



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO V. PLANAREN EBALUAZIOA.
2012. URTEA

Jarraipen Memoria

AURKIBIDEA

0.	AURKEZPENA.....	5
1.	IKUSPEGI METODOLOGIKOA. EMAITZAK INTERPRETATZEKO GOGOETA BATZUK.....	6
2.	EBALUAZIOAREN EMAITZAK.....	8
2.1.	BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIEN EMAITZAK.....	8
2.1.1.	Udal-esparruko administrazioetan eta nagusiki kapital publikoa duten enpresetan egindako berdintasun-planen kopurua handitzea (G1).....	8
2.1.2.	Berdintasunerako unitate administratiboen kopurua handitzea (G2).....	14
2.1.3.	Koordinazio-egituren kopurua handitzea (G3).....	19
2.1.4.	Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoa handitzea (G4).....	21
2.1.5.	Genero-ikuspegia txertatuta duten administrazioen prestakuntza-ekintzen ehunekoa eta berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintza espezifikoaren kopurua eta maiztasuna handitzea, eta eraturako taldeak dibertsifikatzea (G5).....	24
2.1.6.	Enplegu publikoa lortzeko edo mailaz igotzeko egiten diren, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari lotutako edukiak txertatzen dituzten eta/edo berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoak eskatzen duten hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea (G6).....	26
2.1.7.	Generoaren araberako inpaktuaren aldeko aurreko ebaluazio bat biltzen duten arauen eta berdintasuna sustatzeko neurriak biltzen dituzten arauen kopurua handitzea (G8).....	28
2.1.8.	Genero-ikuspegia kontuan hartu duten aurrekontu-arau eta aurrekontu-programen ehunekoa eta berdintasunerako aurrekontu espezifikoak dituzten administrazioen kopurua handitzea (G9).....	29
2.1.9.	Beren diseinu, ebaluazio eta kudeaketako prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten plan sektorial eta zeharkakoen ehunekoa handitzea, premia bereziak dituzten eta diskriminazio anizkoitzaren arriskupean dauden kolektiboak bereziki kontuan hartuta (G10).....	31
2.1.10.	Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak biltzen dituzten kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenen ehunekoa handitzea (G11).....	32
2.1.11.	Emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua duten epaimahaien ehunekoa handitzea (G12).....	34
2.1.12.	Berdintasunerako parte-hartze organoen kopurua handitzea, eta parte-hartze eta kontsultarako organo eta prozesuetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua handitzea (G13).....	35
2.2.	ESKU-HARTZEEN ARLOKO EMAITZAK.....	37
2.2.1.	Esku-hartzeen helburu politikoak.....	38
2.2.2.	Gaiak.....	39
2.2.3.	Esku-hartze mota.....	41
2.2.3.1.	Prestakuntza.....	42
2.2.3.2.	Sentsibilizazioa.....	45
2.2.3.3.	Informazioa, jakintza eta azterketa.....	46
2.2.4.	Zerbitzu eta ekipamenduen sorkuntza eta kudeaketa.....	48
2.2.5.	2012an berdintasun-ekintzen onuradun izan diren entitateak eta pertsonak.....	49
2.2.6.	Ekintzetan erabilitako egokitze-neurriak.....	51
2.2.7.	Esku-hartzeen kostua.....	52

Taulen aurkibidea

1. taula.	Parte hartu duten erakundeen kopurua. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana (2012).....	6
2. taula.	Indarrean dagoen Berdintasun Plana dutenak (entitate informatzaileak).....	9
3. taula.	Barneko berdintasun-planik ez duten entitateen lan-antolamenduan txertatutako neurriak (2012an informatuak).....	13
4. taula.	Berdintasunerako Unitate Administratiboa dutenak (2012).....	14
5. taula.	Berdintasunerako unitate administratiboetan lanean ari diren pertsonak (eta informazioa eman duten erakundeen kopurua).....	15
6. taula.	Berdintasunaren arloan diharduten langileen banaketa, kategoriaren, kontratu motaren eta prestakuntza espezifikoko mailaren arabera (informazioa eman duten entitateen kopurua).....	16
7. taula.	Berdintasun-unitateek landutako aholkularitza- eta babes-dokumentuen kopurua. Barnekoak eta kanpokoak.	17
8. taula.	Berdintasun-unitateek egindako aholkularitza- eta babes-saioen kopurua. Barnekoak eta kanpokoak.	17
9. taula.	Berdintasuna bultzatzeko sortutako lan-taldeen kopurua	18
10. taula.	Erakundeko berdintasun-agenteak edo berdintasun-unitateak parte hartzen duen eta espezifikoki berdintasun-arlokoak ez diren koordinazio-egiturak.....	18
11. taula.	Espezifikoki berdintasun-arlokoak diren erakunde arteko koordinazio-egiturak.....	19
12. taula.	Sail arteko zein sail barneko koordinazio-egiturak	20
13. taula.	Estatistika, inkesta eta datu-bilketetan sexuaren aldagaia txertatuta duten erakundeen kopurua	21
14. taula.	Datuak ustiatzen dituzten eta informazioa sexuaren arabera banakatuta interpretatzen duten entitateen kopurua.....	22
15. taula.	Sexuaren aldagaia beste desberdintasun-egoera batzuekin gurutzatzen duten entitateen kopurua.....	22
16. taula.	Genero-hesia identifikatu eta aztertzen duten eta genero-adierazleak txertatzen dituzten entitateen kopurua	22
17. taula.	Prestakuntza orokorra, 2012	25
18. taula.	Berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoa.....	25
19. taula.	Hautaketa-prozesuak eta genero-ikuspegia	26
20. taula.	Enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta mailaz igotzeko epaimahaiak eta genero-ikuspegia	27
21. taula.	Genero-inpaktuari buruzko txostenen kopurua eta ezaugarriak	28
22. taula.	Identifikatutako berdintasun-aurrekontuak, erakunde motaren arabera (2012)	29
23. taula.	Betearazitako berdintasun-aurrekontuen identifikazioa.	30
24. taula.	Identifikatutako berdintasun-aurrekontuak, erakunde motaren arabera (2012).....	30
25. taula.	Plangintza sektoriala eta zeharkakoa, eta berdintasun-unitateen esku-hartzea	31
26. taula.	Emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako irizpideak erakundeen kontratazio, hitzarmen eta diru-laguntzetan	32
27. taula.	Ordezkaritza orekatua epaimahaietan, kide anitzeko organoetan eta parte-hartze eta kontsultarako organoetan	34
28. taula.	Herritarren parte-hartzerako eta berdintasun-arloko kontseiluak edo organoak.	36
29. taula.	Identifikatutako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera.....	37
30. taula.	Aurreko urtekoaren jarraipena diren jardunen kopurua eta ehunekoa, erakunde motaren arabera	38
31. taula.	Helburu politiko jakin bat lortzeko jardunen kopurua, erakunde motaren arabera	39
32. taula.	Gai jakin baten inguruan egindako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera.....	40
33. taula.	Esku-hartze mota jakin gisa egindako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera	41
34. taula.	Herritarrei zuzendutako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua, erakunde motaren arabera	42
35. taula.	Prestakuntza-helburu jakin batzuetara zuzendutako jardunen kopurua (herritarrentzako prestakuntza), erakunde motaren arabera.....	43

36. taula.	Administrazioen zerbitzu publikoetako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua	44
37. taula.	Sentsibilizazio, zabalkunde eta komunikazioko jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua, erakunde motaren arabera	45
38. taula.	Sentsibilizazio-jardunen kopurua, tipologia kontuan hartuta eta erakunde motaren arabera	46
39. taula.	Jarduera jakin batzuetan oinarritutako informazio-, jakintza- eta azterketa-jardunen kopurua, erakunde motaren arabera	47
40. taula.	Zerbitzu eta ekipamenduak sortu eta kudeatzeko ekintzen kopurua eta ezaugarriak, erakunde motaren arabera	48
41. taula.	Jardunen kopurua, azken hartzaileak kontuan hartuta eta erakunde motaren arabera	49
42. taula.	Espezifikoki gizonei, emakumeei eta transgenero/transexualei zuzendutako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera	50
43. taula.	Kolektibo espezifikoetan oinarritutako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera	50
44. taula.	Emakume eta gizonei lotutakoaz bestelako berdintasun-helburuetara zuzendutako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera	50
45. taula.	Kolektibo jakin batzuetara egokitzeko neurriak biltzen dituzten jardunen kopurua, erakunde motaren arabera	51

Grafikoen aurkibidea

1. grafikoa.	Identifikatutako arloen parte-hartzearekin inplementatutako berdintasun-planak dituzten udalerrien % (2012)	12
2. grafikoa.	Berdintasunerako unitate administratiboetan lan egiten duten emakumeak eta gizonak, lanaldi motaren arabera	15
3. grafikoa.	Jardunen banaketa, erakunde motaren arabera	38
4. grafikoa.	Helburu politiko jakin bat lortzeko jardunen kopurua	39
5. grafikoa.	Gai jakin bat landu duten jardunen kopurua	40
6. grafikoa.	Jardunen kopurua, esku-hartze motaren arabera	42
7. grafikoa.	Herritarrei zuzendutako prestakuntzarako jardunen kopurua (helburu jakin batzuk dituzten jardunak)	43
8. grafikoa.	Zerbitzu publikoetako profesionalei zuzendutako prestakuntzarako jardunen kopurua (helburu jakin batzuk dituzten jardunak)	44
9. grafikoa.	Herritarrei eta administrazioen zerbitzu publikoetako profesionalei zuzendutako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua	45
10. grafikoa.	Sentsibilizazio-jardunen kopurua, tipologiaen arabera	46
11. grafikoa.	Informazio-, jakintza- eta azterketa-jardunen kopurua, oinarritzko edukien arabera	47
12. grafikoa.	Zerbitzuak sortu eta kudeatzeko jardunen kopurua	48
13. grafikoa.	Informatutako jardunen guztizko kostua, erakunde motaren arabera	52
14. grafikoa.	Jardunen kostuaren banaketa, urtearen eta erakunde motaren arabera	53

0. AURKEZPENA

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planean euskal botere publikoek ekitaldi bakoitzean egindako jardunari buruzko ebaluazio-dokumentu bat lantzeko beharrari dagokionez ezarritako errekerimenduari erantzuten dio dokumentu honek.

Aurkeztuko ditugun emaitzen egitura Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planean zehaztutako jarraibideen arabera da. Horren barruan, lehen arloak Gobernantza du xede, hau da, erakundeek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legean genero-ikuspegia funtzionamenduan eta antolamenduan bertan txertatzeari dagokionez ezarritako oinarritzko baldintzak nola betetzen dituzten aztertzea.

Bigarren atalean, berriz, Planaren hiru ardatzei lotutako helburuak lortzeko egindako esku-hartzeak biltzen dira. Ardatzak honako hauek dira: emakumeak ahalduntzea eta balioak aldatzea; gizarte-antolamendu erantzunkide bat garatzea; eta emakumeen kontrako indarkeriari aurre egitea.

Txostenaren egitura horrek informazioa bereiz biltzeko operatiba bati erantzuten dio: gobernantzari buruzko galdesorta bat (erakunde/entitate bakoitzak bete beharreko galdesorta bat), eta jardunei buruzko beste galdesorta bat (erakundeek urtean egindako esku-hartze bakoitzeko galdesorta bat bete dute).

1. IKUSPEGI METODOLOGIKOA. EMAITZAK INTERPRETATZEKO GOGOETA BATZUK

2010. urtetik aurrera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren jarraipenaren ondorioz, aldaketa nabarmen batzuk sartu dira aurreko planen ebaluazioarekin alderatuta, informazioa biltzeko erabilitako formulagatik batez ere. Izan ere, erakundeek eta entitateek jarraipen horretarako informazioa autonomiaz sartzeko diseinatuta dagoen aplikazio informatiko bat erabili da.

2012. urtean (txostenean bildutako jardueren erreferentziazko urtean, alegia), emaitzak balioestean kontuan hartu beharreko zenbait gorabehera izan dira:

- Informatzaileen kopuruaren ikuspegi kuantitatibo batetik, 2012. urtean nabarmen murriztu da hiru lurraldeetako udalerrien parte-hartzea. Erakundeen inplikazio handiagoa sustatzeko egindako ahaleginak eta informazioa biltzeko epeen luzapena gorabehera, toki-erakundeek ebaluazioan parte hartzeko zailtasun handiak dituztela egiaztatuta da. Denboragabeziak¹ eta tresna informatikoarekin izan diren zailtasun batzuek eragin handia izan dute emaitza horietan.
- Zenbait kasutan, erakundeek arazoak dituzte beste arlo edo sail batzuetatik lortu behar duten informazioa emateko, erakunde konplexuen kasuan batez ere. Hori dela-eta, aurkeztutako informazio guztia ez dago osatuta.

Ondorengo koadroetan, 2012an V. Plana garatzeko ardura izan duten erakunde eta entitateen parte-hartzeari buruzko zifrak agertzen dira.

1. taula. Parte hartu duten erakundearen kopurua. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana (2012).

	2012. urtea
Eusko Jaurlaritzaren sailak ²	11
Foru Aldundiak	3
Udalak eta mankomunitateak	44 +4
Beste erakunde eta entitate batzuk Organismo autonomoak, enpresa publikoak eta beste erakunde eta entitate batzuk	19
GUZTIRA	81

¹ Zenbait erakundek adierazi dutenez, aurrekontu-murrizketen ondorioz denbora gutxiago izan dute berdintasunaren arloan lan egiteko (ordeztu gabeko bajak, mugak dituzten beste arlo batzuei denbora gehiago eskaini beharra eta abar), eta zailtasun gehiago ebaluazioa egiteko.

² Herrizaingo Saileko berdintasun-teknikariaren baja gertatu da informazioa biltzeko garaian, eta geroago sartu behar izan dira datu garrantzitsuago batzuk. Hala ere, ezin izan da Saileko informazio guztia txertatu gai guztietan.

Ebaluazio honetan parte hartu duten eta dokumentuan jasotako informazioa aurkeztu duten erakunde eta entitateak honako hauek dira:

- Abadiñoako Udala
- Abanto Zierbenako Udala
- Dulantziko Udala
- Alonsotegiko Udala
- Zornotzako Udala
- Areatzako Udala
- Aretxabaletako Udala
- Arrigorriagako Udala
- Balmasedako Udala
- Barakaldoko Udala
- Bergarako Udala
- Berrizko Udala
- Bilboko Udala
- Galdakaoko Udala
- Debako Udala
- Donostiako Udala
- Elgoibarko Udala
- Erandioko Udala
- Errenteriako Udala
- Gatikako Udala
- Gernika-Lumoko Udala
- Getariako Udala
- Gordexolako Udala
- Igorreko Udala
- Irungo Udala
- Legorretako Udala
- Leioako Udala
- Lekeitioko Udala
- Lemoako Udala
- Lezoko Udala
- Laudioko Udala
- Loiuko Udala
- Olaberriako Udala
- Ordiziako Udala
- Urtuellako Udala
- Portugaleteko Udala
- Santurtziko Udala
- Sestaoko Udala
- Soraluezko Udala
- Sukarrietako Udala
- Urnietako Udala
- Zaldibarko Udala
- Zarauzko Udala
- Zumaiaiko Udala
- Kanpezuko Kuadrilla-Arabako Mendialdea
- Saiaz Mankomunitatea
- Eudel
- Haurreskolak
- Kultura Saila
- Ekonomia eta Ogasun Saila
- Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila
- Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismo Saila
- Herrizaingo Saila
- Justizia eta Herri Administrazio Saila
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila
- Osasun eta Kontsumo Saila
- Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila
- Lehendakaritza
- Arabako Foru Aldundia
- Bizkaiko Foru Aldundia
- Gipuzkoako Foru Aldundia
- Uraren Euskal Agentzia
- Berdintasunerako Defentsoria
- EITB
- EJIE
- Emakunde
- Eustat
- EEE. Energiaren Euskal Erakundea
- Ihobe
- Itelazpi
- IVAP
- Izenpe
- Arabako Batzar Nagusiak
- Lanbide
- Neiker-Tecnalia
- Osakidetza
- Osalan
- SPRI
- Uniqua
- UPV/EHU

2. EBALUAZIOAREN EMAITZAK

Gobernantzari lotutako gaien emaitzak V. Planak berak esparru horretan adierazten dituen helburuen inguruan taldekatu, eta Planean bezala identifikatu dira. Jardunen kasuan, berriz, erabilitako galdesortaren edukietan oinarrituta egituratu da informazioa (helburuak, esku-hartze mota eta abar).

Emaitzak beste urte batzuetako informazioekin konparatu nahi izan dira, aldagai guztien bilakaera ezartzeko, eta eskuragarri zeuden daturik berrienak erabili dira.

2.1. BERDINTASUNAREN ALDEKO GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIEN EMAITZAK

Berdintasunerako V. Planak neurri legegileak sartzen eta garatzen ditu, *euskal administrazio publikoetan generoaren ikuspegia txertatzeko prozesu bat bultzatzeko eta sendotzeko asmoz*.

Neurri horien artean, berdintasun-politikak garatzeko beharrezkoak diren langile, egitura eta finantza-baliabideen zuzkidurari lotutako esku-hartzeak eta berdintasun-politika horiek euskal administrazioen eguneroko jardueran txertatzera bideratutako neurriak aipa daitezke.

2.1.1. Udal-esparruko administrazioetan eta nagusiki kapital publikoa duten enpresetan egindako berdintasun-planen kopurua handitzea (G1).

4/2005 Legeak emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko beharra arautzen du, eta, ezartzen duenez, Eusko Jaurlaritzak, legegintzaldi bakoitzeko lehen sei hilabeteetan, euskal botere publikoen jardura bideratzeko esku-hartze ildoak eta jarraibideak bilduko dituen plan orokor bat onartuko du. Ildo eta jarraibide horiek abiapuntu izango dira Eusko Jaurlaritzaren sailek, foru-aldundiek eta udalek berdintasunerako planak edo programak onar ditzaten. Nolanahi ere, nahitaezkotasun hori nagusiki kapital publikoa duten enpresetara zabalduko da.

Neurri horren betetze-maila balioestean, bereziki nabarmendu beharra dago udalen informazio-gabezia: alderdi horri buruzko informazioa eman duten udalen kopurua txikiagoa izan da, eta, beraz, datuetatik ezin da ondorioztatu EAEko Plana duten udalerrien kopuruak behera egin duenik. Aitzitik, zuzenean aplikazioaren bidez lortu ordez bigarren mailako iturrietatik lortu diren datuen arabera, Berdintasunerako Plana duten udalerrien kopuruak bere horretan jarraitu du, edo gora egin du zertxobait.

2. taula. **Indarrean dagoen Berdintasun Plana dutenak (entitate informatzaileak)**

Urteak	Eusko Jaurlaritza (Sailak)	Foru Aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	OA
2012	V. Plana: 11 sail	3	29 udal eta 2 mankomunitate	4

- Kultura Saila
- Ekonomia eta Ogasun Saila
- Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila
- Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila
- Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismo Saila
- Justizia eta Herri Administrazio Saila
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila
- Osasun eta Kontsumo Saila
- Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila
- Herrizaingo Saila
- Lehendakaritza

- Abanto Zierbenako Udala
- Dulantziko Udala
- Zornotzako Udala
- Aretxabaletako Udala
- Arrigorriagako Udala
- Balmasedako Udala
- Bergarako Udala
- Berrizko Udala
- Bilboko Udala
- Donostiako Udala
- Erandioko Udala
- Errenteriako Udala
- Gordexolako Udala
- Igorreko Udala
- Irungo Udala
- Leioako Udala
- Lekeitioko Udala
- Laudioko Udala
- Loiuko Udala
- Ordiziako Udala
- Urtuellako Udala
- Portugaleteko Udala
- Santurtziko Udala
- Sestaoko Udala
- Sukarrietako Udala
- Zaldibarko Udala
- Zarauzko Udala
- Zumaiaiko Udala
- Galdakaoko Udala
- Bizkaiko Foru Aldundia
- Gipuzkoako Foru Aldundia
- Arabako Foru Aldundia

- Eudel
- Haurreskolak

- EITB
- Emakunde
- Eustat
- Lanbide

Horrela, beraz, Eusko Jaurlaritzaren sail guztiek dute berdintasun-plana, baita foru-aldundiek eta Gipuzkoako Batzar Nagusiek ere.

Erakunde informatzaileen kopuruak behera egin badu ere, udalerrian edo eskualdean indarreko berdintasun-plan bat duten euskal herritarren ehunekoa handia da (% 78tik gora).

Plangintza-tresna horiek erakundeetan duten errotze-mailari dagokionez 2012an lortu diren emaitzek ez dute alde handirik aurreko analisiekin, eta hori logikoa dela esan daiteke; izan ere, planek hainbat urtetako indarraldia izaten dute, eta zenbait urte igarotzen direnean baino ez dira aldaketa esanguratsuak agertzen.

Nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzaren sailtan beste erakundeetan baino lehenagotik daude errotuta politika horiek (egungoaren aurreko 4 plan izan dituzte). Udaletan, berriz, planen batez besteko kopurua txikiagoa da (batetik hirura bitarte). Bestalde, aldundiek ere plan gehiago izan dituzte aurretik (bi gutxienez), eta organismo autonomoek, berriz, 2-4 plan izan dituzte.

Gainera, 2012. urtean, Berdintasunerako Plan bat lantzen ari zirela adierazi zuten 17 udalek, 2 organismo autonomok eta foru-aldundi batek.

Plan horiek lantzeko moduari dagokionez, erakundeen maila tekniko eta politikoen parte-hartzea izan da nagusi (% 91 Eusko Jaurlaritzaren sailtan, % 93 udaletan eta % 100 foru-aldundietan). Organismo autonomoetan eta entitate publikoetan baino ez da nagusi izan maila teknikoaren parte-hartzea (informatutako lau kasuetatik hirutan).

Horrez gain, finkatu egin da Planak lantzeko zorroztasuna: 2012an informatutako kasu guztietan, alde aurreko diagnostikoak egin ziren (aurreko urteetan ehunekoak oso handiak izan ziren, baina ez zituzten plangintza-prozesu guztiak eraginpean hartzen).

Planen kopurua aztertzeke ez ezik plan horien kalitatea balioesteko ere oso garrantzitsua den beste ezaugarri bat planak parte-hartzean oinarritutako prozesuen bidez eta herritarrek diseinuan inplikaturik landu ote diren jakitea da.

Ebaluazioaren emaitzek adierazten dutenez, herritarrek udal- eta lurralde-plangintzaren esparruan duten parte-hartzea handitzen ari da urtez urte. Zehazki, 2012an informatutako udalen berdintasun-planen % 97 herritarren parte-hartzearekin landu da, eta, beraz, ehunekoak ia hogeituneko igoera izan du 2011ko emaitzekin alderatuta. Foru-aldundien kasuan ere gora egin du herritarren parte-hartzeak (hiru erakundetatik bik adierazi dute hori).

Halaber, gero eta neurri handiagoan erabiltzen dira hobetzeko tresnak, hala nola ebaluazioa berdintasun-planen diseinuan bertan txertatzea: tresna hori Eusko Jaurlaritzaren sail guztietan eta foru-aldundietan erabiltzen da, eta ehunekoak % 79ra iristen da udalek informatutako planen kasuan (organismo autonomoen eta entitate publikoen artean, informatutako planen % 50ean daude aurreikusita ebaluazioak).

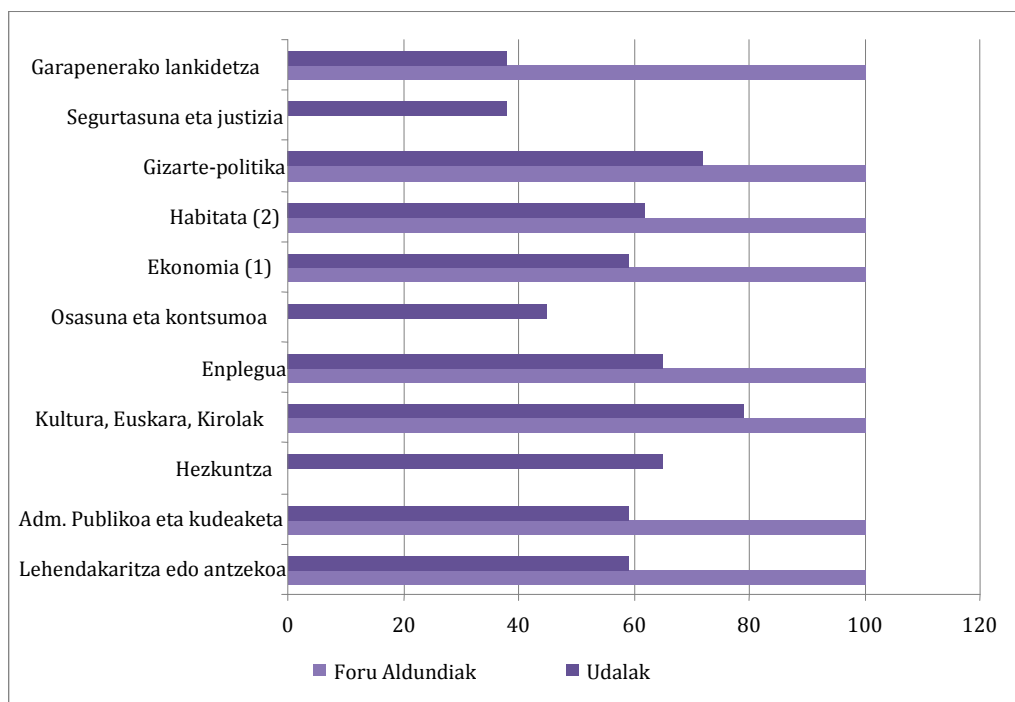
Ebaluazio horietako gehienek aurrekontu espezifikoak biltzen dituzte, ehunekoa hain handia ez bada ere: udalen berdintasun-planen % 65ek eta foru-aldundien berdintasun-planen % 67k jaso ditu aurrekontu espezifikoak. Eusko Jaurlaritzaren sailek ez dute horrelako aurrekonturik jaso, eta organismo autonomoen eta entitate publikoen artean, berriz, % 50ek baino ez.

Arloek eta sailek berdintasun-planen inplementazioan izan duten inplikazioari dagokionez (hori funtsezko elementua da euskal administrazioen jardueran berdintasunaren zeharkakotasuna noraino iritsi den balioesteko), formalki bederen³, arloak berdintasun-neurrien garapenean pixkanaka parte hartzen ari direla adierazi dute emaitzek, oraindik sakondu beharreko alderdiak geratzen badira ere.

Eusko Jaurlaritzaren sailek adierazi dutenez, kasuen % 70etan arlo guztiek hartu dute parte berdintasun-planak gauzatzen. Foru-administrazioei eta toki-administrazioei dagokienez, horien eskumen-konfigurazioa ebaluazioaren emaitzetan islatuta dago, eta azpimarra daiteke foru-aldundien arloen artean eskumenak dituzten guztiek parte hartu dutela. Udalerrietan, parte-hartze mailarik handieneko arloak kultura, euskara eta kirolen arloa eta gizarte-politiken arloa izan dira. Nolanahi ere, udalen plan gehienek inplikatzeko dituzte, neurri handiagoan edo txikiagoan, arlo eta sail guztiak.

³ Askotariko errealitateen analisi baten berezko mugen ondorioz, parte hartu duten ala ez baino ez da jasotzen ebaluazio honetan, parte-hartze horren norainokoa edo maila kontuan hartu gabe.

1. grafikoa. Identifikatutako arloen parte-hartzearekin inplementatutako berdintasun-planak dituzten udalerrien % (2012)



(1): Ekonomia: sustapen ekonomikoa, berrikuntza, ikerketa, merkataritza, turismoa, landa-garapena eta abar biltzen ditu.

(2) Habitata: azpiegiturak eta obra publikoak, lurraldearen antolamendua, hirigintza, etxebizitza, mugikortasuna eta garraioa, ingurumena eta abar biltzen ditu.

Euskal erakundeen Berdintasunerako Planaz gain, **Barneko Berdintasun Planak** dituzte administrazioek⁴. Eusko Jaurlaritzaren kasuan, ez dago barneko berdintasun-planik funtzionarioentzat eta langile lan-kontratudunentzat. Hala ere, 2007. urtetik aurrera, lan-antolamenduan eta negoziazio kolektiboaren bitartez, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ezarritako ia irizpide guztiak aplikatu dira. Bestalde, Gipuzkoako Batzar Nagusiek adierazi dutenez, indarrean dagoen lan-izaerako barneko plan bat dute.

Barneko plan horiek oso ohikoak ez badira ere, 2012an kopuruak gora egin duela ikus daiteke (12 erakundek eta entitatek adierazi dute indarrean dagoen plan bat dutela -2011. urtean 9 izan ziren-, eta beste seik adierazi dute garapen-fasean dutela).

⁴ Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, enpresan edo erakundeetan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexu-arrazoiengatik diskriminazioa desagerrarazteko neurri sorta antolatu bat dira barneko berdintasun-planak, egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutakoak.

Barneko planen garapenaren maila txikia kontuan hartuta, administrazio publikoek jarduteko irizpideak (emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 51. artikuluan ezarritakoak) erakundeen lan-antolamenduan zer neurritaraino txertatu diren jakin nahi izan da. Ikus daitekeenez, gehien aplikatutako neurriek lana, bizitza pertsonala eta familia uztartzea (garapen profesionalari eutsiz) eta berdintasunean oinarritutako prestakuntza sustatzea dute xede. Enplegua lortzean eta sustatzean izaten diren oztopoak kentzeko eta hautaketa- eta balioespen-organoetan emakumeen eta gizonen arteko oreka lortzeko neurriak ere ohiko samarrak izan dira.

Sexuagatiko ordainsari-diskriminazioa (zuzenekoa zein zeharkakoa) desagerrarazteko irizpideak, berriz, neurri txikiagoan txertatu dituzte euskal administrazioek, eta berdintasun-printzipioaren eraginkortasunaren aldizkako ebaluaziora jotzea ez da ohiko aukera izan.

3. taula. Barneko berdintasun-planik ez duten entitateen lan-antolamenduan txertatutako neurriak (2012an informatuak)

	Enplegua lortu eta sustatzeko oztopoak kentzea	Lana, bizitza pertsonala eta familia uztartzea	Prestakuntza sustatzea	Hautaketa- eta balioespen-organoetan oreka bilatzea	Sexu-jazarpenaz eta jazarpen sexistaz babestea	Ordainsari-diskriminazioa desagerraraztea	Eragink. ebaluatzea
Eusko Jaurlaritza	4	4	3	4	4	3	3
Foru Aldundiak	2	2	3		2	1	1
Tokiko Admin.	10	16	14	9	6	4	2
Organismo autonomoak, entitate publikoak	4	6	6	3	3	2	2
Enpresa publikoak		1					
ERAKUNDE GUZTIEN NEURRI MOTAK, GUZTIRA. ENTITATE INFORMATZAILEEN %							
Neurriak, guztira	20	29	26	19	15	10	8
%	% 24,7	% 35,8	% 32,1	% 23,5	% 18,59	% 12,3	% 9,9

2.1.2. Berdintasunerako unitate administratiboaren kopurua handitzea (G2)

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak ezartzen duenez, Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sail bakoitzean gutxienez unitate administratibo bat egongo da. Unitate administratibo horrek Saila eta berari atxikitako organismo autonomoak bultzatu eta koordinatuko ditu eta horiekin lankidetzan jardungo du, Legea eta berdintasun-plana betearaz daitezela. Azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuak, halaber, unitate administratiboak osatuko dituzten organismo autonomoak, sozietateak eta gainerako entitate publikoak adierazten ditu.

Lege horretan, halaber, foru- eta toki-administrazioen egiturak egokitzeko beharra arautzen da. Horren arabera, gutxienez entitate, organo edo unitate administratibo bat egongo da, dagokion eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politikak sustatu, koordinatu eta garatzeko.

2012. urtean, udal informatzaileen kopurua txikiagoa izan da, eta berdintasunerako unitate administratiboak dituzten toki-erakundeek ehunekoa % 55era igo da. Kasu gehienetan, erakunderik aktiboak edo langile gehien dituztenak izan dira beren jardueraren berri eman dutenak (aurreko urtean, parte hartu zuten udalak gehiago izan ziren, eta ehunekoa % 40 izan zen).

4. taula. Berdintasunerako Unitate Administratiboa dutenak (2012)

Berdintasunerako organo edo unitate administratibo bat duten, edo sortzeko fasean duten entitateak	Kopurua	Entitate inform. %
Foru- eta toki-administrazioa		
Udalak: Abadiño; Abanto Zierbena; Dulantzi; Zornotza; Arrigorriaga; Berriz; Bilbo; Galdakao; Deba; Donostia; Elgoibar; Errenteria; Gernika-Lumo; Lekeitio; Laudio; Ordizia; Santurtzi; Soraluze; Sukarrieta; Zaldibar; Zarautz; Zumaia.	22	% 55
Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak.	3	% 100
Partzuergoak, Eudel (Eudel eta Haurreskolak)	2	% 100
Organismo autonomoak, entitate publikoak Emakunde eta Lanbide	2	% 22,2
Eusko Jaurlaritza Kultura Saila; Ekonomia eta Ogasun Saila; Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila; Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila; Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismo Saila; Herrizaingo Saila; Justizia eta Herri Administrazio Saila; Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila; Osasun eta Kontsumo Saila; Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila; Lehendakaritza.	11	% 100
Guztizko orokorra	40	% 49,4

Bestalde, beste bost entitatek adierazi dute berdintasunerako organo edo unitate administratibo bat eratzeko prozesuan daudela: horietako hiru toki-administrazioak dira, eta bi entitate publikoak/organismo autonomoak.

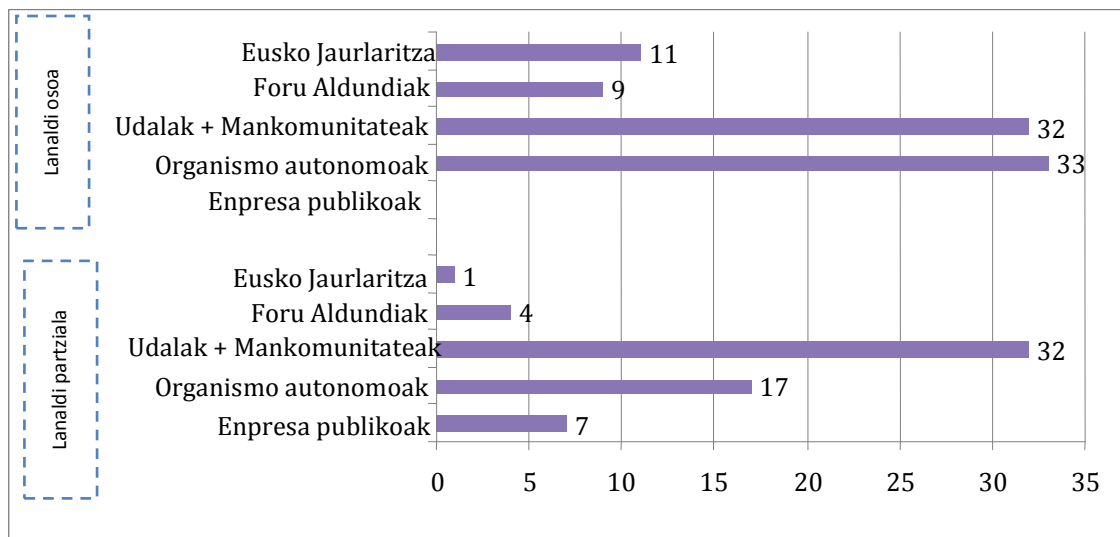
Berdintasun-egituren ezagutza osatzeko, gaur egun euskal erakundeetan berdintasun-politikak bultzatzen dedikazio eskusibo edo partzialarekin lan egiten duten pertsonen kopuruaren jarraipena egin behar da.

Entitateek adierazi dutenez, 147 pertsona inguru ari dira, euskal administrazioen barruan, berdintasun-politiken esparruan lan egiten. Horien banaketa kuantitatiboari dagokionez, bi talde nagusi aipatu behar dira, erakunde motaren arabera: lehenik eta behin, eta kopurua kontuan hartuta logikoa denez, toki-administrazioetan langile horien % 40 baino gehiago daude. Bigarrenik, organismo autonomoak/entitate publikoak agertzen dira. Talde horretan, Emakunde nabarmendu behar da. Foru-aldundietan eta Eusko Jaurlaritzaren sailetan, berdintasunaren esparruan diharduten pertsonen kopurua antzekoa da (13 eta 12, hurrenez hurren). Ebaluazioan parte hartu duten enpresa publikoetan, berriz, berdintasunaren esparruan diharduten pertsonen kopurua txikiagoa da.

5. taula. **Berdintasunerako unitate administratiboetan lanean ari diren pertsonak⁵ (eta informazioa eman duten erakundeen kopurua)**

2012	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Udalak + mankomunitateak ⁶	OA	Enpresa publikoak
Lanaldi osoa	11 emakume (11)	8 emakume (3) Gizon 1 (1)	29 emakume (15) + emakume 1 (1) 2 gizon (2)	26 emakume (1) 7 gizon (1)	
Lanaldi partziala	Emakume 1 (1)	2 emakume (2) 2 gizon (2)	25 emakume (24) + 6 emakume (1) Gizon 1 (1)	10 emakume (3) 7 gizon (3)	5 emakume (4) 2 gizon (2)
GUZTIRA: 146	12 emakume	10 emakume eta 3 gizon	62 emakume 3 gizon	36 emakume 14 gizon	5 emakume 2 gizon

2. grafikoa. **Berdintasunerako unitate administratiboetan lan egiten duten emakumeak eta gizonak, lanaldi motaren arabera**



⁵ Zenbait kasutan, zifrek ez dute guztizkoa ematen, erakunde guztiak ez baituzte langile guztiak banakatu. Datu guztiak eman dituztenen banaketa orientazio gisa adierazteko utzi dira zifrak.

⁶ Ebaluazio honetan informazioa eman duten 31 udalen eta 2 mankomunitate/partzuergoen datuak.

Azpimarratu beharra dago, halaber, lanaldi partzalean lan egiten duten langileen eta lanaldi osoan lan egiten dutenen arteko banaketa desberdina: udaletan, lanaldi partzalean lan egiten duten pertsonen kopurua lanaldi osoan lan egiten dutenena baino zertxobait txikiagoa baino ez da; Eusko Jaurlaritzaren sailetan eta foru-aldundietan, berriz, lanaldi partziala duten langileak oso gutxi dira. Beste muturrean, kapital publikoko enpresek lanaldi partzialeko langileak baino ez dituzte emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan.

6. taula. Berdintasunaren arloan diharduten langileen banaketa, kategoriaren, kontratu motaren eta prestakuntza espezifikoko mailaren arabera (informazioa eman duten entitateen kopurua)

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
A maila	12 (11)	7 (3)	13 (11)	4 (2)	21 (3)	57
B maila		3 (2)	20 (2)		1 (1)	24
C maila		2 (2)	7 (6)	3 (1)	4 (2)	16
D maila			6 (4)		7 (1)	13
Beste batzuk		1 (1)	2 (1)		17 (2)	20
Identifikatuak, guztira	12	13	48	7	50	130
Prestakuntza espezifikoko 150 ordu baino gehiago dituztenak	12 % 100	9 % 69	36 % 75	4 % 57	22 % 44	83 % 64
Funtzionarioak edo lan-kontratu finkoa dutenak	12 % 100	12 % 92	32 % 67	5 % 71	35 % 97	96 % 81
Aldi baterako lan-kontratu duten pertsonak		1 % 8	16 % 33	2 % 29	1 % 3	22 % 19

Gainera, sailkatutako langile guztien % 57k (74 pertsonak) berdintasun-politikan lanaldi osoan eta eskusiboki diharduten pertsonak direla adierazi du.

Euskal administrazio publikoetan berdintasun-politikak sustatzen dituzten langileen inbrikazioan sakontzeko, lanpostu horiek erakunde lanpostuen zerrendan sartuta dauden galdetu zaie erakundeei. Emaitzek diotenez, parte-hartzea ez da handia izan: entitate informatzaileetako 19k (Eusko Jaurlaritzaren 10 sailek, 3 foru-aldundiek, organismo autonomo batek eta 5 toki-administrazioak) eta beste bik (Eusko Jaurlaritzaren sail batek eta toki-administrazio batek) baino ez dute erantzun lanpostu horietako batzuk beren lanpostuen zerrendan sartuta daudela.

Esparru horietan lan egiten duten pertsonen ohiko jardueri dagokienez, eta horiek homogeneizatzeko zailtasuna gorabehera, zenbait jarduera "tipiko" identifikatu dira, eta horiek berdintasunerako unitate edo organoetan izan duten garapenari buruzko informazio kuantitatiboa jaso da.

Testuinguru horretan, pertsona horiek erakunde-sendotzearen/gobernantzaren hobekuntzaren eta V. Planak gizaratean egiteko jasotzen dituen jardunen ikuspegi bikoitzetik ematen duten laguntza ikus daiteke, eskematikoki bada ere.

2012. urtean, Eusko Jaurlaritzan, aldundietan, udaletan eta organismo autonomoetan berdintasunaren esparruan lan egiten duten pertsonen berdintasunari buruzko barne-aholkularitzako 277 dokumentu landu dituzte gutxienez (lan egiten duten erakundeetarako dokumentuak dira). Kanpoko agenteentzat diren dokumentuak ere ehun baino gehiago izan dira. Unitate bakoitzaren “barne-produkzioari” dagokionez, Eusko Jaurlaritzaren sailak azpimarratu behar dira, eta kanpoko aholkularitza-dokumentuei dagokienez, berriz, sailak eta organismo autonomoak.

7. taula. **Berdintasun-unitateek landutako aholkularitza- eta babes-dokumentuen kopurua. Barnekoak eta kanpokoak.**

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Erakunde/entitateko agenteentzat sortutako aholkularitza- eta/edo babes-dokumentuen guztizko kopurua	197	8	62	1	9	277
Beste entitate batzuetako agenteentzat sortutako aholkularitza- eta/edo babes-dokumentuen guztizko kopurua	55		24	1	53	133

Barneko eta kanpoko aholkularitza-funtzioak betetzeko egindako saioei dagokienez, kopurua are handiagoa da. Zehazki, 560 saio identifikatu dira erakunde/entitatearen barruko pertsonekin egindako ebaluazioan; “kanpoko” saioak, berriz, 431 izan dira.

8. taula. **Berdintasun-unitateek egindako aholkularitza- eta babes-saioen kopurua. Barnekoak eta kanpokoak.**

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Entitatearen politikan emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzeko entitateko agenteekin egindako aholkularitza- eta babes-saioen kopurua	312	58	181		9	560
Beste entitate batzuen politikan emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzeko entitate horietako agenteekin egindako aholkularitza- eta babes-saioen kopurua	176	44	113	5	93	431

Arestian adierazi dugunez, erreferentzia horiek kuantitatiboak direnez gero, ezin da jarduera horren balioespen sakonago bat egin. Hala ere, alor horretan lan egiten duten langileek laguntza metodologikoari, aholkularitzari eta erakunde arteko eta erakunde barneko parte-hartzeari dagokienez dituzten funtzioen norainokoaren irudia badugu.

Berdintasuna bultzatzeko sortutako lan-taldeei dagokienez, 2012. urtean 60 identifikatu dira, eta toki- eta foru-administrazioek eragin handiagoa izan dute jardueran.

9. taula. Berdintasuna bultzatzeko sortutako lan-taldeen kopurua

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Ebaluazioaren urtean emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko sortutako lan-taldeen kopurua	4	19	30	5	2	60

Berdintasun-teknikariak eta berdintasun-entitateak egindako jardueretan zeharkakotasunak izan duen garapen-mailaren jarraipen horretan, garrantzitsua da jakitea, halaber, **emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera espezifikoki zuzenduta ez dauden** zenbat **koordinazio-egituratan** parte hartzen duten.

Emaitzek diotenez, jarduera handiagoa izan da sailen arteko koordinazio-egituretan (34, nagusiki toki-administrazioetan; zehazki, 11 udaletako teknikariak 27 koordinazio-egituratan parte hartu dute) sailen barruko koordinazio-egituretan baino (17 parte-hartze identifikatu dira).

Erakunde arteko koordinazio-egituretan izandako parte-hartzeak agerian utzi duenez, jarduera handiagoa izan da toki-erakundeen zein organismo autonomo edo entitate publikoen berdintasun-entitateetan.

10. taula. Erakundeko berdintasun-agenteak edo berdintasun-entitateak parte hartzen duen eta espezifikoki berdintasun-arlokoak ez diren koordinazio-egiturak

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Berdintasun-entitateak edo berdintasun-agenteak parte hartzen duen sail arteko koordinazio-egiturak		3	27	1	3	34
Berdintasun-entitateak edo berdintasun-agenteak parte hartzen duen sail barneko koordinazio-egiturak	2	1	12		2	17
Berdintasun-entitateak edo berdintasun-agenteak parte hartzen duen erakunde arteko koordinazio-egiturak	2		17		16	35

2.1.3. Koordinazio-egituren kopurua handitzea (G3)

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak EAEko berdintasun-politiketarako oinarritzko bi egitura aurreikusten ditu: Sail Arteko Batzordea – Autonomia Erkidegoko administrazioa, foru-administrazioa eta toki-administrazioa– eta Sail Barneko Batzordea –Autonomia Erkidegoko administrazioa–, biak Emakunderi atxikiak. Dena den, foru- eta toki-administrazioan sail arteko koordinazio-organismoak sustatzeko eta beren tamaina edo aniztasunagatik beharrezkoa duten esparruetan sail arteko koordinazioa bultzatzeko (sailen talde teknikoen artean) beharra ikusi da.

Koordinazioaren arloan, halaber, 4/2005 Legean arreta berezia eskaintzen zaio emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko erakunde-jardunari.

Berdintasunerako erakunde arteko koordinazio-egiturei dagokienez⁷, ohiko samarra izan da erakundeetako berdintasun-arloko langileen parte-hartzea egitura horietan. Izan ere, 2012. urtean, 57 entitatek hartu dute parte horrelako egituretan (horien ia erdiak toki-administrazioak izan dira).

11. taula. **Espezifikoki berdintasun-arlokoak diren erakunde arteko koordinazio-egiturak**

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Berdintasunera zuzenduta dauden eta berdintasun-unitateak edo berdintasun-agenteak parte hartzen duen erakunde arteko koordinazio-egiturak	11	12	28	4	2	57

Sail arteko koordinazioari dagokionez, aldundiak eta udalak izan dira informazioa eman dutenak, eta azpimarratu beharra dago hiru aldundietan dagoela koordinazio hori. Halaber, 10 toki-administraziook eta mankomunitate/partzuergo batek dute horrelako koordinazio bat. Kasu gehienetan, berdintasun-arloa da ardura (% 57tan), baina ohikoa da, halaber, funtzionalki lehendakaritzaren edo antzeko baten mende egotea (% 29tan). Kasu gutxiagotan, gizarte-politiken, hezkuntzaren edota segurtasun eta justiziaren arloen esku dago koordinazioa.

Koordinazio-egitura horietan parte hartzen duten pertsonen maila administratiboa teknikoa edo mistoa da (informatutako kasuen erdietan eta % 36tan, hurrenez hurren). Identifikatutako bi kasutan baino ez da politikoa izan maila administratiboa.

⁷ Erakunde Arteko Batzordeaz gain, Berdintasun-erakundeak eta Berdintasun-erakundeak ere lagungarriak dira foru-esparruko eta udal-esparruko koordinaziorako (betiere Emakunderen laguntzarekin).

Egituren maila teknikoaren eta mistoaren nagusitasun hori ebaluatutako urtean egindako bileren kopuruan ere islatu da: 32 bilera teknikariek egin dituzte, 43 bilera mistoak izan dira (politikari eta teknikariek egindakoak), eta beste 21 bilera egitura politikoei egin dituzte.

Sail barneko egiturei dagokienez, berdintasun-unitateen 24 parte-hartze identifikatu dira 2012. urtean. Horietatik, ia erdiak toki-administrazioenak izan dira, eta 9 Eusko Jaurlaritzaren sailenak. Foru-aldundiek ere badituzte horrelako egiturak, eta bertako berdintasun-unitateek parte hartzen dute horietan.

2012. urtean, sailen barneko egitura horiek berdintasun-arloko langileen parte-hartzearekin egin dituzten bileren kopurua sail arteko egiturek egin dituzten bilerena baino askoz handiagoa izan da. Zehazki, 161 bilera egin dira teknikariek, 156 politikariek, eta 140 politikari eta teknikariek.

Sail arteko zein sail barneko koordinazio-egituretan izandako parte-hartzeari dagokionez, ondorengo taulan agertzen direnez bestelako 5 egitura identifikatu dira (organismo autonomo batenak), eta lotutako arloetako (hala nola emakumeen aurkako indarkeriaren eremuko) sail arteko zein barneko koordinazio-egituretan izandako parte-hartzea, berriz, 32ra iritsi da ebaluazioaren urtean: 23 toki-administrazioenak izan dira, 2 foru-aldundienak, 6 Eusko Jaurlaritzaren sailenak eta 1 organismo autonomoena.

2012ko ebaluazioan informatutako indarkeriaren aurkako jardun-protokoloak 35 izan dira (gehienak udal-esparrukoak).

12. taula. **Sail arteko zein sail barneko koordinazio-egiturak**

Egitura mota	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Udalak eta mankomunitateak	OA/EP
Sail arteko koordinazioa		3 Teknikarien 14 bilera Politikarien 3 bilera	11 Teknikarien 18 bilera Politikarien 18 bilera Politikarien eta teknikarien 43 bilera	
Sail barneko koordinazioa	9 Teknikarien 33 bilera Politikarien 2 bilera Politikarien eta teknikarien 20 bilera	3 Teknikarien 16 bilera Politikarien 90 bilera	12 Teknikarien 112 bilera Politikarien 64 bilera Politikarien eta teknikarien 120 bilera	
Genero-indarkeriaren aurkako protokoloa	2	2	28 +1	2

2.1.4. Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoa handitzea (G4)

Administrazioaren estatistika eta azterlan guztietan genero-ikuspegia txertatzearekin batera, gizarte-errealitatearen esparru guztietan berdintasunak eta desberdintasunak duten egoerari buruzko azterketa egin behar da, 4/2005 Legearen 16. artikulua horri dagokionez ezartzen duenari jarraiki.

Horretarako, Eustatek “emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren atala” du bere webgunean. Atal horretan, Euskal Estatistika Antolakundeak genero-ikuspegitik egiten dituen interesik handieneko estatistikak agertzen dira. Estatistika horietan, honako eremu hauek hartzen dira kontuan: biztanleria, lana, diru-sarrerak, osasuna, hezkuntza eta euskara, kultura, gazteria eta kirola, gizarteratzea, gizarte-ohiturak, justizia eta emakumeen aurkako indarkeria, hauteskundeak eta ingurumena.

Helburu horretan egindako aurrerapenari buruzko azterketak zailtasun batzuk izan ditu, erakundeek (eta, batez ere, udalek) ezin baitute beti eman erakunde “osoari” buruzko informazioa, agian ez delako oso ohikoa estatistikak eta azterlanak koordinatzen eta/edo lantzen eta zabaltzen dituzten arlo espezifikoak izatea. 2012. urtean, informazioa biltzen parte hartu duten 81 erakunde/entitateetatik 26k baino ez dute adierazi horrelako arlo bat dutela. Horietatik, 11 Eusko Jaurlaritzaren sailak dira, 5 organismo autonomoak/entitate publikoak, eta 2 foru-aldundiak. Udalen kasuan, 8k baino ez dute adierazi gai horretan espezializatutako eremu bat dutela.

Muga horiek kontuan hartuta, sexuaren aldagaia itxuraz erabat txertatuta dago arlo horiek euskal erakundeetan egindako estatistika, inkesta eta datu-bilketetan, organismo autonomoetan eta Eusko Jaurlaritzaren sailetan bederen, horietan sexuaren aldagaia sistematikoki erabiltzen baita kasu askotan. Dena dela, esparru horretan ere badira hobetu beharreko alderdiak: 20 erakunde/entitatek adierazi dutenez, bilketa bereizia inoizka baino ez da egiten (13 udalek eta 3 foru-aldundiek adierazi dute hori⁸).

13. taula. **Estatistika, inkesta eta datu-bilketetan sexuaren aldagaia txertatuta duten erakundeen kopurua**

Txertatzeko modua	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Sistematikoa	9	1	5	1	5	21
Puntuala	2	3	13		2	20

⁸ Aldundi batek adierazi duenez, zaila da argi eta garbi zehaztea aldagai hori arlo guztietan sistematikoki ala puntualki txertatu den. Gaineratu duenez, arloren batean puntualki txertatu dira sexuaren aldagaia zein estatistika-eremu horri lotutako beste batzuk. Beste aldundi batek adierazi du antzeko zailtasunak izan dituela desberdintasunari lotutako beste aldagai batzuekin.

Datuak sexuaren arabera banakatzea eta informazioa aldagai hori kontuan hartuta interpretatzea ez da hain ohikoa izan. Hori egin ohi dutela adierazi duten 18 erakundeetatik, 8 Eusko Jaurlaritzaren sailak dira, eta 5 udalek baino ez dute adierazi azterketa sistematiko hori egiten dutela. Banakatze puntualak ohikoagoak izan dira: 22 erakunde/entitate izan dira (horietatik, 12 toki-administrazioak dira). Foru aldundiek ere, kasu gehienetan, azterketa puntualak egin dituzte.

14. taula. **Datuak ustiatzen dituzten eta informazioa sexuaren arabera banakatuta interpretatzen duten entitateen kopurua**

Txertatzeko modua	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Sistematikoa	8	1	5	1	3	18
Puntuala	2	3	12		4	22

Datuak ustiatu eta interpretatzean sexuaren aldagaiaren eta desberdintasun-egoerei lotutako beste aldagai batzuen arteko gurutzaketa erabiltzeari dagokionez, erabilera are puntualagoa izan dela esan daiteke. Izan ere, 13 entitatek adierazi dute erabilera sistematikoa izan dela (4 sailek, 4 toki-administrazioak, 2 aldundik eta 3 organismo autonomo/entitate publikok). Beste 17 entitateren kasuan, berriz, erabilera puntuala izan da.

15. taula. **Sexuaren aldagaia beste desberdintasun-egoera batzuekin gurutzatzen duten entitateen kopurua**

Txertatzeko modua	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Sistematikoa	4	2	4		3	13
Puntuala	5	2	8	1	1	17

Genero-hesiaren identifikazioa eta azterketa erabiltzeari, eta, bereziki, genero-adierazleak txertatzeari dagokionez, euskal erakundeetan kasu horiek are puntualagoak izan dira: lehen kasuan, 7 erakundetan erabiltzen da sistematikoki genero-hesia, eta 16tan puntualki. Bigarren kasuan, berriz, 4 erakundek txertatu dituzte sistematikoki genero-adierazleak, eta 15ek puntualki.

16. taula. **Genero-hesia identifikatu eta aztertzen duten eta genero-adierazleak txertatzen dituzten entitateen kopurua**

Txertatzeko/aztertze modua	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Genero-hesiaren azterketa						
Sistematikoa	4		1	1	1	7
Puntuala	4	3	6		3	16
Genero-adierazleen txertatzea						
Sistematikoa	1		1		2	4
Puntuala	6	3	4		2	15

Ebaluazioan aztertutako beste gai bat, hain zuzen ere euskal erakundeen webguneetan argitaratu diren eta pertsoneri buruzko datuak sexuaren arabera banakatuta ematen dituzten prentsa-oharren kopurua, zaila izan da betetzen erakunde gehientzat (Eusko Jaurlaritzaren 5 sailek, udal batek, aldundi batek eta Emakundek baino ez dituzte prentsa-ohar horiek zenbatu). 2012. urtean erregistratutako kopuru handia foru-aldundi baten ekarpenaren ondorioa izan da. Izan ere, aldundi horrek adierazi duenez, inkesta ugari egin dituen arlo jakin batek aurkeztutako informazioetan sexuaren aldagaia txertatu da, eta 1.000 prentsa-ohar, deialdi eta prentsaurreko baino gehiago bildu dira (sexuaren arabera banakatutako inkesta horietan oinarrituta daude horietako asko). Gainerako erakundeek, berriz, beren webguneetan argitaratutako horrelako 174 prentsa-ohar jaso dituzte.

2.1.5. Genero-ikuspegia txertatuta duten administrazioen prestakuntza-ekintzen ehunekoak eta berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintza espezifikoen kopurua eta maiztasuna handitzea, eta eraturako taldeak dibertsifikatzea (G5)

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak azpimarratzen duenez, berdintasunaren arloko oinarritzko prestakuntza espezifikoa oso garrantzitsua da teknikariek eta ardura politikoa duten pertsonak beren lana eraginkortasunez eta emakumeen eta gizonen errealitateak politika publikoen fase eta eremu guztietan kontuan hartuta egiteko tresnak izan ditzaten.

Planak pertsonak trebatzeko planteatzen dituen bi tresnak honako hauek dira: administrazioaren prestakuntza orokorreko planetan berdintasunaren egoerari eta erakundeen esku-hartzeak dituen ondorioei lotutako alderdiak txertatzea, eta berdintasun-arloko prestakuntza-plan espezifikoak garatzea.

Administrazio publikoetako langileek egin duten prestakuntzari dagokionez, bi informazio-iturri nagusi bereiz daitezke azterketan: IVAPek egindako prestakuntza⁹, eta administrazioek IVAPetik kanpo egindako prestakuntza (horiei berdintasunaren inguruko prestakuntza orokorrari zein espezifikoari buruz ere galdetu zaie). IVAPek egindako prestakuntzari buruzko informaziorik ez da eman txosten hau egin den unean, baina seguruenik ez da alde handirik izango 2011ko datuekin alderatuta. Urte horretan, 292 pertsonak hartu zuten parte berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoan, hau da, urte horretan prestatu ziren euskal administrazioetako langile guztien % 2,8k.

Euskal administrazioek 2012an IVAPetik kanpo egindako prestakuntzari dagokionez, adierazi beharra dago 128.000 prestakuntza-ordu baino gehiago izan direla (Eusko Jaurlaritzaren sailetan, organismo autonomoetan eta foru-aldundietan batez ere). Oro har, 21.000 pertsonak baino gehiagok hartu dute parte (ia % 60 emakumeak ziren) 2.200 prestakuntza-ikastaro edo prestakuntza-saio baino gehiagotan.

Kontuan hartu behar da atal honetan aurkeztutako zifrarik zehatzena parte-hartzaileen ingurukoa izan dela. Izan ere, kasuren batean¹⁰, erakundeek parte-hartzaile kopuru handia izan dela adierazi dute, baina ez dituzte prestakuntza-orduak eman. Hori dela-eta, aurkeztutako zifra orokorren irudia distortsionatu samar geratu da.

⁹ IVAPi espezifikoki eskatua.

¹⁰ Zehazki, foru-aldundi baten, mankomunitate/partzuergo baten eta Eusko Jaurlaritzaren bi sailen kasuan.

17. taula. Prestakuntza orokorra, 2012

ERAKUNDE/ENTITATE MOTA	Orduak	Parte hartu duten gizonak	Parte hartu duten emakumeak	Parte-hartzaileak, guztira	Prestakuntza-ekintzak.
Eusko Jaurlaritz (Sailak)	70.561	1.108	3.178	4.306	508
Foru Aldundiak	19.041	5.270	6.089	11.359	933
Toki Administrazioa	4.370	944	834	1.728	235
Mankomunitateak	3.768	194	1.406	1.600	163
Organismo autonomoak	21.165	226	549	850	161
Enpresa publikoak	9.650	857	499	1.356	244
GUZTIRA	128.555	8.599	12.555	21.483	2.244

Bestalde, berdintasun-arloko prestakuntza-plan bat dutela adierazi duten entitateak 13 baino izan ez badira ere (8 toki-administrazio, 2 mankomunitate, 2 aldundi eta kapital publikoko enpresa bat), 40 entitatek adierazi dute bertako langileek berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoa jaso dutela.

2012. urtean identifikatutako prestakuntza espezifikoko orduen guztizko kopurua 7.093 izan da, hau da, urte horretan informatutako prestakuntza-ordu guztien % 5,5 (kontuan hartu behar da berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoa ere aplikatzen dela informatutako ordu kopuruaren aurreko erreferentzia). Parte-hartzaileei dagokienez, 1.903 emakumek eta 539 gizonek parte hartu dute (prestakuntza orokorrean parte hartu dutenen % 11,4k). Identifikatutako prestakuntza-ikastaroen edo prestakuntza-saioen guztizko kopurua 267 izan da (informatutako ekintza guztien % 12 inguru).

Hau da, ebaluazioan parte hartu duten erakundeetan, berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoa ikastaro eta parte-hartzaile guztien % 10 baino gehiago bildu du, baina ehunekoa txikiagoa izan da emandako orduei dagokienez. Hortaz, badirudi berdintasun-arloko prestakuntzaren iraupena beste arlo batzuetako prestakuntzarena baino txikixeagoa dela.

18. taula. Berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoa

ERAKUNDE/ENTITATE MOTA	Orduak	Parte hartu duten gizonak	Parte hartu duten emakumeak	Parte-hartzaileak, guztira	Prestakuntza-ekintzak.
Eusko Jaurlaritz (Sailak ¹¹)	4.343	198	142	340	46
Foru Aldundiak	504	79	228	307	26
Toki Administrazioa	364	193	379	572	135
Mankomunitateak	16	60	1.110	1.170	20
Organismo Autonomoak	1.950	9	44	53	36
Enpresa publikoak	80				4
GUZTIRA	7.093	539	1.903	2.442	267

Gainera, emakumeen eta gizonen berdintasunera espezifikoki zuzenduta ez badaude ere berdintasunaren arloko moduluak edo edukiak sartu dituzten 20 prestakuntza-ikastaro edo prestakuntza-saio identifikatu dira.

¹¹ Herrizaingo Sailak adierazi duenez, 174 gizonek hartu dute parte prestakuntza espezifikoki horretan (Ertzaintzaren Zuzendaritzan). Beraz, aldatu egin da orain arteko joera (orain arte nagusiki emakumeek parte hartu izan dute prestakuntza mota horretan).

2.1.6. Enplegu publikoa lortzeko edo mailaz igotzeko egiten diren, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari lotutako edukiak txertatzen dituzten eta/edo berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoak eskatzen duten hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea (G6)

4/2005 Legeak euskal administrazio publikoen zerbitzura diharduten langileen trebakuntzari dagokionez adierazten duenez, berdintasun-arloko programak bultzatu eta diseinatzeko eta aholkularitza teknikoa emateko funtzioak beteko dituzten teknikarien esperientzia eta/edo trebakuntza espezifikoak bermatu behar dute administrazioek, eta baldintza espezifikoak ezarriko dituzte kontratazioan.

Ebaluazioan lortutako informazioari jarraiki, euskal administrazioek enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta mailaz igotzeko egindako 998 hautaketa-prozesuetatik, 5ek baino ez zuten zerikusirik emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko programak bultzatu eta diseinatzeko eta aholkularitza teknikoa emateko funtzioak zituzten lanpostuekin. Prozesu guztiak kontuan hartuta Eusko Jaurlaritzaren sailak nagusi badira ere (guztien % 82,6), berdintasun-arloko lanpostuei lotutako prozesuak 2 organismo autonomo/entitate publikotan, 2 toki-administrazioetan eta foru-aldundi batean egin dira.

Generoaren arloko merituak eta/edo prestakuntza eskatzen edo balioesten dituzten prozesuak, berriz, askoz gehiago izan dira. Zehazki, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin zuzeneko zerikusirik ez duten lanpostuei lotutako 365 prozesutan egin da balioespen hori: kasuen % 54,8tan, Eusko Jaurlaritzaren sailetan; % 27,1tan, toki-administrazioetan; % 17,8tan, foru-aldundietan; eta kasu bakar batean, mankomunitate/kuadrilla eta partzuergoetan.

19. taula. Hautaketa-prozesuak eta genero-ikuspegia

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Udalak eta mankomunitateak	OA	Guztizko orokorra
Hautaketa-prozesuen kopurua	824	94	37 ¹²	2	41	998
Berdintasuna bultzatzeko lanpostuei lotutako prozesuen kopurua		1	2		2	5
Genero-arloko merituak edo prestakuntza balioesten edo eskatzen dituzten prozesuen kopurua (lanpostu espezifikoak)			2		1	3
Genero-arloko merituak edo prestakuntza balioesten edo eskatzen dituzten prozesuen kopurua (lanpostu ez-espezifikoak)	200	65	99	1		365
Ikasgai-zerrendetan berdintasun-arloko edukiak txertatzen dituzten prozesuen kopurua		16	10	1	9	36
Berdinketa hausteko klausula duten prozesuen kopurua	125	15	19		6	165
Genero-ikuspegitik landutako oinarriak dituzten prozesuen kopurua	23	15	-		-	38

¹² Zenbait kasutan, informazio-gabeziagatik geratu da adierazi gabe hautaketa-prozesuen guztizko kopurua, baina genero-arloko merituak edo prestakuntza eskatzen zituzten prozesuak identifikatu dira.

Emakumeak % 40 baino gutxiago diren kidego, eskala, maila eta kategorietan berdinketa emakumeen alde hausteko klausula 165 hautaketa-prozesutan aplikatu da 2012an, emandako informazioari jarraiki. Horietatik, % 75,8 Eusko Jaurlaritzaren sailetan egin ziren, % 11,6 toki-administrazioetan, % 9,1 foru-aldundietan, eta % 3,6 organismo autonomo/entitate publikoetan.

Bestalde, genero-ikuspegia 38 hautaketa-prozesuren oinarri orokorren idazkuntzan txertatu da (Eusko Jaurlaritzaren sailetan eta foru-aldundietan).

20. taula. **Enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta mailaz igotzeko epaimahaiak eta genero-ikuspegia**

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	OA	Guztizko orokorra
Deitutako epaimahaien kopurua	183	27	32	12	254
Ordezkaritza orekatua duten epaimahaien kopurua	92	40	26	5	163

Enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta mailaz igotzeko 2012an deitutako epaimahaiei dagokienez, 254 izan dira (185 Eusko Jaurlaritzaren sailetan), eta sexuaren araberrako ordezkaritza orekatua identifikatu da kasuen % 64,2tan. Oreka hori administrazio-esparruen arabera aztertuta¹³, ikus daiteke ehunekoa handia izan dela foru- eta toki-administrazioetan, % 50era iritsi dela Eusko Jaurlaritzaren sailetan, eta txikiagoa izan dela organismo autonomo eta entitate publikoetan (azken kasu horretan guztizko kopurua txikia izan bada ere).

¹³ Foru-aldundien kasuan, epaimahai orekatuak guztizkoa baino gehiago izatea aldundi batek guztizkoaren informazioa eman ez izanaren ondorioa da (epaimahai orekatuen berri baino ez du eman).

2.1.7. Generoaren arabeko inpaktuaren aldez aurreko ebaluazio bat biltzen duten arauen eta berdintasuna sustatzeko neurriak biltzen dituzten arauen kopurua handitzea (G8)

Arauan edo administrazio-egintzan bildutako jarduerak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna lortzeko helburuan ondorio positiboak ala negatiboak izango dituen aztertzeko tresna bat da generoaren arabeko inpaktuaren aldez aurreko ebaluazioa. 4/2005 Legeak ezartzen duenez, arau guztiek berdintasunari dagokionez dituzten ondorioei buruzko gogoeta egin beharra dago, eta ebaluazioa ex ante egin behar da.

Halaber, egindako ebaluazioa kontuan hartuta, neurriak sartu beharko dira arauaren edo administrazio-egintzaren proiektuan, berdintasunaren arloan duen inpaktu negatiboa neutralizatzeko.

Lehenik eta behin, azpimarratu beharra dago 2012. urtean euskal administrazioiek bost mila lege, dekretu, agindu eta udal-ordenantza baino gehiago egin dituztela (identifikatutako guztien % 90,8 toki-administrazioek eta foru-administrazioek), baina guztietan ez zen beharrezkoa generoaren arabeko inpaktuari buruzko txosten bat egitea.

Genero-inpaktuari buruz egindako txostenen guztizko kopuruari dagokionez, 142 izan dira. Horietatik, 118 Eusko Jaurlaritzaren sailek egin dituzte, 20 foru-aldundiak, 2 organismo autonomo/entitate publikoek, eta 1 toki-administrazio batek.

21. taula. Genero-inpaktuari buruzko txostenen kopurua eta ezaugarriak

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	OA	Guztizko orokorra
Genero-inpaktuari buruzko txostenen kopurua	118	20	1	3	142
Inpaktuari buruzko txostenen kopurua (arau neutroa)	44	8		1	53
Arauetan neurriak sartzea eragin duten inpaktuari buruzko txostenen kopurua	28	3			31

Txosten horien % 37,3tan, ebaluatutako arauak emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez neutroak zirela adierazi da, eta % 21,8tan (n=31), neurri zuzentzaileak sartu dira arauan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko helburua txertatzeko.

2.1.8. Genero-ikuspegia kontuan hartu duten aurrekontu-arau eta aurrekontu-programen ehunekoa eta berdintasunerako aurrekontu espezifikoak dituzten administrazioen kopurua handitzea (G9)

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak ezartzen duenez, administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege horretan jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak kontsignatu eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan.

Lege-betebehar hori gorabehera, egindako ebaluazioak agerian utzi du euskal administrazio askok zailtasunak dituztela berdintasunera bideratutako aurrekontuak zehazki identifikatzeko.

Izan ere, parte hartu duten 40 erakundek baino ez dute adierazi 2012an emakumeen eta gizonen berdintasunera zuzendutako urteko aurrekontu espezifiko bat zutela: 28 toki-administrazioi, 3 foru-aldundiak, Eusko Jaurlaritzaren 6 sailek, organismo autonomo/entitate publiko batek, kapital publikoko enpresa batek eta mankomunitate/kuadrilla edo partzuergo batek.

22. taula. Identifikatutako berdintasun-aurrekontuak, erakunde motaren arabera (2012)

	Eusko Jaurlaritz ¹⁴	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Kapital publ. enpresak	Guztizko orokorra
Informatutako aurrekontua, guztira	9.376.508.667	679.457.330	860.246.743	45.000.000	96.364.836		11.057.577.576
Emakumeen eta gizonen berdintasunera zuzendutako urteko aurrekontu espezifikoa	9.780.538 4.253.112 (Emakunde)	3.557.036	2.395.786	79.500	1.426.617 (Emakunde barnean hartu gabe)	14.900	21.507.489

Puntu honetan informazio zehatza lortzeko izan diren zailtasunak gorabehera¹⁵ (erakunde garrantzitsuren baten informaziorik ezak azterketaren emaitza alda baitezake), azpimarratu beharra dago berdintasun-aurrekontuek euskal administrazioen aurrekontuen guztizkoan duten ehunekoa % 0,19 inguru dela.

Adierazi beharra dago, gainera, proportzio horrek gehieneko zifrak ematen dituela seguruena. Izan ere, aurrekontu orokorren eta berdintasun-aurrekontuen berri eman duten erakundeen kopurua oro har egonkorra izan bada ere, lehen kasuan ez dira sartu bi aldundiren aurrekontuak, eta, beraz, benetako proportzioa identifikatutakoa baino txikiagoa dela pentsa daiteke.

¹⁴ Kontuan hartu behar da Emakunderen aurrekontua Lehendakaritzan sartu dela.

¹⁵ Gainera, baliteke identifikatutako zenbait aurrekontutan zifra batzuk bikoiztuta egotea, udal-esparruan batez ere (ematen dituzten entitateetan zein jasotzen dituztenetan sartzen diren laguntzak eta diru-laguntzak).

Hasieran izendatutako aurrekontuei buruz galdetu ordeztu betearazitako aurrekontuei buruz galdetzean, 38 erakundek identifikatu dituzte, eta 18 milioi eurotik gorako zifra batera iritsi dira. Foru-aldundietan, betearazitako aurrekontua izendatutakoa baino txikiagoa izan da (% -7,4), eta toki-administrazioetan, berriz, antzeko ehunekoan igo da (% +7,8). Are nabarmenagoa da organismo autonomo/entitate publikoen aurrekontuetan izandako beherakada (betearazpena aurrekontu-izendapenaren % 75,4ra iritsi da). Kapital publikoko enpresek aurrekonturen bat zuzendu dute esparru horretara, nahiz eta aurrekontuetan izendatuta ez egon. Edonola ere, zifra absolutuetan, aldeak txikiak izan dira.

23. taula. **Betearazitako berdintasun-aurrekontuen identifikazioa.**

	Eusko Jaurjaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Kapital publikoko enpresak	Guztizko orokorra
Berdintasun-aurrekontua identifikatu duten entitateak	7	3	21	1	3	3	38

Betearazitako aurrekontu horiek hiru sailkapen multzo handitan banakatuta (berdintasun-arloko planak eta programak -esku-hartzeak eta jardunak-, berdintasun-arloko unitateak edo agenteak -funtzio horiek betetzen dituzten langileak- eta egitura eta zerbitzu egonkorrak -berdintasuna bultzatzeko-), aurrekontu horietako hamar eurotik ia sei (% 57,9) berdintasuna sustatu eta bultzatzeko esku-hartzeak egiteko erabili dira, % 22,8 berdintasun-arloko langileei zuzendu zaie, eta % 19,4 egitura edo zerbitzu egonkorrak sortzera bideratu da. Zehazki, 7 erakundek eman dute informazioa, eta Eusko Jaurjaritzaren bi sailen aurrekontu orokorra emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko zerbitzuetara bideratu da.

24. taula. **Identifikatutako berdintasun-aurrekontuak, erakunde motaren arabera (2012)**

Betearazitako aurrekontua, banakatuta	Eusko Jaurjaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankomunitateak, kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Kapital publikoko enpresak	Guztizko orokorra
Betearazitako aurrekontua (planak eta programak)	4.234.291	2.604.501	1.380.101	-	2.646.751	18.074	10.883.718
Betearazitako aurrekontua (berdintasun-unitateak edo berdintasun-agenteak)	378.265	802.294	1.427.248	-	1.606.361	8.400	4.284.068
Betearazitako aurrekontua (egiturak eta zerbitzuak)	3.540.168 ¹⁶	--	86.080	18.000	--	--	3.644.248

¹⁶ Justizia eta Herri Administrazio Sailak adierazi duenez, Genero Indarkeriaren Ofiziozko Txandarekiko Hitzarmena izan da aurrekontu-kantitate handiena behar izan duen esku-hartzea (milioi bat euro baino gehiago). Puntu horretan, halaber, Herrizaingo Sailak Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzaren aurrekontua sartu du (2 milioi eta erdi euro baino gutxiago). Bi horien artean, eskal erakundeek berdintasun-arloko egitura eta zerbitzuetara zuzendutako ia aurrekontu osoa hartu dute.

2.1.9. Beren diseinu, ebaluazio eta kudeaketako prozesuetan genero-ikuspegia kontuan hartzen duten plan sektorial eta zeharkakoen ehunekoa handitzea, premia bereziak dituzten eta diskriminazio anizkoitzaren arriskupean dauden kolektiboak bereziki kontuan hartuta (G10)

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak ezartzen duenez, euskal botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan. Horretarako, oso garrantzitsua da berdintasun-arloko politiken ardura duten pertsonen (politikari eta teknikarien) eta beste politika sektorial eta zeharkako batzuen ardura duten pertsonen arteko lotura.

Planaren eskakizun horri erantzuteko, plan horiek egin diren eta plan horiek lantzen eta inplementatzen berdintasun-arloko agente edo unitateek parte hartu duten jakiteko informazioa jaso da ebaluazioan.

2012. urtean, onartutako 24 plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkako identifikatu dituzte ebaluazioan parte hartu duten entitateek. Horietatik, 13 toki-administrazioetan egin dira, 6 foru-aldundietan, 4 mankomunitate, kuadrilla eta partzuergoetan, eta 1 Eusko Jaurlaritzan.

Gainera, hirutik bitan (n=16), emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak bildu eta aztertu dituen diagnostiko bat egin da. Berdintasun-helburuak eta/edo berdintasunaren aldeko neurriak bildu dituzten planen ehunekoa ere antzekoa izan da.

Era berean, berdintasun-arloko langileek parte-hartze handi samarra izan dute plan horiek lantzen (24tik 16tan), eta antzeko balioak lortu dira plan horiek inplementatzen lagundu dutenen kasuan.

25. taula. Plangintza sektoriala eta zeharkakoa, eta berdintasun-unitateen esku-hartzea

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomos/ entitate publikoak	Guztizko orokorra
Onartutako plan sektorial eta zeharkakoak	1	6	13	4	1	25
Berdintasunaren diagnostikoa bildu duten plan sektorial eta zeharkakoak	1	3	8	4		16
Berdintasun-helburuak edo berdintasun-neurriak bildu dituzten plan sektorial eta zeharkakoak	1	-	9	4	1	15
Berdintasun-unitatearen parte-hartzea izan duten plan sektorial eta zeharkakoak		2	10	4		16
Berdintasun-unitatearen parte-hartzearekin inplementatu diren plan sektorial eta zeharkakoak		2	9	4		15

2.1.10. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak biltzen dituzten kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenen ehunekoa handitzea (G11)

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak bi neurri ezartzen ditu esparru horretan.

2012. urtean egindako jarraipenean, oro har egin dituzten kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenen kopuruaren berri emateko eskatu zaie euskal administrazioei, berdintasuna sustatzeko klausulak horietako zenbatek biltzen zituzten eta zer klausula mota erabili diren identifikatzen saiatzeko.

Emaitzek diotenez, kontratu eta diru-laguntza gehienetan erabili dira klausulak: identifikatutako 2.892 kontratuen % 58,7tan eta informatutako 1.274 diru-laguntzen % 75,4tan, berdintasun-irizpideak txertatu dira esleitzeko. Dena dela, kontratazioetan txertatu diren klausula horiek askoz gutxiago izan dira toki-administrazioetan eta kapital publikoko enpresetan. Diru-laguntzen kasuan, berriz, foru-aldundiek eta sailek erabili dituzte gutxien klausula horiek.

Erakunde guztiak kontuan hartuta, irizpide horiek neurri txikiagoan hartzen dira kontuan hitzarmenetan (identifikatutako 1.093 hitzarmenetatik, % 15,4tan baino ez dira kontuan hartu). Nolanahi ere, ehunekoa handiagoa izan da Eusko Jaurlaritzaren sailetan (informatutako guztien % 39,8). Era berean, ehunekoa txikia izan da emandako beketan (identifikatutako guztien % 19,7tan hartu dira kontuan).

26. taula. Emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako irizpideak erakundeen kontratazio, hitzarmen eta diru-laguntzetan

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Kapital publikoko enpresak	Guztizko orokorra
Kontratazioen guztizko kopurua	601	406	169	714	155	847	2.892
Berdintasun-irizpideekin egindako kontratuen guztizko kopurua	570	124	10	714	112	169	1.699
Berdintasun-irizpideekin egindako kontratazioen ehunekoa	% 92,8	% 30,5	% 5,9	% 100,0	% 72,3	% 20,0	% 58,7
Hitzarmenen guztizko kopurua	274	607	185		27		1.093
Berdintasun-irizpideekin egindako hitzarmenen guztizko kopurua	109	36	19		4		168
Berdintasun-irizpideekin egindako kontratazioen ehunekoa	% 39,8	% 5,9	% 10,3		% 14,8		% 15,4
Diru-laguntzen guztizko kopurua	334	70 ¹⁷	810		60		1.274
Berdintasun-irizpideekin esleitutako diru-laguntzen guztizko kopurua	92	33	777		59		961
Berdintasun-irizpideekin egindako kontratazioen ehunekoa	% 27,6	% 47,1	% 95,9		% 98,3		% 75,4

¹⁷ Aldundi batek adierazi duenez, 2.000 diru-laguntza baino gehiago eman dira berdintasun-irizpideekin egindako urteko 13 deialdietan. Bestalde, berdintasun-irizpideekin esleitutako diru-laguntzen 3.000 entitate eta pertsona onuradun identifikatu ditu organismo autonomo batek.

Gehien erabilitako irizpideen tipologiari dagokionez, kontratuetan nagusi izan dira, argi eta garbi, esleitzeko irizpideei eta kontratatutako jarduera egikaritzeko baldintza berezien definizioari lotutakoak (bi kasuetan, identifikatutako kasuen % 45 baino gehiagotan). Kontratuaren xedeari, zehaztapen teknikoei eta, bereziki, gaitasun tekniko eta profesionalari lotutako irizpideak, berriz, ia ez dira erabili (kasu guztien % 1-6tan).

Diru-laguntzei dagokienez, kasu askotan irizpide desberdinak erabili dira aldi berean, batez ere balioespen- eta/edo esleipen-prozesuei, diru-laguntzak lortzeko baldintzei edo diruz lagundutako jarduera egikaritzeko baldintzen definizioari lotutakoak (hiru irizpide mota horiek identifikatutako kasuen % 85etan erabili dira gutxienez). Diruz lagundutako proiektua edo jarduera balioesteko irizpideak ere maiz erabili dira, neurri txikiagoan bada ere (kasuen % 29tan). Diru-laguntzaren xedeari lotutako irizpideak, berriz, ia ez dira kontuan hartu.

2.1.11. Emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua duten epaimahaien ehunekoa handitzea (G12)

Arestian adierazi dugu (2.1.6 puntuan) enplegu publikoa lortzeko, hornitzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuen esparruan epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izateko klausulak txertatzearen inguruan egin den jarraipena.

Puntu honetan, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuko epaimahaiak edo antzeko organoak behar dituzten sariak emateko edo kultura- edo arte-funtsak eskuratzeko sortutako epaimahaien erregulazioa eta kide anitzeko zuzendaritza-organoen ordezkariak orekatua aztertu dira.

Erakundeek kide anitzeko 159 zuzendaritza-organo identifikatu dituzte, eta, horietatik, 50ek izan dute sexuaren arabera ordezkariak orekatu bat (hau da, % 31,4k).

Halaber, 2012. urtean deitutako 124 epaimahai eta antzeko organoetatik, 48k (hau da, % 38,6k) sexuaren arabera ordezkariak orekatuari lotutako klausulak zituzten (ordezkariak orekatuari lotutako klausulak zituzten epaimahai edo antzeko organo horietako gehienak Eusko Jaurlaritzaren sailetan identifikatu dira).

27. taula. Ordezkariak orekatu epaimahaietan, kide anitzeko organoetan eta parte-hartze eta kontsultarako organoetan

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Administrazioa	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Kapital publikoko enpresak	Gutzizko orokorra
Kide anitzeko organoen gutzizko kopurua	106	2	29	2	10	10	159
Ordezkariak orekatuak duten organoen kopurua	22	2	14	1	5	6	50
Ordezkariak orekatuak duten organoen ehunekoa	% 20,7	% 100,0	% 48,3	% 50,0	% 50,0	% 60,0	% 31,4
Sariak emateko, kultura-ondasunak eskuratzeko eta abar deitutako epaimahai edo antzeko organoen kopurua	56	37	17	2	12	-	124
Epaimahai horien artean ordezkariak orekatuari lotutako klausula dutenen kopurua	43		5				48
Klausula duten epaimahaien ehunekoa	% 78,2		% 29,4				% 39,0
Espesifikoki berdintasun-arlokoak ez diren eta ordezkariak orekatuari lotutako klausula duten kontseilu edo organoen kopurua	7	1	4				12

2012. urtean, espesifikoki emakumeen eta gizonen berdintasunera zuzenduta ez zeuden eta beren erregulazioan ordezkariak orekatuari lotutako klausula txertatu duten parte-hartze eta kontsultarako 12 kontseilu edo organo identifikatu dituzte 6 erakundek.

2.1.12. Berdintasunerako parte-hartze organoen kopurua handitzea, eta parte-hartze eta kontsultarako organo eta prozesuetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatzea (G13)

Berdintasunerako V. Planaren esparruan, espezifikoki berdintasunerako diren parte-hartze organoak eta administrazioan ezarrita dauden eta emakumeen eta gizonen arteko oreka handiagoa behar duten parte-hartze zein kontsultarako gainerako organo eta prozesuak bereizten dira.

Euskadiko hogeita hamaika administrazioek herritarren parte-hartzerako 96 kontseilu edo organo identifikatu dituzte. Parte-hartzerako organo horietako gehienak toki-administrazioetan (45 organo 17 udaletan) eta Eusko Jaurlaritzaren sailetan (41 organo 8 sailetan) daude.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari espezifikoki lotutako parte-hartzeari dagokionez, 21 erakundek adierazi dute parte-hartzerako kontseilu edo organo bat dutela: hiru foru-aldundiek, 15 toki-administrazioek, organismo autonomo batek, Eusko Jaurlaritzaren sail batek eta mankomunitate/partzuergo batek.

Beren funtzio eta helburuen artean emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzea duten herritarren parte-hartzerako kontseiluen edo beste organo batzuen kopurua handiagoa izan da (31), baina horiek dituzten erakundearen kopurua txikiagoa (18). Horien artean, udalak dira gehien bildu dituztenak (22)

Parte-hartzerako kontseilu edo organoetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan diharduten gizarte zibileko entitateen inplikazio aktiboari dagokionez, zifrak handiagoak dira: 22 erakundetako 41 kontseilu edo organotan erraztu da entitate horien parte-hartzea.

Zehazki, bi baldintzen betetzea (organoak bere funtzioen artean berdintasuna bultzatzea izatea, eta organoan berdintasun-arloko gizarte zibilak parte hartzea) 25 kasutan identifikatu da. Horietatik, 21 toki-administrazioetan izan dira, 2 foru-aldundietan eta 2 Eusko Jaurlaritzaren sailetan.

Azkenik, 14 kasutan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko adituen parte-hartzea bermatu da herritarren parte-hartzerako kontseilu edo organo horietan.

28. taula. Herritarren parte-hartzerako eta berdintasun-arloko kontseiluak edo organoak.

	Eusko Jurlaritzza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Berdintasun-arloko parte-hartzerako kontseilu edo organoak	1	3	15	1	1	21
Espezifikoki berdintasun-arlokoak ez direnak:	41	6	45	1	3	96
- Funtzioen eta helburuen artean berdintasuna kontuan hartzen dutenak (ez-espezifikoak).	4	5	22			31
- Berdintasun-arloan diharduten gizarte zibileko entitateen parte-hartzea dutenak	7	3	31			41
- Aurreko bi baldintzak betetzen dituztenak	2	2	21			25
- Berdintasun-arloko adituen parte-hartzea bermatzen dutenak	9		5			14

2.2. ESKU-HARTZEEN ARLOKO EMAITZAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planaren ebaluazioan parte hartu duten euskal administrazioek horretara zuzendutako 916 jardun identifikatu dituzte 2012. urtean. Jardun gehien egin dituzten erakundeak Eusko Jaurlaritzaren sailak¹⁸, organismo autonomo/entitate publikoak eta toki-administrazioak izan dira.

Foru-administrazioek ere jardun ugari egin dituzte (guztien % 11,4). EHU-UPVk eta Berdintasunerako Defentsoriak, berriz, 25 egin dituzte.

Nolanahi ere, ekintzen kopuruari buruzko azterketa berdintasunaren alde diharduten erakundeen jardueraren ezagutzarako aurretiazko hurbilketa bat baino ez da. Izan ere, haien norainokoa eta edukia askotarikoak dira, eta erakundeek, zenbaitetan, beren jarduera guztien berri ematen dute zehatz-mehatz, eta beste batzuetan, berriz, ereduazko jardunak biltzen dituzte.

Edonola ere, eta garatzeko kostu bat duten esku-hartzeak kontuan hartuta, adierazi beharra dago esku-hartze horietako batzuen bidez emakumeen bizikaltatearen hobekuntza bultzatu nahi izan arren, praktikan rol tradizionalak (senideen zaintzailearen rola eta abar) iraunarazten laguntzen dutela. Aurrekontuzukidura handiak dituzten beste ekintza mota batzuek elkarre-sareari edo udalerriei berdintasun-politiketan laguntzea dute xede, eta tratu txarren biktimak diren emakumeei laguntzera bideratutako ekintzak ere asko dira.

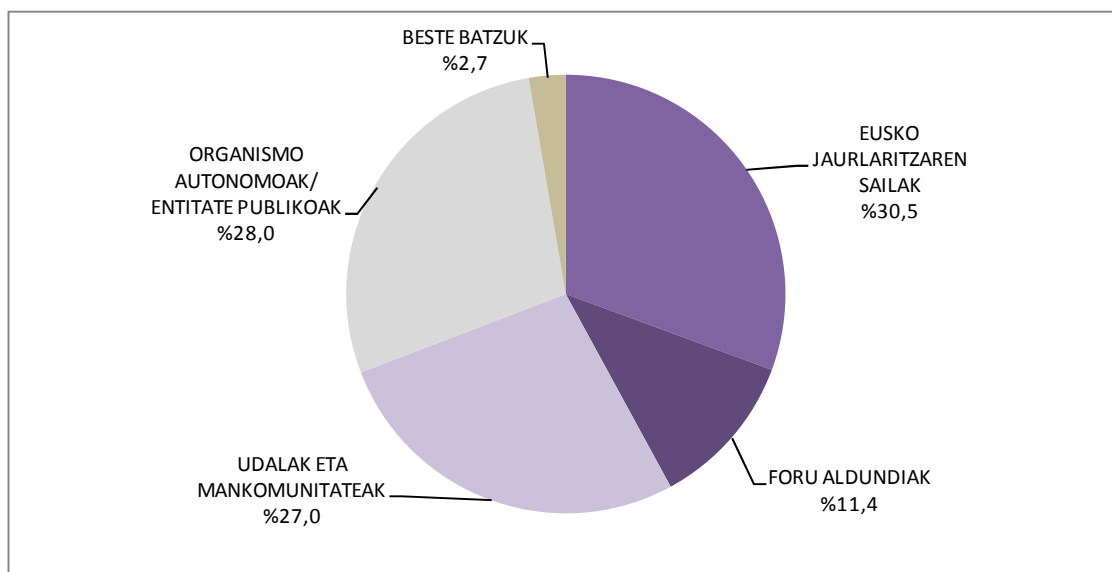
29. taula. Identifikatutako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera

ERAKUNDE/ENTITATE MOTA	Guztira	Ehunekoa
EUSKO JAURLARITZAREN SAILAK	278	% 30,5
FORU ALDUNDIAK	104	% 11,4
UDALAK ETA MANKOMUNITATEAK	242+4	% 27,0
ORGANISMO AUTONOMOAK/ENTITATE PUBLIKOAK	259	% 28,4
BESTE BATZUK ¹⁹	25	% 2,7
GUZTIRA	912	% 100,0

¹⁸ Herrizaingo Saileko berdintasun-teknikariaren baja gertatu da informazioa biltzeko garaian, eta sail horretako jardun espezifiko batzuei buruzko datuak falta dira, baina, adierazi denez, 2012ko esku-hartzeak 2011n informatutakoan antzekoak izan dira. Zehazki, 93 esku-hartze izan dira, eta, horien artean, indarkeriaren biktimak diren emakumeei laguntzera zuzendutakoak azpimarratu behar dira.

¹⁹ EHU-UPV eta Berdintasunerako Defentsoria.

3. grafikoa. **Jardunen banaketa, erakunde motaren arabera**



Urtebetetik gorako aldi batean egindako jardunei dagokienez, 2012an identifikatutako jardunen erdiak izan dira (916etatik 464), eta erakunde mailaren arabera agertzen diren desberdintasunak gorabehera, guztietan daude urtebetetik gorako esku-hartze ugari.

30. taula. **Aurreko urtekoaren jarraipena diren jardunen kopurua eta ehunekoa, erakunde motaren arabera**

ERAKUNDE / ENTITATE MOTA	Aurreko urtekoaren jarraipena 2012an	
	Kopurua	%
SAILAK	141	% 45,0
FORU ALDUNDIAK	73	% 70,2
UDALAK ETA MANKOMUNITATEAK	122 + 3	% 50,0
ORGANISMO AUTONOMOAK	111	% 42,9
ENPRESA PUBLIKOAK		--
BESTE BATZUK	14	% 56,0
GUZTIRA	464	% 50,6

2.2.1. **Esku-hartzeen helburu politikoak**

Egindako jardunen helburua berdintasunaren aldeko kultura bultzatzea izan da kasuen % 39,9tan, eta emakumeak ahalduntzea/sustatzea kasuen % 32,2tan.

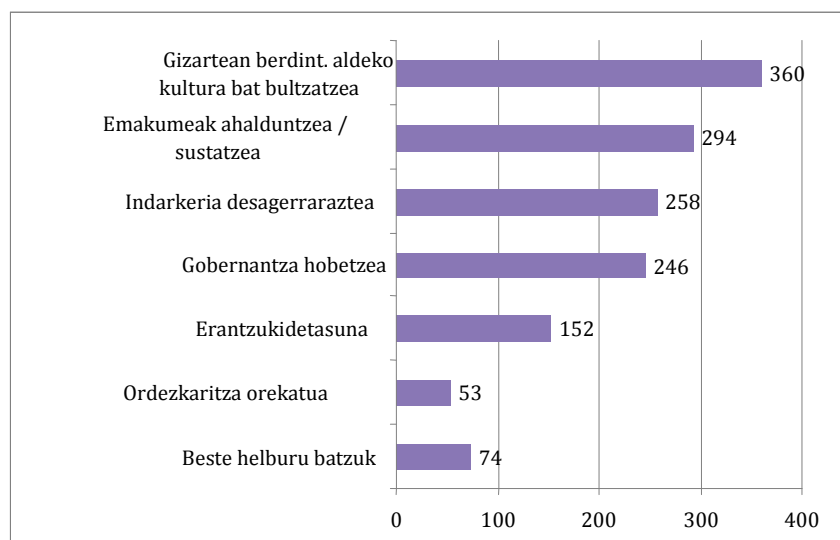
Hirugarren tokian, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko helburua kokatu da (% 28,2), eta antzeko ehunekoa lortu da gobernantza hobetzeko helburua duten jardunen kasuan (% 26,9).

Berrikuspen kuantitatibo hori ezin da interpretatu ekintzarik garrantzitsuenen edo hedaturarik handienekoen adierazle gisa, baina ekintzen aniztasunaren berri ematen du. Nolanahi ere, erantzunkidetasuna edota eremu politiko eta sozial guztietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua lortzeko jardunak gutxiagotan agertzen dira 2012an informatutako ekintzen helburuen artean (% 16,7tan eta % 5,8tan, hurrenez hurren).

31. taula. Helburu politiko jakin bat lortzeko jardunen kopurua, erakunde motaren arabera

	Eusko Jauriaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Indarkeria desagerraraztea	74	44	108	1	27	4	258
Erantzukidetasuna	43	30	48		22	9	152
Emakumeak ahalduntzea / sustatzea	84		132	2	68	8	294
Gizartean berdintasunaren aldeko kultura bultzatzea	90	66	120	1	68	15	360
Ordezkaritza orekatua izatea	13	19	8	1	11	1	53
Gobernantza hobetzea	51	31	22	2	139	1	246
Beste helburu batzuk	40	3	3		19	9	74

4. grafikoa. Helburu politiko jakin bat lortzeko jardunen kopurua



2.2.2. Gaiak

Halaber, interesgarria da jakitea zer arlo edo gai nagusitan oinarritu diren euskal administrazioek egindako jardunak: gehien nabarmentzen diren gaiak hezkuntza, osasuna eta kontsumoa eta gizarte-politikak dira (arlotan horietako edukiak lantzen dituzten esku-hartzeen % 20 baino gehiagotan²⁰). Gainera, kultura, euskara eta kirola, eta enplegua edo ekonomia ere informatutako jardunen % 15 baino gehiagotan landu dira.

²⁰ Kontuan hartu behar da esku-hartze bat gai bati baino gehiagori lotuta egon daitekeela.

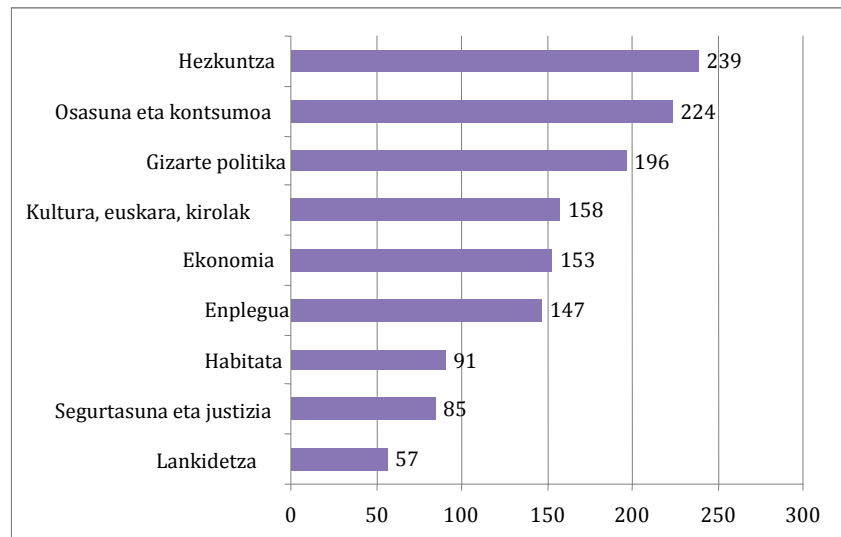
Bestalde, segurtasun eta justiziaren, habitataren eta garapenerako lankidetzaren arloko esku-hartzeen kasuan, ehunekoak % 10etik beherakoak izan dira.

Foru-aldundietan, gaien araberrako banaketa orekatu samarra izan da (gizarte-politiken arloan izan ezik, neurri handiagoan agertu baita arlo hori), baina toki-administrazioetan alde handiagoak izan dira (hezkuntzaren eta kultura, euskara eta kirolen arloetako esku-hartzeak nabarmentzen dira horietan). Organismo autonomoen kasuan, hezkuntza, enplegua eta osasuna izan dira nagusi, eta Eusko Jaurlaritzaren sailetan, berriz, osasun eta kontsumoaren, ekonomiaren eta gizarte-politiken arloan egin dira jardun gehien.

32. taula. Gai jakin baten inguruan egindako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera

	Eusko Jaurlaritzza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Hezkuntza	28	25	92	1	75	18	239
Kultura, euskara, kirolak	19	29	71		31	8	158
Enplegua	23	26	27		59	12	147
Ekonomia	42	26	25		53	7	153
Osasuna eta kontsumoa	89	21	45		62	7	224
Habitata	28	22	11		28	2	91
Gizarte-politika	42	57	53		39	5	196
Lankidetzza	1	12	32		10	2	57
Segurtasuna eta justizia	10	20	33		16	6	85

5. grafikoa. Gai jakin bat landu duten jardunen kopurua



Erakundeei, bestalde, esku-hartzeen inplementazioan inplikaturako gobernu-arlo edo unitateei buruz galdetu zaie, eta, batez beste, 1,7 arlo izan dira informatutako jardun bakoitzeko. Hortaz, esan daiteke nolabaiteko erlazioa dagoela arloen artean berdintasun-arloko jardunak inplementatzeko garaian.

2.2.3. Esku-hartze mota

Helburuak eta landutako arlo tematikoa ez ezik, euskal administrazioek egin ohi dituzten esku-hartzeen tipologia ere aztertzeak interes handia du.

Maiztasuna kontuan hartuta, ohikoenak **sentsibilizazio, zabalkunde eta komunikazioko jardunak** izan direla ikus daiteke (informatutako ekintzen % 41,7). Bigarren tokian, unitate, erakunde eta organismo publiko eta pribatuen arteko **koordinaziorako esku-hartzeak** daude, askotan (informatutako lau ekintzatik batean) koordinazio hori beharrezkoa izaten baita esku-hartzea egiteko, tipologia espezifikoa alde batera utzita.

Esku-hartze ekonomikoak ere garrantzitsuak dira eremu horretan, batez ere toki-administrazioetan (% 43,2).

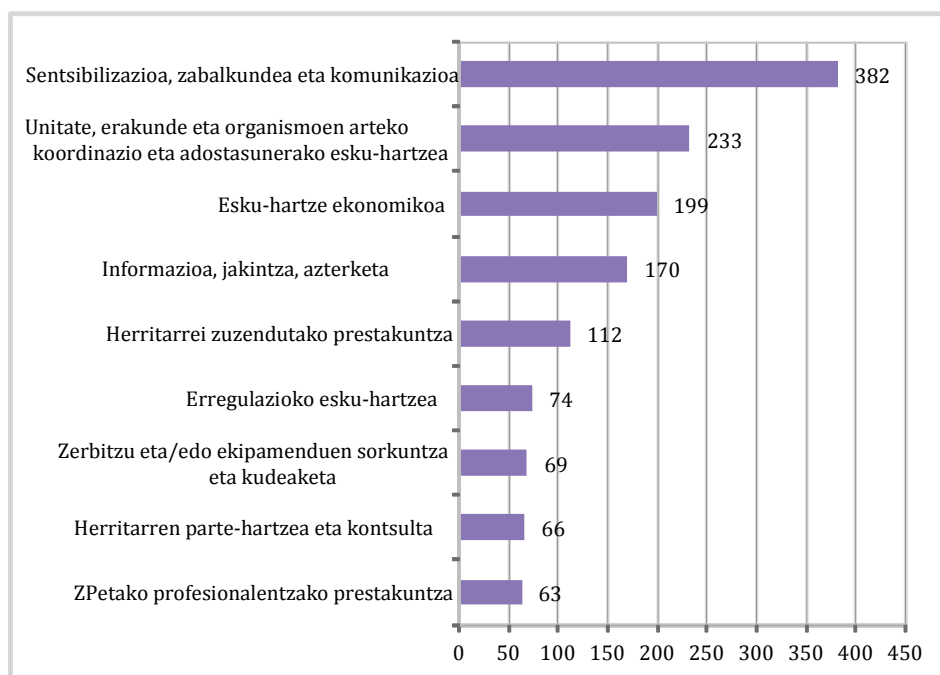
Laugarren tokian (jardunen kopuruari dagokionez), **informazio-, jakintza- eta azterketa-ekintzak** daude (txostenak, azterlanak, diagnostikoak, estatistikak eta abar egitea).

Prestakuntzari lotutako jardunak ere ohikoak izan dira, herritarrei zuzendutakoak zein zerbitzu publikoetako profesionalen prestakuntzari lotutakoak.

Zerbitzuak edo ekipamenduak sortu eta kudeatzera zuzendutakoak eta herritarren parte-hartze eta kontsultari lotutakoak, berriz, ez dira hain ohikoak izan.

33. taula. Esku-hartze mota jakin gisa egindako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Esku-hartze ekonomikoa	33	42	86		27	11	199
Erregulazioko esku-hartzea	19	25	18	1	9	2	74
Herritarrei zuzendutako prestakuntza	8	15	73		14	2	112
Zerbitzu publikoetako profesionalentzako prestakuntza	23	12	16	1	8	3	63
Sentsibilizazioa, zabalkunde eta komunikazioa	95	50	153	1	68	15	382
Informazioa, jakintza eta azterketa	47	29	41		43	10	170
Zerbitzu eta/edo ekipamenduen sorkuntza eta kudeaketa	31	12	15		11		69
Herritarren parte-hartzea eta kontsulta	9	8	31	1	17		66
Unitate, erakunde eta organismo publiko eta pribatuen arteko koordinazio eta adostasunerako esku-hartzea	61	44	80	1	44	3	233

6. grafikoa. **Jardunen kopurua, esku-hartze motaren arabera**

Esku-hartze horietako batzuen azterketa zehatzagoak haien norainokoari eta garapenari buruzko informazio garrantzitsua ematen du.

2.2.3.1. Prestakuntza

Herritarrak berdintasunaren esparruan prestatzera zuzendutako ekintzetan, gutxienez²¹ 11.557 emakumek eta gizonak hartu dute parte 2012an. Nolanahi ere, emakumeak gizonen bikoitzak izan dira, eta erakunde guztiek egindako jardunetan gainera (ehunekoan alde batzuk izan badira ere).

34. taula. **Herritarrei zuzendutako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua, erakunde motaren arabera**

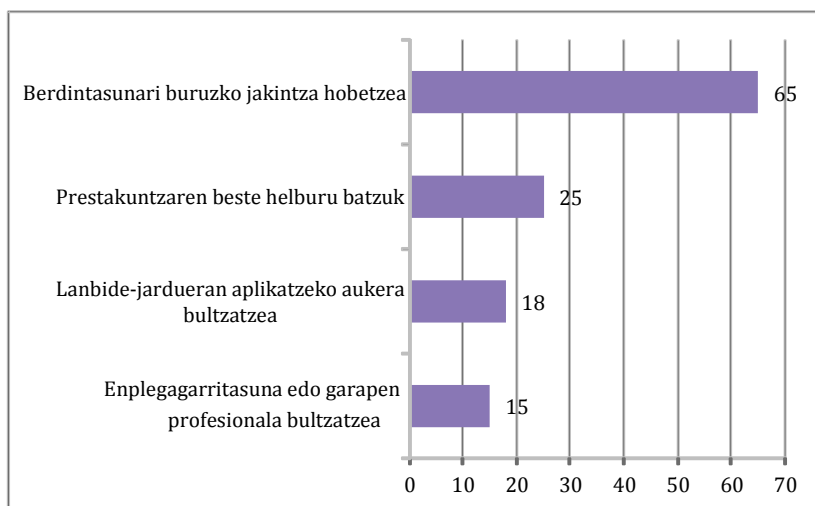
	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Parte hartu duten emakumeak	568	1.421	3.168	2.387	347	7.891
Parte hartu duten gizonak	429	176	1.308	1.547	206	3.666
Guztira	997	1.597	4.476	3.934	553	11.557

²¹ Informatutako ekintza guztietan ez da eman jardunetan inplikaturako pertsonen kopurua, ez baitago datu zehatzik.

Berdintasun-arloko prestakuntzako bi mila eta bostehun ordu inguru eman dira, eta parte-hartzaileek berdintasunaz zuten jakintza hobetzea izan da jardun gehienen helburua (prestakuntza-ekintzen % 58rena; n=65). Identifikatutako ekintzen % 16,1ek (n=18) parte-hartzaileen lanbide-jardueran berdintasun-printzipioa aplikatzea zuen helburu. Parte hartu dutenen enplegarritasuna bultzatzera zuzendutako jardunen kopurua, berriz, txikixeagoa izan da (% 13,4; n=15).

Kasuen % 15,2tan (n = 17) prestakuntza horren bidez akreditazio edo ziurtagiriren bat lortu izana prestakuntza horren nolabaiteko formalizazioaren adierazgarri da.

7. grafikoa. **Herritarrei zuzendutako prestakuntzarako jardunen kopurua (helburu jakin batzuk dituzten jardunak)**



35. taula. **Prestakuntza-helburu jakin batzuetara zuzendutako jardunen kopurua (herritarrentzako prestakuntza), erakunde motaren arabera**

	Eusko Jauriaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Berdintasunari buruzko jakintza hobetzea	3	8	44	8	2	65
Lanbide-jardueran aplikatzeko aukera bultzatzea	1	6	4	6	1	18
Enplegarritasuna edo garapen profesionala bultzatzea	1	2	10	1	1	15
Prestakuntzaren beste helburu batzuk	4	2	14	4	1	25
Ziurtagiri / akreditazioarekin	3	3	6	5		17

Kuantitatiboki, azpimarratu beharra dago organismo autonomo/entitate publikoek eta toki-administrazioek garatutako prestakuntzaren norainokoa.

Administrazioen zerbitzu publikoetako profesionalentzako (irakasle, osasun-arloko langile eta abarrentzako) berdintasun-arloko prestakuntzari dagokionez, jardunen kopurua txikiagoa izan da, baina xede-biztanle gehiagorengana iritsi dira (hamalau mila profesional baino gehiago prestatu dira 2012an).

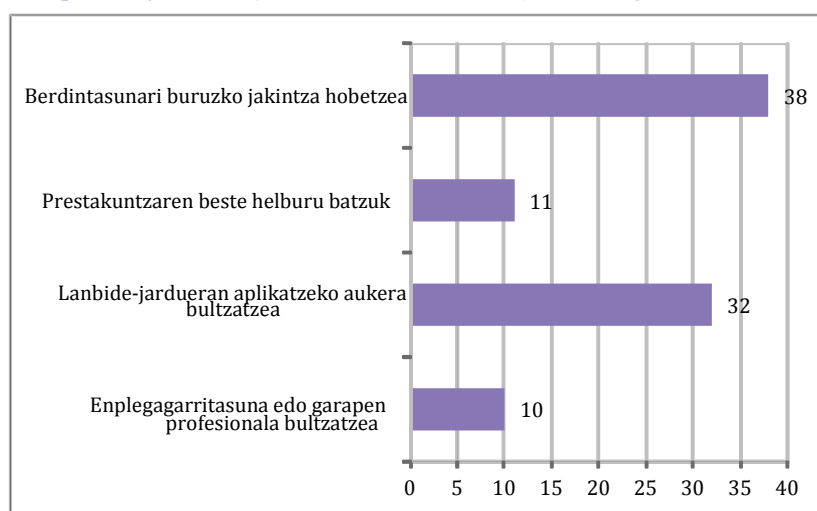
36. taula. Administrazioen zerbitzu publikoetako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua

	Eusko Jaurl.	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Parte hartu duten emakumeak	287	5.592	432	60	488	1.105	7.964
Parte hartu duten gizonak	47	4.952	195	30	178	466	5.868
Guztira ²²	334	10.544	627	90	666	1.571	14.195

Prestakuntza mota horretan ere emakumeak dira nagusi, aldea herritarrei zuzendutako ekintzen kasuan baino txikiagoa bada ere (emakumeak prestakuntza jaso duten profesional guztien % 57,6 izan dira).

Identifikatutako prestakuntza-orduen kopurua ere handiagoa izan da (7.276), eta, kasu horretan, prestakuntza-helburuak ere bai. Izan ere, jardunen % 50,8ren (n=38) helburua parte-hartzaileek beren lanbide-jardueran berdintasun-printzipioak aplikatzea zen (nolanahi ere, jakintza hobetzeko helburu generikoa izan da nagusi, eta aplikatzeko helburuarekin osatu da zenbait kasutan). Kasuen % 31,7tan (n=20), prestakuntza akreditazio edo ziurtagiri bati lotuta zegoen.

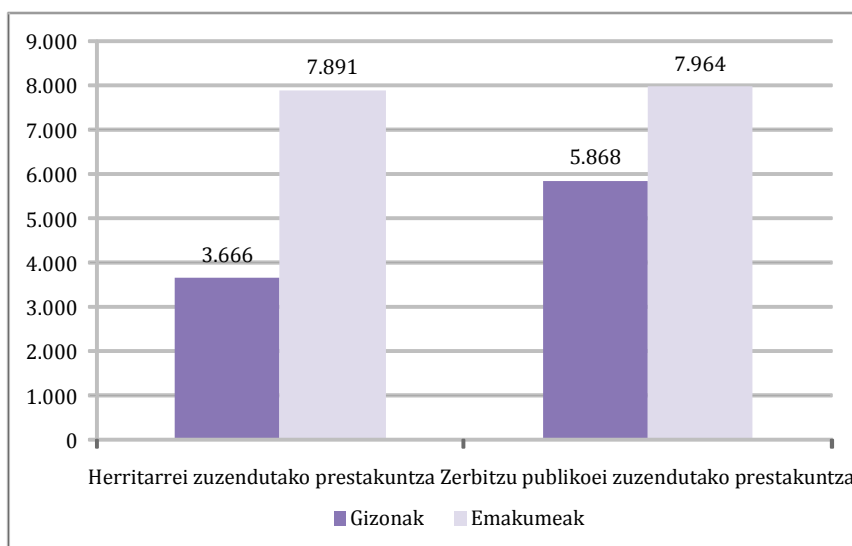
8. grafikoa. Zerbitzu publikoetako profesionalen zuzendutako prestakuntzarako jardunen kopurua (helburu jakin batzuk dituzten jardunak)



²² Zenbait kasutan, ezin izan dira bereizi parte hartu duten emakumeak eta gizonak. Hori dela-eta, batura ez dator bat.

Azpimarratu beharra dago foru-aldundien eta “Beste batzuk” atalean txertatutako UPV-EHUren jardunetan prestatutako profesionalen kopurua.

9. grafikoa. **Herritarrei eta administrazioen zerbitzu publikoetako profesionali zuzendutako prestakuntza-jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua**



2.2.3.2. Sentsibilizazioa

Sentsibilizazio, zabalkunde eta komunikaziora zuzendutako jardunak izan dira ohikoenak berdintasunaren eremuan. Gainera, hainbat jardun mota konbinatu dira: askotan, jardunaldiak, erakusketak, egintzak eta abar izan dira (ekintzen % 32,7), baina materialen sorkuntza eta banaketari ere lotuta egon dira (% 31,7), zabalkunde-kanpainak barnean hartu dituzte (% 29,9k), edota komunikazio instituzional/korporatiboko jarduerak egin dira (% 35,6).

37. taula. **Sentsibilizazio, zabalkunde eta komunikazioko jardueretan parte hartu duten pertsonen kopurua, erakunde motaren arabera**

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Parte hartu duten emakumeak	3.268	671	5.925	3.869	156	13.889
Parte hartu duten gizonak	3.059	462	2.381	1.091	55	7.048
Guztira²³	6.327	1.133	8.306	4.960	211	22.935

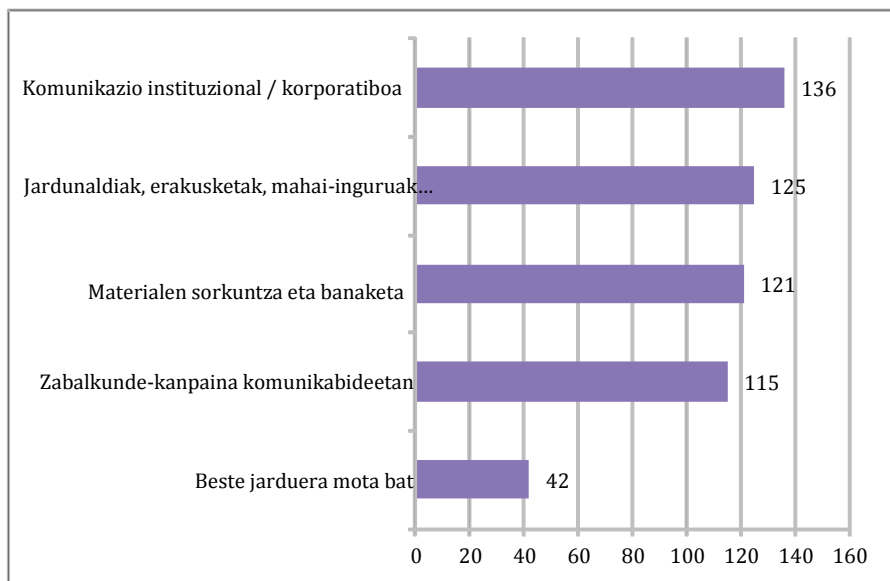
²³ Zenbait kasutan, ezin izan da emakumeen parte-hartzea eta gizonena bereizi. Hori dela-eta, guztizkoa emakumeen eta gizonen banaketak ematen duen zifra baino handiagoa da.

Hogeita hiru mila pertsonak egin dituzte ekintza horiek. Gehienak emakumeak izan dira: informatutako esku-hartzeetan, sentsibilizazio-ekintzen hiru hartzailetik bi emakumeak ziren.

38. taula. Sentsibilizazio-jardunen kopurua, tipologia kontuan hartuta eta erakunde motaren arabera

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Jardunaldiak, erakusketak, mahai-inguruak...	16	11	65	1	28	4	125
Materialen sorkuntza eta banaketa	30	12	49	1	26	3	121
Zabalkunde-kanpainak komunikabideetan	11	21	68	1	9	5	115
Komunikazio instituzional/korporatiboa	27	13	59	1	21	15	136
Beste jarduera mota bat	26	3	4		8	1	42

10. grafikoa. Sentsibilizazio-jardunen kopurua, tipologiaren arabera



2.2.3.3. Informazioa, jakintza eta azterketa

Informazioa lortzera, jakintza hobetzera edo emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako alderdiak aztertzerazuzendutako jardueretan ere helburu espezifiko bat baino gehiago izan da.

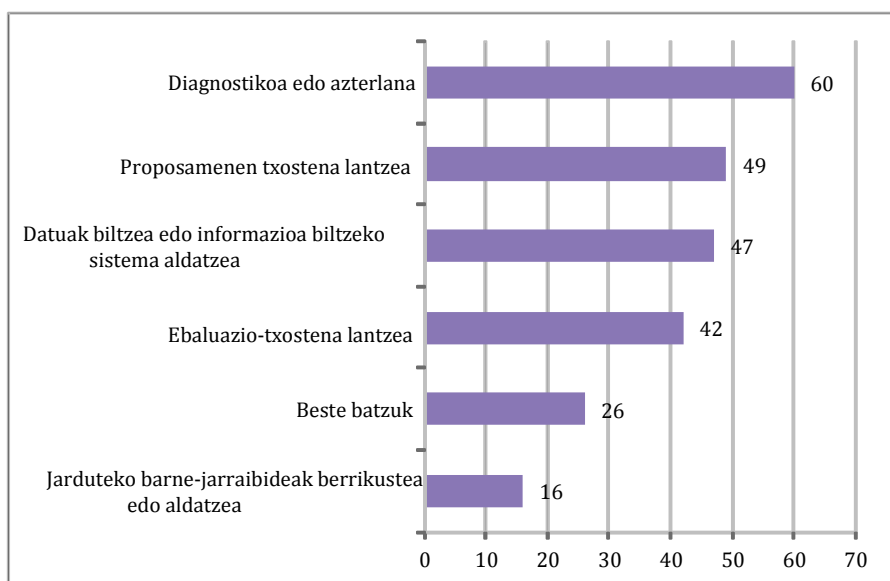
Adibidez, ohikoena diagnostiko edo azterlan bat egitea izan da (horrelako ekintzen % 35,3), eta datuak biltzea, informazioa biltzeko sistema aldatzea, proposamenak egitea eta ebaluazio-txostenak egitea xede zuten jardunak ere ugari izan dira.

Administrazio publikoek jarduteko barne-jarraibideen berrikuspenari eta/edo aldatetari lotutako jardunak, berriz, gutxiago izan dira (% 9,4).

39. taula. **Jarduera jakin batzuetan oinarritutako informazio-, jakintza- eta azterketa-jardunen kopurua, erakunde motaren arabera**

	Eusko Jauriaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Datuak biltzea edo informazioa biltzeko sistema aldatzea	13	14	9		6	5	47
Diagnostikoa edo azterlana	15	12	13		17	3	60
Proposamenen txostena lantzea	13	6	14		13	3	49
Jarduteko barne-jarraibideak berrikustea edo aldatzea	7	2	5		1	1	16
Ebaluazio-txostena lantzea	3	4	20		13	2	42
Beste batzuk	13		2		7	4	26

11. grafikoa. **Informazio-, jakintza- eta azterketa-jardunen kopurua, oinarritzko edukien arabera**



2.2.4. Zerbitzu eta ekipamenduen sorkuntza eta kudeaketa

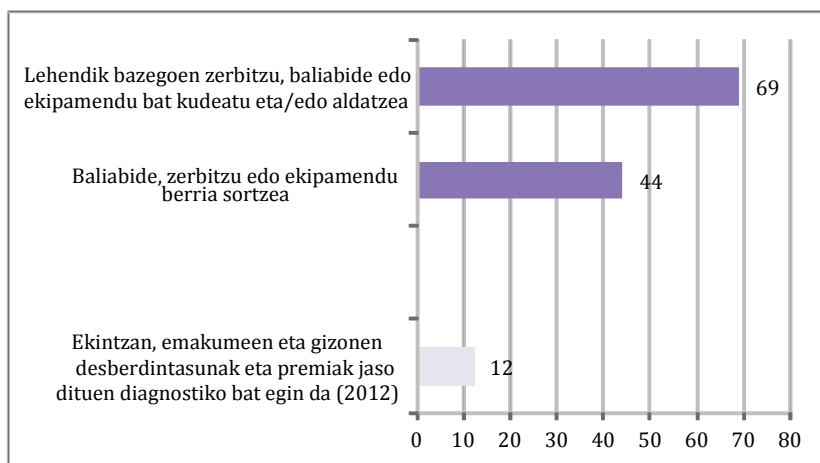
Zerbitzu eta ekipamenduen sorkuntza eta kudeaketa berdintasun-arloko jardun tipologiarik ezohikoena da, eta azpimarratu beharra dago kasu gehienetan (informatutako esku-hartzeen % 63,8tan) lehendik bazegoen zerbitzu, baliabide edo ekipamendu bat kudeatu edo aldatzeko jardunak izan direla. Berri bat sortzeko jardunak, berriz, gutxiago izan dira (% 30,4).

Zerbitzu edo baliabide horiek sortu edo aldatzean emakumeen eta gizonen premiak eta desberdintasunak jaso dituzten diagnostiko gutxi egin dira (informatutako kasuen % 17,4tan).

40. taula. Zerbitzu eta ekipamenduak sortu eta kudeatzeko ekintzen kopurua eta ezaugarriak, erakunde motaren arabera

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Lehendik bazegoen zerbitzu, baliabide edo ekipamendu bat kudeatu eta/edo aldatzea	31	12	15	11	69
Baliabide, zerbitzu edo ekipamendu berria sortzea	16	8	13	7	44
Ekintzan, emakumeen eta gizonen desberdintasunak eta premiak jaso dituen diagnostiko bat egin da (2012)	1	4	4	3	12

12. grafikoa. Zerbitzuak sortu eta kudeatzeko jardunen kopurua



2.2.5. 2012an berdintasun-ekintzen onuradun izan diren entitateak eta pertsonak

2.2.5.1. Ekintzen hartzaile talde nagusiak

Ekintzen lehen sailkapen batean, zuzenean gizarteari zuzenduta egon diren ala hirugarren sektoreko entitateen, entitate mistoen edo administrazioen bitartez jardun den jakin nahi izan dugu. Azterketak agerian utzi duenez, jardun gehienek²⁴ (% 54k) gizartea izan dute azken helburu (gizarte osoa edo zatiren bat), baina administrazioen esparruan egindako esku-hartzeak ere ugari izan dira (% 35,1). Azken hartzaile gisa hirugarren sektoreko entitateak eta agente sozialak izan dituzten jarduerak % 15,5 izan dira, eta jardun mistoak, berriz (gizarteari, oro har, zein administrazio publikoei zuzendutakoak), askoz gutxiago (% 4,6).

41. taula. **Jardunen kopurua, azken hartzaileak kontuan hartuta eta erakunde motaren arabera**

Jardunen azken hartzaileak	Eusko Jaurlaritza	Foru - Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Gizartea	132	77	188	1	90	7	495
Hirugarren sektoreko entitateak	47	20			50		142
Entitate mistoak	11	2	12		17		42
Administrazioak	118	28	20		138	18	322

2.2.5.2. Ekintzen onuradunak

Halaber, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko egindako jardun horiek kolektibo jakin batzuetara zuzenduta egon diren, beste desberdintasun-aldagai batzuei lotutako alderdiak landu dituzten edota ezaugarri bereziak dituzten kolektiboak kontuan hartu dituzten aztertu da.

2012an informatutako lau esku-hartzetik bat espezifikoki emakumei zuzenduta egon da (% 25,1). Espezifikoki gizonei zuzendutakoak, berriz, askoz gutxiago izan dira (% 9,5; n=87). Espezifikoki transgenero/transexualei zuzendutako ekintzak oso gutxi izan dira (8 ekintza, hau da, guztien % 0,9). Horietako gehienak foru-administrazioek eta organismo autonomoek/entitate publikoek egin dituzte.

²⁴ Jardun batzuek hartzaile mota bat baino gehiago izan ditzakete, eta, horregatik, guztizko kopurua % 100 baino gehiago da.

42. taula. **Espezifikoki gizonen, emakumeen eta transgenero/transexualei zuzendutako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera**

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Emakumeak	54	15	111	1	48	229
Gizonak	21	4	50		12	87
Transgenero/transexualak	1	3			4	8

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko jardunen xede izan diren beste kolektibo batzuei dagokienez, gazteei zuzendutako jardunak izan dira ugariak (guztien % 7,6). Edonola ere, kolektibo guztiak (adinekoak, etorkinak, errenta txikikoak, desgaituak eta abar) izan dira 20 jardun baino gehiagoren xede, homosexualak izan ezik (12 esku-hartze horien kasuan).

43. taula. **Kolektibo espezifikotan oinarritutako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera**

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Gutxiengo etnikoak	2	1	5		12		20
Etorkinak	1	1	18		14		34
Desgaituak	9	7	7		6		29
Gazteak	11	6	38	1	12	1	69
Adinekoak	6		13		13		32
Errenta txikiko pertsonak	2	2	8		8		20
Homosexualak	2	1	2		7		12

Kolektibo espezifikoei zuzendutako ekintzak kontuan hartzeaz gain, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko esku-hartzeetan berdintasuna beste aldagai batzuen arabera landu den aztertu da.

Aztertutako ezaugarrien artean, adina izan da ekintzetan gehien kontuan hartu dena. Zehazki, 2012an informatutako ekintza guztien % 6tan aztertu da alderdi hori.

Sexu-aukeraren arabera desberdintasunak desagerrarazi edo murrizteko helburua 24 esku-hartzetan identifikatu da 2012an (aztertutako gainerako aukeren kasuan baino gutxiago).

44. taula. **Emakume eta gizonen lotutakoak bestelako berdintasun-helburuetara zuzendutako jardunen kopurua, erakunde motaren arabera**

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Mankom., kuadrillak, partzuergoak, Eudel	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Guztizko orokorra
Adina	7	3	35	1	9	55
Klase soziala	1	1	23	1	7	33
Sexu-aukera	1	3	15	1	4	24
Desgaitasuna	4	5	8	1	10	28
Etnia eta/edo arraza	4	2	11	1	17	35
Jatorrizko nazionalitatea	3	1	11	1	9	25

2.2.6. Ekintzetan erabilitako egokitze-neurriak

Jakin nahi izan da, halaber, berdintasuna sustatzeko ekintza horiek zer neurritaraino hartu dituzten kontuan zenbait alderdi, hala nola bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea edota aniztasunera egokitzea (aniztasun funtzionala, kultura-aniztasuna eta abar).

2012ko emaitzek diotenez, jardunen % 11,8tan (n=108), uztartzeko neurriak txertatu dira (haur edo mendekoentzako arreta, ordutegiak eta abar kontuan hartuta). Desgaituen edo etorkinen kolektiboetara egokitzeko neurriak, berriz, neurri txikiagoan hartu dira kontuan (jardunen % 5,7tan eta % 1,2tan, hurrenez hurren).

45. taula. Kolektibo jakin batzuetara egokitzeko neurriak biltzen dituzten jardunen kopurua, erakunde motaren arabera

	Eusko Jaurlaritza	Foru Aldundiak	Toki Admin.	Organismo autonomoak, entitate publikoak	Beste batzuk	Guztizko orokorra
Desgaituen kolektibora egokitzea	9	11	18	13	1	52
Etorkinen kolektibora egokitzea		3	6	2		11
Beste kolektibo batzuetara egokitzea	11	2	4	1		18

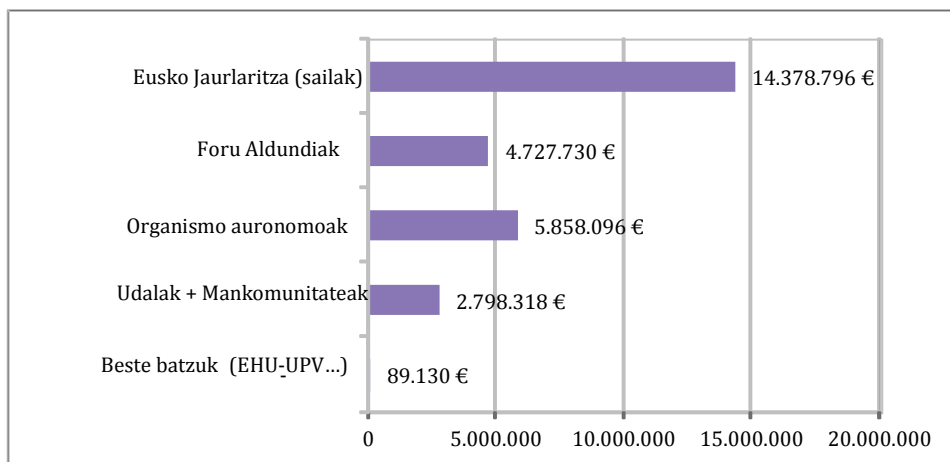
2.2.7. Esku-hartzeen kostua

Esku-hartzeen kostua aztertzeko zailtasunen eta mugen ondorioz²⁵, administrazio publikoek berdintasun-arloan egiten duten gasturako hurbilketa bat egiteko aukera baino ez du ematen bildutako informazioak.

Lehenik eta behin, adierazi beharra dago 2012an informatutako ekintzen kostu orokorra hogeita zortzi milioi euro ingurura iritsi dela (aurrekontu izendatu gisa hemeretzi milioi euro baino gehiago identifikatu dira). Kostuak identifikatuta dituzten esku-hartzeei dagokienez (382 izan dira, eta kontuan hartu behar da arestian aipatutako identifikazio-zailtasunez gain jardun batzuetan erakundeetako langileek egindako lana baino ez dela kontuan hartu, eta, beraz, ez direla kostuak jaso), batez besteko kostua hirurogeita hamahiru mila euro inguru izan da.

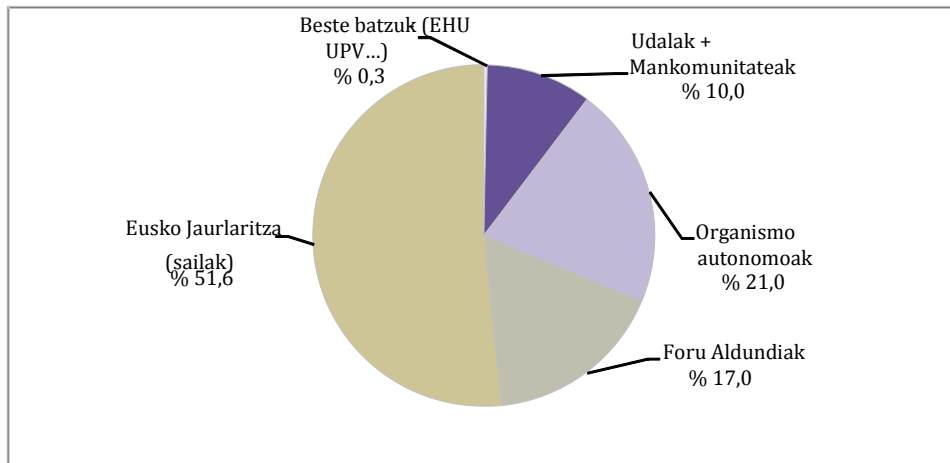
Kostu orokorreari dagokienez, identifikatutako guztien % 51,62 Eusko Jaurlaritzaren sailei dagokie, eta, beraz, erakunde tipologia hori izan da berdintasunaren arloan betearazitako aurrekonturik handiena izan duena. Horren atzetik, organismo autonomoak/entitate publikoak (% 21,03, eta kontuan hartu behar da Emakundek epigrafe honetan duen eragina) eta foru-aldundiak (% 16,97) kokatu dira.

13. grafikoa. Informatutako jardunen guztizko kostua, erakunde motaren arabera



²⁵ Askotan, erakundeek ez dakite zenbatekoa izan den, zehatz-mehatz, jardunaren kostua, edota ez dago informaziorik jakiteko kostuaren zer zati bideratu den berdintasuna sustatzera (esku-hartzeak beste helburu batzuk dituzte eta kostuak banakatuta ez daudenean).

14. grafikoa. **Jardunen kostuaren banaketa, urtearen eta erakunde motaren arabera**



Informazioa eman duten entitateek berdintasunera bideratutako zifren aurkezpen orokor honetan, kosturik handieneko ekintzen adibide batzuk emango ditugu.

Adibidez, Eusko Jaurlaritzaren sailetan, honako jardun hauen guztizko kostua 11.199.151 € izan da (guztizkoaren % 77,9):

- Justizia eta Herri Administrazio Sails: doako asistentzia juridikoa genero-indarkeriaren biktimak izan diren emakumeentzat (1.580.996 €)
- Osasun eta Kontsumo Sails: Telelaguntza Zerbitzu Publikoa adinekoentzat eta mendekoentzat (5.000.000 €); telelaguntza erabiltzen duten pertsonen osasun-jarraipenerako sistema bat zehaztu eta abian jartzea (230.000 €); droga-mendetasunak emakumeengan eta gizonengan dituen ezaugarri bereziak aztertzea (166.101 €); gizarte-arreta mendekoen programa eta komunitate terapeutikoetan, kontratatzeko diskriminazio positiboa barne (290.938 €); egoitza-unitate soziosanitarioak eskuragarri izatea, emakumeen premiak kontuan hartuta (1.802.000 €); udalerrietan koordinazio soziosanitarioko protokoloak garatzea (168.545 €).
- Enplegu eta Gizarte Gaietako Sails: Gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko erabilitako laguntzak, hala nola lanaldi-murrizketa eta eszedentzia (1.277.953 €); 3 urtetik beherako haurren zaintzaileak kontratatzeko uztartze-laguntzak (220.970 €); prostituzioa babesteko proiektuetarako diru-laguntza hirugarren sektorean -GIB eta STIei aurrea hartzeko Nahikari Programa, esku-hartze psikosozialeko programak eta abar- (133.884 €); gizarte-bazterkeriako egoeran dauden emakumeei zuzendutako proiektuetarako diru-laguntza hirugarren sektorean (327.764 €).

Foru-aldundien kasuan, identifikatutako guztizko zenbatekoaren % 64,01 (3.026.304 €) eramán dute honako esku-hartze hauek:

- Emakumeen eskubideak eta ahalduntzea babestera zuzendutako proiektuen sustapena (223.000 €); emakumeen elkarreentzako baliabideen zuzkidura (420.000 € eta 200.000 €); udalentszako eta udal txikientszako baliabideen zuzkidura berdintasuna sustatzeko (175.000 € eta 105.000 €); genero-indarkeriaren biktimeentszako arreta psikologiko eta orientazio juridikoko zerbitzua (511.140 € eta 554.280 €); lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko laguntzak, emakumeei eta gizonei zuzenduak (95.137 €); emakumeak lan-munduan txertatzeko jardunak (106.098 €); tratu txarren biktimeak izan diren emakumeentszako harrera-zentroa (636.649 €)...