Arabako Batzar Nagusiak
Juntas Generales de Álava

Bat eginda!
Juntas!

ARABAKO BATZAR NAGUSIAK

II. BERDINTASUN PLANA

AURKIBIDEA

1. SARRERA 1
2. ARAU ESPARRUA ETA PRINTZIPIO OROKORRAK 4
3. EBALUAZIORAKO ETA DIAGNOSTIKORAKO EKARPENAK 9
4. II. PLANAREN EGITURA ETA HELBURUAK 11
5. II. BERDINTASUN PLANA 12
   5.1. I. ARDATZA: GOBERNU ONA 12
   5.2. II. ARDATZA: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA 21
   5.3. III ARDATZA: GIZARTE ANTOLAKETA BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA 24
   5.4. IV ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK 27
6. PLANAREN SUSTAPENA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA 29
   6.1. BERDINTASUN TALDEA 29
   6.2. JARRAIPENERAKO PROZEDURA 29
   6.3. EBALUAZIORAKO PROZEDURA 29
   6.4. BALIABIDE EKONOMIKOAK 30

1. SARRERA

ARABAKO BATZAR NAGUSIAK Arabako Lurralde Historikoko herritarren ordezkaritzarako eta partaidetzarako organo gorena dira. 1463. urtean eratu ziren, eta Europako parlamenturik zaharrenetakoa dira.

Arabako Batzar Nagusiek, gaur egun, Prado kaleko 32. zenbakian garatzen dute beren jarduera, eta bertan daude Idazkaritza Nagusia eta Presidentetzaren eta Batzarkide Taldeen bulegoak eta bilera gelak. Batzorde Aretoan eta, intentsitate handiagoz, Vitoria-Gasteizko Probintzia plazako Foru Jauregiko Osoko Bilkuren Aretoan eztabaidatu, aberastu eta onartzen dute prokuradoreek foru araudia eta Foru Gobernua kontrolatzeko eta bultzatzeko ekimenak. Ekimen parlamentario horiek gai jakin batzuei buruzko erabakiak hartzetik legegintzako erabakietaraino hartzen dituzte.

Arabako Batzar Nagusiek ahalmen arautzailea dute, ahalmen horren emaitzak ebaluatzen dituzte, diputatu nagusia aukeratzen dute, lurralde historikoko aurrekontuak onartzen dituzte, foru aldundiaren jarduna kontrolatu eta bultzatzen dute, eta legeek esleitutako gainerako eskumenak dituzte. Bereziki, Ganberak foru arauak eztabaidatzeko eta onartzeko ahalmena du, arau horiek izanik legeria nagusia Euskal Herriko Autonomia Estatutuak eta Lurralde Historikoen Legeak esleitutako gaietan. Foru arauek foru erakundeak, urteko aurrekontuak, zerga araubidea, obra eta zerbitzu publikoak eta antolaketa politiko-administratiboa arautzen dituzte, besteak beste.

Berdintasunari buruzko araudiaren azken aldaketek Batzar Nagusiei egitura bat edukitzeko betebeharra ezartzen diete berariaz, langile espezializatuekin, behar besteko baliabideekin eta posizio organiko egokiarekin, bakoitzaren erakundean berdintasun politikak garatzeko. Berdintasun politikak *ad intra* garatzeaz gain, hau da, berdintasun plan bat onartu beharraz gain, araudi berriak foru parlamentuei eskatzen die neurri egokiak hartzeko, beren baitan sortzen diren elementu arauemaileek generoaren araberako eragina ere ebalua dezaten; hau da, berdintasunaren alde *ad extra* ere egin dezaten.

Lan hori guztia egiteko, Batzar Nagusietako Idazkaritza Nagusiko emakumeen eta gizonen babesarekin, Batzar Nagusietako 51 prokuradoreak dira, Arabako herriaren ordezkari hautetsi diren heinean, Ganbera honen borondatearen eraketan eta adierazpenean esku hartzen dutenak, diskurtsoak artikulatuz, galderak edo zuzenketak eginez eta foru araudia onartuz.

Aipamen berezia merezi du, hainbeste mendetako historiaren ondoren, emakume prokuradoreen kopuruak; izan ere, ez existitzetik edo hutsaren hurrengoa izatetik, eserlekuen %50 ingurukoa izatera igaro da, irudi parekideago bat eskainiz, ordezkatzen duten arabar gizartearen gero eta antz handiagoa duena.

Horri dagokionez, Nazio Batuen Batzar Nagusiko presidenteak esandakoa ekarri nahi dugu hona, hau da, "*emakumeek politikan parte hartzeak egonkortasun ekonomikoa sustatzen du eta erakundeak indartzen laguntzen du*". Era berean, hark dioenez, "*frogatuta dago, halaber, parlamentuetan emakumeen ordezkaritza handiagoa izateak ziurtatzen duela lege diskriminatzaileen erreformetan aurrera egitea, eta osasunean, hezkuntzan eta babes sozialean, esaterako, inbertsio handiagoa egitea*". Iturria: NBE: Emakumeak boterean, hausnartzeko ekitaldi bat. (2019ko martxoaren 14a). AmecoPress [Web]. Hemendik berreskuratua: : https://amecopress.net/ONU-Mujeres-en-el-poder-un-evento-para-reflexar37

GANBERAREN OSAERAREN BILAKAERA

LEGEGINTZALDIA	EMAKUMEAK	GIZONAK
1999-2003	9	42
2003-2007	14	37
2007-2011	22	29
2011-2015	26	25
2015-2019	23	28
2019-2023	28	23
2023-2027	22	29

Arabako Batzar Nagusiek genero berdintasunaren aldeko konpromiso sendoa erakutsi dute, 2021ean 2022-2025 Berdintasun Plana eginez, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak xedatzen duen bezala.

Arau horrek botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzen ditu, baita bizitzaren eremu guztietan aukera eta tratu berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzeko eta posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzeko neurriak arautzeko beharra ere.

Berdintasun Plana EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean ezarritakora egokitu zen, erreferentziazko esparru gisa hartuta genero ikuspegia erakundearen gobernantzan txertatzea eta berdintasunaren arloko esku hartze publikorako orientabideak, hiru ardatzetan egituratuta: emakumeen ahalduntzea, eskubide sozialak eta ekonomikoak bermatzea ekonomiak eta gizarte antolamendua eraldatuz, eta, azkenik, emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak ahalbidetzea.

Berdintasun Planak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurri zehatz eta eraginkor batzuk jaso zituen, kanpora bideratutako jarduerari eta erakundearen barne funtzionamenduari dagokienez, eta Arabako Batzar Nagusietako politikariek eta langileek adostu zituzten neurri horiek.

2025eko abenduan lehen Berdintasun Plana amaitu zenean, horren ebaluazioa eta diagnostiko berri bat egin ziren, II. Berdintasun Plana egiteko oinarri izateko; Plan honek lau urteko indarraldia izango du 2026ko urriaren onartu zenetik, eta plana diseinatzeko orientazio gisa, EAEko VIII. Planean ("EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategia") jasotako ardatz edo esparru estrategikoak erabili dira: Gobernu ona, Emakumeen ahalduntzea, Gizarte antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria, eta Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak.

2. ARAU ESPARRUA ETA PRINTZIPIO OROKORRAK

Martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik gabe Bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duenak, testu bakar batean bateratzen ditu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean jasotako **lege xedapenak** eta lege horretan egindako aldaketak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legearen eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea Sortzeari buruzko Legea aldatzen dituen otsailaren 16ko 3/2012 Legearen arabera.

Dekretu horrek, **3. artikuluan**, euskal botere publikoen jarduera gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzen ditu, zeinak erreferentziatzat hartu diren Arabako Batzar Nagusietako II. Berdintasun Plana diseinatzeko:

1. Tratu berdintasuna.

Debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, hala zuzenekoa nola zeharkakoa, edozein delarik ere diskriminatzeko erabilitako modua.

Lege honen ondorioetarako:

a) Zuzeneko diskriminazioa dago pertsona bati, antzeko egoeran egonda, beste bati baino tratu txarragoa ematen zaionean, eman zaionean, edo eman lekiokeenean, haren sexua dela-eta edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta; esaterako, haurdun egotea edo ama izatea. Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatu ahal izatea sexuan oinarritutako zuzeneko diskriminaziotzat jotzen dira sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.

b) Zeharkako diskriminazioa dago egintza juridiko, irizpide edo praktika batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo jardunbide hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean.

c) Ez dira sexuan oinarritutako diskriminaziotzat joko justifikazio objektiboa eta zentzuzkoa duten neurriak, emakumeei eta gizonei tratamendu ezberdina ematea badakarte ere. Neurri horien artean helburu hauek dituztenak sartu behar dira: emakumeentzako ekintza positiboa, sexuei arrazoi biologikoengatik babes berezia eman beharra, eta gizonek etxeko lanetan, pertsonen zaintzan eta tratu eta aukera berdintasunaren aldeko lanean parte har dezaten sustatzea.

EAEko botere publikoek diskriminazio anizkoitzari aurre egingo diote, eta emakumeen edo emakume taldeen oinarrizko eskubideak benetan gauzatzen direla bermatuko dute, emakume horiek bereizkeria egoerak sor ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tartean direnean, hala nola arraza, kolorea, jatorri etnikoa edo soziala, hizkuntza, erlijioa, kultura, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritziak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, familia eitea, desgaitasuna, adina, sexu joera sexu edo genero identitatea, genero adierazpena, landa eremukoa izatea, migratzailea, errefuxiatua, seropositiboa, guraso bakarra izatea edo beste edozein baldintza edo egoera pertsonal, sozial edo administratibo.

2. Aukera berdintasuna.

EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte berma dadin emakumeek eta gizonek benetan era berean baliatzen dituztela eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, laboralak, sozialak, kulturalak, ingurumenekoak eta arauetan aitor lekizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak, barne dela boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea. Lege honen ondorioetarako, aukera berdintasuna ezarri behar da, alde batetik, boterea, baliabideak eta onurak eskuratzeko abiapuntu edo hasierako baldintzetan, eta, bestetik, horiek guztiak baliatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzetan.

EAEko botere publikoek irisgarritasun unibertsala ere bermatuko dute, oztoporik edo eragozpenik egon ez dadin lege honen bidez arauturiko eskubideak baliatzeko eta baliabideak erabiltzeko, betiere oztopo horiek ezabatu beharrekoak baldin badira irisgarritasuna sustatzeari buruzko legediaren arabera. Horretarako, behar diren neurriak hartuko dituzte baliabideetan, zerbitzuetan eta prozeduretan arrazoizko doikuntzak egiteko, bat etorriz Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioan eta aplikatzekoak diren beste nazioarteko itunetan ezarritakoarekin.

3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea.

EAEko botere publikoek beren politika eta ekintzetan txertatuko dute, zeharka, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren forma guztiak prebenitzeko, artatzeko eta desagerrarazteko helburua, kontuan harturik emakumeen eta gizonen desberdinkeriaren adierazpenik muturrekoena dela.

Halaber, EAEko botere publikoen lehentasuna izango da emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak erabat artatzea, suspertzea eta onbideratzea.

4. Dibertsitatea eta diferentzia errespetatzea.

Botere publikoek beharrezkoak diren neurri guztiak abiaraziko dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespeta daitezen, batetik, gizonen eta emakumeen artean dauden aldeak eta dibertsitatea biologiari, bizi baldintzei, jomugei eta beharrizanei dagokienez; eta, bestetik, emakumeen eta gizonen kolektiboen barruan dauden diferentziak eta dibertsitatea.

5. Genero ikuspegia txertatzea.

EAEko botere publikoek genero ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, haietan guztietan ezar dadin desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra.

Lege honen ondorioetarako, hau da genero ikuspegia txertatzea: sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan diferenteak, eta, horretarako, desberdinkeriak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduera espezifikoak gehitzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, betearazteko eta ebaluatzeko fase guztietan.

6. Ekintza positiboa.

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatze aldera, botere publikoek neurriak hartu behar dituzte, espezifikoak eta aldi baterakoak, bizitzaren eremuetan sexuan oinarritutako egitatezko desberdinkeriak desagerrarazteko edo murrizteko.

7. Generoaren araberako rolak eta estereotipoak ezabatzea.

EAEko botere publikoek generoaren araberako rol sozial eta estereotipoak desagerraraztea sustatu behar dute; izan ere, rol eta estereotipo horiek emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriaren oinarri dira, eta haien arabera esleitzen zaie emakumeei etxeko eremuaren ardura, eta gizonei, berriz, eremu publikoarena, balorazio eta aitorpen ekonomiko eta sozial oso ezberdinak emanez. Zehazki, etxeko lanen eta zaintza lanaren aitorpena sustatu behar dute, politika publikoen elementu nagusi gisa. Baita ere, enpleguaren arloan gertatzen den segregazio horizontalari aurre egiteko, lanen balorazio desberdinari helduko diote.

8. Ikuspegi intersekzionala txertatzea.

EAEko botere publikoek ikuspegi intersekzionala sustatu behar dute beren politika publikoetan, eta horrek esan nahi du, lege honen ondorioetarako, kontuan hartu behar dela nola sexuak edo generoak harremana duen 3.1 artikuluaren azken atalean aipatutako gainerako faktoreekin, maila askotan eta maiz aldi berean, nola sortzen diren identitate gainjarriak eta intersekzionatuak, bai eta egoera eta botere eta zapalkuntza ardatz desberdinak eta elkarri lotutakoak ere.

9. Sexu edo genero identitatearen, sexu orientazioaren, gorputz autonomiaren eta autodeterminazioaren garapen askea.

Emakumeen eta gizonen berdintasun benetakoa eta eraginkorra sustatzeko, , botere publikoek, alde batetik, sexu eta/edo genero identitatearekin eta genero orientazioarekin erlazionatutako diskriminazioak bizitzaren alor guztietatik desagerrarazteko neurriak hartu behar dituzte, eta, beste batetik, beharrezko politika publikoak garatu behar dituzte pertsona guztien, eta bereziki emakume guztien, gorputz autonomia eta autodeterminazioa bermatzeko eta, bereziki, sexu eta ugalketa eskubideak balia ditzaketela ziurtatzeko, diziplina anitzeko ikuspegi integral batetik.

10. Ordezkaritza orekatua.

EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte erabakiak hartzeko esparru guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko, guztiek gaikuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

Ordezkaritza orekatuaren printzipioa aplikatuko da, alde batetik, epaimahaiak, hautaketa epaimahaiak eta pertsona anitzeko bestelako administrazio organoak eratzerakoan, eta, bestetik, kargu publikoak, sozietate publikoen administrazio kontseiluetako kideak eta EAEko sektore publikoa osatzen duten entitateen gobernu organoetako kideak izendatzerakoan.

Pertsona anitzeko administrazio organoei dagokienez, eta lege honen ondorioetarako, ordezkaritza orekatua dagoela ulertuko da lau kidetik gorako organoetan sexu bakoitzeko kideek %40ko ordezkaritza dutenean gutxienez. Gainerako kasuetan, berriz, bi sexuek ordezkaritza dutenean.

Salbuespen gisa, baldin eta dagokion instituzio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumena duen organo edo erakundeak aldeko txostena ematen badu, justifikatuta egongo da ordezkaritza orekatuaren irizpidea ez aplikatzea pertsona anitzeko administrazio organoetan, betiere kasu hauetan:

a) Objetiboki frogatzen denean organo horri dagokion erreferentziazko sektorean edo eremuan sexu jakin bateko pertsonen presentzia %40tik beherakoa dela. Halakoetan, bermatu egin beharko da, edonola ere, ordezkaritza txikieneko sexuko pertsonek organo hartan izango duten ordezkaritza erreferentziazko sektore edo eremuan duten presentziaren proportzionala dela gutxienez, salbu eta hurrengo ataletan azaldutako inguruabarretako bat gertatzen bada.

b) Emakumeek organoan duten ordezkaritza %60tik gorakoa izanik, egokitzat jotzen denean emakumeek ordezkaritza handiagoa izatea, erabakiak hartzeko eremuetan ordezkaritza txikiegia izatearen ondorioz historikoki izan duten desberdinkeria egoera zuzentze aldera.

c) Objektiboki frogatzen denean sexu jakin batekoen artean ez dagoela behar adina pertsona organo hartan parte hartzeko gaitasun, trebakuntza eta prestakuntza egokia dutenak, edo, behar adina egonda ere, ezin dutenean organo horretan parte hartu, behar bezala justifikatutako arrazoiren bat dutelako.

d) Dagokion organoko kideak karguaren arabera izendatzen direnean edo izendapen hori instituzio edo erakunde batek baino gehiagok egin behar duenean. Halakoetan, ordezkaritza orekatuaren irizpideari eutsi beharko zaio, erakunde berak izendatutako pertsonen taldeari dagokionez, aurreko ataletan bildutako kasuetako bat aplikatzekoa denean izan ezik.

11. Lankidetza, koordinazioa eta nazioartekotzea.

EAEko aginte publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan elkarlanean aritzeko eta beren jarduerak koordinatzeko betebeharra dute, haien esku hartzeak eraginkorragoak izan daitezen eta baliabideen erabilera arrazionalarekin bat etor daitezen.

Orobat, sustatu egin behar dute garapenerako lankidetzako politiketan genero ikuspegia txerta dadin eta berdintasun politikak nazioartekotu daitezen, ezagutza eta baliabideak erakartzeko eta trukatzeko eta Euskal Autonomia Erkidegoa nazioarteko ekintzan nabarmen kokatzeko, garapen jasangarriko nazioarteko agendaren helburu globala betetze aldera sexuen arteko berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea lortzeari dagokionez. Hori guztia, mundu globalizatu batean emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriaren arazo unibertsalari aurre egiteko funtsezko bide gisa.

12. Emakumeen ahalduntzea.

EAEko botere publikoek baldintzak ezarri behar dituzte eta behar diren egokitzapenak egin behar dituzte emakumeak ahalduntzen laguntzeko, emakumeen dibertsitatea kontuan hartuta.

Lege honen ondorioetarako, emakumeen ahalduntzea da emakumeek emakume izateagatik jasaten duten desberdinkeria eta diskriminazio egoera estrukturalaz jabetzeko egiten duten prozesua, banaka zein kolektiboki, bai eta beren bizitzei buruzko erabaki estrategikoak hartzeko eta bizitzaren zenbait alderditan generoan oinarritutako desberdinkeria eta diskriminazioa sendotzen eta iraunarazten duten egiturak eta erakundeak eraldatzeko aukera emango dieten eskumena, boterea eta kontrola eskuratzeko prozesua ere.

13. Gizonen inplikazioa.

EAEko botere publikoek, zeharka eta ekintza espezifikoen bidez, berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako gizonen kontzientziazioa, erantzukizuna, parte hartzea eta inplikazioa sustatu behar dituzte, bai eta berdinzaleak ez diren maskulinitateak auzitan jartzea eta desagerraraztea ere. Hori guztia, emakumeak ahalduntzeko lehentasunezko lana indartzeko eta osatzeko, eta pertsona guztien giza garapenerako eta justizia soziala eta berdintasuna lortzeko bide gisa.

14. Parte hartzea.

EAEko botere publikoek, politika publikoak garatzerakoan, talde feministen eta emakume taldeen, eragile sozialen eta, oro har, herritar guztien partaidetza eta elkarrizketa bultzatu behar dute; hala, beste partaidetza eredu bat faboratuko da, demokratikoagoa, taldeen ekarpenei legezkotasun handiagoa emango diena eta haien ekarpenek benetako eragina izatea erraztuko duena. Horretarako, parte hartzeko gune eta bitarteko egokiak sortuko edo egokituko dira, irisgarritasun unibertsala bermatuko dutenak.

15. Berrikuntza, gardentasuna eta kontu ematea.

EAEko botere publikoek berdintasun politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatu behar dute, eta gardentasuna eta herritarrei kontu ematea bermatu, baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen zaion azaltzeko.

16. Hizkuntza eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea.

EAEko botere publikoek bermatu behar dute hizkuntza eskubideak baliatzen direla eta euskararen erabilera sustatzen dela emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan. Horretarako, berdintasun politikak garatzeko orduan, ziurtatuko dute, beste neurri batzuen artean, interesdunak aukeratutako hizkuntza koofizialean ematen direla zerbitzuak, herritarrentzako prestakuntza, partaidetza eta sentsibilizazio jardueretan hizkuntza eskubideak bermatzen direla, eta langile eta profesionalentzako jardueretan euskararen erabilera sustatzen dela.

Proiektu hau egiteko, ZUBIZARRETA CONSULTING S.L.-ren aholkularitza izan dugu, Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundeak Homologatutako Aholkularitza Enpresa gisa, berdintasunaren arloan laguntza teknikoa emateko.

3. EBALUAZIORAKO ETA DIAGNOSTIKORAKO EKARPENAK

Berdintasun Plana 2022tik aurrera garatu zen, eta hainbat neurri inplementatu ziren, bai kanpora bideratutako jarduerari dagokionez, bai erakundearen barne funtzionamenduari dagokionez, eta planteatutako neurrien %87 garatu ziren guztira.

Plan berria diseinatu aurretik, aurrekoa ebaluatu eta egungo egoeraren diagnostikoa egin da, haren garapena bultzatu duen Berdintasun Taldearen, plantillaren eta alde politikoaren (prokuradoreak) iritziak jasoz. Atal honetan, bi txostenetan ateratako ondorioen laburpen bat erakusten da.

Lehenik eta behin, Planaren inplementazioari buruz egindako **ebaluazioan**, **ondoen baloratutako alderdia** Berdintasun Taldean egindako lana da, baina izandako aldaketei buruzko pertzepzioa askotarikoa da: gizon batzuk ikusten dira berdintasunari buruzko prestakuntzetan, aldaketak sumatzen dira hizkuntza inklusiboaren erabileran eta indarkeria matxisten aurkako konpromiso publikoaren ikusgarritasunean, eta genero ikuspegia finkatzen da errutina administratiboetan.

Berdintasun Taldetik hainbat arlo hobetzeko **proposamenak** jaso dira:

- **Erakundearen kultura:** berdintasuna estrategietan eta aurrekontuetan irizpide transbertsal gisa txertatzea, gizonen eta emakumeen aurrean jarrera desberdinen normalizazioaz jabetzea, sororitatea, eta beste erakunde batzuekiko lankidetza esku hartzeko estrategia gisa lantzea.
- **Komunikazioa:**
    - Barne mailan, Planaren zabalkundea, adibidez, jardunaldi baten bidez, pertsona guztiek barne hartzaile gisa ezagutu dezaten; egiten ari diren jarduerei buruzko informazioa eta ekarpenak jasotzea ahalbidetuko duten mekanismoak txertatzea.
    - Kanpoan, berdintasunerako lana ikusaraztea, organo eta ekitaldietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua bermatuz, ganberaren jarduera genero ikuspegiarekin aztertuz eta berdintasunean egindako lanaren aitorpen instituzionala bultzatuz; eta beste parlamentu batzuekin lanean jarraitzea.
- **Prestakuntza:** prestakuntza profil desberdinak kontuan hartuta egitea, eta bereziki berdintasun taldeari zuzenduta.
- **Berdintasun Taldea:** berdintasun planaren jarraipena eta ebaluazioa sistematizatzea, dedikazio denbora handitzea eta urtean egin beharreko lana antolatzea.
- **Kontziliaziorako barne politikak:** dauden politikak eta ordutegi malgutasuna berrikustea.

Bigarrenik, egindako **Diagnostikotik** informazio hau lortu da:

A) Plantillaren irudi orokorra, datuak eta aztertutako dokumentazioa oinarri hartuta

- Plantilla osoa 16 pertsona dira, 10 emakume (%63) eta 6 gizon (%37), eta datu horiek plantilla feminizatua erakusten dute, azken lau urteetan emakumeen presentzia pixka bat jaitsi den arren.
- Plantillaren %69k 50 urte edo gehiago ditu: emakumeen %70 eta gizonen %67 adin horietan daude. 60 eta 64 urte bitarteko adin tartean hiru emakume daude.
- Plantillaren %50ek 15 urte baino gehiagoko antzinatasuna du (emakumeen %60 eta gizonen %33).
- Emakumeak erakundearen maila guztietan daude, baina maskulinizazioa ikusten da teknikari eta langileetan, eta feminizazioa maila taktikoko eta administrazioko langileetan. Maila estrategikoko postu bakarra emakume batek betetzen du.
- Langile guztiak funtzionarioak dira, gehienak finkoak, eta ez dago sexuaren araberako alderik bitarteko langileei dagokienez.
- Telelanaren politika definituta dago, eta une honetan gizonek hartzen dute neurri handiagoan.

B) Esku hartzeko neurriei buruzko proposamenak, iritzi galdetegietatik eta elkarrizketetatik jasoak

Erakundeari kontratu bidez lotutako langileak: zerbitzu enpresetako plantilla eta langileak:

- Prestakuntza, bereziki gizonei zuzendutako prestakuntza.
- Hobekuntzak kontziliazioan.
- Komunikazioa.
- Inplementatutako neurriei jarraipena ematea.

Alde politikoa: prokuradoreak:

- Prestakuntza eta sentsibilizazioa.
- Plana pertsona preskriptoreen bidez ezagutzea.
- Zuzkidura ekonomikoa hobetzea.
- Ekitaldi politiko parekideagoak.
- Emakumeek maila politikoan egiten duten ekarpena aitortzea.
- Arauak eta dokumentuak aldatzea (barne-erregelamendua, kontratazio-agiriak...)
- Zaintza-egoeretarako botoa eskuordetzea.
- Arloetako kuotak.
- Ordutegiak berrikustea.
- Sustatzea eta indarkeria sinbolikoen zerrenda egitea.

4. II. PLANAREN EGITURA ETA HELBURUAK

ARABAKO BATZAR NAGUSIEN II. Berdintasun Plana esku hartzeko 4 ardatzetan egituratzen da, bakoitza bere helburu estrategikoekin:

I. ARDATZA	**GOBERNU ONA**
I.1 helburua	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA.
I.2 helburua	BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO JARDUERAN TXERTATZEA.
I.3 helburua	ERAKUNDEEN GOBERNANTZA EREDUA ERALDATZEA.

II. ARDATZA	**EMAKUMEEN AHALDUNTZEA**
II.5 helburua	EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA ARLO GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA.
II.6 helburua	EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIATZEN DIRELA BERMATZEA.

III. ARDATZA	**GIZARTE ANTOLAKETA BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA**
III.7 helburua	DEMOKRAZIA ZAINTZAILEA ERAIKITZEKO BIDEAN AURRERA EGITEA.
III.10 helburua	GIZARTEA ANTOLATZEKO EREDU BIDEZKO, BERDINTASUNEZKO ETA JASANGARRI BAT GARATZEKO KONPROMISOA INDARTZEA ETA ZABALTZEA.

IV. ARDATZA	**EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK**
IV.11 helburua	EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA.

Helburu estrategiko bakoitza hurrengo atalean lantzen da, Berdintasun Planean jasotako neurriak biltzen dituzten hainbat jarduera ildoren bidez.

5. II. BERDINTASUN PLANA

5.1. I. ARDATZA: GOBERNU ONA

I-1. HELBURUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA.

❖ 1. EKINTZA LERROA: ARAUDIA ETA PLANGINTZA.

LAN EREMUAK: I-1.2 Plangintza berria, I-1.3 Berdintasunerako plangintza instituzionalaren kultura, I-1.4 Barne planak.

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Berdintasunerako plangintzaren kultura sendotzea.	Arabako Batzar Nagusien II. Berdintasun Plana onartzea.	- Batzar Nagusietako Mahaia.						
	Arabako Batzar Nagusien II. Berdintasun Planaren zabalkundea.	- Idazkari nagusia. - Komunikazioa eta protokoloa.						
	Berdintasun Planaren ekintzak egutegian jasoko dituen urteko plan (operatibo) bat egitea.	- Idazkari nagusia. - Berdintasun Taldea.						
	Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa sistematizatzea.	- Berdintasun Taldea. - Idazkari nagusia.						
	Indarrean dagoen Planaren egoeraren diagnostikoa egitea eta Arabako Batzar Nagusien III. Berdintasun Plana egiteko prozesuaren hasiera.	- Berdintasun Taldea. - Idazkari nagusia.	**+/- 15.000,00 €**					
	Berdintasun Taldearen jarraipena zehaztea.	- Batzar Nagusietako Mahaia. - Idazkari nagusia.						
	Emakunderekin harremanetan egotea, Planean laguntzeko.	- Idazkari nagusia. - Presidentea.						
	Sexu Jazarpenaren eta Sexuan Oinarritutako Jazarpenaren aurkako Protokoloaren testua berrikustea.	- Berdintasun Taldea.	**+/- 1.200,00 €**					
	Sexu Jazarpenaren eta Sexuan Oinarritutako Jazarpenaren aurkako Protokoloa eguneratzearen eguneraketa onartzea.	- Batzar Nagusietako Mahaia.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Berdintasun lantaldearen bilera kopurua eta parte hartzaileen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Plana zabaltzeko jardueren kopurua eta parte hartzaileen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Plan operatiboen, urteko jarraipen txostenen eta amaierako ebaluazioaren kopurua.
- Emakunderekin egindako bileren kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Egindako neurrien %.
- Berdintasun Plana ezagutzen duten langileen eta batzarkide taldeen %.
- Berdintasun Taldearen gogobetetze maila egindako lanarekin.
- Protokolo eguneratuak.

❖ 2. EKINTZA LERROA: ANTOLAKETAKO BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

LAN EREMUAK: I-1.7 Berdintasunerako egiturak

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Berdintasunaren arloan espezializatutako pertsonak izatea.	Berdintasunaren arloan laguntza tekniko espezializatua izatea.	- Berdintasun Taldea. - Idazkari nagusia.	**+/- 6.000 € (URTEKO ZENBATEKOA)**					

PROZESUAREN ADIERAZLEAK

- Bilera kopurua eta berdintasunerako laguntza teknikoaren ordu kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK

- Berdintasun Plana betetzearen %.

3. EKINTZA LERROA: BALIABIDE TEKNIKOAK: GAIKUNTZA

LAN EREMUAK: I-1.9 Prestakuntza espezializatua, I-1.10 Prestakuntza ez-espezifikoa, I-1.11 Gaikuntzarako baldintzak

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Berdintasunaren arloan sentsibilizatutako eta prestatutako pertsonak izatea.	Berdintasun Taldeari prestakuntza espezifikoa ematea.	- Idazkari nagusia.	**+/- 1.500,00 €**					
	Batzar Nagusiek lanpostuen profilak definitzeko eskumena dutenean, Berdintasunaren ezagutzari buruzko baldintza espezifikoak ezartzea lanpostuetara sartzeko eta/edo lanpostuz igotzeko, baldin eta lanpostu horien eginkizunen artean arlo horretako aholkularitza teknikoa badago.	- Zerbitzu juridikoak.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Berdintasunari buruzko prestakuntza kopurua eta mota, Parte hartzaile kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Sartzeko eta/edo sustatzeko berdintasunari buruzko baldintza espezifikoak dituzten prozesuen kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Berdintasunari buruzko prestakuntza jaso duten langileen %.
- Berdintasunari buruzko ezagutzak dituzten pertsonek betetako lanpostuen %.

❖ 4. EKINTZA LERROA: BALIABIDE EKONOMIKOAK

LAN EREMUAK: I-1.13 Aurrekontu orokorrak

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Berdintasun Plana garatzeko baliabide ekonomikoak izatea.	Planaren neurrien zabalkundea egiteko eta gauzatzeko partidak indartzea.	- Batzar Nagusietako Mahaia. - Erregelamendu Batzordea.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Urtero esleitutako aurrekontuaren zenbatekoa.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Planari esleitutako aurrekontuaren %-a aurrekontu osoarekiko.

I-2 HELBURUA: BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO JARDUERAN TXERTATZEA

❖ 5. EKINTZA LERROA. ADMINISTRAZIO PROZEDURAK

LAN EREMUAK: I-2.2 Komunikazioa, I-2.6 Kontratazioa eta dirulaguntzak, I-2.7 Plan estrategikoak eta sektorialak

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasuna gehiago txertatzea.	Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun klausulak berrikustea.	- Zerbitzu juridikoak.						
	Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea.	- Zerbitzu juridikoak.						
	Berdintasuna irizpide transbertsal gisa txertatzea estrategietan eta aurrekontuetan.	- Batzar Nagusietako Mahaia. - Idazkari nagusia.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Berdintasun klausulak dituzten kontratazio, dirulaguntza eta hitzarmenen kopurua.
- Genero inpaktuari buruz egindako txostenen kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Berdintasun klausulak dituzten kontratazio, dirulaguntza eta hitzarmenen %.
- Genero inpaktuari buruzko txostena duten ekimenen %.

I-3 ERAKUNDEEN GOBERNANTZA EREDUA ERALDATZEA

❖ 6. EKINTZA LERROA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA NAZIOARTEKOTZEA

LAN EREMUAK: I-3.1 Koordinazio instituzionala

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Beste erakunde batzuekiko lankidetza indartzea.	Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen (EJ), AFAren, Eudelen, NBEren eta abarren kanpainak babestea.	- Komunikazioa eta protokoloa.						
	Beste erakunde batzuekin ekintza bat sustatzea eta bertan parte hartzea, hala nola Bizkaiko eta Gipuzkoako Batzar Nagusiekin, Eusko Legebiltzarrarekin, Nafarroako Parlamentuarekin...	- Presidentea - Berdintasun Taldea.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Babestutako kanpainen kopurua.
- Beste erakunde batzuekin lankidetzan egindako ekintzen kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Babestutako kanpainen %.
- Lankidetzatik sortutako ekimenak.

❖ 7. EKINTZA LERROA: PARTE HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTU EMATEA

LAN EREMUAK: I-3.4 Parte hartzea, I-3.5 Berrikuntza eta etengabeko hobekuntza

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Agerraldietan emakumeen parte hartzea areagotzea. **Berdintasunerako politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzea.**	Agerraldietan emakumeen ordezkaritza sustatzea.	- Batzar Nagusietako Mahaia. - Batzarkide taldeak.						
	Egiten diren jarduerei buruzko informazioa.	- Komunikazioa eta protokoloa. - Berdintasun Taldea.						
	Ekarpenak jaso ahal izateko mekanismoak txertatzea.	- Berdintasun Taldea. - Idazkari nagusia.						
	Protokoloko Aholkularitza eta Komunikazio lanpostua beteko duen pertsonarentzako barne politika/orientabideak.	- Idazkari nagusia. - Komunikazioa eta protokoloa.						
	Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua organoetan eta ekitaldietan.	- Komunikazioa eta protokoloa. - Batzarkide taldeak.						
	Batzordeetako asistentziaren jarraipena egitea.	- Idazkari nagusia.						
	Emakumeek eta gizonek esku hartzeko denboretan dauden aldeak aztertzea.	- Berdintasun Taldea. - Idazkari nagusia.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Emakumeek parte hartzen duten agerraldien kopurua eta Parte hartzaileen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Egindako jardunaldia eta parte hartzaileen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Egindako jarduerei buruzko komunikazioen kopurua.
- Jasotako ekarpenen kopurua.
- Komunikaziorako egindako orientabideak.
- Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten ekitaldien kopurua.
- Batzordeen bileretako parte hartzaileen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Emakumeek eta gizonek esku hartzeko denborak aztertzeko bileren kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK

- Emakumeek esku hartzen duten agerraldien %.
- Jardunaldian parte hartu duen plantillaren % eta alde politikoaren %, sexuaren arabera bereizita.
- Egindako jarduerei buruzko informazioa jaso duen plantillaren % eta alde politikoaren %, sexuaren arabera bereizita.
- Planean txertatutako ekarpenak.
- Genero ikuspegia kontuan hartzen duten ekintzen %.
- Ordezkaritza orekatua duten ekitaldien %.
- Batzordeen oreka maila.
- Emakumeek eta gizonek esku hartzeko denboretarako Planean sartutako proposamenak.

5.2. II. ARDATZA: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

II-5 HELBURUA: EMAKUMEEN PROTAGONISMOA SUSTATZEA ETA ARLO GUZTIETAN EGINDAKO EKARPENAK AITORTZEA ETA BALORATZEA

❖ 11. EKINTZA LERROA: PARTE HARTZE SOZIALA ETA POLITIKOA

LAN EREMUAK: II-5.1 Emakumeen ekarpenak, II -5.4 Erakunde sozioekonomikoak eta politikoak

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Emakumeen ekarpenak gehiago ikusaraztea eta baloratzea. **Berdintasuna lortzeko konpromisoa duten emakumeen kopurua handitzea.**	Hasierako batzarkideen legatua aitortzea/ospatzea, Arte eta Lanbide Eskolarekin lankidetzan egindako ekitaldi batean.	- Presidentea. - Komunikazioa eta protokoloa. - Berdintasun Taldea.						
	Bisita gidatuak: lehenago, protokolo eta komunikazio aholkulariak egiten zituen, eta orain azpikontratatuta daude. Kontratazioan baldintza gisa jartzea komunikazio zerbitzuetan hizkuntza inklusiboa erabiltzea, eta zerbitzua betetzeko esleitutako langileek berdintasunari buruzko prestakuntza egiaztatzea (gutxienez 4 ordu) kontratua esleitzen denetik urtebeteko epean.	- Zerbitzu juridikoak.						
	Kanpaina orokorretan emakumeen rolari aipamen berezia egitea.	- Komunikazioa eta protokoloa.						

INDICADORES DE PROCESO:

- Egindako azterketa.
- Kontratazioan sartutako betekizuna.
- Kanpainetarako proposamenen kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Ekitaldira joatea eta pozik ez egotea sexuen arabera.
- Bisita gidatuen % hizkuntza inklusiboarekin.
- Emakumeen aipamen berezia duten kanpainen %.

II-6 HELBURUA. EMAKUMEEI BEREN ESKUBIDEAK BENETAN BALIATZEN DITUZTELA BERMATZEA

❖ 14. EKINTZA LERROA: EMAKUMEEN ESKUBIDEAK IKUSPEGI INTERSEKZIONALETIK ERABILTZEA..

LAN EREMUAK: II-6.5 – 6.12 Hainbat kolektibotako emakumeak, bizi-egoera desberdinetan

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Eskubideak baliatzeko mekanismoen ezagutza sustatzea.	Hainbat kolektibo gonbidatzea Arabako Batzar Nagusiak bisitatzera eta haien funtzionamendua ezagutzera, bereziki emakumeen elkarteak.	- Komunikazioa eta protokoloa. - Berdintasun Taldea.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Gonbidatutako kolektiboen kopurua eta bisitetan parte hartu duten emakumeen kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK

- Bisitetako emakume-kolektiboen %.
- Bertaratutakoen gogobetetze-maila, sexuaren arabera bereizita.

5.3. III ARDATZA: GIZARTE ANTOLAKETA BIDEZKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA JASANGARRIA

III-7 HELBURUA: DEMOKRAZIA ZAINTZAILEA ERAIKITZEKO BIDEAN AURRERA EGITEA.

❖ 15. EKINTZA LERROA: ZAINKETEN ETIKA, POLITIKA ETA PRAKTIKA.

LAN EREMUAK: III-7.1 Etika.

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Emakumeen ikusgarritasuna areagotzea eta ekarpenak baloratzea **Berdintasuna lortzeko konpromisoa duten emakumeen kopurua handitzea.**	Zainketei eskainitako eguneko kanpaina babestea.	- Komunikazioa eta protokoloa.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Kanpaina babesteko materialen eta/edo ekimenen kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Langileek eta politikariek kanpainarekin duten ezagutza eta gogobetetze maila, sexuaren arabera bereizita.

❖ 16. EKINTZA LERROA: CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS.

LAN EREMUAK: III-7.6 Adecuación de estructuras de empleo.

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Euskal administrazio publikoetan lan-denbora eta -espazioak malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak hartzea.	Kontziliazioaren arloan dauden politikak berrikustea.	- Batzar Nagusietako Mahaia.						
	Ordutegi-malgutasuna berrikustea.	- Batzar Nagusietako Mahaia.						
Enpresa kulturan eta praktikan aldaketak gerta daitezen laguntzea, zaintzan kontziliazio erantzukidea errazteko.	Ganberako jarduerak egitea, ahal dela, ez 09:30 baino lehen, ezta 14:30 baino geroago ere, eta goizeko ordutegian egitea.	- Batzar Nagusietako Mahaia.						
	Boto-ordezkaritzan zaintza-egoerak sartzea.	- Erregelamendu Batzordea.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Sartutako neurrien kopurua eta mota.
- Kontziliazio-neurriei heltzen dieten pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Kamerak ezarritako ordutegian egindako jardueren kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Kontziliazio neurriak hartzen dituzten pertsonen %, sexuaren arabera bereizita.
- Ezarritako ordutegian egindako kameraren jardueren %.
- Kontziliazio neurriekiko gogobetetze maila, sexuaren arabera bereizita.

❖ EKINTZA LERROA 23: COMPROMISO DE LOS HOMBRES CON LA IGUALDAD.

LAN EREMUAK: III-10.6 Toma de conciencia.

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Gizonekin esku hartzeko espazioak eta programak garatzea, arreta hausnarketan eta kontzientziazioan jartzeko.	Gizonduz-ekin prestakuntza aukerak aztertzea.	- Berdintasun taldea. - Idazkari nagusia.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Gizonduzekin egindako kontaktua.
- Antolatutako jardueren kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Bertaratutakoen % eta gogobetetze-maila sexuaren arabera bereizita.

5.4. IV ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK

IV-11 HELBURUA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARI BURUZKO IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA INDARTZEA

EKINTZA LERROA 26: SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA.

LAN EREMUAK: IV-11.4 Estereotipoak eta aurreiritziak.

HELBURUAK	NEURRIAK	ARDURADUNA	AURREKONTUKO ESTIMAZIOA, ONARTZEKO ZAIN	URTEA				
				2026	2027	2028	2029	2030
Emakumeen gutxiagotasunaren eta mendekotasunaren ideian edo emakumeen eta gizonen rol estereotipatuan oinarritutako aurreiritziak, ohiturak, tradizioak eta praktikak ezabatzen laguntzea.	Indarkeria matxisten gaitzespena adieraztea Osoko Bilkuretan/Batzordeetan, Lehendakaritzaren bidez, horrelako kasuak gertatzen direnean.	- Zerbitzu Juridikoak. - Organoen Presidenteak.						
	Indarkeria matxistako kasuak gertatzen direnean, lurraldeko erakundeek antolatutako salaketa publikoko ekitaldietara joatea.	- Presidentea. - Berdintasun taldea.						
	Langileei eta politikariei emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza ematea.	- Idazkari nagusia.	**+/- 1.500 €**					
	Berdintasun taldearen indarkeria matxistako kasuen aurrean erantzun publikoko prozedura bat ezartzea.	- Berdintasun taldea. - Zerbitzu Juridikoak. - Presidentea.						

PROZESUAREN ADIERAZLEAK:

- Erakutsitako arbuioa: Bai/Ez.
- Parte hartzen den ekitaldien kopurua eta bertaratutakoen kopurua, sexuaren arabera bereizita.
- Egindako prestakuntza eta bertaratuen kopurua, sexuaren arabera bereizita, plantilla eta politikariak bereizita.
- Erantzun publikoko adierazpenen kopurua.

EMAITZAREN ADIERAZLEAK:

- Bertaratutakoen %, prestakuntza eta gogobetetze-maila, sexuaren arabera bereizita, plantilla eta politikariak bereizita.
- Erakundeen erantzunarekiko gogobetetze-maila, sexuaren arabera bereizita.
- Ezarritako prozedura eta eraso matxistei emandako erantzunen % 100.

6. PLANAREN SUSTAPENA, JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

6.1. BERDINTASUN TALDEA

ARABAKO BATZAR NAGUSIETAKO Berdintasun Taldea, talde politikoetako ordezkariek eta langileen ordezkariek osatua, Berdintasun Plana sustatu, jarraipena egin eta ebaluatzeaz arduratuko da.

Gaur egun, Berdintasun Taldea 10 pertsonak osatzen dute, guztiak ere emakumeak: 6 politikari (5 prokuradore + presidentea), Batzar Nagusietako 3 funtzionario, 1 behin-behineko langile (komunikazio aholkularia).

Legealdi berria hastearekin batera, Berdintasun Talde berri bat eratuko da, eta, horretarako, Berdintasunerako Legearen 3.10 artikuluan aipatzen den ordezkaritza orekatua betetzea gomendatzen da; horren arabera, sexu bakoitzak gutxienez %40ko ordezkaritza izan behar du 4 pertsona baino gehiagoko organoetan.

6.2. JARRAIPENERAKO PROZEDURA

Neurrien garapena erregularki kontrolatuko da, Berdintasun Taldeak lau hilean behin egingo dituen bileren bidez, Plana gauzatzean izandako desbideraketak zuzendu ahal izateko.

Urteko lan plan bat egingo da, urte horretan abian jarriko diren helburuak eta neurriak jasoko dituena, eta jarraipena urteko txosten batean aurkeztuko da, Planean ezarritako adierazleetan oinarrituta.

Bilera bakoitzeko akta egingo da, Berdintasun Taldea osatzen duten pertsona guztiek sinatuta, eta landutako gaien, akordioen eta desadostasunen laburpena jasoko da bertan.

6.3. EBALUAZIORAKO PROZEDURA

Planak planteatutako helburuak bete dituela egiaztatzeko, beharrezkoa da egindako neurriak eta gauzatze maila ebaluatzea; Berdintasun Taldeak gutxienez bi ebaluazio egingo ditu, bata bitartekoa, 2028ko hirugarren hiruhilekoan, eta bestea, amaierakoa, 2030eko lehen hiruhilekoan.

Ebaluazio horiek ordura arte egindako jarraipenaren datuak eta neurri bakoitzerako ezarritako adierazleak erabiliz egingo ditu:

- Emaitzen informazioa Esku Hartzeko Ardatz eta ezarpen prozesu bakoitzerako.
- Ondorioak eta proposamenak

Amaierako ebaluazioa egin ondoren, Diagnostikoa eguneratu eta Berdintasunerako Plan berri bat diseinatuko da.

6.4. BALIABIDE EKONOMIKOAK

Plana garatzeko aurrekontuaren aurreikuspena 43.200 €-koa da, hau da, urtean 10.800 €, batez beste.

Berdintasun Plana inplementatzeko baliabide ekonomikoak esleitu beharko dira, urteko aurrekontu bat ezarrita.