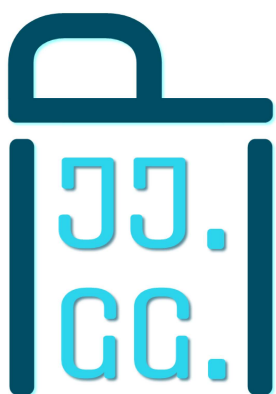




Arabako Batzar Nagusiak
Juntas Generales de Álava



I. BERDINTASUN PLANA

ARABAKO BATZAR NAGUSIAK

2022 - 2025

JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA I PLAN PARA LA IGUALDAD



AZ PARTICIPACION
Berdintasun Aholkularitza ▶ Consultoría de Igualdad

AURKIBIDEA

AURKIBIDEA.....	2
SARRERA.....	3
BERDINTASUNAREN ARLOAN EGINDAKO IBILBIDEA.....	4
LEGE ESPARRUA	6
EREMU KONTZEPTUALA.....	8
BERDINTASUN PLANA	10
METODOLOGIA.....	12
DIAGNOSTIKOAREN LABURPENA	14
EKINTZA PLANA	19
• GOBERNANTZA ONAREN ARLOA.....	19
• I. ARDATZA – EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	26
• II. ARDATZA – EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKETA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO	28
• III. ARDATZA – EMAKUMEEN KONTRAKO BORTIZKERIARIK ETA BESTELAKO BORTIZKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZA	31
EKINTZEN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	34

SARRERA

Batzar Nagusiak Arabako Lurralde Historikoko herritarren ordezkarietarako eta partaidetzarako organo gorena dira. 1463. urtean eratu ziren eta Europako parlamentu zaharrenetakoa da.

Botere arauemailea duen erakundea izanik, Batzar Nagusiek Foru-arauak onartzeko ahalmena dute, Euskal Herriko Autonomia Estatutuak eta Lurralde Historikoen Legeak foru-administrazioei esleitutako gaietako legegintza nagusiari dagokionez: administrazio horien berezko antolamendua, lurralde historikoko aurrekontuak, zerga-araubidea, obra eta zerbitzu publikoak edo antolaketa politiko-administratiboa, besteak beste.

Gaur egun, Arabako Batzar Nagusien egoitza elkarren artean konektatuta dauden hiru eraikinetan dago. Hasieran, Aldundiaren bulegoetan denboraldi bat igaro ondoren, 1987an instalazio berriak inauguratu ziren Prado kaleko 34. zenbakian, Vicente Goikoetxea kaletik sartzeko. 1987an, batzarkide-taldean bulegoak eta bilera-lekuak ere prestatu ziren, eraikin modernoago batean, aurrekoaren ondoan eta bien arteko komunikazioarekin. 1994an, Aldundiak aldameneko eraikin berri bat utzi zion, Prado kaleko 32. zenbakian.

Legegintzaldi honetan (2019-2023), Arabako Batzar Nagusiek genero-berdintasunarekin konpromiso sendoa dutela erakutsi dute, eta Berdintasun Plan bat egitea erabaki dute, berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko hurrengo urratsen gidari izan dadin, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak xedatzen duen moduan. Arau horrek ezartzen du zer printzipio orokorrek zuzendu behar duten botere publikoek arlo honetan jarduteko modua, eta neurri batzuk arautu behar direla bizitzaren eremu guztietan aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzeko, eta haien estatus sozial, ekonomiko eta politikoa indartzeko.

Dokumentu hau bat dator EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean ezarritakoarekin. Beraz, erreferentzia-esparrutzat hartzen du genero-ikuspegia erakundearen gobernantzan txertatzea. Gainera, berdintasunaren alorreko esku-hartze publikoa hiru ardatzetan banatzen da: emakumeen ahalduntzea, eskubide ekonomiko eta sozialak bermatzea ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatuz, eta, azkenik, emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak ahalbidetzea.

Berdintasun-plan horrek, halaber, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko hainbat neurri zehatz eta eraginkor jasotzen ditu kanpora begirako jardueretan. Horretarako kontuan hartu da Arabako Lurralde Historikoen berezitasuna, bi hizkuntza ofizialen bizikidetzak eta erakundearen barne-funtzionamendua.

Neurri horiek Arabako Batzar Nagusietako politikariek eta funtzionarioek adostu dituzte.

BERDINTASUNAREN ARLOAN EGINDAKO IBILBIDEA

Arabako Batzar Nagusiak ez dira egunero ezartzen eta sendotzen ari diren berdintasunaren arloko aurrerapenetatik kanpo geratzen. Izan ere, aurrerapauso horiek gizarte osoan eta, bereziki, gure ingurune hurbilenean aurki daitezke.

Azken urteotan, aurrerapauso handiak eman dira berdintasunaren arloan: emakumeek lan-merkatuan parte-hartze handiagoa izan dute (independentzia ekonomikoa areagotuz), hezkuntza-maila guztietan berdintasunez parte hartu dute, tradizioz maskulinoak izan diren eremuetan emakumeen presentzia handiagoa izan da, eta botere- eta erantzukizun-postuetan parte-hartze handiagoa izan dute eremu publikoan eta instituzionalean.

Illo horretan, eta duela urte batzuetatik hona, Arabako Batzar Nagusiek areagotu egin dituzte gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko ekintzak. 2013. urtearen amaieran, Batzar Nagusietako Mahaiak, lehendakaritzak proposatuta, berdintasunaren arloko prestakuntza-jardunaldi batzuk egitea onartu zuen, eta bi txosten egin ziren 2014an:

- 2014/02/14: “Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika publikoak. Administrazio publikoek esku hartzeko lege-esparrua eta tresnak. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emana”.
- 2014/03/27: “Genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna toki- eta foru-administrazioetan” LIKADI enpresak irakatsia.

Bestalde, Bozera maileen Batzordeak onartutako adierazpen instituzionalak ditugu, martxoaren 8aren eta azaroaren 25aren harira, Emakumearen Nazioarteko Eguna eta Emakumearen aurkako Indarkeria Desagerrarazteko Nazioarteko Eguna hurrenez hurren.

Era berean, bi data horien aurreko eta ondorengo egunetan, olana bat jarri zen Arabako legegilearen egoitzaren fatxada nagusian, puntu morea eta “emakumeen aurkako indarkeriari ez/No a la violencia contralasmujeres” leloarekin. Gainera, egoitza horren apaindura-argizatzea kolore morean egin zen. Bestalde, azaroaren 25ean, Arabako Batzar Nagusiek, Foru Aldundiarekin batera, kontzentrazio deitu zuten Gasteizko Probintzia Plazan, emakumeen aurkako indarkeria gaitzesteko.

Azkenik, 2021eko azaroaz geroztik, webgune korporatiboak banner bat du orri nagusian, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen laguntza-telefonoarekin.

Arabako Batzar Nagusien jardura parlamentarioari dagokionez, aipatu behar da azken bi legegintzaldietan (2015-2019 eta 2019-2023 artean egin duguna) 11 mozio eta 10 adierazpen instituzional onartu direla emakumeen eta gizonen berdintasunaren arteko gaiarekin. Era berean, berdintasunarekin lotutako 10 agerraldi egin dira Batzar Nagusietako batzordeetan.

Aurreko guztiaz gain, Ganberaren osaeran emakumeen kopuruak nabarmen egin du gora:

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

Horregatik guztiagatik, eta etengabeko ahalegin horri amaiera emateko, 2021ean, Batzar Nagusietan, erakundean berdintasun- eta desberdintasun-diagnostikoa egitea proposatu da. Helburua soldata-arrakala posibleak hautemateari arreta berezia jartzea da, eta horien ondorioak abiapuntua izatea erakundearen berdintasunerako ekintzen I. Plana idazteko.

LEGE ESPARRUA

Azken urteotan hainbat aurrerapauso eman dira genero-berdintasunaren arloan, eta horren adibide da gaiari loturiko araudiek eta manuek jasandako hazkundera. Egungo arauak erakutsi dute berdintasun-planak beharrezko lan-tresna direla edozein erakunderentzat, aukera-berdintasunaren alde lan egiteko.

Gaur egun, nazioarteko, Europako, estatuko eta autonomia-erkidegoko hainbat lege eta arau dago emakumeen eta gizonen berdintasunera zuzenduta.



Nazioarte-mailan

- Emakumearen aurkako diskriminazio oro ezabatzeari buruzko Konbentzioa (CEDAW), Nazio Batuak, New York, 1979ko abenduaren 18a. Espainiak 1983ko abenduaren 16an berretsia, emakumeen eskubideak bermatzeko estatuek eta gizarte-eragileek hartu behar dituzten printzipioak eta neurriak aldarrikatzen dituen dokumentua da.
- Res AG 48/104: Emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeari buruzko adierazpena, Nazio Batuen Batzar Nagusiak aldarrikatua Vienan, 1993ko abenduaren 20an.
- Yogyakarta-aren printzipioak: sexu-orientazioari eta genero-identitateari buruzko Giza Eskubideen nazioarteko legeria aplikatzeari buruzko printzipioak (2006).
- 2010eko uztailan, Nazio Batuen Batzar Nagusiak NBE Emakumeak sortu zuen, Genero Berdintasunerako eta Emakumeen Ahalduntzerako NBERen Erakundera.
- 17/19 Ebazpena, sexu-orientazioari eta genero-identitateari buruzkoa (2011).
- Beijingeko Emakumeari buruzko Munduko Konferentzia (1995) eta Beijingeko Adierazpena eta Ekintza Plataforma, 2015ean New Yorken berrikusia eta berretsia (Pekin+20).
- Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda. NBE. (2015).



Europa-mailan

- Tokiko bizitzan Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Europako Gutuna. Bertan, Europako tokiko zein eskualdeko elkarteei honakoa eskatu zaie: jarrera publikoa har dezatela emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan eta Europako Gutunean zehaztutako konpromisoak aplikatu dituzatela. Europako Udalerri eta Eskualdeen Kontseiluak 2006an bultzatu zuen ekimena.
- Istanbulgo 2011ko Hitzarmenak, 2012/29/EBko Zuzendaritzarekin batera, delituen biktimen eskubideei, laguntzari eta babesari buruzko gutxieneko arauak ezarri ditu. Espainiako Estatuak 2014an berretsi zuen.

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2016-2020 bitartekojarduera-plana. Bertan, Batzordeak Europar Batasunaren ekintzarako lehentasunezko eremuak deskribatu ditu, baita bakoitzerako lehenetsitako helburuak eta funtsezko ekintzak identifikatu ere.
- Europako Batzordeak, 2030 Agenda Iraunkorraren Ekintza Planean, Aukera Berdintasunerako 2018-2021 Plan Estrategikoaren 8. atalean zehaztu du. Plan horretan, generoko soldata-arrakalaren aurka borrokatzeko neurriak jasoko dira.



Estatu-mailan

- 39/1999 Legea, azaroaren 5koa, helburua langileen familia eta lana bateragarri bilakatzea da.
- 1251/2001 Errege Dekretua, Familia eta Lana Bateragarri egiteko Legearen zati bat garatu da.
- 30/2003 Legea, urriaren 13koa, Gobernuak egiten dituen arau-xedapenetan genero-eraginaren balorazioa txertatzeko neurriei buruzkoa.
- 1/2004 Lege Organikoa, genero-indarkeriaren aurka babes osoa emateko neurriei buruzkoa. Helburua da erantzun orokor bat ematea bikotekideek edo bikotekide ohiek emakumeei eragiten dieten indarkeriari.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako.
- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu elkartua onartzen duena.
- Genero Indarkeriaren Aurkako Estatu Ituna, 2017ko abenduan onartua.
- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa.



Autonomia-mailan

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan administrazio-maila bakoitzari dagozkion eginkizunak definitzen ditu, eta botere publiko guztiak inposatzen ditu, emakumeen eta gizonen berdintasuna eraginkorra eta errealia izan dadin baldintzak sustatzeko eta oztopoak kentzeko betebeharrean, bai eta berdintasun hori politika eta ekintza guztietan sustatzeko betebeharrean ere.
- Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa. (2018).
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana, euskal botere publikoek berdintasunaren arloan duten jarduera bideratzen duena (2018).
- 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari eta Arabako Batzar Nagusietako langileen lan-baldintzei buruzkoa



Foru-mailan

- Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana (2016-2020).

EREMU KONTZEPTUALA

Berdintasun Plan honek oinarritzat dauzka Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak Atariko Tituluaren 3. artikuluan ezartzen dituen zazpi printzipio gidariak, baita zeharkako bi estrategien kokapena ere.



Tratu-berdintasuna

Sexuan oinarritutako zuzeneko edo zeharkako diskriminazio oro debekatzen da, eta erakunde publikoei eskatu zaie printzipio hori betetzen ez duen jarduera bati edo sexuagatiko diskriminazioa egiteagatik alde zuzeneko zeharkako pertsona fisiko edo juridiko bati babesik, laguntzarik edo diru-laguntzarik ez emateko.



Aukera-berdintasuna

Eskubide politiko, zibil, ekonomiko, sozial eta kulturalak zein gainerako oinarritzko eskubideak, bai boterea bai baliabideak, eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatzea zein eskuratzea barne, berdintasun-baldintzetan gauzatzea. Hori dela eta, euskal botere publikoei eskatzen zaie emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna berma dezatela, ez bakarrik boterea eskuratzeko hasierako baldintzei eta baliabide eta onurei dagokienez, baita horiek gauzatzeko eta eraginkortasunez kontrolatzeko baldintzei dagokienez ere.



Aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea

Printzipio honek ezartzen du sexuen arteko berdintasuna lortzeko behar den prozesua emakumeen eta gizonen arteko aniztasuna eta desberdintasunak errespetatuz egin behar dela, biologiari, bizi-baldintzei, jomugei eta premiei dagokienez, bai eta emakumeen eta gizonen kolektiboen barruan dauden aniztasunari eta desberdintasunei dagokienez ere. Euskal botere publikoek bermatuko dute, behar diren bitartekoak jarritz, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzeko printzipioa egiatan eta bere osotasunean gauza dadin.



Genero-ikuspegia txertatzea

Euskal agintari publikoek zeharka txertatu behar dute genero-ikuspegia beren politika eta ekintza guztietan. Horrela, ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko helburu bera ezar dezaten.

Genero-ikuspegia txertatzea da emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, nahiak eta beharrak sistematikoki kontuan hartzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztiak planifikatu, gauzatu eta ebaluatzean, desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta ekintza espezifikoak ematea.

Sexuaren araberako rolak eta estereotipoak ezabatzea

Euskal agintari publikoek bultzatu beharra dute emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri diren sexuaren araberako gizarte-rolak eta estereotipoak desagerraraztea. Rol eta estereotipo horien arabera, emakumeei etxeko eremuaren erantzukizuna esleitzen zaie, eta gizonen eremu publikoarena, balorazio eta aitorten ekonomiko eta sozial oso desberdinekin.

Ordezkaritza parekatua

Euskal agintari publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte, erabakiak hartzeko eremu guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko. Lege honen ondorioetarako, pertsona anitzeko administrazio-organo batean ordezkaritza parekatua dagoela onartzen da sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkaritza dutenean.

Lankidetzeta eta koordinazioa

Euskal agintari publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan lankidetzan aritzeko eta jarduerak koordinatzeko betebeharra dute, beren esku-hartzeak eraginkorragoak izan daitezen eta baliabideak zentzuz erabiltzearekin bat etor daitezen. Era berean, gainerako euskal erakunde eta entitateekin eta beste eremu geografiko batzuetako erakundeekin elkarlanean arituko dira, euskal herritar guztiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko.

Genero Mainstreaming

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna kudeatzeko garatu diren bi estrategietako lehena Genero Mainstreaming edo Genero Zeharkakotasuna da. Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian desberdinak modu sistematikoan kontuan hartzean datza, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza, gauzatze eta ebaluazioko fase guztietan desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduerak espezifikoak txertatuz.

Ekintza positiboa

Bigarren tresna Ekintza Positiboa izenekoa da. Ekintzarako programa baten itxura hartzen duen estrategia modura defini dezakegu, ekintzetan aukera-berdintasuna ezartzera bideratua, praktika sozialen eta sistema sozialaren ondoriozko diskriminazioak indargabetzeko edo zuzentzeko aukera ematen duten aldi baterako neurriek esker.

BERDINTASUN PLANA

Berdintasunaren aldeko lana bide luze eta konplexua da, eta bere helburua da gizonen eta emakumeen arteko botere-desberdintasunen mende eta mendeetako harremanak desegitea, gure bizitzako espazio publiko eta pribatu guztietan gertatu eta oraindik gertatzen direnak.

Ildo horretan, berdintasunaren arloan lortutako helburu bakoitzak agerian uzten du, era berean, erronka berriak planteatzeko beharra, berdintasunezko gizarte baterantz eramango gaituztenak. Horrela, bistatik galdu gabe eta azken hamarkadetan lortutako arrakastak eta xedeak baloratzeari utzi gabe, beharrezkoa da hesiak eraisteko eta oztopoak kentzeko ahalegin horretan jarraitzea, oztopo horiek eragotzi edo zaildu egiten dutelako emakumeak eta gizonak berdintasunean bizitzea.

Neurri berean, Arabako Batzar Nagusiek, beren baitan lortutako berdintasun-kuoten jakitun eta harro izanik ere, aurre egin beharreko erronkei eta hobetzeko tarteak duten espazioak dituzte, erakunde-kulturan aldaketa lortzeko, non emakumeen eta gizonen berdintasuna kultura horren parte den.

Izan ere, Berdintasun Plan honek kontuan hartu eta jarraituko ditu Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen VII. Planaren helburuak, printzipio inspiratzaileak eta bermeak. Plan horrek balio-aldaketa sustatzen du, ezinbestekoa baita giza garapen iraunkorrerako, eta androzentrismoak, sexismoak eta matxismoak zeharkatu gabeko harremanak bermatzen baititu.

EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAREN VII. PLANA	
HELBURUA	- Balio-aldaketa
PRINTZIPIO SORTZAILEAK	- Paradigma feminista - Genero-ikuspegia - Interseksionalitatea - Emakumeen ahalduntzea - Giza garapen jasangarria
BERMEAK	- Konpromiso politikoa - Aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak - Gardentasuna eta kontuak ematea - Emakumeen eta herritarren parte-hartzea eta elkarriketa - Erakundeen erantzunkidetasuna eta lankidetzak



HELBURUA: Bizitzaren esparru guztietan emakumeen eta ezaugarri femeninoen mendekotasuna sostengatzen eta justifikatzen duten balioen aldaketa bilatzea, emakumeek zein gizonek bizitza zaindu ahal izateko.



PARADIGMA FEMINISTA: Feminismoak emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak eta diskriminazioak nola eta zergatik gertatzen diren azaltzea ahalbidetzen du.



GENERO IKUSPEGIA: emakume eta gizonek bizitzaren esparru guztietan ezberdin bizi dituzten errealitateak analizatzea eta bistartzea ahalbidetzen du, baita, era berean, politika publikoen ustezko neutraltasuna zalantzan jartzea ere, askotan itxuraz emakume eta gizonentzako eragin berdina izango dutelako ustean garatzen baitira, baina benetan emakumeak diskriminatzeko balio duten botere-harremanak eta gizarte-rolak betiketzen dituzte.



INTERSEKZIONALITATEA: Intersekzionalitateak berekin dakar emakumeen aurkako desberdintasunei beste zapalkuntza batzuk gehitzea, hala nola hizkuntza, klasea, etnia, jatorria, orientazio sexuala eta genero-identitatea, adina, dibertsitate funtzionala, etab.. Horiek guztiak elkarri lotuta daude, bereizkeria-modu anitzen elkargunea islatzen duen zapalkuntza-sistema bat sortuz.



AHALDUNTZEA: emakumeen ahalduntze edo burujabetzea ezinbesteko baldintza da berdintasuna erdiesteko. Burujabetze hori hainbat mailatan eman behar den helburu, tresna eta prozesua da, pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa, eta esparru politiko-instituzionaletik, antolakuntzakotik, herrigintzatik eta banako gisa lagundu behar zaio.



GIZA GARAPEN JASANGARRIA: mundu-mailako giza garapenak, jasangarria izan dadin eta egiturazko aldaketak susta ditzan, emakumeen eta gizonen berdintasuna eta genero-ikuspegia txertatu behar ditu bere ingurumen, gizarte eta ekonomia arloko alderdietan. Horrek esan nahi du giza beharrak beste batzuk direla, emakumeen premiak txertatzen direlako eta lehentasunezkoztat jotzen direlako.



BERMEAK:

Konpromiso politikoa: emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerantz aurrera egiteko eta Berdintasun Plan hau onartzeko borondate politikoa dago, plan honetan adostutako neurriak gauzatzeko eta planteatutako helburuak bete ahal izateko **aurrekontu-bermea** eta aurrekontu-, teknika- eta giza baliabideak emanez.

Gardentasuna eta kontuak ematea: Gobernantza Onaren parte dira, eta aurreikusitako ekintzak etengabe hobetzeko aukera ematen duten prozesuak ahalbidetzen dituzte. Berdintasuna lortzearen bidez demokratikoki garatzeko, ezinbestekoa da **emakumeek parte hartzea** eta presentzia izatea haien eragiten dieten erabakiak jaiotzen eta hartzen diren guneean. Batzar Nagusiek agerian utzi behar dute emakumeek eta haien mugimenduek politiketan zer nolako eragina duten. Hori lortzeko, horretarako bide egokiak sortu behar dira, eta emakumeen eta haien mugimenduen burujabetze pertsonal, kolektibo eta soziopolitikorako prozesuak babestu.

Erakundeen arteko talde-lana eta lankidetzak: funtsezkoa da eragin handiagoa lortzeko eta politika publikoetatik egiten den ezin esku-hartzek emakumeen ahalduntze edo burujabetzea helburu izatea.

METODOLOGIA

Atal honetan Arabako Batzar Nagusietako berdintasun-egoeraren diagnostikoa eta 2022-2025eko Arabako Batzar Nagusietako I. Berdintasun Plana egiteko prozesua daude zehaztuta.

Erakundearekin adostutako estrategia gisa, bi dokumentuak bereizita eta elkarren segidan egitea erabaki da, lana bera eta haren zabalkundea errazteko.

Hori dela eta, hurrengo kapituluan Diagnostikoan jasotako adierazle eta ondorioen laburpen bat baino ez da aurkeztu, Arabako Batzar Nagusietako I. Berdintasun Plana lantzearekin zuzeneko lotura dutenak.



Prozesuaren deskribapena

Diagnostikoaren fasea 2020an hasitako prozesu luzea izan da, eta COVID-19ak denboran luzatu du. Dokumentazio eta informazioa bilatzeak, eta landa-lanak berak, 2019ko datuak biltzen dituzte, baina, gaur egun, erakundearen datuak ez dira aldatu. Diagnostiko-denbora horri esker, hausnarketa-prozesu bat egin ahal izan da dokumentu honen funtsezko edukiak formulatzeko. Prozesua honelakoa izan da:

Abian jartzeko bilerak

Aholkularitza-enpresako teknikariek eta entitatean hasiera batean gaia kudeatzeko ardura hartu zuten artean bi bilera egin ziren, eta hala hasi zen lan-prozesua. Bilera horiek prozesua bultzatzeko eta metodologia eta kronograma egokitzeko balio izan zuten, horrela proiektua erakundearen errealitatera egokitu ahal izateko.

Prozesua hasteko akordioa

Prozesu honen lehen mugarrria Mahaiaren Akordio bat da, haren bidez prozesua hasi baitzen. Idazkaritza Nagusiak, akordio hori betez, prozesuari buruzko informazioa eman zien langile guztiei eta batzarkide-taldee, zer metodologia erabiliko zen azaldu zien eta erakundearen lan egiten duten guztiak parte hartzera animatu zituen.

Lantaldearen eraketa eta ibilbidea

Ondoren, lantalde misto tekniko-politiko bat eratu zen (Diagnostikoaren dokumentuan eranskin gisa jaso da haren eratze-akta, eta bertan ageri da zehatz deskribatuta osaera). Prozesuaren motor gisa funtzionatu du eta jarraipen-lanez arduratu da, bai Diagnostikoa bai I. Berdintasun Plana talde lanean sortu eta idazteko.

Talde misto hori horretarako boluntario aurkeztu ziren lagunek osatu zuten: 2 gizonek eta 9 emakumek.

Horietatik, 5 emakume eta gizon 1 batzarkide-taldeetakoak dira, eta 4 emakume eta gizon 1 Idazkaritza Nagusikoak. Haiek erakutsi dute plan honetan parte hartzeko prestutasuna eta interesa, baina era berean kontuan hartu dira Batzar Nagusietako langileria osoaren eraginkortasun, arintasun eta ordezkarietako irizpideak ere, sexuaren, erakundeko antzintasunaren, lanpostu-mailaren eta lan-arloaren arabera.

Bigarren bileratik aurrera, **Arabako Batzar Nagusietako Berdintasun Planerako Lantaldea** deitzen hasi zitzairen. Diagnostikoa eta Plana egiteko prozesu bikoitzean, lau aldiz deitu zen, bi aldiz diagnostikorako, bat Planaren idazketarako eta azken bilera bat hura onartzeko. Plana indarrean dagoen bitartean, lantaldeak urtean bi jarraipen-bilera ditu programatuta.



Erabilitako teknikak eta tresnak

Lan-prozesuan metodo kuantitatiboetan eta kualitatiboetan oinarritutako analisi-teknikak konbinatu dira, hala nola:

1. **Erakundearen dokumentazioa** berrikustea (bigarren mailako iturriak).
2. **Langileen ezaugarriei buruzko datuen analisi kuantitatiboa**: adina, lanpostua, kategoria, lan-baldintzak, segurtasuna eta osasuna; eta langileen kudeaketa; sexuaren aldagaia datu guztiekiko zeharkakoa delarik. Guztira, 15 pertsonaren datuak aztertu dira (10 emakume eta 5 gizon).
3. **Langileei egindako galdetegi anonimoa**: Batzar Nagusiak osatzen dituzten pertsona guztiei erantzuteko gonbita egin zitzairen, eta 55 erantzun lortu ziren, honako hauen bidez:
 - Funtzionarioak: 9 emakume eta 5 gizon + Aholkularia: gizon 1
 - Azpikontrataturako langileak: 4 emakume eta 2 gizon
 - Prokuradoreak: 20 emakume eta 14 gizon
4. **Elkarrizketa sakonak** pertsona gakoiei: **8 elkarrizketa** egin zaizkie langileei, 5 emakumeri eta 3 gizoni (Diagnostikoari buruzko dokumentuan informazio zehatza ematen da hautaketa-irizpideei eta elkarrizketaturako profilei buruz).
5. **Berdintasunari buruzko prestakuntza-saioak**: prozesuan zehar **3 prestakuntza-saio** egin dira, eta guztira 12 orduko iraupena izan dute.

DIAGNOSTIKOAREN LABURPENA



ENTITATEAREN OINARRIZKO DATUAK

2019ko datuen analisia

Erakunde publikoa: lurralde historikoko legebiltzarra da eta **6.496.211,04**euroko aurrekontua du.



LANGILE TALDEA

Arabako Batzar Nagusia **15 langilek** osatzen dute, 10 emakumek eta 5 gizonek. **% 67ko** emakumeen ehuneko hori 2017koaren antzekoa da.

15 lagun horiek beste 66 lagunekin batera egiten dute lan: hautetsi, aholkulari, batzarkide-taldeetako laguntzaile eta kanpoko langileekin, hain zuzen. Langile horiek, Batzarretako langile kontratatuak ez badira ere, galdetu egin zaie eta haien iritziak kontuan hartu dira diagnostikoa egitean.

Erakundeak kudeaketa-sistema integrala eta hizkuntza-normalizazioa indarrean ditu.

Ez da igarri segregazio bertikalaren ebidentziarik. Presidente gaur egun gizonezkoa bada ere, *staff*taktiko-estrategikoko lau lagunetatik hiru emakumeak dira, langileen ordezkaria bezalaxe.

Gizonek ordezkari-txikiagoa dute erakundeetan, eta **zuzendaritzandaude** edo **langilemoduan** ehuneko handiagoan. Maila eta lanpostu guztietan emakume-proportzio oreka nahikoa dagoela egiaztatzen da.

Ehunekoa ere orekatua da adinaren arabera. Kontratatuen artean ez dago 35 urtetik beherako inor, eta emakumeen tasa erlatiboak berme-parametroetan daude, 50 urtetik beherakoetan 0,50 eta adin horretatik gorakoetan 1,50.

ARABAKO BATZAR NAGUSIAK MAILAK ETA LANPOSTUAK	Gaur egun		Duela 4 urte	
	♀	♂	♀	♂
MAILA ESTRATEGIKOA				
Gerentzia		1		1
Zuzendaritza-lanpostuak				
Maila estrategikoa guztira	0	1	0	1
MAILA TAKTIKOA				
Erdi mailako arduradunak – 1. Maila	1		1	
Erdi mailako arduradunak – 2. Maila	2		1	
Maila taktikoa guztira	3	0	2	0
MAILA OPERATIBOA				
Teknikariak		1		1
Administrazioko langileak	5	1	6	
Langileak	2	2		2
Maila operatiboa guztira	7	4	6	3
Guztira	10	5	8	4

EMAKUMEEN EHUNEKOA MAILEN ETA LANPOSTUEN ARABERA	♀ % maila/ lanpostuko	4 urtetako bilakaera	♀ % maila/ lanpostuko
MAILA ESTRATEGIKOA			
Gerentzia	% 0	0	% 0
Zuzendaritza-lanpostuak			
Maila estrategikoa guztira	% 0	0	% 0
MAILA TAKTIKOA			
Erdi mailako arduradunak – 1. Maila	% 100	0	% 10
Erdi mailako arduradunak – 2. Maila	% 100	0	20
Maila taktikoa guztira	% 100	0	% 30
MAILA OPERATIBOA			
Teknikariak	% 0	0	% 0
Administrazioko langileak	% 83	-17	% 50
Gainerako langileak	% 50	50	% 20
Maila operatiboa guztira	% 64	-3	% 70

ADINA	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60<
♀	1	0	1	2	2	4	0
♂	0	0	1	2	0	1	1

Langileen artean **ez dago aniztasunik** ez gaitasun ezta jatorriarekiko ere.

Titulazioen atalean ereez dago alderik.

Langileen arteko bi emakumek berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza dute.



PERTSONEN KUDEAKETA

Kaleratzeen atalean ez da arrakalarik ikusten. Erakundearen azken 4 urteetako irteera bakarria emakume batena izan da, erretiroagatik.

Kontratazioei dagokienez, ez dago inolako alderik. Aldi horretan izandako laneratzeen % 75 emakumeak dira.

Barne-sustapenetan ez da arrakalarik ikusten. Maila taktikoan, barne-sustapen bakarria emakume batentzat izan da, eta maila operatiboan, barne-sustapen bakarria gizon batentzat.

Berdintasun-egoera hori beste tasa osagarri batzuek bermatzen dute, hala nola:

Emakume/gizonen arrakasta-tasa erlatiboa, maila estrategikoa eta taktikoa langile guztiekin alderatuz 1,50ekoa eta azken 4 urteetako bilakaera 0,50ekoa

Lanaldi aldakorra duten emakumeen/gizonen tasa erlatiboa 0,50ekoa da.

Langileen artean funtzionarioko lan-harremana dutenen emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa 1,00ekoa da.

Ordainsari aldakorra duten emakume/gizonen tasa erlatiboa 0,50ekoa da.

Soldata-osagarriak dituzten emakume/gizonen tasa erlatiboa 0,98koa da.



LAN-BALDINTZAK

Ez dago kontratu edo lanaldiei buruzko alderik. Erakundearen lan egiten duten pertsona guztiek lanaldi osoko karrerako edo bitarteko funtzionario-

SOLDATA OSAGARRIAK	♀	♂
Antzinasuna	9	4
Aparteko ordainsariak	10	5
Mozkinetako partaidetza		
Arrisku- eta nekagarritasun-plusak	1	1
Toxikotasuna		
Txandak		
Gaueko lana		
Kalitate edo kantitate arloko primak		
Mantenua / Ostua		
Lanpostu-mailako osagarria	10	5
Berariazko osagarria	10	5
Urtarrileko osagarria	10	5
Familiarentzako laguntza	5	3

BATERAGARRITASUNA / MALGUTASUNA (azken ekitaldia)		Har dezaketen pertsona kopurua		Hartu duten pertsona kopurua	
		♀	♂	♀	♂
Bateragarritasun-neurriak					
Aitatasun baimena	Maila estrategikoa				
	Maila taktikoa				
	Maila operatiboan				
Amatasun baimena / edoskitzaroa					
Legezko zaintza murriztea<12 urte		2	2	1	1
Zaintzeko eszedentzia(<3 urte)		1	1		
Zaintzeko eszedentzia (mendekoak)		10	5		
Zaintzeko lan-poltsa (mendekoak)					
Hautzaindegia/ Jantokia /Garraioa					
Malgutasuna lantoki eta lanaldian					
Sartu eta ateratzeko malgutasuna		9	4	9	4
Eguerdiko atsedenean malgutasuna					
Ordutegi-malgutasuna negoziatuta					
Lanaldi murriztua arrazoi pertsonalengatik					
Ordaindutako eszedentzia arrazoi pertsonalengatik					
Ordaindu gabeko eszedentzia arrazoi pertsonalengatik					
Telelana		3	2	1	2
Bizitokitik hurbilago lekualdatzea					
Oporraldi zatikaturako aukera					

harremana dute, goizeko ordutegi jarraituan (emakume batek eta gizon batek izan ezik, txanda zatitua dutelako). Funtzionario guztiek dute ordutegi-mota aukerako askatasuna.

Soldatetanere ez da arrakalarik ikusten. Emakume batek eta gizon batek bakarrik dute soldata aldarora lanpostuaren arabera, eta biak maila operatibokoak dira. Ordainsari aldarora duten emakume/gizonen tasa erlatiboa 0,50ekoa da, eta soldata-osagarriak dituzten emakume/gizonen tasa erlatiboa 0,98koa.

Ez dago arrakalarik onura sozialei dagokienez. Langile guztiek dute bizitza- eta istripu-asegurua, Foru Mutualitatera eta Elkarkidetzara atxikitzeak aukera, ohiko etxebizitza erosteko laguntza, soldata-aurrerakina, ezkontidearen eta ondorengoen laguntza eta ikasteko laguntzak.

Ez da aurkitu lana eta denbora bateragarri egiteko eta malgutzeko neurriei buruzko alderik. Aipatu behar da 5 pertsonak telelana egin dezaketela, 3 emakumek eta 2 gizonen. Bi gizonen eta emakumeetako batek aukera horri heltzen diote..



ERAKUNDEAREN KANPODIMENTSIOA

AZPIKONTRATAZIOAK

Garbiketara **Indesa** enpresarekin azpikontratatuta dago eta 4 langile ditu, gizon 1 eta 3 emakume.

Arabako kalkulu-zentroko informatikako teknikari bat.

PUBLIZITATEA / WEBGUNEA

Erakundeak publizitate gutxi egiten du eta horretan eta bere webgunean irudi neutroa eta hizkuntza inklusiboa zaintzen dira.

BERDINTASUN AKTIBITATEA

Legegintzaldietan (2015-2019 eta 2019-2023) 11 mozio eta 10 adierazpen instituzional onartu dira; Batzar Nagusietako batzordeetan 10 agerraldi egin dira.

IKASKETAK	Lehen mailako ikasketak		Bigarren mailako LH		Unibertsitate mailako ikasketak	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Maila estrategikoa						1
Maila taktikoa					3	
Maila	Teknikoa					1
	Administratiboa			2	1	3
	Operatiboa				2	2

ZAINTZEN ERANTZUKIZUNAK	♀	♂	
Seme-alabak ardurapean dituzten pertsonak	5	2	
Guraso bakarrekoak	0	0	
Bere ardurapean adin txikikoak dituzten pertsonak guztira	< 3 urte	0	1
	3tik 11ra	2	1
	12tik 16ra	0	0
	> 16 urte	3	0
Adinekoen ardura duten pertsonak	0	0	

ALTAK/BAJAK	ALTAS		BAJAS	
	♀	♂	♀	♂
Gerentzia				
Zuzendaritza-lanpostuak				
Erdi-mailako ardurad. - 1				
Erdi-mailako ardurad. - 2	1			
Arlo teknikoko langileak				
Arlo administrat. langileak	1		1	
Lanesku arloko langileak	1	1		
Guztira	3	1	1	0

SUSTAPENAK	♀	♂
Gerentzia		
Zuzendaritza-lanpostuak		
Erdi-mailako arduradunak - 1		
Erdi-mailako arduradunak - 2	1	
Arlo teknikoko langileak		
Arlo administratiboko langileak		1
Lanesku arloko langileak guztira	1	1



PERZEPZIO KUALITATIBOAK

Kontratazioari, sustapenari eta langileak hautatzeari buruzko hasierako interesari dagokionez, eskumen mugatuak daude lanpostu jakin batzuetan emakumeen edo gizonen presentzia sustatzen duten neurriak ezartzeko orduan. Izan ere, prokuradorearen figura hauteskundeetan aukeratzeko da, eta, funtzionarioei dagokienez, oposizio-lehiaketa bidez lortzen du lanpostua. Emakumeak botere-postuetara iristeko ekintza positiboak ezartzearen garrantzia aitortzen da.

Ez da alde esanguratsurik ikusten emakumeek eta gizonen bizitako sustapen-esperientzietan; izan ere, 'alderdi horretan ez da erraza sexuagatiko diskriminazioak gertatzea, guztia oso araututa dagoelako, administrazio publikoa izanik'.

Ordainsari-politikari dagokionez, legez zorrotz araututako prozedura bat da, non soldatak lanbide-kategorien bidez ezartzen diren, eta horien arteko aldeak hainbat soldata-osagarritan daude, hala nola lanpostuko antzinatasunean.

Familia, lana eta norberaren bizitza bateratzeko neurriei dagokienez, lanaldi-murrizketak, amatasun- eta aitatasun-baimenak eta, azken batean, ordutegia malgutzeko eta lana eta bizitza pertsonala/familiarra uztartzeko gaitasuna berdina dira langile taldea osatzen duten emakume eta gizonentzat, beti erraztu duen erakundea izanik.

Antolaketa-kultura eta hobetzeko alderdiak: oro har, adostasun zabala dago Batzar Nagusiek erakunde gisa egin duten ibilbide historikoari buruz (dibertsifikazioa, langile-taldea gaztetzea), eta, horren ondorioz, gero eta berdintasunezkoagoak izatea ekarri du. Zehaztapen gisa: 'maila formalean, sarbideak eta sustapenak aukera-berdintasuna eskaintzen dute, eta, agian, politikarien artean falta da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lantzeko gehien'. Era berean, Batzar Nagusietako langileen artean nolabaiteko prestutasuna ikusten da aldaketak egiteko (materialak eta sinbolikoak), bereziki antolakundearen esparruan berdintasunaren arloan gizonen duten sentsibilizazio- eta inplikazio-maila hobetzeko.

Lan-giroa hobetzeko alderdiak: lan-giro ona duen erakundea da, adeitasuna, laguntasuna eta komunikazio-fluxu jariakor eta hurbilak dituen – bertikala eta horizontala-. Behin eta berriz, telelanaren aukera sortzen da lana eta bizitza bateragarri egiteko aukera gisa. Hala ere, lanpostu bakoitzaren ezaugarriak eta funtzioak direla eta, ezinezkoa da lanpostu guztietan ezartzea. Beraz, alde horretatik, zailtasun handiagoa ikusten da zenbait lanpostutan, hala nola, atezain-gidari edo sarbide-kontrol lanpostuetan, administrazioko langileek betetzen dituztenetan baino.

Jokabide matxistak edo 'mikromatxismoak': gizarteak bilakaera handia izan du, eta gaur egun ez da ikusten jarrera horiek. Bestalde, badira hizkuntzari dagokionez hobetzeko tartea ikusten dutenak.

Sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera: langileak sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako egoerak identifikatzeko gaitasunari dagokionez, nahiz eta positiboki baloratzen den nolabaiteko sentsibilitatea dagoela horren inguruan, aho batez islatzen da ez dagoela jardueraprotokolorik eta tresnarik, egoera zehatza identifikatzeaz gain, horien kudeaketa homogeneizatu eta jarduera horretan gutxieneko estandarrak bermatzeko.

Diagnostikoa egiteko prozesuan zehar, oso positibotzat jotzen da gaur egun emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko eta indartzeko neurriak ezartzea Batzar Nagusietan, batez ere prozesuak 'aukera emango duelako joera edo jarrera diskriminatzaileak identifikatzeko tresnak eskuratzeko'; izan ere, litekeena da joera edo jarrera horiek, gaur egun, ez detektatzea, bai eta 'hizkuntzaren erabilera inklusiboa hobetzea eta emakumeak aginte-postuetara iritsi ahal izatea' sustatzea ere.

EKINTZAPLANA

Arabako Batzar Nagusietako Emakumeen eta Gizonen I. Berdintasun Plana EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planak jasotzen dituen lau arlo edo ardatzen inguruan antolatzen da. Lau atal horietako bakoitza, irakurketa errazteko kolore bereizgarriarekin seinaleztatua, hainbat programatan egituratzen da, dagozkien helburuekin.

Plan honetako ekintzak korrelatiboki zenbakituta taulan ikusgai daude, honako hauek zehaztuta:

- Emakunderen zein arlo/ardatz, programa eta helbururi erantzuten dion
- Ekintzaren deskribapena
- Ekintzaren helburua
- Ekintzaren arduraduna
- Proiektua gauzatzeko behar diren baliabideak (langile taldetik kanpo lana eskatzen duten ekintzetan bakarrik)
- Ezarpen-egutegia
- Jarraipen-adierazleak
- Espero diren emaitzak
- Aurrekontua (kanpoko kontratazioa eskatzen duten kasuetan bakarrik)



GOBERNANTZA ONAREN ARLOA

1. PROGRAMA – ERAKUNDEEN KONPROMISOA

1. HELBURUA- Berdintasunerako plangintza eta ebaluazioa handitzea eta hobetzea
2. HELBURUA- Berdintasunerako administrazio-organoak eta -unitateak sortzea eta indartzea

2. PROGRAMA – BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA

3. HELBURUA- Erakunde publikoetako langile guztiei prestakuntza ematea, baita politikariei ere

3. PROGRAMA – GENERO IKUSPEGIA LANPROZEDURETAN

4. HELBURUA- Estatistiketan eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea
5. HELBURUA- Berdintasuna txertatzea herritarrekiko zuzeneko eta zeharkako komunikazioan
6. HELBURUA- Kontratuetan, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea

4. PROGRAMA – KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA

7. HELBURUA- Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzea

5. PROGRAMA – DEMOKRAZIA PARTE HARTZAILEA

8. HELBURUA- Herritarren parte-hartzea bultzatzea Batzar Nagusietan

Gobernantza onak, gobernagarritasun-eredu gisa, boterea egikaritzea du ezaugarri, ekitatea, efizientzia, eraginkortasuna, gardentasuna, kontu-ematea, gaitasunen eraikuntza, gizarte zibilaren parte-hartzea eta legezkoatasuna bermatuz, eta garapen ekonomiko eta sozialerako beharrezkoak diren baliabide guztiak politiken eskura jarritz.

Erakunde publiko baterako berdintasun-plan bat egiteko testuinguru horretan, Gobernantza onak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko ezinbestekoak diren hiru tresna integratzeko aukera ematen du:

Erakundeen konpromisoa. Ezinbesteko baldintza da berdintasuna lehentasunezko printzipio gisa barneratzea eta hori agendan zein ekintza estrategikoan txertatzea. Konpromiso instituzional horrek aurrekontu-konpromisoa ekarri behar du berekin. Izan ere, berdintasunaren arloan nahita eta planifikatuta egiten den edozein esku-hartzek aurrekontu-partida nahikoak behar ditu inplementazioa bermatzeko.

Genero-gobernantza eta genero-zeharkakotasuna (mainstreaming-a). Gobernantzak emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzea dakar, bai erabakiak hartzerakoan, bai horiek inplementatzeko prozesuetan, eta eragina du bai aurrera egin ahal izateko dauden edo sortzen diren egitura formal edo informaletan, bai erabaki eta prozesu horietan parte hartzen duten pertsonengan.

Gobernantza onerako ezinbesteko beste tresna bat da genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea, mainstreaming edo genero-zeharkakotasuna izenekoa, eta gobernantzarekin estuki lotuta dago. Plan honen testuinguruan, genero-zeharkakotasuna ezartzeak aldaketak dakartza bi eremutan:

Alde batetik, Talde Eragilea sortzea, berdintasun-plan honetan adostutako neurriak ezartzeko, eta lana antolatzeko sistemak berrikustea (prozedura eta jarduera komunak), berdintasunean eragin positiboa izan dezaten. Bestalde, funtsezkoa da haien trebakuntza, eguneroko zereginetan genero-ikuspegia txertatzeko aukera emango dieten tresnak izan ditzaten.

Demokrazia parte-hartzailea. Gobernantza onaren ezinbesteko tresna ere bada, politika publikoen zati diren aldetik, eragindako herritarren parte-hartzea sustatzen duen heinean. Erakunde publiko batentzako Berdintasun Plan baten esparruan, erabakiak hartzen diren lekuetan emakumeak ordezkaturik egoteaz gain, emakumeek, beren mugimenduek eta herritarren beste erakunde batzuek rol aktiboagoa eta proposamenak egiteko aukerarekin hartu behar dute parte berdintasun-politiken garapenean.

1. PROGRAMA	KONPROMISO INSTITUZIONALA
HELBURUAK	1. HELBURUA- Berdintasunerako plangintza eta ebaluazioa areagotzea eta hobetzea 2. HELBURUA- Berdintasunerako administrazio-organoak eta -unitateak sortzea eta indartzea
01. Ekintza	Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Plana onartzea
DESKRIBAPENA	Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Planaren onarpen instituzionala eta formala
ARDURADUNAK	Batzar Nagusietako Mahaia
HARTZAILEAK	Herritarrak oro har
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Planaren onespena BAI/EZ
ESPERO DIREN EMAITZAK	Erakundeari berdintasunaren arloko urte anitzeko esparru bat ematea
02. Ekintza	Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Planaren zabalkundea
DESKRIBAPENA	Batzar Nagusien I. Berdintasun Plana zabaltzea, bai barruan, bai kanpoan, eta, bereziki, legegintzaldi aldaketa bakoitzaren ondoren
ARDURADUNAK	Idazkaritza Nagusia eta Komunikazio Zerbitzua
HARTZAILEAK	Langileak oro har Herritarrak oro har
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022 eta 2023.
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Hedapen-kanpaina BAI/EZ Kanpainaren ondoren Plana dagoela dakiten langileen ehunekoa
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun Planaren sozializazioa bermatzea Batzar Nagusietan eta Batzar Nagusietatik kanpo Ganbera berriak, 2023ko hauteskundeetatik eratorritakoak, Berdintasun Plana ezagutzea
03. Ekintza	Berdintasunaren aldeko Lantaldeari jarraipena ematea
DESKRIBAPENA	Berdintasun-plan hau egiteko abian jarritako lantaldearen jarraipena bermatzea, eta urtean gutxienez bi bilera egitea, urte anitzeko helburuekin
ARDURADUNAK	Zerbitzu Juridikoak
HARTZAILEAK	Berdintasunerako Lantaldeko egungo eta hurrengo kideak
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022-2025
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Urtean bi bilera egitea BAI/EZ Lanerako ibilbide-orria taldearentzat BAI/EZ Ikastarora bertaratutakoen ehunekoa

	Ikastaroaren balorazioa bertaratutakoen aldetik
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasunaren aldeko lantalde egonkor bat erakundean egotea
04. Ekintza	Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Plana ebaluatzea
DESKRIBAPENA	Azken ebaluazio bat egitea, kuantitatibo eta kualitatiboa, etorkizuneko ekintzak hobeto bideratzeko
ARDURADUNAK	Berdintasunaren aldeko Lantaldea eta Idazkaritza Nagusia
HARTZAILEAK	Langileak oro har Herritarrak oro har
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK	Enpresa espezializatua/Ian-talde bera/Erakunde edota administrazio eskuduna
EZARTZEKO EGUTEGIA	2025
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	I. Planaren azken ebaluazioa egiteko kanpoko kontratazioa BAI/EZ
ESPERO DIREN EMAITZAK	I. Planaren indarraldian egindakoaren eta haren emaitzen eta inpaktuaren ikuspegi orokorra lortzea
AURREKONTUA (ONARTZEKE)	+/- 15.000,00 €
2. PROGRAMA	BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA
HELBURUAK	3. HELBURUA- Erakunde publikoetako langile guztiei prestakuntza ematea, baita politikariei ere
05. Ekintza	Kalitatearen kudeaketari buruzko prestakuntza ematea genero-ikuspegitik
DESKRIBAPENA	Batzar Nagusietako taldeari zuzendutako 12 orduko prestakuntza diseinatu eta ematea, genero-ikuspegiduna, kalitate-kudeaketari buruzkoa
ARDURADUNAK	Idazkaritza Nagusia
HARTZAILEAK	Langileak oro har
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK	Berdintasunaren arloko erakunde ofiziala edota administrazio eskuduna/Emakunde/Enpresa espezializatua
EZARTZEKO EGUTEGIA	2023
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Ikastaroaren diseinuaegitea BAI/EZ Ikastaroa ematea BAI/EZ Ikastarora bertaratutakoen ehunekoa Ikastaroaren balorazioa bertaratutakoen aldetik
ESPERO DIREN EMAITZAK	Barne-kalitatearen kudeaketa hobetzea, genero-ikuspegiaren zeharkako ikuspegi batekin
AURREKONTUA (ONARTZEKE)	+/- 1.500,00 €

3. PROGRAMA	GENERO IKUSPEGIA LAN PROZEDURETAN
HELBURUAK	4. HELBURUA- Estatistiketan, azterlanetan eta abarretan genero-ikuspegia txertatzea 5. HELBURUA- Berdintasuna herritarrekiko zuzeneko eta zeharkako komunikazioan txertatzea 6. HELBURUA- Kontratueta, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzea
06. Ekintza	Kontratueta, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak mantentzea eta gainbegiratzea
DESKRIBAPENA	Batzar Nagusiek erakundearen kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen guztietan berdintasunari buruzko klausula espezifikoak ezartzeko duten politikari eustea
ARDURADUNAK	Zerbitzu Juridikoak
HARTZAILEAK	Herritarrak oro har, eta, bereziki, erakundearekin loturak dituzten enpresa, kolektibo eta erakunde guztiak
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022-2025
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Klausula horien ezarpena bermatzeko ematen diren kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenen jarraipena egitea
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun-klausulak sartzeko eta ondo implementatzen direla zaintzeko politika finkatuari eustea
07. Ekintza	Berdintasunezko komunikazioaren oinarritzko gidaliburua
DESKRIBAPENA	Genero-ikuspegidun komunikazioari buruzko oinarritzko gidaliburua idaztea eta diseinatzea, bai langileei bai politikariei zuzenduta, komunikazio inklusiboan adituak diren langileen laguntzarekin
ARDURADUNAK	Komunikazio Zerbitzua
HARTZAILEAK	Langileak oro har Ordezkaritza politikoa Herritarrak oro har
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK	Berdintasunaren arloko erakunde ofiziala edota administrazio eskuduna/Emakunde/Enpresa espezializatua
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Berdintasunezko komunikaziorako gidaliburua egitea BAI/EZ
ESPERO DIREN EMAITZAK	Langileei tresna eraginkor bat eskaintzea, barrutik zein kanpotik berdintasunez eta modu inklusiboan komunikatu ahal izateko
AURREKONTUA (ONARTZEKE)	+/- 600,00€
08. Ekintza	Berdintasunezko komunikazio gidaliburua zabaltzea
DESKRIBAPENA	Gidaliburua langileen eta politikarien artean zabaltzea, eta horiek erabiltzera

	animatzea
ARDURADUNAK	Idazkaritza Nagusia eta Komunikazio Zerbitzua
HARTZAILEAK	Batzar Nagusietako langileak, hala nola prokuradoreak eta Batzarkide Taldeetako langileak
EZARTZEKO EGUTEGIA	2023-2025
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Komunikazio-gidaliburua zabaltzeko kanpaina BAI/EZ Kanpainaren ondoren gidaliburua ezagutzen duten langileen ehunekoa Kanpainaren ondoren gidaliburua ezagutzen duten prokuradureen ehunekoa
ESPERO DIREN EMAITZAK	Langile guztiek komunikazio-gidaliburu hau dagoela jakitea Erreferentziako testu gisa erabiltzea normalizatzea
09. Ekintza	Komunikazio-bide arinak eta egunerokoak mantentzea eta hobetzea, eta informazioa langile guztiei helaraztea
DESKRIBAPENA	Proiektuen eta berrikuntzen berri ematen duten bilerekin eta topaketekin jarraitzea, espazio informagoetan
ARDURADUNAK	Idazkaritza Nagusia
HARTZAILEAK	Langileak oro har
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022-2025
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Hileko bilera-kopurua, urteko Hilean egindako bilerak BAI/EZ
ESPERO DIREN EMAITZAK	Langile-taldea osatzen duten pertsona guztien artean lan-giro ona mantentzea Komunikazio inklusiboa, gardena eta noranzko bikoia lortzea
10. Ekintza	Hizkuntzaren erabilera inklusiboari buruzko ikastaroa ematea
DESKRIBAPENA	Batzar Nagusietako plangileei zuzendutako hizkuntzaren erabilera inklusiboari buruzko 8 orduko prestakuntza diseinatzea eta ematea
ARDURADUNAK	Idazkaritza Nagusia
HARTZAILEAK	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta batzarkide-taldeetako langileak
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK	Berdintasunaren arloko erakunde ofiziala edota administrazio eskuduna/Emakunde/Enpresa espezializatua
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Ikastaroaren diseinua egitea BAI/EZ Ikastaroa ematea BAI/EZ Ikastarora bertaratutakoen ehunekoa Ikastaroaren balorazioa bertaratutakoen aldetik
ESPERO DIREN EMAITZAK	Kalitatearen kudeaketari buruzko prestakuntza ematea genero-ikuspegiarekin

AURREKONTUA (ONARTZEKE)	+/- 800,00 €
4. PROGRAMA	KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA
HELBURUAK	7. HELBURUA- Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzaren indartzea
11. Ekintza	Erakundeak beste erakundeen kanpainei laguntzea: Emakunde (GOVA), Arabako Foru Aldundia, Eudel, NBE...
DESKRIBAPENA	Erakunde gisa laguntzen jarraitzea beste erakunde batzuek urtero data adierazgarrietan antolatzen dituzten kanpainei (8-M, 28-J eta 25-N)
ARDURADUNAK	Komunikazio Zerbitzua
HARTZAILEAK	Langileak oro har Herritarrak oro har
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK	Kartelak eta seinaleztapena (puntu liliak, ortzadar sinboloak)
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022-2025
JARRAIPIEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Erakundearen babes kanpaina bakoitzean BAI/EZ Erakundearen jarritako kartel eta sinboloen kopurua Adierazpen instituzionalen onarpena
ESPERO DIREN EMAITZAK	Erakundearen lankidetzaren sendotzea eta areagotzea, urtero beste erakunde batzuek berdintasunaren alde antolatzen dituzten kanpainak ikusarazteko
5. PROGRAMA	DEMOKRAZIA PARTE HARTZAILEA
HELBURUAK	8. HELBURUA- Herritarrek Batzar Nagusietan parte hartzea sustatzea
12. Ekintza	Herritarrek parte hartzeko bideak bultzatea eta gizarteratzea
DESKRIBAPENA	Herritarren parte-hartzea sustatzea Batzar Nagusietan, horretarako dauden bideak ezagutaraziz
ARDURADUNAK	Mahaia eta Idazkaritza Nagusia
HARTZAILEAK	Herritarrak oro har
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK	Komunikazio kanpaina
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022-2025
JARRAIPIEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Kanpoko kolektiboek Arabako Ganberan urtean egindako agerraldien kopurua Herritarren zenbat eskaera erantzun diren urtean
ESPERO DIREN EMAITZAK	Herritarrek Arabako Ganberan duten parte-hartzea sendotzea eta areagotzea. Herritarrek (antolatuak izan edo ez) politikaren garapenean, oro har, eta berdintasun-politiken garapenean, bereziki, rol aktiboagoa eta proposamenezkoagoa hartzea.
AURREKONTUA (ONARTZEKE)	+/- 4.000,00€



I. ARDATZA – EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

1. PROGRAMA–EMAKUMEEN AHALDUNTZE KOLEKTIBO ETA PERTSONALA BABESTEIA

1. HELBURUA- Emakumeen eginkizunaren aitorpena bultzatzea

2. PROGRAMA–EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKOA BABESTEIA

3. HELBURUA- Gizartearen esparru guztietatik berdintasuna sustatzea

4. HELBURUA- Erabakitze-eremuetan emakumeek duten presentzia eta eragina handitzea

Emakumeen ahalduntze edo burujabetzearen kontzeptua berdintasuna, garapena eta bakea lortzeko premiazko ekintza gisa ezarri zen mundu-mailan, 1995ean Beijingo Emakumeei buruzko Nazioarteko IV. Konferentziaz geroztik. Horregatik, politika publikoetatik ezin da berdintasunerantz aurrera egin horretarako baldintza egokiak sortu gabe eta emakumeen genero-ikuspegiz egindako burujabetzeababestu gabe.

Berdintasun Plan honek bat egin du EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planarekin, izan ere, emakumeen burujabetzea esku-hartze publikoaren helburu gisa ez ezik, maila pertsonalean, kolektiboan, genero-harremanetan eta gizarte osoan gertatu behar den eraldaketatresna eta -prozesu gisa ere jorratzekobeharra adierazten du. Horregatik, ardatz honetan ahalduntze-maila desberdinak bultzatzeko helburuak eta neurriak planteatzen dituzten hiru ildo estrategiko ageri dira:

- Emakumeen burujabetze indibiduala, hau da, emakume bakoitzak bere buruarekin dituen harremanetan aldaketak egiten laguntzea.
- Emakumeen burujabetze kolektiboari laguntzea.
- Eta emakumeen burujabetze sozial eta politikoa, demokrazia benetan parte-hartzailea izateko baldintza gisa.

Batzar Nagusiak horretarako espazio izan daitezke, eta agerian utzi emakumeek eta haien mugimenduek parte hartu egiten dutela, herritar guztiei eragingo dieten erabakiak sortzen eta hartzen diren eremuetan egon badaudela, eta haien ekarpenak kontuan hartzen direla, baita emakumeen aurrerapena ikusarazteko eta emakumeen belaunaldi berrientzat erreferente bihurtzeko lekua direla ere, horretarako beharrezko bideak sortu eta emakumeen burujabetzepertsonal, kolektibo eta soziopolitikorako prozesuak babestuz.

1. PROGRAMA	
HELBURUAK	1. HELBURUA.- Emakumeen eginkizunaren aitortza bultzatzea
13. ekintza	Batzar Nagusietan emakumeek lanpostuetan eta funtzioetan egiten duten aurrerapena dokumentatzea
DESKRIBAPENA	Azken urteotan emakumeek Batzar Nagusietan izan duten aurrerapenaren berri ematea
ARDURADUNAK	Berdintasunaren aldeko Lantaldea
HARTZAILEAK	Herritarrak oro har eta Batzar Nagusietako langileak
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022-2023
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Aitortza egitea BAI/EZ
ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakume horien lana aitortzea eta erakundeko emakume politikarien kopuruari eta ehunekoari buruzko informazioa ematea.
14. ekintza	Batzar Nagusietako emakume politikarien aitortza formala antolatzea eta ospatzea
DESKRIBAPENA	Arabako Batzar Nagusien iragana eta oraina markatu duten emakume guztiei aitortza formala egitea, legegintzaldi guztietako emakumeen datuak eta ehunekoak emanez
ARDURADUNAK	Berdintasunaren aldeko Lantaldea.
HARTZAILEAK	Entitatean ibilbide politikoa garatu duten edo garatzen ari diren iraganeko eta egungo emakume politikariak.
EZARTZEKO EGUTEGIA	2019-2023 Legegintzaldi honetan
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Aitortza formala egitea BAI/EZ.



II. ARDATZA – EKONOMIAK ETA GIZARTE ANTOLAKETA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO

1. PROGRAMA - BERDINTASUNA ERALDAKETA SOZIAL ETA EKONOMIKORAKO BEHARREZKO BALIO GISA AITORTZEA

1. HELBURUA.- Berdintasuna gizarte-balio gisa aitortzen laguntzea

2. PROGRAMA – GIZARTE ERAKUNDE ERANTZUKIDEA

2. helburua.- Ordaindu gabeko zainketa-lanak ikusaraztea eta horiei balioa ematea

3. helburua- Zainketen gizarte-antolaketa berri bat babestea, zaintzak ondo banatzeko

Guztiok behar dugu beste norbaiten zaintza; gizaki orok du, bizitzako unerren batean edo bestean, edo beste norbaiten beharra bizirauteko, edo bere kargura inoren beharra duen norbait. Baieztapen horretatik abiatuta, geure burua zaintzeko eta maite ditugunak behar adina eta behar bezala zaintzeko eskubidea Berdintasun Plan batean kontuan hartu behar den elementua da.

Bizitzak eta haren mantentzeak, gizakiok existitzen jarraituko badugu, etengabeko zaintza eskatzen dute, bai nork bere burua, bai beste batzuk, eta deigarria da gure gizartearentzat hain funtsezkoa den elementu bat gure politiken interesguneetatik hain urrun egotea.

Gure produkzio-sistema oraindik ere lanaren banaketa sexualak baldintzatzen du, eta zaintza emakumeen inguruan kokatzen du gauza naturala balitz bezala. Horren ondorioz, zainketak ez dira sozialki eta ekonomikoki aintzat hartzen, batez ere etxeko eremuarekin zerikusia dutenak. Errealitate berri horretan, kasu askotan, emakumeek etxetik kanpo lan egin dezaten, beharrezkoa da maite dituzten pertsonen zaintza baliabide gutxiago dituzten beste emakume batzuen esku uztea.

Horregatik, Berdintasun Plan bat egiteko testuinguruan, beharrezkoa da ikusgai jartzea zainketen garrantzia eta horiek modu orekatuan ez banatzeak emakumeen bizitzetan dituen kostuak, zainketek balio handiagoa izan dezaten gizartean, haien gaineko arduraren banaketa bidezkoa izan dadin eta zainketen beste kultura bat eraiki ahal izan dadin, non gaur egungo denboraren erabilerak aldatuko diren eta emakumeak ere zaintzak jasotzeko eta euren burua zaintzeko eskubidearekin sentituko diren.

Osasun-krisiaren egungo testuinguruak agerian utzi du zaintzak erabat deseginda eta feminizatuta daudela, eta egoera hori aldatu egin behar dugu. Izan ere, aurreikusten den etorkizunean biztanleriaren bilakaera demografikoagatik eta zahartze progresiboagatik gero eta lagun gehiagok izango dituzte zainketa-premiak, eta gero eta lagun gehiagok eskainiko dituzte maila pertsonalean edo profesionalean zainketa horiek.

2. PROGRAMA	GIZARTE ERAKUNDE ERANTZUKIDEA
HELBURUAK	2. HELBURUA.- Ordaindu gabeko zainketa-lanak ikusaraztea eta horiei balioa ematea 3. HELBURUA- Zainketen gizarte-antolaketa berri bat babestea, zaintzak ondo banatzeko
15. ekintza	Bateragarritasunerako baliabideen gida bultzatzea
DESKRIBAPENA	Lana, familia eta gizarte-bizitza bateragarri egitearekin lotutako eskubideak eta gomendioak jasotzen dituen dokumentu bat idatzi, editatu eta langileen artean zabaltzeko prozesua abian jartzea, eta Batzar Nagusietan lan egiten duten pertsona guztien artean ezagutaraztea
ARDURADUNAK	Idazkaritza Nagusia eta Komunikazio Zerbitzua
HARTZAILEAK	Langileak oro har
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIAB. MATERIALAK	Gida formatu digitalean Barne-hedapeneko kanpaina
EZARTZEKO EGUTEGIA	2024
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Gidako edukiak idatzi izana BAI/EZ Gida argitaratzea BAI/EZ Gida langileen artean zabaltzea BAI/EZ
ESPERO DIREN EMAITZAK	Lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitearekin lotutako neurrien gardentasuna eta sistematizazioa areagotzea
16. ekintza	Legebiltzarreko jarduera erakundearen lan egiten dutenen bizitza pertsonal, familiar eta sozialarekin uztartzea
DESKRIBAPENA	Batzar Nagusien Legebiltzarreko jarduera hasteko ordutegia aldatzea, ahal den neurrian 09:30ak baino lehen has ez dadin
ARDURADUNAK	Batzar Nagusietako Mahaia
HARTZAILEAK	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022
JARRAIPEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Neurria onartzea BAI/EZ Gomendatutako hasiera-ordua baino lehen eta ondoren jarduera parlamentarioa hasten den egunen ehunekoaren jarraipena
ESPERO DIREN EMAITZAK	Batzar Nagusietako langileen bateragarritasun pertsonal, familiar eta soziala erraztea

17. ekintza	Batzordeen jarduera erakundeetan lan egiten dutenen bizitza pertsonal, familiar eta sozialarekin uztartzea
DESKRIBAPENA	Batzordeen ordutegian aldaketa bultzatzea, ahal den neurrian goizeko ordutegian gara daitezen
ARDURADUNAK	Mahaia
HARTZAILEAK	Langileak oro har
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022
JARRAIPIEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Neurria onartzea BAI/EZ Neurria onartu aurretik eta ondoren goizez eta arratsaldean egiten diren batzordeen ehunekoaren jarraipena
ESPERO DIREN EMAITZAK	Batzar Nagusietako langileen bizitza pertsonal, familiar eta soziala bateragarri egiten laguntzea



III. ARDATZA – EMAKUMEEN KONTRAKO BORTIZKERIARIK ETA BESTELAKO BORTIZKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZA

1. PROGRAMA - SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA

1. HELBURUA.- Indarkeria estrukturala, kulturala eta sinbolikoa murriztea
2. HELBURUA- Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazioa, ikerketa eta prestakuntza hobetzea
3. HELBURUA.- Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa bultzatzea eta sendotzea

2. PROGRAMA – ANTZEMATEA ETA ARRETA

4. HELBURUA- Emakumeen aurkako indarkeriaren detekzio goiztiarra areagotzea
5. HELBURUA- Indarkeria matxistaren biktimei eta bizirik daudenei arreta integrala ematea sustatzea

Emakumeen aurka egiten diren indarkerien jatorri estrukturalak azaltzen du zergatik dauden horietako asko normalizatuta, kamuflatuta eta sakon errotuta sistema sozial matxista eta sexista batean, eta, zergatik, ezabatu beharrean, berrikasi eta betikotu egiten diren.

Agerikoa da arlo horretan aurrerapen handiak egin direla, erakunde publikoek prebentzioaren eta sentsibilizazioaren arloan egindako lanari eta mugimendu feministek eta emakumeen mugimenduek etengabe egindako salaketari esker. Denboran zehar egindako etengabeko ekintza bikoitz horren emaitza da gaur egun gizarteak aho batez gaitzesten dituela emakumeen aurkako muturreko indarkeriaren adierazpenak, eta gero eta tolerantzia-maila eta normalizazio-maila txikiagoa dutela erakundeek, elkarteek, hedabideek, gizarteak eta herritarrek emakumeen aurkako indarkeria-adierazpenekiko eta bestelako indarkeria matxistekiko.

Horregatik, Berdintasun Plan bat egiteko testuinguru honetan emakumeen aurkako indarkerien gainean jarduteko ekintzak bideratzen baditugu ere, afektibitatearen eta sexualitatearen adierazpen desberdinak mugatzen dituzten beste indarkeria matxista mota batzuen aurkako sentsibilizaziora eta esku-hartzera bideratutako neurriak ere hartu behar ditugu kontuan, indarkeria horiek maskulinitatearen eta feminitatearen eredu hegemonikoei erantzuten ez dieten askotariko pertsonetikiko gizarte-fobia sortzen duten eta.

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokolo bat idazteaz gain, langileak hainbat indarkeria-mota ezagutzeko gai izatea bultzatuko dugu:

- Indarkerien adierazpen zuzenak edo pertsonen artekoak, errazen identifikatzen direnak eta ageriko ondorioak dituztenak, bai kanpokoak (lesioak eta kalte fisikoak, adibidez), bai barnekoak (autoestimua galtzea, errua eta beste kalte psikologiko batzuk).
- Egiturazko indarkeria, biktimizazio bikoitz edo ugariko egoerak eragiten dituena.
- Indarkeria kulturala eta sinbolikoa, justifikatua eta sozialki legitimatua. Izan ere, oro har, ez delako indarkeria gisa hartzen, eta familien, hezkuntza-sistemaren, hizkuntzaren, komunikabideen, lan-harremanen eta berdinen arteko harremanen bidez ikasi eta transmititzen da.

1. PROGRAMA	SENDSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA
HELBURUAK	1. HELBURUA.- Indarkeria estruktural, kultural eta sinbolikoa murriztea 2. HELBURUA- Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko informazio, ikerketa eta prestakuntza hobetzea 3. HELBURUA.- Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa bultzatzea eta sendotzea
18. EKINTZA	Langileei emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza ematea
DESKRIBAPENA	Genero-indarkeriari buruzko 8 orduko prestakuntza diseinatzea eta Batzar Nagusietako langileei ematea
ARDURADUNAK	Idazkaritza Nagusia
HARTZAILEAK	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak
EZARTZEKO EGUTEGIA	2023
JARRAIPIEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Ikastaroaren diseinua egitea BAI/EZ Ikastaroa ematea BAI/EZ Ikastarora bertaratutakoen ehunekoa (erakundearen barruko funtzioaren arabera bereizita Ikastaroaren balorazioa bertaratutakoen aldetik
ESPERO DIREN EMAITZAK	Erakundearen sexu-jazarpeneko eta arrazoi sexistagatiko jazarpeneko egoeren prebentzioa eta esku-hartzea hobetzea
AURREKONTUA (ONARTZEKE)	+/- 1.500,00 €
19. EKINTZA	Adierazpen instituzionala onartzea eta osoko bilkuran irakurtzea genero-indarkeriako kasu bat gertatzen denean
DESKRIBAPENA	Genero-indarkeriako kasu bat gertatzen denean, lehendakariak adierazpen instituzional bat idatziko du, eta Osoko Bilkuran irakurriko da, Bozeramaileen Batzordeak onartu ondoren
ARDURADUNAK	Lehendakaritza, Bozeramaileen Batzordea
HARTZAILEAK	Herritarrak oro har
EZARTZEKO EGUTEGIA	2022
JARRAIPIEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Genero-indarkeriako kasu bat gertatzen denean adierazpen instituzionalak onartzea
ESPERO DIREN EMAITZAK	Genero-indarkeriaren aurkako sentsibilizazioa eta kontzientziaketa hobetzea

2. PROGRAMA	ANTZEMATEA ETA ARRETA
HELBURUAK	4. HELBURUA- Emakumeen aurkako indarkeriaren antzemate goiztiarra areagotzea 5. HELBURUA- Indarkeria matxistaren biktimei eta bizirik daudenei arreta integrala ematea sustatzea
20. EKINTZA	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokolo bat idatz dadin bultzatzea
DESKRIBAPENA	Arabako Batzar Nagusietarako sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokolo bat idazteko prozesua abian jartzea, Emakunderen gomendioei jarraituz
ARDURADUNAK	Berdintasunaren Aldeko Lantaldea eta Idazkaritza Nagusia
HARTZAILEAK	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK	Berdintasunaren arloko erakunde ofiziala edota administrazio eskuduna/Emakunde/enpresa espezializatua. Dokumentua paperean edota formatu digitalean
EZARTZEKO EGUTEGIA	2023
JARRAIPIEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Protokoloa idaztea BAI/EZ
ESPERO DIREN EMAITZAK	Erakundeetan sexu-jazarpeneko eta arrazoi sexistagatiko jazarpeneko egoeren prebentzioa eta esku-hartzea hobetzea.
AURREKONTUA (ONARTZEKE)	+/- 1.200,00 €
21. ekintza	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa onartzea
DESKRIBAPENA	Arabako Batzar Nagusietarako sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokolo bat instituzionalki onartzea eta ezagutaraztea
ARDURADUNAK	Batzar Nagusietako Mahaia
HARTZAILEAK	Batzar Nagusietako langile kontratatuak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak
GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE MATERIALAK	Barne-hedapeneko kanpaina
EZARTZEKO EGUTEGIA	2023
JARRAIPIEN ETA EBALUAZIO ADIERAZLEAK	Protokoloa onartzea BAI/EZ Protokoloa langileen artean zabaltzea BAI/EZ
ESPERO DIREN EMAITZAK	Erakundeetan sexu-jazarpeneko eta arrazoi sexistagatiko jazarpeneko egoeren prebentzioa eta esku-hartzea hobetzea

EKINTZEN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Berdintasunaren aldeko Talde Eragileak edo Lantaldeak Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Plan honetan jasotako ekintzen jarraipena egingo du urtero (etengabeko ebaluazioa). Jarraipen hori egiteko, ezarritako egutegiari jarraituko dio eta tauletan jasotako adierazleei erantzungo die.

I. Berdintasun Plan honen urteko memoria idazten eta ekintzak ebaluatzen laguntzeko, honako fitxa-eredu hau proposatu da:

EKINTZEN BETETZE MAILA EBALUATZEKO FITXA EREDUA

Aurrekoa
Ekintzaren helburu estrategikoa:
Ekintzaren azalpena:
Ekintzaren deskribapena:
Arduradunak:
Hartzaileak:
Giza baliabideak eta baliabide materialak / Aurrekontua:
Ezartzeko aurreikusitako egutegia:
Adierazleak eta datuak:
Espero diren emaitzak:
Ekintzaren betetze-maila
Betetze osoa, partziala, ezer ez:
Benetako ezarpen-egutegia:
Benetako aurrekontua:
Lortutako emaitzak:
Ekintza ezartzeko zailtasunak:

Deskribatutako prozedura horrek, aipatu den bezala, etengabeko ebaluazio-izaera du; gainera, programatutakoaren jarraipena eta egin egiten diren ekintzek elkarri eragiteko gaitasuna lotzeko balio du. Hori da I. Plan hau hobetzeko eta aurreratzeko oinarria. Berdintasun Plan honen emaitzen eta eraginen jarraipena egiteko erreferentzia nagusia lau urteko programazioa da, eta hurrengo programazioei aurre egiteko jarraibideak ezartzen ditu, gauzatu ezin diren jarduerak jasoz, behar izanez gero berriro egokituz eta adostutako helburuak betetzeko jarduera berriak programatuz.

Jarraipenerako hartutako prozedurak, halaber, aukera emango du lan-prozesuetan aldaketak egiteko, baliabideak errentagarri egiteko eta aurreikusitako emaitzetarantz aurrera egiteko.

Bestalde, ekintza bakoitzak, lan-saioek eta egiten diren bilerek beren balorazio-galdetegiak izango dituzte, eta bertan metodologia, talde-prozesua eta antzeko elementuak ebaluatuko dira.

PARTE-HARTZAILEENTZAKO BALORAZIO GALDETEGIETAKO ADIERAZLEAK

- Parte-hartzaile kopurua, sexuaren eta generoaren arabera bereizita (emakumea, gizona, ez-bitarra).
- Parte-hartzaileak.
- Helburuak: betetze-maila.
- Metodologia:
 - Denborak egokitzea.
 - Erabilitako dinamikak.
 - Edukien egokitzapena
 - Tailerra, lan-saioa:
 - Parte-hartze maila: zenbat aldiz hitz egin den, etab.
 - Sortutako sareak/loturak.
 - Norberaren eta taldearen gogobetetze-maila.
 - Lortutako adostasunak.

Azkenik, Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Planaren **amaierako ebaluazioari** esker, ikuspegi orokorra lortu ahal izango da indarraldi osoan egindakoari, emaitzei eta eraginari dagokienez (2022-2025). Ebaluazio hori kanpotik kontratatuko da, eta ebaluazioa egiteko, zer egin den eta nola egin den kontuan hartuta (hau da, emaitzetan eta lan-prozesuetan begirada jarritz), bi dimentsio horiei buruzko informazioa emango duten adierazleak beharko dira. Adierazle horiek kontratatutako enpresarekin mugatu eta adostuko dira.

Nolanahi ere, azken ebaluazio horrek urteko jarraipenean jasotako informazioen sistematizazioarekin lotutako alderdiak jasoko ditu, hau da, ekintzak betetzeari buruzko fitxak eta balorazio-galdetegiak. Halaber, honako hauekin lotutako informazio kualitatiboa jasoko du:

- Inplikaturako pertsonen partaidetza- eta konpromiso-maila.
- Lan-espazioen funtzionamendua baloratzea.
- Giza baliabideak, azpiegiturak eta finantza-baliabideak helburuetara zenbateraino egokitu diren.
- Informazioa biltzeko tresnek gaia lantzeko eta ebaluatzeko izan duten erabilgarritasuna.
- Proiektu honetatik ondorioztatzen diren jarduketan benetako inpaktua¹.

¹ Inpaktua epe luzera neurtu ahal izango da, baina garrantzitsua da lehenengo Plan hau abian jartzen denetik izan diren aldaketen ikuspegia izatea. Horretarako, ekintzetan parte hartzen duten pertsonen emandako informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa hartuko dira kontuan.

EKINTZA PLANAREN LABURPENA	GAUZATZE URTEA				ARDURADUNAK	HARTZAILEAK	AURREIKUSI TAKO AURREKONT UA, ONARTZEKE	EBALUAZIOA
	2	2	2	25				EGIN GABE
	2	3	4					HASITA BAINA AMAITU GABE
							EGINDA / BERRIKUSTEKE	
							GUZTIZ EGINDA	
1. ekintza.- Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Plana onartzea					Batzar Nagusietako Mahaia	Herritarrak oro har		
2. ekintza.- Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Plana zabaltzea					Idazkaritza Nagusia eta Komunikazio Zerbitzua	Langileak eta herritarrak oro har		
3. ekintza.- Berdintasunaren aldeko Lantaldeari jarraipena ematea					Zerbitzu juridikoak	Berdintasunerako Lantaldeko egungo eta hurrengo kideak		
4. ekintza.- Arabako Batzar Nagusien I. Berdintasun Plana ebaluatzea					Berdintasunaren aldeko Lantaldea eta Idazkaritza Nagusia	Langileak eta herritarrak oro har	+/- 15.000,00€	
5. ekintza.- Kalitatearen kudeaketari buruzko prestakuntza ematea, genero-ikuspegiarekin					Idazkaritza Nagusia	Langileak oro har	+/- 1.500,00 €	
6. ekintza.- Kontratueta, diru-laguntzetan eta hitzarmenetan berdintasun-klausulak mantentzea eta gainbegiratzea					Zerbitzu juridikoak	Herritarrak oro har, eta, bereziki, entitatearekin harremanak dituzten enpresa, kolektibo eta erakunde guztiak		
7. ekintza.- Berdintasunerako oinarrizko komunikazio-gidaliburua egitea					Komunikazio Zerbitzua	Langileak oro har, ordezkari politikoak eta herritarrak oro har	+/- 600,00€	
8. ekintza.- Berdintasunezko komunikazio-gidaliburua zabaltzea					Idazkaritza Nagusia eta Komunikazio Zerbitzua	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak		
9. ekintza.- Komunikazio-bide arinak eta					Idazkaritza Nagusia	Langileak oro har		

egunerokoak mantentzea eta hobetzea, eta informazioa langile guztiei helaraztea						
10. ekintza.- Hizkuntzaren erabilera inklusiboari buruzko ikastaroa ematea				Idazkaritza Nagusia	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak	+/- 800,00 €
11. ekintza.- Erakundeak beste erakundeen kanpainei laguntzea: Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea (GOVA), Arabako Foru Aldundia, Eudel, NBE...				Komunikazio Zerbitzua	Langileak eta herritarrak oro har	
12. ekintza.- Herritarrek parte hartzeko bideak bultzatzea eta gizarteratzea				Mahaia eta Idazkaritza Nagusia	Herritarrak oro har	+/- 4.000,00€
13. ekintza. - Batzar Nagusietan emakumeek lanpostuetan eta funtzioetan egiten duten aurrerapena dokumentatzea				Berdintasunaren aldeko lantaldea	Herritarrak oro har	
14. ekintza.- Batzar Nagusietako emakume politikarien aitorten formala antolatzea eta ospatzea				Berdintasunaren aldeko lantaldea	Legebiltzarrean ibilbide politikoa garatu duten edo garatzen ari diren iraganeko eta egungo emakume politikariak	
15. ekintza.- Bateragarritasunerako baliabideen gida bultzatzea				Idazkaritza Nagusia eta Komunikazio Zerbitzua	Langileak oro har	
16. ekintza.- Legebiltzarreko jarduera erakundeetan lan egiten dutenen bizitza pertsonal, familiar eta sozialarekin uztartzea				Batzar Nagusietako Mahaia	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak	
17. ekintza.- Batzordeen jarduera erakundeetan lan egiten dutenen bizitza pertsonal, familiar eta sozialarekin uztartzea				Batzar Nagusietako Mahaia	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako	

					langileak		
18. ekintza. – Langileei emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza ematea				Idazkaritza Nagusia	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak	+/- 1.500,00€	
19. ekintza.- Adierazpen instituzionala onartzea eta osoko bilkuran irakurtzea, genero-indarkeriako kasu bat gertatzen denean				Lehendakaritza, Bozeramaileen Batzordea	Herritarrak oro har		
20. ekintza.- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokolo bat idatz dadin bultzatzea				Berdintasunaren aldeko Lantaldea eta Idazkaritza Nagusia	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak	+/- 1.200,00€	
21. Ekintza. - Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa onartzea				Batzar Nagusietako Mahaia	Batzar Nagusietako langileak, prokuradoreak eta biltzarkide-taldeetako langileak		