, jatorri etniko edo soziala, hizkuntza, erlijioa, kultura, politikako edo bestelako iritziak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, familia-konfigurazioa, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena, landa-egoera, migrazio-egoera, errefuxiatua, seropositibotasuna, guraso bakarrekoa edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal, sozial edo administratibo.*

*3. Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea. Euskal herri-aginteen politiketan eta ekintzetan zeharka txertatzea emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko, artatzeko, konpontzeko eta desagerrarazteko helburua, indarkeria mota eta adierazpen guztietan.*

*4. Aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetua. Emakumeen eta gizonen artean biologiari, bizi-baldintzei, asmoei eta premiei dagokienez dauden ezberdintasunak eta aniztasuna errespetatzea, eta emakumeen eta gizonen taldeetan dauden ezberdintasunak eta aniztasuna aitortzea.*

8. *Ikuspegi interseksionala txertatzea. Kontuan hartzea, zeharka, sexua edo generoa nola erlazionatzen eta elkarri eragiten dioten tratu-berdintasunaren printzipio gidarian aipatutako gainerako faktoreekin. Erlazio horrek nortasun gainjarri eta ebakiak sortzen ditu, baita egoera eta botere-ardatz desberdinak eta elkarri lotuak ere.*

12. *Emakumeen ahalduntzea. Emakumeak ahalduntzen laguntzea, haien aniztasuna kontuan hartuta.*

14. *Partaidetza. (...). Irisgarritasun unibertsala bermatzeko, parte hartzeko espazioak eta bideak egokitzea eta sortzea dakar”.*

Hala, **1. printzipio zuzentzailean (Tratu-berdintasuna)**, proposatzen dugu **“familia gurasobakar” ordez “familia gurasobakar amadun” terminoa** erabiltzea.

Justifikazioa: Euskalterm kontsultatuta hau izan da erantzuna: *“Ama batek eta haren seme-alabek osatutako familia gurasobakarra.”* Orokorrean *“guraso bakarreko familia erabiltzen da, “Aitak edo amak eta harekin bizi diren seme-alabek osatutako familia-unitatea” izendatzeko.*

## 5. KAPITULUA ESTRATEGIAREN ESPARRU OPERATIBOA

### 1. ARDATZA. GOBERNU ONA (GO) 45. or.)

#### **Go1. helburu estrategikoa: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA (47. orria)**

**49. orrialdean**, BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZAri dagokionez, honako hau aipatzen da: *“2021ean, euskal administrazio publikoetan lan egiten duten 9.456 emakumek eta 4.696 gizonek berdintasunerako barne-prestakuntza jaso dute.”*

Gure ustez, datua osoagoa izango litzateke Administrazio Publikoan lan egiten duten pertsonen guztizkoari erreferentzia eginez gero, hau da, datua termino erlatiboetan ematea.

#### **1.ildo. Araudia (49. or.)**

**GO1.4 helburu espezifikoa.** Barne planak Beren zerbitzura dauden langileei zuzendutako barneko berdintasun-planak eta sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko protokoloak dituzten euskal administrazio publikoen kopurua handitzea.

Egokiagotzat jotzen dugu Administrazio publikoak indarrean dagoen legeria betetzea, administrazio publiko guztiek berdintasunerako plan bat derrigorrez izan behar dutela adierazten baitu.

#### **3.ildo. Baliabide teknikoak. Trebakuntza (50. or.)**

**GO1.9 eta GO1.10 helburu espezifikoak:**

**GO1.9. Prestakuntza espezializatua:** Derrigorrezko eta etengabeko prestakuntza duten berdintasunerako prestakuntza-planak dituzten eta langile guztiei zuzendutako prestakuntza-ekintzak dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, euskararen erabilera sustatuz eta zuzendaritza-eginkizunak dituzten langileak eta kargu publikoak barne hartuz.

**GO1.10. Prestakuntza espezifikoa:** Berdintasunerako berariazko prestakuntza-eskaintza aztertzen eta egokitzen duten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea, genero-ikuspegia zeharka txerta



dezan.

Berdintasunaren arloko prestakuntza hori ikuspegi interseksionala kontuan hartuta egingo dela aipatzea proposatzen dugu. Hala izango dela uste dugun arren, "*ikuspegi interseksionala txertatzea*" Printzipio Orokorri jarraiki, uste dugu helburu horietan ere islatzen dela.

### **Go3 helburu estrategikoa: erakundeen gobernantza-eredua eraldatzea (55 or.)**

#### **7.ildo. Partaidetza, berrikuntza, gardentasuna eta kontuak ematea (58. or.)**

**GO3.4 helburu espezifikoa. Partaidetza. Berdintasunaren aldeko mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek, gizarte-eragileek eta herritarrek politika publikoetan duten partaidetza eta eragina areagotzea.**

Helburu espezifiko hori positiboki baloratzen badugu ere, garapena falta zaiola uste dugu, eta geure buruari galdetzen diogu nola handitu nahi den mugimendu feministaren eta emakumeen elkarten parte-hartzea.

#### **8.ildo. Berdintasunaren ikuspegi konplexuagoa politika publikoetan (59. or.)**

**GO3.7 helburu espezifikoa: Interseksionalitatea: Berdintasun-politiketan ikuspegi interseksionala txertatzen duten eta sexuak edo generoak boterearen eta zapalkuntzaren beste ardatz batzuekin (maila sozioekonomikoa, arraza- edo etnia-jatorria, adina, desgaitasuna, hizkuntza, sexu-orientazioa, sexu- edo genero-identitatea, genero-adierazpena, etab.) elkarri eragiten dioten erakunde publikoen kopurua handitzea.**

**Helburu espezifikoa. GO3.8. Gizonak eta maskulinitateak. Maskulinitateen ikuspegia txertatzen duten eta, zeharka eta ekintza espezifikoek bidez, gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerrarazteko neurriak dituzten euskal botere publikoen kopurua handitzea.**

GO3.7 helburu espezifikoa positiboki baloratzen dugu. Hala ere, gogoeta orokorretan aipatu dugun bezala, helburu horri buruzko azalpen-testuak berrikusi beharko liriateke, bai eta GO3.8ari buruzkoa ere (Gizonak eta maskulinitateak), hainbat ataletan aipatzen baitira, eta haien azalpenak ez datoz bat.

## **II. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA (EA) (60. or.)**

### **Ea4 helburu estrategikoa: politika publikoetatik emakumeen autonomia ekonomikoa lortzen laguntzea (62. or.)**

**62. orrialdean**, gure aldetik akatsik egin ezean, ez datoz bat Berdintasun Legearen artikuluak, azken paragrafoan eta arauaren artikulatuan aipatzen direnak.

#### **9. ildo. Enplegu duina eta berdintasun-baldintzetan eta 10. ildo. Txirotasuna desagerraraztea (65. or)**

- **EA4.1 helburu espezifikoari** lotua. **Lanaldi osoko enplegua: Emakumeen lanaldi osoko kontratuak handitzea**, geure buruari galdetzen diogu nola konbina ditzakegun lanaldi osoko kontratuak zaintzagatiko murrizketen premiarekin, zainketen arretarako zerbitzu publiko indartsuak garatu gabe.

- Positiboki baloratzen dugu sektore feminizatuak eta zaintza-sektoreak duintzeko lan egitea, **EA4.5** eta **EA4.8 helburu espezifikoetan** ezartzen den bezala.
  - ✓ **EA4.5 helburu espezifikoa. Sektore feminizatuak: Erakunde publikoetan sektore feminizatueta lan egiten duten langileen lan-baldintzak hobetu daitezten sustatzea (azpikontratazioa mugatzea, kontratazio publikoko klausula sozialak, administrazio publikoko kategoria profesional baliokideen lan- eta soldata-baldintza homologagarriak bermatuko dituztenak, laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea, etab.).**
  - ✓ **EA4.8 helburu espezifikoa. Zaintzen sektorea: Zaintza-zerbitzuak ematearekin lotutako sektore profesionalen enplegu-baldintzak hobetzea eta sektore horretan lan egiten dutenen lan-eskubideak bermatzea, bereziki, familia-etxeko zerbitzuan.**

**Ea5 helburu estrategikoa. EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA ESPARRU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA (66. orria)**

EMAKUMEEN PROTAGONISMOARI ETA ESPARRU GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENEN AINTZATESPENARI ETA BALORAZIOARI dagokionez: ABIAPUNTUKO EGOERA/PARTE-HARTZE SOZIALA ETA POLITIKOA. **67. orrialdean**, honela dio: *“2022an, EAEko beste eragin-organo batzuetan emakumeek duten parte-hartzeari dagokionez, EAEn presentzia duten lau erakunde sindikal nagusietatik, LABek eta Comisiones Obrerasek soilik dituzte emakumeak erakundearen buru. Emakumeen presentzia orekatuagoa dago erakunde horietako batzorde exekutiboetan (14 emakumek eta 17 gizonek betetzen dituzte karguak lau erakundeetan).”*

“**Bakarrik**” terminoak baliozko judizioa ez dela bidezkoa uste dugu; izan ere, EAEko lau erakunde sindikal nagusien kasuan, erdiek dituzte emakumeak erakundearen buruan.

**Ea6. helburu estrategikoa: emakumeei beren eskubideak benetan baliatzen dituztela bermatzea (69. or.)**

ABIAPUNTUKO EGOERARI, OSASUNARI ETA GIZARTE ONGIZATEARI dagokionez, **71. orrialdean** honako hau aipatzen da: *“Emakumeek gizonek baino lan-gaixotasun gutxiago dituzte. Gainera, baja eragin duten lan-istripuek neurritz kanpo eragiten diete gizonezkoen (% 71). 2021ean, baja eragin duten emakumeen lan-istripuak % 29 izan dira, eta gehienak lantokirako bidean gertatu dira.”*

Egokitzat jotzen dugu datuak sektorearen ikuspegitik bereiztea, horien iturri estatistiko ofiziala zehaztuz.

### **13. ildo: Osasunerako eta ongizaterako eskubidea (73.or)**

Esku-hartze ildo horretan, beharrezkoa ikusten dugu emakumeen eta gizonen beharrian, desberdintasun biologiko eta estereotipo sozial desberdinak kontuan hartzea, bai eta emakumeen eta gizonen artean ere, aniztasunari dagokionez.

Era berean, komenigarria litzateke sexu- eta ugalketa-osasunari buruz hitz egiten denean, desgaitasuna duten emakumeen eta neskatoen eskubideak bermatzea, haien baimenik eta ezagutzarik gabe nahitaezko esterilizazioak jasaten badituzte.

### **III. ARDATZA. BIDEZKO ANTOLAKETA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA (GA) (75.or.)**

#### **GA7. helburu estrategikoa. DEMOKRAZIA ZAINZAILA ERAIKITZEKO BIDEAN AURRERA EGITEA (bizitzaren eta politiken erdigunean zaintzan eta pertsonengan oinarritutako gizartea) (76. or.)**

**77. orrialdean** honako hau jasotzen da:

- LEHEN PARAGARAFUA: *“Une honetan, zaintza-beharrak aldatu egin dira, eta zaintzak ez daude jada gizateriaren erdiaren esku. Horrek ez du esan nahi zainketak dagoeneko konponduta daudenik, baizik eta zainketen defizita, fenomeno soziodemografiko desberdinen arteko erlazioaren ondorioz, hala nola bizi-itzaropena handitzea eta emakumeak lan-merkatuan sartzea, areagotu egin da.”*

Egokitzat jotzen dugu “sartzea” terminoaren ordez “gehiago” jartzea, emakumeak beti egon baitira lan-merkatuan.

- BIGARREN PARAGRAFOA: *“Zaintzeko “betebeharra” naturalizatuta dago emakumeengan. Emakumeek beren gain hartzen dituzte, inolako aukerarik gabe, zaintzea (“besteei” ematea), beren genero-betebeharren barruan, eta horrek ondorioak ditu beren proiektu eta bizi-aukeretan, osasunean eta pobreziarekiko eta gizarte-bazterkeriarekiko zaugarritasun handiagoan.”*

Uste dugu egokiagoa dela “hartzen dute” terminoa, zaintza-sistemari buruz hitz egiten baitu.

- LAUGARREN PARAGRAFOA: *“(…). Administrazio publikoentzat, zehazki, baina baita merkatuarentzat ere, erronka argia da: zainketen sektorean inbertsio handiagoa egitea.”*

Gure ustez, egokiagoa da: “erronka argia da: zainketa-sistema publiko bat sortzea, osasun-sisteman, hezkuntza-sisteman edo gizarte-zerbitzuen sisteman dagoenaren ildotik”

Bestalde, honako hau ere esaten da: *“Gainera, antolamendu-aldaketa eta enpresa-kulturaren eta -praktikaren eraldaketa errazteko neurriak sartzeko beharra ezartzen du”.*

Egokiagoztat jotzen dugu “bermatu” terminoa erabiltzea, "erraztu" ordez.

**78. orrialdean, azken paragrafoan**, hau esaten da: *“1992. urteaz geroztik, EUSTATEk Denbora Aurrekontuen Inkesta egiten du bost urtean behin. Inkesta horrek informazio xehatua eta sexuaren arabera banakatua ematen du, euskal gizarteak eguneroko bizitzako jardueretan (etxeko lanak eta zainketak barne) egunero ematen duen denboraren eta banaketaren inguruan.”*

Administrazio hau azterlan horiek egiten abangoardian dagoela aitortuta, Kontseilu honen iritziz, azterketa horiek urterokoak edo bi urterokoak izan beharko lukete, bost urterokoak izan beharrean, analisiarekin eta horri buruzko planteamenduekin zehatzagoak izateko.

#### **15. ildoak: Zaintzaren etika, politika eta praktika (79. or.)**

Lerro honetan **4 helburu espezifiko** hauek biltzen dira:

GA7.1	ETIKA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaintzak balioa ematea eta aitortzea, berdintasunerako eraldaketa ahalbidetuko duen giza dimentsio gisa bizitzarako.</li> </ul>
GA7.2	POLITIKA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaintzaren banaketa bidezkoa sustatzea bizikidetzaren unitateetan eta pertsonen arteko, gizarte- eta laneko harremanetan parte hartzen dutenen artean, batez ere gizonen artean.</li> </ul>
GA7.3	PRAKTIKA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaintzak ikastea eta praktikatzeko ahalbidetuko duen pedagogia eta didaktika sustatzea eta garatzea, bereziki gizonen artean.</li> </ul>
GA7.4	BESTE ZAINKETA MOTA BATZUK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaintzak ikuspegi feministatik lantzeko, banatzeko eta partekatzeko moduak diseinatzea eta artikulatzea.</li> </ul>

Gure ustez, puntu garrantzitsu bat falta da helburu hauek aztertzeko: Zaintzaren profesionalen enpleguaren kalitatea.

#### **16. ildoak: Erantzukidetasuna zaintzetan (79. or.)**

Esku-hartze ildo horretan, beharrezkotzat jotzen dugu instituzionalizazioari gabeko politika batetik lan egitea.

Gainera, ez da alde batera utzi behar zaintzak jasotzen dituzten emakumeen errealitatea, hala nola desgaitasuna duten emakumeena, eta zaintza horiek ez dira legerian aitortzen.

**GA3.7 helburu espezifikoak: Hornidura unibertsala eta publikoa: Zaintzaren hornidura publikoa sustatzea, zerbitzu eskuragarriak, arazoizkoak eta kalitatezkoak eskainiz (haurrentzako hezkuntza- eta laguntza-zerbitzuak, adinekoentzako arreta, mendekotasunaren arreta, eskola-jantokiak hezkuntza-etapa guztietan, etab.), eta komunitatea inplikatzea zaintzaren banaketan.**

Gure ustez, esan bezala, zaintzak eskuragarriak eta kalitatezkoak izan behar dira. Gainera, herriaren guztientzat bermatuta egon behar dute, besteak beste osasunak eta hezkuntzak. Gure ustez, "eskuragarria" terminoa "ezinezko" bihurtzeko bidera daitezke biztanleriaren zenbait talderentzat.

**GA7.6 helburu espezifikoak: Enplegu-egiturak egokitzea: Euskal herri-administrazioetan neurriak hartzea denbora eta lan-espazioak malgutzeko eta berrantolatzeko, bai eta enpresa-kulturan eta -praktikan aldaketak gerta daitezkeen errazteko ere, zaintzaren kontzilio arduratsua bultzatzeko, bereziki gizonen artean.**

Gehitu: "Hori guztia negoziatio kolektiboan lege adostutako baldintzetan".

**GA7.7 helburu espezifikoa. Gizonen inplikazioa:** Zaintzaz arduratzen diren eta etxeko premiei eta seme-alaben eta mendeko beste pertsona batzuen zaintza-beharrei erantzuteko dauden eskubideak eta laguntzak erabiltzen dituzten gizonen kopurua handitzea (*jaiotzarako, adopzioarako eta harrerarako baimen berdinak eta besterenezinak, eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak, etab.*).

Gure ustez, helburu horri garapena falta zaio; izan ere, gizonen inplikazioa baimenetatik haratago doa, eta beste neurri mota batzuk behar dira.

#### **GA8 helburu estrategikoa. BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN (79. or.)**

**80. orrialdeko hirugarren paragrafoan**, honako hau jasotzen da: *“Gizarte-antolaketa bidezko, berdintasunezko eta jasangarrira den eredura igarotzeko, aldatetara egokitu daitezkeen enpresak behar dira. Ez bakarrik legez behartuta dauden enpresak, baizik eta enpresa guztiak, berdintasun-neurri espezifikoaren eta/edo ekintza positiboko neurrien bidez, haien beharren arabera.”*

Adierazi nahi dugu enpresa guztiak behartuta daudela neurriak izatera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.1 artikulua.

*“45. artikulua Berdintasun-planak egitea eta aplikatzea. 1. Enpresak behartuta daude lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, emakumeen eta gizonen arteko edozein motatako lan-diskriminazioa saihesteko neurriak hartu beharko dituzte. Neurri horiek langileen legezko ordezkariekin negoziatu eta, hala badagokio, adostu beharko dituzte, lan-arloko legerian zehazten den moduan.”*

50 langile baino gehiagoko enpresak behartuta daude beste urrats bat ematera eta berdintasun-plan bat izatera.

**81. orrialdean**, HASIERAKO EGOERARI buruz. ENPRESAK ETA ERAKUNDEAK:

- Beharrezkotzat jotzen dugu Emakunderen eta Lan Harremanen Kontseiluaren arteko akordioa eta haren garapena aipatzea. Akordio horrek lankidetzeta-hitzarmen bati egiten dio erreferentzia. Hitzarmen horren xedea da enpresetan berdintasun-planen negoziazio-batzordeei laguntza eta aholkularitza emateko esparru bat ezartzea.
- Egokia irudituko litzaiguke sartzea bai Lan Ikuskaritzak berdintasun-planak izatera behartuta dauden enpresak kontrolatzeko egiten duen lana, bai ordainsarien gardentasuna eta esku-hartze ildo hori indartzeko beharra.

#### **17. ildoak: Enpresak eta erakundeak (83.or.)**

**GA8.2 helburu espezifikoa. Ordainsarien gardentasuna:** Erakunde publiko eta pribatuen gardentasuna sustatzea ordainsarien arloan (ordainsarien erregistro-liburuak, soldaten edo ordainsarien auditoriak edo beste formula batzuk).

Helburu horren edukiaren ordezt, honako hau jartzea proposatzen dugu:

**GA8.2 helburu espezifikoa. Ordainsarien gardentasuna:** Erakunde publikoen gardentasunaren arloko legezko betebeharrak betetzen direla bermatzea.

**GA8.4 helburu espezifikoa. Laneko segurtasuna eta osasuna: Prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea, lan-baldintza egokiak susta daitezen osasunean kalteak prebenitzeko eta, bereziki, enpresetan eta erakundeetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko, bai eta laneko indarkeria-moduetan eragina duten genero-baldintzatzaileak ere.**

Gure ustez, helburu espezifikorik hori IV. ARDATZEAN ere jaso beharko litzateke. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZI LIBREAK (BZ)

**GA10 helburu estrategikoa: gizartea antolatzeke eredu bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria garatzeko konpromisoa indartzea eta hedatzea (89. or.)**

Lehenik eta behin, **90. Orrialdean**, azken paragrafoa letra lodiz nabarmendutako testuarekin **osatzea** proposatzen da:

*“Hirugarren premisa herritarrek berdintasuneranzko eraldaketa sozialarekin duten protagonismoa da. Protagonismo hori benetan eraldatzailea izan dadin, beharrezkoa da ustezko berdintasunaren mitoa desagitea, bereziki belaunaldi gazteenen artean. Ukaezina da gizarte gisa inoiz ez dela lortu emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-maila, gaur egun bizi duguna bezalakoa, baina oraindik ez dago benetako berdintasun eraginkorrik. Berdintasunaren irudipen hori, gainera, aldaketek eragiten duten erreakzio patriarkalarekin batera gertatzen da. Erreakzio hori agerikoa da, eta gero eta espazio mediatiko eta sozial handiagoa du. Berdintasunaren ikaskuntza, genero-kontzientzia sortzea eta aliantza feministak, belaunaldien artekoak eta interseksionalak, aukera bideragarriak dira berdintasunaren arloan lortutako lorpenei balioa emateko eta herritarrak horiek sendotzen inplikatzeko. **Aurreko guztia belaunaldi gazteenetan ardaztu behar da; izan ere, estatistikoki agerian geratu den bezala, indarkeria matxistako kasuak etengabe agertzen dira gizarte-talde horretan, eta beharrezkoa da ikaskuntza hori profil horri datxekion premietara bideratzea, hau da, modu eraikitzailean, ez oso inbaditzailean eta inplikazioa ahalbidetuz. Horrela, askotan kanpoko faktoreek (hala nola sare sozialek) eragindako jokabide erreakzionarioak edo arbuiozkoak saihesten dira”.***

Justifikazioa:

Zoritxarrez, indarkeria matxista gero eta handiagoa da gazteenen artean; izan ere, Estrategia honetan jasotako jardueren aurrean, nahi denaren aurka erreakzionatzen dute. Hori guztia, sare sozialen “infotoxikazioaren” ondorioz, genero-berdintasuna lortzeko joera duen edozein jokabide erasotzat edo kontuan hartu behar ez den zerbait hartzen den testuinguru batean.

Beraz, ikaskuntza hori, batez ere, belaunaldi gazteengan zentratu behar da; izan ere, belaunaldi gazteenak dira Berdintasun Estrategiaren helburua txartzten duten eragin kaltegarriak jaso ditzaketenak, eta, azken finean, horiek izango dira etorkizunean azken helburua lortu behar dutenak.

Bigarrenik, **91. orrialdean**, GIZONEN INPLIKAZIOARI buruzkoan, honako hau aipatzen da:

- *“EAEn gizonek egindako zaintza eta etxeko lanen ehunekoa % 32,8 da.”*

Atal honi buruzko azterketa eta hausnarketa egiteko, funtsezkoa deritzogu zaintza-lanetan modu profesionalean aritzen diren gizonen ehunekoa jasotzeari. Interesgarria irudituko litzaiguke, STEMeko sektoreetan lan egiten duten emakumeak aztertzen diren bezala, sektore feminizatuetan genero-joera hausten duten gizonak ere datu gisa eta positiboki

aipatzea.

- “EAEko gizonen % 17,9k ahaideak zaintzeko eszedentzia hartzen du, eszedentzia hori erabiltzen duten biztanleen guztizkoaren gainean. Gehienak emakumeak dira (% 82,1)... EAEko gizonen % 10,4k baliatzen du eszedentzia bat seme-alabak zaintzeko, eszedentzia hori erabiltzen duen biztanleria osoarekiko”.

Testuan eszedentziak aipatzen diren bezala, gizonen lanaldi-murrizketak jaso beharko lirateke.

#### **IV. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERARIK GABEKO BIZI LIBREAK (94. or.)**

**94. orrialdeko laugarren paragrafoak** hau dio: “... indarkeria matxista dira... eta beste praktika tradizional kaltegarri batzuk, hertsapena eta askatasun-gabetze arbitrarioa, tortura, indarkeria instituzionala, jazarpena...”

Sexu-jazarpenak eta sexuan oinarritutako jazarpenak gehitu beharko liratekeela uste dugu.

#### **BL11 helburu estrategikoa. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA (96. or.)**

**97. orrialdean**, HASIERAKO EGOERA, IKERKETA ETA INFORMAZIOA atalean, **lehen paragrafoan**, hau aipatzen da: “Txosten horiek Emakundek egiten ditu, Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimentzako arreta koordinatzeko Erakundeen arteko III. Akordioaren esparruan, EAEn presentzia duten erakunde publiko guztiek emandako informazioan eta arlo horretako eskumenetan oinarrituta.”

Txosten horiek garrantzi handikoak direla iruditzen zaigu. Hala ere, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko datuak 2007koak dira. Gure ustez, beharrezkoa da indarkeria matxista mota horri buruzko datu eguneratuak izatea eta horiei ikusgarritasun handiagoa ematea.

#### **25. ildo. Ikerketa eta informazioa (98. or.)**

**BL11.2 helburu espezifikoak: Informazio-sistemak: Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko informazioa biltzeko, aztertzeko, trukatzeko eta zabaltzeko tresnak hobetzea.**

Lehenik eta behin, komenigarritzat jotzen dugu horri buruzko informazioa zabaltzea, zehatz-mehatz jakin ahal izateko zer ulertzen duen Estrategiak “Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko informazioa biltzeko, aztertzeko, trukatzeko eta zabaltzeko tresnak hobetzeak” aipatzen duenean.

Eta, nolana ere, beharrezkotzat jotzen dugu sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena txertatzea.

#### **26. ildo: Sentsibilizazioa eta kontzientziakzioa (98. or.)**

**BL11.5 helburu espezifikoak: Hain agerikoak ez diren indarkeriak: Sentsibilizazioa areagotzea hain agerikoak ez diren emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpenei eta ondorioei buruz (sexu-indarkeria, indarkeria bikarioa, indarkeria ekonomikoa, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, indarkeria digitala eta sare sozialetan eta beste batzuk).**

Hain agerikoak ez diren emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpenen artean, beharrezkotzat jotzen dugu indarkeria pasiboa edo zaintzarik ezagatiko indarkeria berariaz txertatzea.

### **27. ildoak: Trebakuntza (99. or.)**

Ildo horren izenburua osatzea proposatzen dugu, honako hau izan dadin: “*Trebakuntza ikuspegi intersektzionaletik*”.

**BL12 helburu estrategikoa: emakumeen aurkako indarkeria matxistari erantzuteko, emakumeen eskubideak eta haien ahalduntzea esku-hartzearen erdigunean jartzen direla bermatzea (99. or.)**

### **28. ildoak: Detekzioa (103. or.)**

**BL12.2 helburu espezifikoa. Detekziorako mekanismoak: “Biktimak edo biktima potentzialak (behartutako ezkontzak, emakumeen genitalen mutilazioa, emakumeen, nerabeen eta neskatuen salerosketa eta/edo sexu-esplotazioa, eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena) egon daitezkeen arrisku-egoeretan antzematea eta jardutea ahalbidetuko duten tresnak eta protokoloak prestatzea.”**

Lehenik eta behin, lantokietako protokoloak helburu horretan txertatzea proposatzen dugu.

Bigarrenik, faltan ematen dugu desgaitasuna duten haurren eta gazteen nahitaezko esterilizazioa aipatzea, biktimak edo biktima potentzialak egon daitezkeen beste arrisku-egoera gisa.

### **29. ildoak: Arreta integrala (103. or.)**

**BL12.10 helburu espezifikoa: Etxebizitza: Indarkeriatik bizirik atera diren biktimen funts publikoekin finantzatutako etxebizitzak eskuratzeko bideak hobetzea, prekarietate ekonomikoko egoeran daudenean edo konpontzeko beharrezkoa denean (salbuespenak, baldintzak, erreserbak, zuzeneko esleipenak eta beste batzuk).**

Helburu zehatz horretan sartzeko proposatzen dugu desgaitasun egoera dela-eta beren laguntza beharretara egokitzen den etxebizitza aurkitzeko zailtasunak dituzten emakumeen egoerak.

**BL12.11 helburu espezifikoa. Enplegua. Bizirik atera direnen laneratzea sustatzea eta lan-baldintzak egokitzea haien eskubideak bermatzeko (lanaldi-murrizketak, lan-denborak berrantolatzea, lantokia aldatzea segurtasun- eta osasun-neurriak, etab.).**

Proposatzen dugu kontuan hartzea lantokian sexu-jazarpena jasan duten emakume askok lantokitik irten behar izan dutela. Horregatik, gizarteratzeko neurriek kontuan hartu beharko lituzkete.

### **30. ildoak: Konponketa (104. or.)**

**BL12.16 helburu espezifikoa. Komunitate-lana Komunitate-lana indartzea bizirik atera direnen berreskuratzeko eta ahalduntze-prozesuetan, bereziki berdintasunaren alde lan egiten duten emakume-elkarteekin, talde feministekin, ahalduntze-eskolekin eta emakumeen etxeekin.**



Gure ustez, errefortzu komunitario horretan, erakunde sindikalen lana kontuan hartu beharko litzateke sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arloan.

## 6. KAPITULUA ESTRATEGIA KUDEATZEKO EREDUA

### 6.3. ADIERAZLEEN SISTEMA (117. or.)

#### ERAGINAREN ADIERAZLEAK ARDATZEN ARABERA

##### II. ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

<b>EA6 helburu espezifiko.</b>	Haurdunaldiaren borondatezko etendurak	EAEEn bizi diren emakumeen artean erregistratutako haurdunaldiaren borondatezko etenduren ehunekoa, arrazoi nagusiaren, adinaren eta ikasketa-mailaren arabera (%). <b>Gure ustez, komenigarria litzateke datuen barruan sartzea, etete horiek osasun-sistema publikoaren barruan badaude, bai eta erabilitako abortu-metodoa ere.</b>
	Gazteen emantzipazioa	Gazteen emantzipazio-tasa, sexuaren arabera (Euskadin bizi diren 16 eta 29 urte bitarteko biztanleak) (%). <b>Gure ustez, datu horretan etxeko unitatearen sostengatzailea sartu beharko litzateke.</b>

##### III. ARDATZA. BIDEZKO ANTOLAKETA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA

<b>GA6 helburu espezifiko.</b>	Lan-malgutasuna arrazoi pertsonaletarako eta familiarako	Ordutegia familia- eta gizarte-betebeharrekin uztartzeko gaitasuna "oso ona" dela uste duten soldatapekoen eta antzekoen ehunekoa. <b>Gure ustez, lanaldiaren egokitzapen-kopurua jaso beharko litzateke.</b>
<b>GA8 helburu espezifiko</b>	Berdintasun-planak egitea legez derrigorrezkoa ez den enpresetan	Langileei zuzendutako emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat aplikatzen ari diren 50 langile baino gutxiagoko EAEko erakunde eta enpresen proportzioa (%). <b>Gure ustez, ekintza bera planteatu beharko litzateke berdintasun-plan bat egiteko legezko betebeharra duten enpresentzat.</b>
	EAEko administrazio publikoetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horren aurrean jarduteko protokoloak	Sexu-jazarpenaren, sexuagatiko jazarpenaren eta <u>lan-esparruko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako beste jokabide batzuen aurkako prebentzio- eta jarduera-protokoloak aplikatzen dituzten EAEko enpresen proportzioa, esparru digitalean egindakoak barne</u> (%). <b>Iruditzen zaigu puntu honetan hainbat jazarpen mota nahasten direla, eta uste dugu "sexuagatiko jazarpena" bakarrik jaso beharko litzatekeela, beste mota batzuek tratamendu desberdina baitute. Horrek ez du esan nahi azertu behar ez direnik, beste atal batean jaso behar direla baizik.</b>

**IV. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZI LIBREAK**

<b>BL11 helburu espezifikoa.</b>	Baliabide espezializatu etako langileen gaikuntza, esparruen arabera	Berdintasunaren eta indarkeriaren arloko prestakuntza (oinarrizkoa, bitartekoa, espezializatua) jaso duten euskal administrazio publikoetako indarkeria matxistaren biktimei arreta espezializatua emateko baliabideetako profesionalak, esparruaren, mailaren eta sexuaren arabera. Esparru soziala, osasuna, poliziala, juridikoa eta judiziala”. <b>Lan-esparrua ere jasotzea.</b>
<b>GA8 helburu espezifikoa</b>	Arreta sare publikoko baliabide espezializatu etatik indarkeria matxistari erantzutea (arreta berriak)	Euskal administrazio publikoetako arreta espezializatuko baliabideetan artatutako emakume berrien proportzioa, artatutako emakume guztiekiko, indarkeria motaren, adinaren, nazionalitatearen eta emakumeen administrazio-egoeraren arabera (%) <b>Dituzten lan-harreman motak ere jasotzea.</b>

**ERANSKINAK****II. ERANSKINA. ERANTZUKIZUNEN TAULA. EAEko ADMINISTRAZIOA.**

Atal honetan jasotzen diren ardatzetako batzuetan honako **sail** hauek egon behar dutela uste dugu:

- EA4.8: Osasun Saila eta Hezkuntza Saila gehitzea.
- EA4.9: Gehitu Enplegu eta Lan Saila
  - GA8.4: gehitu: Osasun Saila

## V.- ONDORIOA

---

Euskadiko EGABeren ustez, "EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2030 Estrategiaren proposamena" proposamena garrantzi eta garrantzi handiko ekimena da. Horregatik, irizpen honetako gogoeta orokorretan jaso dugun bezala, uste dugu izapidetzeko unea ez dela egokia. Lehenik eta behin, legegintzaldia amaitu eta hilabete gutxira aurkezten delako izapidetzeko eta onartzeko. Bigarrenik, beharrezkotzat jotzen dugulako beharrezko denbora eta mekanismoak prestatzea, tartean diren eragile eta taldeek aurretiazko izapidetze-prozesuan parte har dezaten. Eta hirugarrenik, besteak bezain garrantzitsua, estrategia-proposamenak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren ebaluazioaren emaitzak jaso beharko lituzkeelako, Estrategia egiten parte har dezaketen irakurleek aurreko Plana gauzatzearen emaitzen erreferentzia argia izan dezaten; eta jasotako helburu espezifikoak lortzeko nola jokatu den zehaztu beharko lukeelako, eta berdintasun-neurri horiek Jaurlaritzan ezartzeak ekarriko lukeen kostuaren zenbatespen bat sartu beharko lukeelako, Estrategiari aurrekontu propioa eta xehatua emanaz.

Bilbon, 2024ko otsailaren 2an

OE Presidentea

Javier Muñecas Herreras

Idazkari Nagusia

Izaskun Astondoa Sarria