

EUSKO  
LEGEBILTZARRAREN  
EMAKUME ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO  
PLANA

2018  
2021

---

MURGIBEk egina. Berdinasunerako aholkularitza



EUSKO LEGEBILTZARRA  
PARLAMENTO VASCO

1. AURKEZPENA	3
2. TESTUINGURU KONTZEPTUALA ETA LEGALA	4
3. PLANAREN KUDEAKETA	11
4. HOBETZEKO ARLOAK: DIAGNOSTIKOAREN EKARPENAK	13
5. EKINTZA PLANA	15



## 1. AURKEZPENA

Eusko Legebiltzarraren osatze bilkura 1980ko martxoaren 31an burutu zen Gernikako Batzar etxean. Gernikako Autonomi Estatutuari esker sortua, legeak egiteko ahalmena du; bere aurrekontuak eta Eusko Jaurlaritzakoak onartzen ditu eta Jaurlaritzaren akzioa bultzatu eta kontrolatzen du.

Eusko Legebiltzarra lau urtetik behin eta sufragio unibertsal bidez, askatasunez, zuzenean eta sekretuan aukeratzen diren parlamentariez osatuta dago.

2005ean, Eusko Legebiltzarrak, 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, onartu zuen. Lege hau gure herrialdearen berdintasun politiketarako mugarria izan da.

Lege honek zehazten ditu zein diren, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, administrazio maila bakoitzak dituen eginkizunak, Autonomia Estatutuko 10.39 artikuluan, Lurralde Historikoen Legeko 6 eta 7 c.2. artikuluetan, zein Estatutuan (9.2 artikulua) eta Erkidegoko arauetan (Europar Batasunaren Ituneko 3.02 artikulua) ezarritakoak dakartzaten eskumenetatik abiatuta; izan ere, aipatutako lege eta arauak betebeharrak ezartzen dizkiete herri aginteei: bat, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna eta errealia izateko baldintzak bultzatu eta oztopoak eraistea, eta, bestea, berdintasuna sustatzea herri-aginteen politika eta ekintza guztietan.

2017an, 2017an ekin zion Eusko Legebiltzarrak BERDINTASUN PLANA martxan jartzeko lanari, instituzioaren gobernantzan berdintasuna sustatzeko baliagarri izango den kontzeptu eta deskribapen esparrua finkatzeko helburuarekin.

Hurrengo ataletan, EUSKO LEGEBILTZARRAREN EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I PLANA 2018 – 2021 aurkezten da, azken sei hilabeteetan, administrazio-erakunde parlamentari honetako kideek, egindako lan parte-hartzailearen fruitu.



## 2. TESTUINGURU KONTZEPTUALA ETA LEGALA

### TESTUINGURU KONTZEPTUALA

Berdintasun-Plan honen oinarrian, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak bere Atariko Tituluko 3. artikuluan ezartzen dituen printzipio orokorrak daude; hain zuzen be, hauek:

#### 1. **Tratu bera**

Debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako bereizkeria oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, edozein izanik ere horretarako erabilitako modua.

Lege honen ondorioak:

a) Zuzeneko bereizkeria dago pertsona bat sexuagatik edo sexuarekin zuzenean lotutako egoeragatik –haurdun egonda edo ama izanda, adibidez– beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean. Delitu legez eduki ahal duen tipifikazioa ahaztu barik, laneko sexu-jazarpena sexuagatik zuzeneko bereizkeriatzat jotzen da.

b) Zeharkako bereizkeria dago ekintza juridiko, irizpide edo praktika batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo handiago bati kalteak eragiten dizkienean, salbu eta ekintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin lotuta ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatutako modukoa denean. Euskal aginte publikoek ezin izango dute inongo diru-laguntza edo laguntzarik eman sexuagatik bereizkeria eragiten duen edozelako jardueratarako. Sexuagatik bereizkeria dala-ta administrazio-zehapena edo zigor penala jaso duten pertsona fisiko edo juridikoak ere egoera berean geratuko dira, zehapen edo zigorrak irauten duen denboran.



Euskal herri-aginteeek hauxe be bermatu behar dute: bereizkeria-egoerak eragin ahal dituen beste inguruabar batzuk ere tartean daudelako bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek nahiz emakume-taldeek benetan baliatzen dituela beraien oinarritzko eskubideak. Inguruabarrok hurrengoak izan daitezke: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritziak, gutxiengo nazional baten kide izatea, ondarea, jaioterria, ezintasuna, adina, sexu-joerei, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial.

## 2. Aukera-berdintasuna

Euskal herri-aginteeek neurri egokiak hartu behar dute emakumeek eta gizonen eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, bai eta arautan aitortu daitezkeen gainerako oinarritzko eskubideak be, aukera berdinekin baliatzen dituela bermatzeko, boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne. Lege honen ondorioetarako, aukera-berdintasunaz ari garala, zera esan gura da: agintea eta baliabide eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo hasierako baldintzak ez ezik, horrek guztiak gauzatzeko eta behar dan moduan kontrolatuko baldintzez be ari garela. Era berean, euskal herri-aginteeek bermatu egin beharko dute ez dela oztoporik egongo lege honetan aipatzen diren eskubideak gauzatzeko eta arautzen diren baliabideak eskuratzeko; izan ere, abenduaren 4ko 20/1997 Legean oztopo horrek bertan behera ixtea zehazten da (Irisgarritasuna sustatzen dau lege horrek).

## 3. Aniztasuna eta ezberdintasuna errespetatzea

Herri-aginteeek beharrezko neurri guztiak abiarazi behar dituzte, sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatu daitezzen bai gizonen eta emakumeen artean biologiar, bizi-baldintzei, jomugei eta beharri zehatzak dagokionez dauden ezberdintasunak eta aniztasuna, bai emakumeen eta gizonen kolektiboen barruan dauden ezberdintasunak eta aniztasuna ere.

## 4. Genero-ikuspegiaren integrazioa

Euskal herri-aginteeek genero-ikuspegia txertatu behar dute euren politika eta ekintza guztietan, horretan guztietan ezberdintasunak desagerrarazteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezartzeko. Lege honen ondorioetarako, hauxe da genero-ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharri zehatzak ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horren plangintza-, garapen- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketara zehatzak txertatzea.



## 5. Ekintza positiboa

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatzeko, herri-aginteeek denboran ondo mugatutako berriazko neurri zehatzak abiarazi behar dituzte, bizitzaren eremu guztietan sexuagatik gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak desagerrarazteko edo murrizteko.

## 6. Sexuaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea

Euskal aginte publikoek, zalantza barik, sexuaren araberako rol sozial eta estereotipo batzuk desagerraraztea sustatu behar dute, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri direlako eta horren arabera emakumeei etxeko eremuaren ardura eta gizonei eremu publikoaren ardura izendatzen zaizkielako, eta hori, gainera, balorazio eta aitorten ekonomiko eta sozial oso ezberdina eginez.

## 7. Ordezkaritza orekatua

Euskal aginte publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko erabakiak hartzeko eremu guztietan. Lege honen ondorioetarako, pertsona askoko administrazio-organoetan, ordezkaritza orekatutzat joko da sexu biek %40ko ordezkaritza –gutxienez– daukienean.

## 8. Genero-mainstreaminga edo genero-zeharkakotasuna

Genero-zeharkakotasuna ezinbesteko estrategiatzat jotzen da emakumeen eta gizonen berdintasuna kudeatzeko, eta horrela dago jasota definizio honetan:

*“Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzean datza, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horren plangintza-, gauzatze- eta ebaluazio fase guztietan, desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketara zehatzak txertatzea.”*



Estrategia hori da, beraz, berdintasunaren alorreko egikaritze ororen funtsezko ardatza, eta, horrenbestez, Planaren diseinuan gehitu dira berau bideratzeko behar diren mekanismoak.

### 9. Lankidetzaren eta koordinazioa

Berdintasun politikek garatzeko duten zailtasuna kontutan izanik, departamentu eta erakundeen arteko koordinaketa eta lankidetzaren lantzea ezinbestekoa da, ez tresna eta errezeten inposaketatik abiatuta, bateratutako lan prozeduretatik baizik, non bakoitzak bere esperientzia, ezagutza eta esku hartzerako gaitasunak gehituko dituen.

### TESTUINGURU LEGALA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eskubidea esplizituki aldarrikatzeko, azken urteotan, askotariko lege eta arauak onartu dira –nazioartean, Europan, Estatuan eta Euskal Autonomia Erkidegoan, administrazio publikoan, erakunde eta enpresetan aplikatzeko.

Horrenbestez, Emakumeen eta Gizonen BERDINTASUNERAKO EUSKO LEGEBILTZARRAREN I. Plana esparru instituzional eta juridiko zabal baten kokatzen da.

### NAZIOARTEKOA

- Nazio Batuen Gutuna (San Frantzisko, 1945eko ekainaren 26a).
- Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala –Nazio Batuen Erakundeak (NBE) onartu zuen, 1948ko abenduaren 10ean.
- Emakumeen Kontrako Diskriminazio Mota Guztiak Desagerrarazteko Konbentzioa (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: CEDAW). NBEk onartu zuen, 1979ko abenduaren 18an, New Yorken, eta Espainiako Estatuak berretsi, 1983ko abenduaren 16an.
- NBEren 48/104 Ebazpena, Emakumearen Kontrako Indarkeria Desagerrarazteari buruzkoa, NBEren Batzar Nagusiak onartua, Vienan, 1993ko abenduaren 20an.
- Giza Eskubideei buruzko Munduko Konferentziak (NBE).
- Emakumeei buruzko Munduko Konferentziak, zeinetan mundu mailako jardunbide proposamenak jasotzen baitira, nazioarteko beste hainbat tresnaren oinarrian agertzen direnak.



- 2010eko uztailean, NBEren Batzar Nagusiak NBE-Emakumeak atala sortu zuen, hau da, Genero Berdintasunaren eta Emakumeen Ahalduntzearen aldeko NBEren atal berezia.

### **EUROPAKOA**

- Erromako Ituna (1957ko marxoaren 25a), zeinaren bidez Europako Ekonomia Erkidegoa eratu zen. Testuaren 14. artikulua berdintasunaren eta sexuagatik bereizkeria ezaren printzipioa aitatzten du. Beste alde batetik, 114. artikulua (lehengo 119. artikulua) emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa jasotzen dau, bai eta lan beragatik edo balio bereko lana egiteagatik lansari bera hartzeko eskubidea ere.
- Maastrichteko Ituna (1992ko otsailaren 9a), zeinaren bidez Europar Batasuna (EB) eratu zen. Testuaren 6. artikulua dionez, berdintasunaren printzipioa ez da eragozpen izango estatu kideek ekintza positiboko neurriak hartzeko.
- Europako Kontseiluko Ministroen III. Konferentzia, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoa (Erroma, 1993ko urria). • Amsterdameko Ituna (EBko hamabost estatu kideetako atzerriko gaietarako ministroek sinatua, 1997ko urriaren 2an). Itun honen bidez, Maastrichteko Itunaren 6. artikulua (lehengo F artikulua) aldatu zen, giza eskubideak eta oinarrizko askatasunak errespetatzeko printzipioa bermatzeko. Beste alde batetik, beste hainbat xedapen jaso zituen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz.
- Europarentzat Konstituzio bat eratzen dauen Ituna, Europako Kontseiluak onartua, Bruselan, 2004ko ekainaren 18an. Berdintasunari dagokionez, I. Zatiaren 1-2 artikulua EBren baliotzat jotzen dau emakumeen eta gizonen berdintasuna, eta 1-3 artikulua, berriz, EBk emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko dauela ezartzen du.
- Europar Batasunaren hainbat zuzentarau, besteak beste, 2006ko uztailearen 5eko 06/54 Zuzentaraia, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioak laneko gaietan aplikatzeari buruzkoa (aurreko zuzentarauek esaten duena biltzen du).
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren Aldeko Lan Plangintza 2016-2020, Europar Komunitateen Batzordearena. Dokumentu horretan, Batzordeak EBren lehentasunezko jardun-esparruak markatzen ditu, aldi horretarako; era berean, lehentasunezko helburuak aitatzten ditu, bai eta horiek lortzeko funtsezko ekinbideak ere.
- Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2010eko ekainaren 17koa, atzeraldi ekonomikoak eta krisialdi finantzieroak duten genero-dimentsioari buruzkoa.





- Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2010eko irailaren 7koa, zahartzen doan gizarte honetan emakumeak daukan rolari buruzkoa.
- Istanbulerako Hitzarmena, 2014koa, eta 2012/29/EB Zuzentaraua, delituen biktimak babesteko, laguntzeko eta euren eskubideak bermatzeko gutxienezko arauak ezartzen dituena.

### **ESTATUKOA**

- 1978ko Espainiako Konstituzioa. Testuaren 14. artikulua dionez, “Espainiarrak legearen aurrean berdinak dira eta ezin da iraun jaiotza, arraza, sexu, erlijio, adierazpen edo gainerako edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozialagatik dagoen bereizkeriarik”. Beste alde batetik, 9.2. artikulua dionez, “Herri-aginteei dagokie gizabanakoaren eta taldeen berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izateko bideak sustatzea; berdintasun osoa eragozten edo zailtzen duten oztopoak baztertzea; eta herritar guztien parte-hartzea politika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzan erraztea”.
- 1/1995 Errege Dekretu Legegilea, martxoaren 24koa, Langileen Estatutua onartzen duena.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5koa, Langileen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzekoa.
- 1251/2001 Errege Dekretua, 39/1999 Legearen zati bat garatzen duena
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurriei buruzkoa. Lege organiko horrek erantzun orokorra eman nahi dio emakumeen aurkako indarkeriari, eta oinarria eskaini, era berean, gaia zehatzago garatuko duen araudiari.
- Emakumeen eta Gizonen Arteko Aukera Berdintasunerako Estatu Planak: 1988an onartu zen Estatuko lehen Plana, eta, gaur egun, 2016 – 2019 aldirako Plan Estrategikoa dago indarrean.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 28koa, emakumeen eta gizonen berdintasun efektiboari buruzkoa.



## **EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKOA (EAE)**

- Autonomia Estatutuaren 9.2. artikulua aipamen berezia egiten dio berdintasunari.
- 1988an, EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea sortzen da Eusko Legebiltzarrean onartutako legearen bitartez.
- 1991n, EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko I. Plana onartu zen, eta haren oinarrian garatu dira ondorengo Planak ere (gaur egun, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana).
- 2005eko otsailaren 18an, Eusko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea onartu zuen.
- 2000tik aurrera, EAEko hiru foru aldundiek dituzte berdintasun-planak.
- 1990etik aurrera, martxan jartzen hasi ziran berdintasunerako udal Planak, eta gaur egun Plan horrek euskal biztanleen %80 hartzen dute.
- 2011n, Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistaren Euskal Behatokia eratu zen.
- 2015ean, NBEk EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea saritu zuen (Nazio Batuen Zerbitzu Publikoen Lehen Saria eman zion, Genero Ikuspegiaren Sustapenaren modalitatean).
- 2016an, Eusko Jaurlaritzak Administrazio Orokorreko eta haren Erakunde Autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana onartu zuen.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak argi definitzen du esparru honetan ze funtzio dagokion administrazio-maila bakoitzari berdintasunaren gaiari dagokionez; herri-aginte guztiak behartzen ditu berdintasunerako baldintzak sustatu eta eragozpenak gainditzeko neurriak hartzera, berdintasuna efektiboa eta erreala izan dadin, eta behartzen ditu, era berean, berdintasunaren alde jokatzera beraien politika eta ekintza guztietan. Erakunde pribatuei dagokionez, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko planak eta programak egiteko beharra aipatzen da, bai eta neurri zehatz eta efektiboak hartzekoa ere, berdintasuna benetakoa izateko bai barne-funtzionamenduan, bai kanpora begirako lanean. Gizarte- eta lan-arloan emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko ekimenak ere sustatzen dira, eta, hala, euren antolakuntzan berdintasun-politikak garatzen dituen erakundeei aitorten hau ematen zaie: “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea”.



### 3. PLANAREN KUDEAKETA

Jarrian azalduko diren hiru alderdiak nahitaezkoak dira Berdintasun Plana egikaritu eta malgutasunez garatzeko, bai eta erakundeak berak denboran zehar esperimentatuko dituen egoera berriei erantzun egokia emateko ere.

Ildo horretan, gomendagarria da zenbait egitura eta berariazko baliabideak sortzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana koordinatu eta gauzatzeko.

1

Plana garatuko duen taldea eta parte hartzea sustatuko duena

2

Aurrekontu propioa

3

Lan programa

#### A. LAN TALDE ERAGILEA

Lantalde edo Egitura Eragilearen helburua da Berdintasun Planaren baitan urtez urte zehaztuko diren helburuak eta ekintzak bultzatzea eta koordinatzea, eta horren jarraipena eta ebaluazioa egitea. Egitura bera iraunkorra izango da, baina bere osaketa, aldiz, denboraldi baterakoa, eta, modu horretan, kideak txandakatzeko aukera egongo da.



## B. BALIABIDEAK

Plan hau gauzatzeko, baliabide ekonomikoak behar dira. Horrenbestez, diru-partida bat aurreikusi beharko da erakundearen urteko aurrekontuan.

## C. LAN PROGRAMA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO TRESNAK

Planaren baitan, nabarmentzekoa da lan-dokumentuak egitea eta berariazko tresnak sortzea aurreikusten dela, ekintzak inplementatzeko; era berean, horren jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnak be aurreikusten dira. Ondorioz, lan-dokumentu honek egingo dira:



*Urteko Plan Operatiboa. Urtero, lehenengo hiruhilekoaren barruan, berdintasuna kudeatzeko urteko plana egingo da, eta, horren baitan, jakingarri honek azalduko dira: Urteko helburuak eta ekintzak jasoko dituen plangintza; Jarraipen-mekanismoak; Ebaluazio-adierazleak; Aurrekontua.*



*Urteko Ebaluazio Txostena. Bere helburua izango da planaren. gauzatzeko-maila eta haren eragina azaltzea.*



## 4.HOBEKUNTZAK: DIAGNOSTIKOAREN EKARPENAK

- ✓ Langileen kopurua nahikoa orekatua da, sexuari dagokionez. %53 emakumeak dira; eta %47, gizonak. Azken lau urteotan, proportzioa mantendu egin da.
- ✓ Langileen zahartzea. Eusko Legebiltzarreko langile askok eta askok 50etik 59 urtera bitartean dauzkate. Emakumeen %59 eta gizonen %49 adin horretakoa da.
- ✓ Langileen sartu-irtena. Azken 4 urteotan, Eusko Legebiltzarrean sartzen eta irteten direnen kopurua berdintsua da, gizon ala emakume izan.
- ✓ Migrazioari eta desgaitasunari dagokionez, aniztasun gutxi dago.
- ✓ Langileak oso kualifikatuta daude. Administrazio laguntzaileen eta laguntza zerbitzuko langileen artean, gizonen %20ak unibertsitate ikasketak dauzka; emakumeen kasuan, kopuru hori altuagoa da. Zerbitzu haietan lan egiten duten emakumeen %39ak dauzka unibertsitate ikasketak.
- ✓ Sexuen araberako segregazio horizontala departamentuetan. Legelarien eta mandatarien gehiengoa, adibidez, gizonezkoa da. LEGEBILTZARRAREN KUDEAKETA ETA IKERKETEN ZUZENDARITZA-n, gehiago dira emakumeak, proportzian.

ZERBITZU OROKORREN ZUZENDARITZA-n eta INFORMAZIO SISTEMEN ZUZENDARITZA-n, ostera, maskulinizazioa nabaria da.

- ✓ Segregazio bertikala antzeman da. "Kristalezko sabaia" deritzona: gizonek maila altuena daukaten postuak betetzen badituzte ere, emakumeen proportzio handi bat, %53, botere maila handia duen posturen baten dago (maila estrategikoa+taktikoa).
- ✓ Emakumeak boterearen goiko mailetara heltzeko bidea hartu dute.
- ✓ Batez ere emakumeak dira bateragarritasun neurriak hartzen dituztenak, zaintza dela-eta lanaldia murriztuta edo zaintzarako orduen poltsaren aukera erabilita. Eusko Legebiltzarrak aukera zabala ematen du bertako langileen bizitza pertsonala, familia bizitza eta lan bizitzaren kudeaketa hobea izan dadin.
- ✓ Gatazkak konpontzeko Prozedura dago, Eusko Legebiltzarreko Administrazioko langileen arrisku psikosozialei aurrea hartzeko, eta horren barruan sexu jazarpena ere badago. Prozesuaren gainbegiratzea ez du kanpoko erakunde batek egiten.



- ✓ Segurtasun eta Lan Osasunaren Batzordea: sei pertsonetatik, bat da emakumea (%18).
- ✓ Langileen Batzordea: gaur egun sei lagunen artetik bi emakumeak dira (%33).
- ✓ Oposaketetarako aukeraketan, berdintasun irizpidea kontuan hartzen da.
- ✓ Hizkuntzaren eta irudien erabileran, berdintasun irizpideak zaintzeko ahalegina antzeman da. Itzultzaileek eta interpreteek arreta berezia jartzen dute irizpide hori bete dadin.
- ✓ Langileek bete dituzten galdetegietan eta elkarrizketetan, behin eta berriro aipatzen dira Bateragarritasuna, emakumeek Eusko Legebiltzarreko sekzioetan eta postuetan daukaten ordezkartza eta berdintasun kultura sustatzeko beharra.
- ✓ Talde politiko eta langileen arteko harremana txikia da.
- ✓ Lan giroa hobetzeko aukera dago.



## 5.-EKINTZA PLANA 2018-2021

Diagnostikoa egin ostean, Erakundeko emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko aldeak zuzendu eta berdintasuna sustatzeko, ildo horretan aurreikusitako ekinbideak eta horietako bakoitzerako definitu diren neurriak azalduko dira segituan; horrek guztiak forma ematen dio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Eusko Legebiltzarraren I. Planari.

Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruari dagokionez, 3/1979 Lege Organikoak, Euskal Herriaren Autonomia Estatutuarenak, 9. artikuluan zehatz esaten duenez, Euskal herri-aginteek, euren eskumenen esparruan, gizakien eta gizataldeen askatasuna eta berdintasuna zinezkoak eta benetakoak izateko baldintzak eragitera eta oztopoak desagerraraztera bideratutako neurriak hartuko dute.

Hain zuzen ere, 9. artikulua hori garatuz, Eusko Legebiltzarrak 4/2005 Legea onartu zuen, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. Lege horrek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzen ditu, eta zenbait neurri be arautzen ditu.

Neurrian xedea da emakumeek eta gizonek bizitzaren arlo guztietan aukera eta tratu bardinak izan dezaten bultzatzea eta bermatzea, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzea, eta, bereizkeria jasaten duten taldea diranez, gizarte, ekonomia zein politikan duten posizioa sendotzea.

Zalantzarik gabe, 4/2005 Legearen helburua da EAEko aginte publikoek genero-ikuspegia txertatzea euren jardunean. Ildo horretan, legeak dioanez, “Eusko Jaurlaritzak Plan orokor bat onetsi behar dau legegintzaldi bakoitzean. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan edukiko dituen jarduerak orientetako jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira”. Horrenbestez, bai 4/2005 Legeak, bai 3/2007 Lege Organikoak, martxoaren 27koak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrikoak, argi zehazten dute erakunde eta administrazio publikoek berdintasunaren aldeko neurriak hartu behar dituela euren barne-antolakuntzan eta giza baliabideen kudeaketan.



## Eta zer da Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Plana?

Erakunde baten baitan, bertan lan egiten duten emakumeen eta gizonen berdintasun ERREALA lortzeko TRESNA ESTRATEGIKOA da; izan ere, neurriak bideratzen ditu emakumeen eta gizonen parte-hartzea orekatua izan daiten erakundearen esparru eta maila guztietan, eta, horretarako, pertsonak erakundearen sartu, iraun eta garatu daitezten sustatzen da.

Berdintasun Planaren garapenak genero-ikuspegia txertatzea dakar, bai eta kudeaketa estrategia jakin baten plangintza ere (pertsona-, programa- eta zerbitzu-politikak).

Berdintasun Planak EZAUGARRI orokor hauek ditu:

- Lehendakaritzaren konpromiso eta lidergo aktiboa, eta denboran iraunkorra.
- Beharginen ordezkartzaren parte-hartze aktiboa, plana egiterakoan eta haren jarraipenean.
- Martxan ipiniko diran ekinbideen barne-komunikazioa.
- Kanpo-komunikazioa, publikoari oro har.
- Gardentasuna, planaren ezarpenean.
- Etengabeko hobekuntza.
- Indarrean dagoen legediarekin bat etortzea.



Gehiago zehazteko, Berdintasun Planak beste ezaugarri hauek be eduki behar ditu:

- Egingarria izan behar da, bai erakundearen jardunaren eta zerbitzuen izaerari egokitutakoa izango dan aldetik, bai eta erakundeak, aurreikusitako aldirako, eskura edukiko dituan giza eta ekonomia-baliabideei egokitutakoa izango den aldetik.
- Bateragarria izan behar da; hau da, jardunbide batek ez dau beste bat eragotzi behar edo ez dau haren irismena murriztu behar: elkarren artean koordinatu, eta elkarri eutsiko diote.
- Ikuspegi integrala eduki behar du, erakundearen estrategia globalarekin bat eginda.
- Garrantzitsua da Plana esanguratsua izatea: berdintasun-plan batek jasoko dituan neurriek erakundearen behar errealei egokitutakoak izan behar dute, eta alderdi nagusi guztiei eragin behar diote batera, horietako bakar baten kontzentratu barik, eta horietako bat bera ere ahaztu barik.
- Ekitatea: Planak bermatu behar du ez dela kolektibo bakar bat ere kanpoan geldituko, eta ekinbideak modu ekitatiboan banatuko direla, desberdintasunetan arreta ipinita (horren ondorioz, ekinbide desberdinak egon daitezke, kolektiboaren/egoerearen arabera).
- Errentagarritasuna: lehentasuna edukiko dute kostua/onura (eraginkortasuna) erlazioari dagokionez emaitzarik onena dituzten ekinbideek.



Emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. Plan honek hurrengo ikuspegi, helburu estrategiko eta jardura-ildoak ditu abiapuntu.

## EUSKO LEGEBILTZARRAREN 2018-2021 BERDINTASUN-PLANAREN ESKEMA

### IKUSPEGIA

*Eusko Legebiltzarreko erlazio eta antolakuntza maila guztietan genero ikuspegia txertatu, emakume eta gizonen benetako Berdintasuna lortzeko.*

**4 HELBURU ESTRATEGIKO ETA 11 EKINTZA LERRO. 38 EKIMENAK**

### 1. GOBERNU ONA SUSTATU EUSKO LEGEBILTZERREKO ANTOLAKUNTZAN ETA FUNTZIONAMENDUAN BERDINTASUNA TXERTATZEKO.

- Berdintasun plana bizirik mantendu, kuadeaketarako estruktura eta baliabideak sortuz.
- Sarbide eta kontratazio prozesuan berdintasun irizpideak txertatu.
- Promozio prozesuetan berdintasun irizpideak txertatu.
- Formakuntza prozesuetan berdintasun irizpideak txertatu.
- Parte-hartze prozesuetan berdintasun irizpideak txertatu.

15 ekimen

### 2. EUSKO LEGEBILTZARERREKO KONTZILIAZIOA ETA DENBORAREN KUDEAKETA HOBETU.

- Lana eta familiaren bateragarritasuna landu.
- Denboraren kudeaketan berrikuntzak sartu.

8 ekimen

### 3. OSASUNA ETA LAN GIROA HOBETU GENERO IKUSPEGITIK

- Lan osasuna eta lan giroan berdintasun irizpideak txertatu.
- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitu eta arreta hobetu.

8 ekimen

### 4. BERDINTASUNAREN ALDEKO KOMUNIKAZIO BERDINZALEA SUSTATU ETA EMAKUMEEN PARTE HARTZE POLITIKOA IKUSTARAZI

- Berdintasunaren aldeko komunikazio sendotu
- Emakumeen parte-hartze politikoa ikustarazi Legebiltzarrean eta Euskal Era kundeetan

7 ekimen



1

**HELBURU  
ESTRATEGIKOA**
**1. Gobernu ona sustatu eusko legebiltzerreko antolakuntzan eta funtzionamenduan berdintasuna txertatzeko.**
**ALERTAK**

- Lanpostu ezberdinetan emakume eta gizonen presentzia orekatu.
- Langileen prestakuntza maila altua barne promozioetarako kontuan izan.
- Berdintasun arloan formakuntza falta.
- Kanpo enpresen kontratazioen prozesuak sistematizatu.
- Alerta eta aukera, emango diren erretiroei begira.
- Barneko lan taldeetan emakumeen presentzia eskasa.

**EKINTZA LERROAK**

E.L. 1.1. Berdintasun Plana bizirik mantendu, hau kudeatzeko estruktura eta baliabideak sortuz.

<b>EKIMENAK</b>	18	19	20	21	<b>Arduraduna</b>
1.1.1. Berdintasun taldea mantendu, Berdintasun Plana sustatzeko eta jarraipena egiteko.					Mahaia
1.1.2. Planaren urteko jarraipen eta ebaluaketa egin.					Berdintasun taldea
1.1.3. Plana betearazteko zuzendutako aurrekontua identifikatu.					Mahaia
1.1.4. Legebiltzarrean erabili eta sortzen diren datuak sexuz bereizten joan.					Mahaia
1.1.5. Planaren gauzatze mailari buruzko informazioa etengabe mantendu.					Berdintasun taldea
1.1.6. Legebiltzarreko Langileen Zerrendan Berdintasun Teknikariaren postua sartu.					Mahaia



## E.L. 1.2. Sarbide eta kontratazio prozesuetan berdintasun irizpideak txertatu.

EKIMENAK	18	19	20	21	Arduraduna
1.2.1. Barneko promoziorako protokolo bat diseinatzea berdintasun-irizpideak kontuan hartuta.					Antolaketa eta giza baliabideak
1.2.2. Kanpoko erakundeen kontratazio prozesuan, berdintasun irizpidean eskatu.					Ekonomia zerbitzuak

## E.L. 1.3. Langileen promozio prozesuetan berdintasun irizpideak txertatu.

EKIMENAK	18	19	20	21	Arduraduna
1.3.1. Barne promoziorako arauak berrikusi berdintasun ikuspegia kontuan izanda.					Antolaketa eta giza baliabideak
1.3.2. Emakumeen presentzia eskasa den arlo eta lanpostu horietan emakumeen presentzia handitzeko ekintza positiboak sustatu.					Mahaia
1.3.3. Emakume eta gizonezkoen botere erlazioen mapa aztertu eta genero ikuspegitik jardunbide egokiak identifikatu.					Antolaketa eta giza baliabideak

## E.L. 1.4. Formakuntza prozesuetan berdintasun irizpideak txertatu.

EKIMENAK	18	19	20	21	Arduraduna
1.4.1. Etengabeko formakuntza planetan emakume eta gizonen arteko berdintasunaren inguruko formakuntza sartu.					Antolaketa eta giza baliabideak
1.4.2. Formakuntza ekintza guztietan berdintasuna zeharka lantzen dela bermatzeko protokolo bat diseinatu (ordutegiak, parte hartzea, deialdiak, irakasleak...)					Antolaketa eta giza baliabideak



## E.L. 1.5. Parte-hartze prozesuetan berdintasun irizpideak txertatu.

E.L. 1.5. Parte-hartze prozesuetan berdintasun irizpideak txertatu.								
EKIMENAK				18	19	20	21	Arduraduna
1.5.1. Barne lan taldeetan emakumeen parte hartzea sustatzeko ekintzak antolatu.								Antolaketa eta giza baliabideak
1.5.2. Barne lan taldeetan parekotasuna sustatu.								Antolaketa eta giza baliabideak
ADIERAZLEAK								
PROZESU ADIERAZLEAK					EMAITZA ADIERAZLEAK			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planaren urteko aurrekontua euroetan.</li> <li>- Urtero lanean sartu direnen kopurua, sexuaren arabera.</li> <li>- Urtero promozioen kopurua, sexuaren arabera.</li> <li>- Urtero berdintasunean formakuntza jaso dutenen kopurua, sexuaren arabera.</li> <li>- Kontratatu diren enpresen artean berdintasun Plana edo aitorpena daukaten enpresa kopurua.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021an barne lan taldeetan %50a emakumeak izatea.</li> <li>- 2021an, langileen %100a berdintasunaren inguruko formakuntzaren batetan gutxienez parte hartu du.</li> <li>- 2021an mandatarari eta atezain lanpostuetan ordezkari paritarioa izatea.</li> <li>- Egindako ekintzen portzentaila - betetze maila.</li> </ul>			



2

**HELBURU  
ESTRATEGIKOA**
**2.- Eusko Legebiltzarreko kontziliazioa eta denboraren kudeaketa hobetu**
**ALERTAK**

- Lana eta familia bateragarri egiteko dauden neurrien ezagutza maila hobetu.
- Lanean hasteko direnen artean lana eta familia bateragarri egiteko neurriak aurreikusi.
- Lana eta familia bateragarri egiteko neurrien erabilera sustatu gizonen artean.
- Lana eta familia bateragarri egiteko neurrien inguruko poztasun maila ezagutu.
- Batzorde politikoen ordutegiak erantzunkidetasuna kontuan hartuta antolatu.
- Onartuta dagoen telelanerako araudia indartu.

**EKINTZA LERROAK**
**E.L. 2.1. Lana eta familiaren bateragarritasuna landu.**

EKIMENAK	18	19	20	21	Arduraduna
2.1.1. Zaintzarekin erlazionatutako neurriak aztertu (amatasun/aitatasun baimenak berdindu, aitatasun baimen besteren ezina etabar).					Antolaketa eta giza baliabideak
2.1.2. Neurri hauen erabileraren jarraipena egin, sexuz bereiztutako datuak jasoz.					Antolaketa eta giza baliabideak
2.1.3. Lanaldi murriztu edo eszedentzian dauden langileen kargak ekiditzen jarraitu.					Antolaketa eta giza baliabideak
2.1.4. Langileen beharren arabera, neurriak etengabe egokitu eta eguneratu.					Antolaketa eta giza baliabideak
2.1.5. Abian dauden neurrien inguruko informazioa periodikoki hedatu.					Antolaketa eta giza baliabideak



## E.L. 2.2. Denboraren erabileran berrikuntzak sartu genero ikuspegitik

E.L. 2.2. Denboraren erabileran berrikuntzak sartu genero ikuspegitik						
EKIMENAK		18	19	20	21	Arduraduna
2.2.1. Batzorde eta ponentzien ordutegiaren kudeaketa administratiboa aztertu (deialdien protokoloa, ordutegiak...).						Kudeaketa parlamentarioa
2.2.2. Telelanean hobekuntzak gehitu eta sistematizatu.						Antolaketa eta giza baliabideak
2.2.3. Orokorrean, denboraren kudeaketaren inguruan langileek izan dezaketen beharrak aztertu aldian-aldian (aisialdia, kirola, aktibismoa, formakuntza...).						Antolaketa eta giza baliabideak
ADIERAZLEAK						
PROZESU ADIERAZLEAK			PROZESU ADIERAZLEAK			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Langileen seme-alaba kopurua, sexuaren arabera/urtero.</li> <li>- Menpekoen ardura duten pertsona kopurua, sexuaren arabera/urtero.</li> <li>- Kontzilio neurrien erabiltzaileen kopurua.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Langileek ordutegiekiko duten poztasun maila handitu.</li> <li>- Egindako ekintzen portzentaila - betetze maila.</li> </ul>			



3

**HELBURU  
ESTRATEGIKOA**
**3. Osasuna eta lan giroa hobetu genero ikuspegitik**
**ALERTAK**

- Emakumeek sexuagatik bazterkeria zerbait gehiago sentitzen dute.
- Langile eta politikarien artean ez dago erlazio handirik.
- Lan giroa hobetu daiteke, "aurrez aurreko komunikazioa" falta da.
- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko protokolorik ez dago.
- Jazarpen egoerak gertatu izan dira.
- Jarrera sexistek ezinegona eragin dute.

**EKINTZA LERROAK**
**E.L. 3.1. Lan osasuna eta lan giroan berdintasun irizpideak txertatu**

EKIMENAK	18	19	20	21	Arduraduna
3.1.1. Emakume langileen artean dagoen sexuan oinarritutako diskriminazioari buruzko sentimendua aztertu.					Berdintasun taldea
3.1.2. Absentismoaren arrazoiak aztertu, genero ikuspegitik.					Berdintasun taldea
3.1.3. Osasuna mental eta fisikoa hobetzeko ekintzak antolatu (yoga, fisioa...)					Berdintasun taldea
3.1.4. Politikari eta legebiltzarreko administrazioaren langileen arteko ekintzak sustatu (bazkariak, lunch, topaketa tematikoak...).					Legelari nagusia
3.1.5. Berdintasun baloreak lantzeko, hausnarketarako BERDINGUNE barne espazioa antolatu.					Berdintasun taldea



## E.L. 3.2. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitu eta arreta hobetu

EKIMENAK					18	19	20	21	Arduraduna
3.2.1. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean arreta hobetzeko protokolo bat sortu Emakunderen jarraibideetara egokituz.									Antolaketa eta giza baliabideak
3.2.2. Protokoloa ezagutarazi sistematikoki.									Antolaketa eta giza baliabideak
3.2.3. Gai honen inguruan inkesta bat egin bi urtetik behin gaiaren egoera jakitera emateko lan esparruan.									Antolaketa eta giza baliabideak
ADIERAZLEAK									
PROZESU ADIERAZLEAK					PROZESU ADIERAZLEAK				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elkar ekintzetan parte hartzen dutenen pertsona kopurua, kargua eta sexuaren arabera/urtero.</li> <li>- Absentismo-indizea sexuaren arabera/urtero.</li> <li>- BERDINGUNEren ekintza kopurua, eta kargu eta sexua kontuan izanda, parte hartzaile kopurua/urtero</li> <li>- Jazarpen sexual eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuen kopurua/urtero</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexuan oinarritutako diskriminazio sentimendua hobetu egin da emakume langileen artean.</li> <li>- Egindako ekintzen portzentaila - betetze maila.</li> </ul>				





4	HELBURU ESTRATEGIKOA	4. Berdintasunaren aldeko komunikazioa sustatu eta emakumeen parte hartze politikoa ikustarazi						
ALERTAK								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikazio berdinzalearen erabilera sistematizatu beharra.</li> <li>• Berdintasunaren ezagupena handitzeko talde-ekintza gutxi.</li> <li>• Genero ikuspegia txertatu gizartean inpaktuan duten Legebiltzarraren ekintzetan.</li> </ul>								
EKINTZA LERROAK								
E.L. 4.1. Berdintasunaren aldeko komunikazioa sendotu								
EKIMENAK				18	19	20	21	Arduraduna
4.1.1. Ahozko eta idatzizko komunikazio berdinzalearen inguruan sentsibilizazioa sustatzeko ekintzak antolatu.								Antolaketa eta giza baliabideak
4.1.2. Komunikazio berdinzalearen erabileraren inguruko Gida bat diseinatu.								Legelari nagusia
4.1.3. Berdintasunarekin erlazioa duten berriekin espazio fisiko bat izan (txoko bat, kortexoa, intraneta, web orrialdea...)								Legelari nagusia
4.1.4. Hedapen euskarrietan, buletinetan, bideoetan eta material ezberdinetan erabilitako hizkuntza eta irudiak berrikusi.								Legelari nagusia
4.1.5. Hizkuntzaren erabilera ez sexistari buruzko formakuntza.								Antolaketa eta giza baliabideak



## E.L.4.2. Emakumeen parte-hartze politikoa ikustarazi Legebiltzarrean eta Euskal Erakundeetan

EKIMENAK						18	19	20	21	Arduraduna
4.2.1 Emakumeak Euskal Legebiltzar eta Euskal Erakundeetan eginiko ekarpenak zabaldu.										Mahaia
4.2.2.Emakumeak ordezkari politikoan ikustarazteko ekintzak antolatu.										Mahaia
ADIERAZLEAK										
PROZESU ADIERAZLEAK					PROZESU ADIERAZLEAK					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikazio berdinzalearen inguruan egindako formakuntzen parte hartzaile kopurua, sexuaren arabera.</li> <li>- Emakumeak ordezkari politikoan ikustarazteko antolatutako ekintzetan parte-hartzea sexuz</li> <li>- Emakumeak ordezkari politikoan ikustarazteko ekintza mota</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021an langile guztiek hizkuntzaren erabilera ez sexistaren inguruko formakuntza batean parte hartu dute.</li> <li>- Emakumeak Euskal politikari egindako ekarpenen ezagutza maila hobetzea</li> <li>- Emakumeak Euskal politikari egindako ekarpenen zabalpena handitzea.</li> <li>- Egindako ekintzen portzentaila - betetze maila.</li> </ul>					

