



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I.PLANA

XIII. legegintzaldia

IVAP





AURKIBIDEA

AURKIBIDEA	2
1. AURKEZPENA.....	3
2. XEDEA ETA LOTURA	5
3. ERAKUNDEAREN ESKUMEN-ESPARRUAK	6
4. PLANA OSATZEN DUTEN ELEMENTUAK	8
4.1. ERAKUNDEAREN PLANA EGITEKO PROZESUA	8
4.2. EGOERAREN DIAGNOSTIKOA	10
5. IVAPEN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA.....	26
6. KUDEAKETA-EREDUA	53
7. ERANSKINAK	56



1. AURKEZPENA



Administrazio Publikoaren Euskal Institutuaren (IVAP) Berdintasun Plan hau Emakundek proposatutako ereduan oinarrituta egin da, Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-politikak eta arau-esparrua erreferentziazat hartuta.

Plan hau lantzeko, IVAPeko langile guztien parte-hartze aktiboa izan da, eta egindako ekarpenek funtsezko balioa izan dute bai egoeraren diagnostikoa egiteko, bai proposatutako neurriak zehazteko. Horregatik, Institutuaren Zuzendaritzak eskerrik beroenak eman nahi dizkie prozesu honetan parte hartu duten pertsona guztiei, erakutsitako inplikazio eta konpromisoagatik.

Berdintasun Plan hau hainbat ataletan egituratzen da, dokumentuaren helburuak, oinarriak eta garapena modu argi eta sistematikoan jasotzeko. Plan bat izatea funtsezkoa da berdintasunaren arloko konpromisoa modu egituratuan eta esplizituan jasotzeko; izan ere, planifikazioak erakundeari ardura zehatza esleitzen dio, lehentasunak ezartzeko aukera ematen du, eta hartutako neurriak modu jarraituan aztertu, ebaluatu eta egokitzeko tresnak eskaintzen ditu. Horrenbestez, planak berdintasunarekiko konpromisoa ekintza zehatzetan bihurtzea ahalbidetzen du, eta ez soilik adierazpen orokorretan.

Lehen atalean, *Aurkezpenean*, Planaren testuinguru orokorra eta haren esanahia azaltzen dira. Ondoren, *Xedea eta lotura instituzionala* atalean, Planaren helburu nagusiak definitzen dira, eta baita IVAPen jarduerarekin eta gainerako plangintza-tresnekin duen lotura ere.

Hirugarren atalean, *Erakundearen eskumen-esparruak* jasotzen dira, IVAPek bere eginkizunen barruan berdintasunaren arloan dituen jardun-eremuak zehaztuz. Laugarren atalak, *Plana osatzen duten elementuak* izenekoak, Planaren oinarri diren alderdi nagusiak biltzen ditu. Atal horren barruan zehazten dira, alde batetik, plana egiteko jarraitutako prozesua, eta, bestetik, egoeraren diagnostikoa, neurriak definitzeko abiapuntu gisa.

Bosgarren atalean, *IVAPen plangintza estrategikoa* lantzen da, Berdintasun Planaren helburuak erakundearen estrategia orokorrean nola txertatzen diren azalduz. Azkenik, *Kudeaketa-eredua* atalean Planaren ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak jasotzen dira, Planaren izaera dinamikoa eta etengabeko hobekuntza-ikuspegia bermatzeko.

Dokumentu honek IVAPen lehen Berdintasun Plan formala eta egituratua jasotzen du. Izan ere, Institutuan egon dira aurretik ekintza-planak eta kudeaketa-planak, eta horietan berdintasunarekin lotutako neurriak txertatu izan dira; hala ere, oraingo hau da berdintasun-plan espezifiko gisa formalizatutako lehenengo tresna.

Plan honek izaera irekia eta dinamikoa du, eta jarraipen eta ebaluazio periodikoen bitartez etengabe eguneratuko da, antolakundearen bilakaerara eta identifikatzen diren behar berrietara egokitzeko. Bere



ezarpen egokiak erakundeko maila guztien inplikazio jarraitua eta konpromiso iraunkorra eskatzen ditu.

Plan honen bidez, IVA Pek berretsi egiten du emakumeen eta gizonen berdintasuna bere jarduera eta funtzionamendu osoan modu eraginkorrean txertatzeko duen konpromisoa.

Atal honetan, Sailarteko Batzordean ordezkaturako sailburuaren/sailburuordearen aurkezpena ageri da, berdintasunarekin herritarren aurrean hartutako konpromisoa agertzeko helburuz.

Leire Corrales Goti

Administrazio Publikoaren Euskal Institutuko zuzendaria



2. XEDEA ETA LOTURA

IVAPen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana da erakunde autonomo honek XIII. legegintzaldian berdintasunaren alorrean sustatuko dituen politiken gidalerroak biltzen dituen **esparru-agiria**. Horretan, erakundeak datozen urteetan berdintasunaren arloan bere gain hartuko dituen helburu estrategikoak ezartzen dira, eta erakundeak pixkanaka garatuko dituen ekintzen eta jardueren oinarriak finkatzen dira.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak, lege horren testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartuak, 16. artikuluan ezartzen du Eusko Jurlaritzaren sail bakoitzak bere jardura-plan propioa egingo duela legegintzaldi bakoitzean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean ezarritako esku-hartze ildoak eta gidalerroak erreferentziazat hartuta. Lege horren xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, eta zenbait neurri arautzea bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzeko eta emakumeek jendartean, ekonomian zein politikan duten estatusa sendotzeko, egiturazko desberdinkeria eta sexuan oinarritutako diskriminazio modu oro ezabatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxista barne dela. Hortaz, edozein politika eta plangintzarako erreferentziazko gako-esparrua da berdintasunaren arloan. Erakunde autonomo honek bat egiten du aipatu printzipioekin eta plan honetako helburu estrategikoak eta ekintzak horiekin lerrokatuko ditu.

Era berean, erakundearen plan hau Gobernu Kontseiluak 2024ko otsailaren 13an onartutako **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiara** lotuta dago. Estrategia hori da erakunde bakoitzak bere eskumenen, lehentasunen, ibilbidearen eta errealitatearen arabera autonomiaz eta malgutasunez landu behar duen erreferentzia-esparru estrategikoa, eta haren xedea da Eusko Jurlaritzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zeharkako bihurtzeko xedapenak ezartzea EAEko erakunde publikoek abian jarritako politiken ikuspegian, prozeduretan eta edukietan. Gainera, 2030erako lortzeko, arreta berezia jarri beharko zaien 11 helburu identifikatzen ditu.

Halaber, plana egitean, kontuan hartu dira XIII. legegintzaldiko **Gobernu Programan** ezarritako helburuak eta jardura-arloak, bereziki berdintasunari berariaz lotutakoak, zeinak datozen urteetarako hartutako gobernu-konpromisoak zehazten baitituzte.

Hala nola, Gobernantza eta autogobernu saileko berdintasun planetik IVAPi dagozkion helburuak eta ekintzak ere gurean txertatu dira.



3. ERAKUNDEAREN ESKUMEN-ESPARRUAK

IVAP erakunde autonomoa **eskumen-esparrutan** antolatzen da, eta horietan sartzen dira emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduerak, Plana egiteko kontuan hartu direnak (*egitura-dekretuari jarraiki*):

IVAPen eskumen-egitura



Arlo/esparru bakoitzaren deskribapen orokorra:

ESPARRUA/ARLOA	ARDURADUNA	XEDEA
Zerbitzu orokorrak (azterlan eta argitalpenak, eta EVETU)	Nagore Alberdi Beresaluze, idazkari nagusia	- Koordinazioa eta kudeaketa. - Administrazio publikoarekin zerikusia duten gaiak eta ikasgaiak ikertu, aztertu, zabaldu eta argitaratzea. - Lurralde-antolamendu, hirigintza eta ingurumenaren arloko gaiak irakatsi, ikertu eta ezagutzera emateko jarduerak garatzea.
Prestakuntza	Hautaketa eta Prestakuntzako zuzendariordetza	Administrazio publikoko langileak prestatzea.
Hautaketa	Hautaketa eta Prestakuntzako zuzendariordetza	Administrazio publikoko langileak hautatzea.
Hizkuntza prestakuntza eta normalizazioa	Edurne Ramon Olano, Euskarako zuzendariordetza	Euskararen erabileraren normalizazioa sustatzea, langileak euskaraz lan egiteko gaituz, edo langileen euskarazko ezagutzak ebaluatuz, lanpostuek duten hizkuntza-eskakizuna kontuan izanda.



Itzulpen ofiziala eta administrazio arloko euskarazko terminologia	Eduarne Ramon Olano, Euskarako zuzendariorde	-Itzulpengintza eta interpretazioa, euskara eta gaztelania arteko itzulpen eta interpretazio-lana kudeatzen duena. -Terminologia, euskarazko administrazio eta lege arloko terminologia-lanak kudeatzen dituena.
---	---	---



4. PLANA OSATZEN DUTEN ELEMENTUAK

4.1. ERAKUNDEAREN PLANA EGITEKO PROZESUA

Lan-prozesuan, **erakundeko zuzendaritza guztiek parte hartu dute, bai eta berdintasunerako neurriak sustatzen parte hartzen duten Berdintasun batzordeko arloetako ordezkariak ere.**

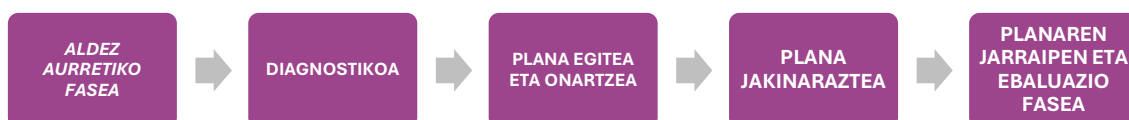
Planean parte hartu duten arloak IVAPeko guztiak izan dira

- Zerbitzu Orokorrak (Berdintasuna, Antolaketa eta Informatika arloak ditu barruan)
- Azterlan eta Argitalpenak (Zerbitzu Orokorrak)
- EVETU (Zerbitzu Orokorrak)
- Prestakuntza
- Hautaketa
- Hizkuntza Prestakuntza eta normalizazioa
- Itzulpen Zerbitzu Ofiziala (IZO)
- Terminologia



Lan-prozesua **bost lan-fasetan** egituratu da. Fase horiek gidatu dute Plan honen prestaketa, eta zenbait ekintza garatu dira horietan. Dena den, arlo bakoitzak bere faseak zehaztu behar ditu eta berera egokitu.

Plana prestatzeko gauzatu diren faseak eta ekintzak



FASEAK	EKINTZAK	PARTE HARTU DUTEN ERAGILEAK
ALDEZ AURRETIKO FASEA	- Plana egiteko kronograma adostea. - Jarraibideak eta tresnak adostea. - Arloei lan-prozesuaren berri ematea.	- Berdintasunerako unitatea - Berdintasun batzordea
DIAGNOSTIKOA EGITEKO FASEA	- Aurretiko diagnostikoa egitea. - Prozesua jorratzeko oinarrizko dokumentuak prestatzea. - Diagnostikoa egitearekin batera, 2025eko plan-operatiboaren ekintzak aztertzea, betetze-maila ezagutzea eta 2026ko plan operatiboaren zirriborroa egitea.	- Berdintasunerako unitatea - Berdintasun batzordea
PLANA EGITEKO ETA ONARTZEKO FASEA	- Berdintasunerako unitateak arloekin elkarlanean plangintza estrategikoa adostea. - 2026ko behin betiko plan-operatiboa adostea. - 2027 eta 2028ko kronograma zehaztea. - Lan-bilerak eta zuzendaritzekin alderatzea, adosteko. - Plana Emakundera bidaltzea eta haren ekarpenak dokumentuan txertatzea. - Berdintasun batzordean eta zuzendaritza batzordean plana onartzea. - Plana gaztelaniara itzultzea.	- Berdintasunerako unitatea - Arlo guztiak - Berdintasun batzordea
PLANA JAKINARAZTEKO FASEA	- IVAPEko langile guztiei plana ezagutaraztea. - IVAPEko web-orrian plana argitaratzea.	- Berdintasunerako unitatea - Arlo guztiak - Berdintasun batzordea
PLANAREN JARRAIPENERAKO ETA EBALUAZIORAKO FASEA	- Urtero planaren ekintzen betetze-maila aztertzea eta neurri zuzentzaileak ezartzea. - Eranskineko datuak urtez urte eguneratzea.	- Berdintasunerako unitatea - Arlo guztiak - Berdintasun batzordea



4.2. EGOERAREN DIAGNOSTIKOA

IVAP organismo autonomoaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planari ekiteko, oinarritzko diagnostiko bat egin da, erakundearen esku-hartzeen ardatz nagusiak kontuan hartuta (zerbitzu orokorrak, azterlan eta argitalpenak, EVETU, prestakuntza, hautaketa, hizkuntza prestakuntza eta normalizazioa, eta itzulpen zerbitzu ofiziala eta terminologia). Halaber, Gobernu Onari buruzko esku-hartze espezifikoak aztertu da, erakunde osoaren zeharkako ardatza den aldetik. Hori izango da jarraian aurkeztzen den abiapuntua, eta esku hartzeko ardatz espezifikoak helduko zaie ondoren.

- 4.2.1. **Gobernu Onari** lotutako esku-hartzea
- 4.2.2. **Kudeaketa eta koordinazio zuzendaritzari** lotutako esku-hartzea
 - Zerbitzu orokorreari lotutako esku-hartzea
 - Azterlan eta argitalpenei lotutako esku-hartzea
 - EVETUari lotutako esku-hartzea
 - Antolaketari lotutako esku-hartzea
 - Informatikariei lotutako esku-hartzea
- 4.2.3. **Prestakuntza eta hautaketa zuzendaritzari** lotutako esku-hartzea
 - Prestakuntzari lotutako esku-hartzea
 - Hautaketari lotutako esku-hartzea.
- 4.2.4. **Hizkuntza prestakuntza eta normalizazioa zuzendaritzari** lotutako esku-hartzea.
 - Hizkuntza-prestakuntzari lotutako esku-hartzea.
 - Hizkuntza ebaluazioari lotutako esku-hartzea.
 - Hizkera argiari lotutako esku-hartzea.
 - Itzulpen Zerbitzu ofizialari lotutako esku-hartzea.
 - Terminologiari lotutako esku-hartzea.

Aztertutako bloke bakoitzerako, horri buruzko informazio garrantzitsuen eta etorkizuneko erronka nagusiak izan litezkeenak adierazten dira.

4.2.1. Gobernu Onari lotutako esku-hartzea

Berdintasunerako 2030 Estrategiak Gobernu Onaren ardatzean ezartzen dituen helburu estrategiko nagusiak erreferentziatzat hartuta, erakundeak zeharkako izaera duen gai horretan izandako garapenaren diagnostikoa egin da.

Ondoren, Gobernu Onari lotutako erronka nagusiak jasotzen dira, Berdintasunerako 2030 Estrategiaren helburu estrategiko bakoitzaren arabera ordenatuta.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, Gobernu Onari dagokionez

1. HELBURU ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA

IVAPeko 2025-2028 plan estrategikoak jasotzen du Berdintasun plana garatzearen beharra. Plan hau IVAPeko Berdintasun batzordearen baitan landu da, beraz, arlo guztiek parte hartu dute bere lanketan.



Berdintasunerako legegintzaldiko plan hau IVAPen I. Berdintasunerako plana da. 2021eko maiatzean Berdintasunerako unitate administratiboa sortu zenetik, urteroko berdintasunerako plan-operatiboak osatu dira Berdintasun batzordearen baitan adostuta. Hala nola, IVAPen kudeaketa-planean berdintasuna zehar lerro eta balio gisa presente izan da, eta sustapenerako konpromisoa hartu da.

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

Urteko Berdintasun-plan operatiboa urtero argitaratu da 2021etik IVAPeko barneko web-orrian, Intralvopen. Langile guztien eskura egon da eta betetze-mailaren jarraipena Berdintasun teknikariak egin du Berdintasun batzordekideekin elkarlanean. Bi urtez geldirik egon ondoren, 2025.ean berriro ere berregituratu eta lanean jarri da erakundearen Berdintasunerako batzordea.

Urteko planak egiteko 1/2023 Legegintzako Dekretuak ezarritako edukiak izan dira kontuan. Hala nola, Gobernantza eta Autogobernua saileko planetik IVAPi zegozkionak ere. Era berean, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako III. plana egiten denean, bertatik dagozkion ekintzak ere txertatu beharko dira.

Azkeneko planari lotuta, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloari dagokionez, Administrazio Orokorren 2021eko uztailaren 9ko Agindua jarraituko da. IVAPeko Berdintasun teknikaria bertako aholkularitza konfidentzialaren partaide da eta horretarako beharrezkoa duen prestakuntza jaso du eta jasotzen jarraituko du. Gainera, IVAPen zabaltzeko euskarriak sortuko dira, bertako langile guztiek protokoloa ezagutu dezaten eta, aldi berean, IVAPera bertaraten den edozeinek baliabidea eta honi buruzko informazio guztia eskura izan dezan.

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

Esan bezala, IVAPeko Berdintasun teknikari lanpostua 2021eko maiatzean sortu zen. Eta aurretik 6 hilabetez berdintasun teknikari lanetan aritu ziren, lan-pilaketa kontratu bidez.

Unitatea berdintasun teknikari bakarrak osatzen du eta zerbitzu orokorren barruan kokatuta dago, %100eko lanaldia eta berdintasunarekiko dedikazioa ditu sortu zenetik, eta berdintasun teknikarien plazei ezarritako kalitate estandarrak betetzen ditu.

3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

Berdintasunari buruzko prestakuntzari dagokionez, esan bezala, administrazioko langileen prestakuntza IVAPeko eginkizunetako bat izanik, erakundeak horretarako arlo propioa du eta berau arduratzen da administrazioko langileak berdintasunean trebatzeaz. Berdintasunari buruzko prestakuntza eskaintza urtero eskaini da eskaintza katalogo orokorraren baitan *berdintasuna-biztanleria* atalaren barruan. Ez da diagnostiko espezifikorik egin horretarako, urtez urte beharren analisia egiten da eta hainbat iturritatik proposamenak jasotzen dira: langileak, gainerako berdintasun teknikariak eta bestelako plan eta estrategiak. Horiek guztiak bateratuta eratzen da urteko eskaintza osoa Prestakuntza arloa eta Berdintasun unitatearen artean adostuta, Emakunderen aholku eta oniritziarekin. Ez dago, beraz, legegintza osoko planik.

2021ean jaso zen IVAPeko langileek berdintasunari buruz zuten prestakuntzaren inguruko datua lehen aldiz. Urte hartan langileen %11,60k zuen soilik berdintasunari buruzko prestakuntzaren bat, eta horietatik %80 emakumezkoa zen.

2025. urteko abenduan berriro egin da datu bilketa eta ondorengoa izan da emaitza: 125 langiletatik 108k dute berdintasunari buruzko prestakuntzaren bat (%84,80ak). Horietatik %68,80 emakumezkoa da. Kontuan hartuta erakundeko langileen %68,51 emakumezkoa dela, berdintasunari buruzko



prestakuntza dutenak gehiengoa emakumezkoak izatea erabat bat dator langileen arteko portzentajearekin.

Eskaintza orokorretik %4,25 inguru izaten da berdintasunari buruzkoa. Hau da, ematen diren 470 ikastaroetatik 24 inguru. Horietan administrazioa ehundaka langile trebatzen dira urtero, emakumeen parte hartzea izaten delarik gehiengo nabarmena, %75aren ingurukoa azken lau urteetan:

URTEA	BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA	EMAKUMEZKOAK		GIZONEZKOAK		HIZKUNTZA INKLUSIBOA (ez dago sexuaren arabera bereizita)		GUZTIRA
		GUZTIRA	%	GUZTIRA	%	GAZTELANIAZ	EUSKARAZ	
2021	3281	2487	75,80	794	24,20	119	39	3439
2022	811	622	76,70	189	23,30	112	54	977
2023	416	325	78,13	91	21,87	121	25	562
2024	555	406	73,15	149	26,85	121	35	711

Prestakuntzaren hizkuntzari dagokionez, %33,44 izan da batz bestea euskaraz eskaini dena administrazio publikoko langileentzat. Azpimarratu beharra dago, dena den, IVAPeke langileentzat soilik egiten den eskaintza oro %100ean euskaraz egiten dela. Barne saio hauetan emakumeen parte-hartzea lautik hirukoa izan da. Kontuan hartuta 2020ean administrazioa langileen %65,90 zela emakumezkoa, berdintasunari buruzko ikastaroetan emakumezkoen parte-hartzea, oro har, gizonetakoena baino handiagoa dela esan genezake.

2021ean ikastaroetako parte-hartzeak gorakada nabarmena izan zuen, bai IVAPeke langileen artean bai orokorrean, covidaren ondorioz online modalitatea zabaldu zelako eta ikastaro gehiago eskaintzeko aukera ekarri zuelako, besteak beste.

Orain arte ez da berdintasunari buruzko modurik txertatu berariaz berdintasunari buruzkoak ez diren ikastaroetan. EVETUren formazioak baina, badu modulu espezifiko bat hirigintzan genero ikuspegia lantzen duena.

Bide honetan, 2023an ikastaro pilotu bat egin zen emakumeen lidergoari buruzkoa. Administrazioan emakumezkoen presentzia nabarmen handiagoa bada ere, esan dugun bezala, atzeman zen ardura postuetan ez zela proportzio hori mantentzen, maila maskulinizatuagoak izanik 27 eta 28 mailako lanpostuak. Hori dela eta, ardura posturen batera aurkezteko aukera hartuko luketen emakumezko teknikarientzako ikastaro pilotua egin zen. Alde batetik, haien ahalduntzea lantzeko, eta, bestetik, era horretako lanpostuetan baliagarriak diren gaitasunak (komunikatiboak, lan-taldekoak eta abar.) eskuratzeko. Ikastaroari administrazioa ardura postuetako emakumezko erreferente batzuen esperientziak ezagutzen ematen zitzaion hasiera, kasu errealek ezagutzeko eta zuzenean egoera horretan daudenekin esperientziak partekatzeko, eta baita zalantzak argitu ahal izateko ere. Ikastaro pilotua oso arrakastatsua izan zen eta berdintasunari buruzko ikastaroen katalogoan txertatuta dago estrategikotzat jotzen delako.

Esanguratsua da hizkuntza prestakuntzak eskaintzen duen *hizkuntza inklusiboa* ikastaroaren arrakasta ere, urtero ehundaka langile trebatzen dituen:

HIZKUNTZA PRESTAKUNTZAKO IKASTARO KOPURUA	HIZKUNTZA PRESTAKUNTZAKO IKASTARO GUZTIAKO IKASLE KOPURUA GUZTIRA	HIZKUNTZA PRESTAKUNTZAN BERDINTASUNARI BURUZKO IKASTARO KOPURUA	HIZKUNTZA PRESTAKUNTZAKO BERDINTASUNARI BURUZKO IKASTAROETAKO IKASLE KOPURUA
35	1092	2	158
46	1460	3	181 (166+15)
42	1134	2	146
35	1113	2	156



Honen indargarri IVAPeK duen hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiborako jarraibideak eguneratu ditu eta langile guztien artean zabaldu.

Arduradun politikoen prestakuntzari dagokionez, IVAPeK ezin die prestakuntzarik eskaini, baina IVAPeKo zuzendaritzak IVAP barnean antolatzen diren berdintasunari buruzko lan-saioetan eta sentsibilizazio-jardueretan parte hartzen du.

2023. urtean Berdintasun Legea eguneratu zenetik, 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez, 18. artikuluan berdintasunari buruzko prestakuntzaren inguruko betebeharrak ezartzen dira:

1.– EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan derrigorrezko oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezzen eta, horretaz gain, administrazio-jardueran genero-ikuspegia benetan txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa bermatzeko.

2.– Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzeko, EAEko botere publikoek ondorengo hau egingo dute:

a) Prestakuntza-planak egin eta gauzatuko dituzte, dauden lanpostuen tipologia bakoitzerako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan beharrezkoak diren gaitasunak kontuan hartuta.

b) Prestakuntza- eta sentsibilizazio-jarduerak egingo dituzte beren kargu publikoentzat.

3.– EAEko botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute berariaz emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoa ez den prestakuntzan, eta, horretarako, prestakuntza-eskaintzak aztertuko dituzte, eta dagozkion egokitzapenak egingo.

4.– Halaber, EAEko botere publikoek bermatu egin behar dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeko eta aholkularitza tekniko eskaintzeko lanpostuetan dauden langile teknikoek esperientzia eta/edo gaitasun zehatza dutela. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte lanpostu horietara sartu ahal izateko.

5.– Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko eta lanpostuz igotzeko hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan, EAEko administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartu behar dituzte.

6.– EAEko administrazio publikoek, dagozkien eskumenen esparruan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordean hartutako erabakiak aplikatzea sustatuko dute; hain justu ere, berdintasun-politika publikoetan kalitate-estandarrek aplikatzera bideratutako erabakiak, bereziki berdintasun-teknikarien plazei buruzkoak, haiek lanpostuen zerrendetan sartzeari, sailkapen-talde profesionalari, dedikazio eta lanaldi motari eta eskatutako prestakuntzari dagokienez.

Legearen agindu berriak betetzeko prestakuntza-ibilbidea Emakunde eta IVAPen artean diseinatu da eta 2026tik aurrera Legea betetzeko ikastaroak eskaintzen hasiko da. Alde batetik, langile guztiek egin beharreko oinarritzko ikastaroa online eskainiko da, hiru ikastaroz osatuta egongo dena: berdintasuna administrazio publikoan ekintzarako oinarriak eta tresnak, komunikazio ez-sexista eta, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurreko protokoloak. Beste alde batetik, lanpostuen tipologia bakoitzerako berdintasunean jaso beharreko prestakuntza espezifikoak egongo dira. Lanpostuen tipologia identifikatu dira eta prestakuntza jaso beharrekoen arteko lehentasunak ezarri dira. Urtez urte eskaintza zabaltzen joango da. Honek guztiak, 2030era arteko berdintasunari buruzko prestakuntza-plan bat egitea dakar.

Berdintasun-ibilbideaz gain, berdintasunari buruzko beste ikastaro batzuk ere eskainiko dira, lanpostuari lotuta ez daudenak, esaterako: *Trans Legearen aplikazioa administrazio publikoan, nuevos enfoques de los tiempos: la corresponsabilidad y la conciliación, hombres masculinidades e igualdad: mirando al futuro construyendo políticas públicas para la igualdad,...*

Berdintasunari buruzkoak ez diren ikastaroetan berdintasunari buruzko moduluak txertatzeari dagokionez, soldata-arrakalari buruzko moduluak txertatuko dira harremana duten ikastaroetan.

Bide honetatik ere, irakasleek formazioan genero-ikuspegia txertatzeko gomendioen gida egiten ari gara. Horren bidez, irakasleei ematen duten formazioan genero ikuspegia txertatzeko gakoak emango zaizkie eta IVAPen izenean ematen duten formazio orotan aplikatu beharko dute 2026ean baliabidea sortzen denetik.



4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK

Jarraian, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Berdintasun unitateak izan duen aurrekonturik handiena 2021ean unitatearen sorrerarako esleitutakoa da: 59.061 €. Hortik aurrera 10.000 € izan dira batz bestea izan duen partida, egiten diren ekintzak baliabide propioekin gauzatu ohi baitira.

Partida zerbitzu orokorren baitan dago kokatuta, ez da Berdintasun unitatearen partida berezitu bat.

Berdintasunari buruzko gainerako gastuei dagokionez, berdintasunari buruzko ikastaroena izango litzateke. Hemen ere, ez da berariazko partidarik, prestakuntzarako partida oso bat dago eta behar dena erabiltzen da ikastaroak aurrera ateratzeko, gaia zernahi dela ere. Gutxi gora beherako kalkulua egin daiteke, 2024ean adibidez; hizkuntza inklusiboaren ikastarorako 12.000 € gastatu ziren (1.000€ edizioko) eta gainerako berdintasunari buruzko ikastaroetarako 14.000 €, beraz, guztira 26.000€.

Genero ikuspegia aurrekontuetan txertatzeari dagokionez, Ogasun eta finantza sailetik antolatuko den lan-saioetan parte hartuko da eta Berdintasun teknikariarekin elkarlana indartuko da, orain arte ez baita berariazko lanketarik egin.

2. HELBURU ESTRATEGIKOA: ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

Helburu estrategiko honi dagokionez, esan dezakegu arlo guztietan landu direla helburu honi dagozkion ildoak. Alde batetik, arlo bakoitzak ildoarekiko bere berariazko helburu eta ekintzak finkatu ditu urtez urte, Berdintasun batzordearen baitan adostu direnak. Eta, bestetik, IVAPeko langileentzako berariazko lan-saioak egin dira gai desberdinen inguruan. Adibidez, 2025ean eta 2026. urtearen hasieran kontratu eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak txertatzeko lan-saioak egin dira EHUKo Eider Larrazabal irakaslearekin.

5. ILDOA: ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

Jarraian, ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Estatistika eta azterlanei dagokionez, Berdintasun unitatea da IVAPen berdintasunarekin lotutako datuak biltzen dituen. Sexu aldagaia jasotzeko bi modutara egiten da: bi aukerakoa (emakumezkoa eta gizonezkoa) edo hiru aukerakoa (emakumezkoa/gizonezkoa/ez-binarioa). Kode zibilak bi sexu aitortzen dituenaz, hautaketa-probetan edo ekintza positibo bat txertatua dagoenetan, bi aukerakoa hautatuko dugu. Gainerakoetan, hiru aukerako hautua egingo da: ikastaroak, saioetako izen-emateak, barne-fitxak,...

Jasotako datu hauek aztertzen dira eta Berdintasun teknikariarekin batera planean txertatzeko helburuak eta ekintzak zehazten dira horiek murriztu edo desagerrarazteko.

Ez da bestelako azterlanik egiten. IVAPe badu, azterlan arloa, baina administrazioko gai akademikoak lantzen dira bertan. Horiei lotuta, badira generoari lotutako aztergaiak, baina ez da sistematikoa.

Datu-bilketari dagokionez, sistematizazioari eta kanpokoen datuak jasotzean ditugun hutsuneak betetzeko beharra ikusi da. Horiek konpontzeko ekintza zehatzak txertatu dira 2026ko plan-operatiboan.

Komunikazioaren atalari dagokionez, IVAPe hainbat web-orri ditu: intralvap (IVAPeko langileentzat), IvapJakina (Eusko Jaurlaritzako langileentzat) eta Ivap orokorra (herritar guztientzat). Horietan, Berdintasunak Intralvapen bere atala dauka. Atal horretan, besteak beste, hizkuntzaren erabilera ez sexista eta inklusiborako jarraibideak ematen dira. Horiek IVAPe 2025. urtean eguneratu zituen.



Hala nola, IVAPEk hiru aldizkari ditu: *Administrazio hizkera*, RVOP eta RVAP. Horietan hizkuntzaren erabilera ez sexista eta inklusiboa bermatzen da, langileek berariazko prestakuntza dute gaien eta edukietan ere berdintasuna eta generoarekin lotutako gaiak lantzen dira.

Gainera, IVAPen eginkizunetako bat administrazio hizkera izanik, hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboan zer esan handia eta rol garrantzitsua ditu.

Ebaluazio normatiboari dagokionez, ez da akordio, instrukzio eta bestelakorik onartzen. Beraz, ez da horien inguruko genero eraginaren arabera txostenik ezta jarraipen-sistemarik ere.

Hautapen-prozesuei dagokienez, enplegu publikorako irisgarritasunerako, hornikuntzarako edo promoziorako egindako hautapen-prozesuak IVAPEko hautaketa arloak kudeatzen ditu. 2022. urtetik hona, egonkortze-prozesuak direla eta, hautaketa-prozesuak asko ugartu dira. Horietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko edukiak erdian txertatzen ziren 2023ra arte eta, orduetik hona, deialdien %100ean. Hala nola, emakumeen ordezkartza %40 baino txikiagoa den kidego, eskala, maila eta kategorietan berdinketa emakumeen alde hausten da kasuen %100ean 2022. urtetik hona.

Zuzendaritza-organoei eta epaimahaiei dagokienez, zuzendaritza bakarrak osatzen du IVAP, ondorengo osaerarekin: zuzendari nagusia, idazkari nagusia, euskara zuzendariordea eta, hautaketa eta prestakuntza zuzendariordea. 2021etik hona emakumezkoen ordezkartza zuzendaritzan %50ekoa izan da, zuzendaria beti emakumezkoa izan delarik 2022. urtean izan ezik. 2026. Urte hasieran zuzendaritza %100ean emakumezkoen osatuta dago.

Arloen koordinaziorako batzordeak baliatzen dira: euskara batzordea, terminologia batzordea, berdintasun batzordea... Horietan guztietan ordezkartza orekatua izatea zaintzen da, nahiz eta emakumeen presentzia erakundean handiago izanik, emakumezkoen ordezkartza proportzioan handiago izaten den.

Epaimahaiei dagokienez, hiru testuingurutan ematen dira epaimahai eraketa desberdinak:

- Hautaketa-prozesuetako epaimahaiak.
- Hizkuntza eskakizunetako epaimahaiak.
- Leizaola saria eta ikerketa bekarako epaimahaiak.

Azkeneko hauetarako epaimahai bana eratzen da urtero. Horietan urtero emakumeen eta gizonen arteko ordezkartza orekatua mantentzen da.

Kontratu eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak txertatzeari buruz, 2025. urte amaieran eta 2026.eko hasieran berariazko bi lan-saio egin dira IVAPEko langileekin IVAPEko kontratuak eta laguntzak aztertze eta eguneratzeko, eta langileak gai honi buruzko oinarritzko jakintza bereganatu zezaten. IVAPen kontratu handi gutxi dago, 2022an 3 egin ziren (Oñatiko garbiketa, itzulpen memoriei buruzkoa eta *Administrazioa euskaraz* aldizkariaren banaketa) eta 2024ean 2 (ELEBI eta Idazlagun).

Dirulaguntzei dagokienez lau dirulaguntza nagusi daude: ikerketarako, Leizaola saria eta, EVETUren praktiketarako ikasleentzako eta enpresentzako laguntzak.

Kontratu eta dirulaguntza kopuruei dagokienez, guztiek dute berdintasun klausula txertatuta eta jarraipen-sistema sistematizatuko da baten bat berri behar denean berrikusteko eta egin behar diren eguneraketak egiteko.

Hitzarmenei dagokienez, ugari egiten dira prestakuntza arlotik batez ere, baina berdintasunarekin lotutakoak 2023. urtean EHUrekin hitzarmena sinatu zen *berdintasunerako eta indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako prestakuntza, eta haur eta nerabeen aurkako sexu-abusuak prebenitzeko eta artatzeko prestakuntzaren* kudeaketa gomendiorako.

Plan estrategikoei eta sektorialeiei dagokienez, 2022. urtean 4 onartu ziren, 2025ean IVAPen 2025-2028 Plan estrategikoa eta Dirulaguntzen plan estrategikoa, eta 2026.ean Euskararen erabilera plana onartuko da.



Horietatik 2022ko kudeaketa planak eta 2025eko bi planek izan dute kontuan genero ikuspegia diagnostikoan eta helburuak zein ekintzak zehazterakoan. Hala nola, Berdintasun teknikariaren parte hartzeaz gain, Dirulaguntzen plan estrategikoari generoaren araberako eraginaren txostena egin zaio.

2026ko Euskararen erabilera planerako berdintasunari buruzko ekarpenak egin dira eta 2025. urtetik Berdintasun teknikariak euskara batzordean parte hartzen du.

3. HELBURU ESTRATEGIKOA: ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

IVAP Erakunde autonomoa Gobernantza eta Autogobernu sailaren baitan kokatua egonik egitura aldetik, hainbat batzordeetan parte hartzen du eta hainbat sailekin koordinatu behar da. Alde batetik, IVAPek berdintasun gaietarako barne koordinaziorako Berdintasun Batzordea dauka. Bertan arlo guztiak daude ordezkatuta eta plana osatzen da, jarraipena egiten zaio eta neurri zuzentzaileak sustatzen dira, besteak beste. Gainera, proiektu eta erronka berriak ere proposatzen dira. Bestalde, Gobernantza eta Autogobernu sailaren egituraren egotean, bertako Berdintasunerako batzordean ere parte hartzen du. Hala nola, sailen arteko taldeetan ere kide da. Azkenik, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Berdintasun Batzorde Iraunkorreko partaide ere bada.

Berdintasuna zehar lerroa izateaz gain, IVAPen eginkizunei loturiko gaiak ere halakoak dira: euskara, prestakuntza eta abar. Eta arlo bakoitzaren baitan hainbat gai lantzen dira: hirigintza, ingurumena, maskulinitateak, kontziliazioa, euskararen erabilera,... eta horrek interseksionalitatea lantzeko aukera ugari irekitzen dizkio berdintasun politikak jorratzeko testuinguruari.

6. ILDOA. KOORDINAZIOA. LANKIDETZA ETA INTERNALIZAZIOA

IVAPeko Berdintasun batzordea 2021ean eratu zen arlo bakoitzeko ordezkariak osatuta eta baita zuzendaritzako kideak ere. Emakumeen eta gizonen arteko ordezkaritza orekatua izateko saiakera egiten den arren, langileen gehiengoa emakumezkoa izanik (%68,80) batzordean ere proportzio honetan mantendu ohi da ordezkaritza. 2024. urtean elkartu gabe egon ondoren, 2025.ean bere dinamika berreskuratu du eta urtean 3-4 hilean behin bilera egiteko dinamikari eutsi dio. Ezinbesteko baliabidea da berdintasun politiketan erakunde osoaren ikuspegia eta parte-hartzea bermatzeko, eta gaiari dagokion zehar-lerrotasuna lortzeko.

7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

Herritarren eta mugimendu feministaren parte-hartze zuzenik ez dago IVAPen, haren eginkizunak administrazio jardunari erabat lotuta baitaude.

Gardentasuna eta kontuak emateari dagokionez, berdintasunak bere atala dauka web-orrialdean eta bertan plana, hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboa, eta abar. bezalako gai esanguratsuak daude eskuragarri, baina Intralvopen. Web-orri orokorrean, herritar guztiek ikusi dezaketenean, ez dago berdintasunaren atalik, berdintasun zerbitzua barne funtzionamendurako baita.

2026. urtean Ivapen web-orri orokorrean sexu- eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarduteko prozedura arautzen duen 2021eko uztailaren 9ko Aginduari buruzko informazioa argitaratuko da IVAPera edo Eusko Jaurlaritzara datorren edozeinek jazarpen kasu baten aurrean eskaintzen zaizkion baliabideak ezagutu ditzan.



8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

Jarraian, ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Gainerako gaiekiko lotura bi testuingurutan egiten da IVAPen. Alde batetik, prestakuntzaren bidez. Prestakuntzan berdintasunarekin batera bestelako gaiak lantzen dira, hala nola: hirigintza, hizkuntza inklusiboa, maskulinitateak eta abar. Eta, beste alde batetik, IVAPeko langileentzako egiten diren barne lan-saioetan, Prestalvapen baitan edo Berdintasun unitateak zuzenean antolatuta. Azken mota honetakoak dira 2025. urtetik 3-4 hilean behin berdintasunarekin lotutako hainbat gairen inguruan egiten diren world kafeak jazarpen protokoloaz, berdintasun klausulak kontratu eta dirulaguntzez,...

4.2.2. Kudeaketa eta koordinazio zuzendaritzari lotutako esku-hartzea

Diagnostiko orokorra eta erronkak, zerbitzu orokorrei dagokionez

Erakundeak esku hartzeko ardatz nagusiak kontuan hartuta, jarraian zerbitzu orokorrei lotutako helburua eta erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Zerbitzu orokorretan dago kokatuta Berdintasun unitatea, beraz, zerbitzu honetatik kudeatuko dira nagusiki berdintasun-politikak. Berdintasunaz gain, zerbitzu orokorren baitan kokatzen dira ere Azterlan eta argitalpenen arloa, EVETU, antolaketa teknikaria eta informatikariak.

Planean lehenik eta behin jasotzen dira arlo guztiei dagozkien ekintzak, eguneroko jardunera eta barne prozeduretara lotuta daudenak, alegia. Besteak beste:

- Generoaren araberrako txostenak egitea.
- Berdintasun planetik dagozkion ekintzen jarraipena egitea eta informazioa ematea.
- Sexu-aldagaia jasotzea estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sistematikoki.
- Kontratu eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak txertatzea.
- Plan estrategiko eta sektorialetan genero-ikuspegia txertatzea.
- Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista eta inklusiboa egitea.

Ekintza hauen eta planeko gainerakoen jarraipena eta neurri zuzentzaileen sustapena Berdintasun unitatetik egingo da zuzendaritzarekin elkarlanean. Koordinaziorako bi astetik behin zuzendaria, idazkari nagusia eta berdintasun teknikariaren arteko bilerak egingo dira. Hala nola, Berdintasun batzordearen 3-4 hilabetez behineko bileretan planaren jarraipena egingo da arlo guztien parte-hartzearekin.

Berdintasun batzordean arlo guztietako ordezkariak badaude ere, ezinbestekoa izango da plan hau gauzatu ondoren, parte hartu ez duten lankideen artean zabaltzea, eskura jartzea eta langile orok planarekiko betebeharrak ezagutzea. Hala nola, Batzordean ez dauden arlo bakoitzeko zerbitzu-buru eta arlo-buruak ere jakitun izatea eta planarekiko jarrera proaktiboa izatea. Jarduketa hau, Berdintasun-planean jasotzeaz gain, IVAPeko 2025-2028 Kudeaketa-planean ere jasotzen da.

Hala nola, langile etorri-berriei harrera saioan planaren berri emango zaie, erakundean sartzen diren lehen unetik ezagutu eta barneratu dezaten.

IVAP Gobernantza eta Autogobernu saileko erakunde autonomoa izanik, eta Berdintasun Batzorde Iraunkorreko kide, planean jasoko ditu ere horien planetatik dagozkion helburu eta ekintzak.

Era berean, genero eraginaren txostena egingo da onartzen den araudiaren gainean, sistematikoki. Erakunde honen kasuan ez dira araudiak onartzen, baina Dirulaguntzen Plan Estrategikoak izaera hori izanik, generoaren eraginaren aurretiazko txostena egingo zaio eta bere espedientean jasoko da.



Gainerako plan estrategikoei ere, berdintasunarekiko helburuak eta ekintzak izan beharko dituzte, eta plan honetatik eratorritakoak ere txertatu.

Urte urte legegintzako plan hau inplementatzeko urteko plan-operatiboa berrikusi eta eguneratuko da, planaren jarraipena egin eta helburuen betetze-maila gorena dela bermatzeko.

Aurrekontuei dagokienez, berdintasun arloak bere egitekoak gauzatzeko nahiko aurrekontu duela bermatuko da urte urte. Berdintasunerako aurrekontuak espezifikoak eta bereizgarriak izan behar du. Eta, era berean, aurrekontu orokorrak genero ikuspegia txertatuta duela bermatu behar da. Horretarako, Ogasun eta finantzak sailak antolatuko duen prestakuntzan parte hartuko dute aurrekontuetako arduradunek.

Langile guztien berdintasun gaiekiko trebakuntza eta sentsibilizazioa garatzeko hainbat ekintza egingo dira Berdintasun zerbitzutik. Alde batetik, langile berrien harrera saioan berdintasun politiken eta zerbitzuaren berri emango zaie. Bestalde, langile guztiei berdintasunari buruzko informazio-pilulak bidaliko zaizkie hilerok eta baita data esanguratsuetan ere (M8, A25,...). Era berean, web-orrialdeko berdintasunaren atala zein sharepointeko dokumentuen karpeta eguneratuta mantenduko da, informazioa eskura izan dadin. Horiez gain, hausnarketarako eta gai desberdinak lantzeko lan-saioak edota topaketak egingo dira IVAPeko langile guztiei irekiak 4 hilabetez behin edo, world kafe formatuan edo eztabaidagune gisa. Aforo anitz horiek aukera ematen digute hainbat zehar-lerro lantzeko: euskara, intersektionalitatea eta abar.

Bestalde, garrantzitsua izango da gizonen inplikazioa aztergai izatea. Berdintasun gaietan emakumeen presentzia nabarmen handiagoa izan ohi da eta erakundeko egoera aztertuko da neurri zuzentzaileak ezartzeko, behar izatekotan.

Berdintasun politiken barne koordinazioaz gain, aurretik azaldu bezala, hainbat batzordetan parte hartuko du IVAPek: Gobernantza eta Autogobernu saileko berdintasun batzordea, sail arteko batzordea eta Berdintasun Batzorde Iraunkorra.

Sexu- eta sexuagatiko jazarpen prozedurari dagokionez (2021eko uztailaren 9ko Agindua) antolaketako teknikariarekin elkarlanean euskarriak sortuko dira bertako QRaren bidez informazio guztia eta harremanetan jartzeko bideak eskura izan ditzaten, bai langile guztiek bai IVAPera datorren edozeinek.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, Azterlan eta argitalpen arloari dagokionez

Erakundeak esku hartzeko ardatz nagusiak kontuan hartuta, horietako bigarrena, Zerbitzu orokorren barruan kokatzen den Azterlan eta argitalpen arloari lotutakoa da.

Jarraian Azterlan eta argitalpenen helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategia eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

IVAPen hiru aldizkari daude:

- *Administrazioa euskaraz aldizkaria.*
- *RVOP, Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria.*
- *RVAP, Administrazio Publikoaren Euskal Aldizkaria.*

Eta horiez gain, sari bat banatzen da: Jesus Maria Leizaola saria.

Eta, ikerketa sustatzeko dirulaguntza bat ere badago.

Beraz, bi erronka nagusi izango ditugu testuinguru honetan. Alde batetik, berdintasunari buruzko gaien presentzia, administrazio gaiei lotuta.

Berdintasuna administrazioan gai orokor gisa lantzeaz gain, bestelako gai espezifikoagoak ere landuko dira. Hala nola, Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiari lotuta, 2026. urtean soldata-arrakalaren gaiari buruzko adituren bati artikulua egingo zaio. Eta, bestetik, Administrazioan eta ikerketa arloan emakumeek egindako ekarpenak eta profesionalak berauek ikusarazteko saiakera areagotuko da. Ildo honetan, garrantzitsua izango da emakumezkoen presentzia orekatua bilatzea eta ikusgarritasun hori



berariaz sustatzea. Bide horretan, hartuko den neurri zehatz bat izango da erreferentzia bibliografikoak egiterakoan emakumezkoa dela ikusarazteari, adibidez.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, EVETUri dagokionez

Erakundeak esku hartzeko ardatz nagusiak kontuan hartuta, horietako hirugarrena, zerbitzu orokorren barruan kokatzen den EVETU arloari lotutakoa da.

Jarraian EVETUren helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

EVETU lurralde eta hiri ikasketetarako euskal eskola da; prestakuntza, ikerkuntza eta hedapena lantzen dituen lurralde-antolamendua, hirigintza eta ingurumen arloan. Prestakuntza honen hartzailerak dira administrazio publikoko langileak zein aipatutako arloetako profesionalak. Ikastaro honen barruan 10 orduko ikastaro monografiko bat dago *“Perspectiva de género en el planeamiento urbanístico”*, solte ere egin daitekeena. *Formatua eta edukia Etxebizitza eta Hiri Agenda sailarekin elkarlanean zehazten dira.*

EVETUk ere bi dirulaguntza ditu, bata ikasleek enpresetan praktikak egin ditzaten eta, bestea, enpresa horiek ikasleak hartu ditzaten. Dirulaguntzetan berdintasuna sustatzeko neurriak sustatzen dira. Arloko plangintzan txertatu behar da deialdia prestatzerakoan neurri horiek berraztertzea eta eguneratzea berdintasunean aurrerapausoak ematen jarraitzeko.

EVETU Bilboko egoitzan kokatuta dago eta bertan liburutegia ere badago. Liburutegia arloko emakumezko profesionalen erakusleihu izateko marko paregabea da, haien lanak ezagutarazteko, zabaltzeko eta berariaz IVAPen ikastaroko irakasle diren lanak ere ikusarazteko. Zabalkundea liburutegi fisikoan zein buletinaren bitartez egingo da.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, Antolaketa dagokionez

Jarraian Antolaketa zerbitzuko helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Antolaketa teknikaria eta berdintasun teknikariaren arteko elkarlanak garrantzia handia dauka erakunde osoan berdintasunaren kultura zabaltzeko. Batez ere, hiru mailatan:

Alde batetik, langileei harrera egiten zaienean, lehen unetik berdintasun zerbitzuaren eta politiken berri izan dezaten, jada esan bezala.

Beste alde batetik, zerbitzu kartak eta Oroitzako arlo bakoitzaren memoriak genero ikuspegiarekin aurkeztu behar dira.

Azkenik, sexu- eta sexuagatiko jazarpen protokoloa bezalako gai orokorrak erakunde osoan ezagutarazteko sinergia gune bezala elkarlanean ari dira bi zerbitzuak.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, informatika arloari dagokionez

Jarraian IVAPeko informatika arloko helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Erakundeko informatikarien egiteko nagusia berdintasun politiketan estatistika eta datu-bilketetan sexu aldagaia derrigorrez jasotzea bermatzeko baliabideak erraztea da.

Erakundean erabat barneratuta dago sexu aldagaia jasotzearen beharra eta horretarako irizpideak finkatuta daude. Kasuaren arabera, datu horien erabilera eta dituzten lege-ondorioen arabera, hiru edo bi taldetan jasoko dira datuak ondorengo adierekin:

- o Emakumezkoa/gizonezkoa: kode zibilak bi sexu jasotzen ditu eta, beraz, legezko ondorioak izan ditzaketen jardunbideetan edo ekintza positiboren bat txertatu denetan, egitura binarioa erabiliko dugu. Adibidez, hautaketa-prozesuak.



- o Emakumezkoa/gizonezkoa/ez-binarioa: hiru aukeretako hautua egingo da gainerako kasuetan. Adibidez; harpidetzetan, prestakuntza ikastaroetan jardunaldietarako izen-emateetan eta abar.

Edonola ere pertsonen buruzko datu guztiak sexuaren arabera bereizita jasotzea derrigorrezkoa izango da eta * batekin adieraziko da derrigortasun hori.

Maiz datuetan hutsuneak beste erakundeek bidalitako datuetan gertatzen dira, esaterako euskara-probetan. Horretarako neurri zehatzak hartuko dira berdintasun teknikarien eta solaskideen bidez haiekin hitz egin eta datu horiek beteta jasoko ditugula bermatzeko. Informatikariek egikaritzeko beharrezkoak diren moldaketak egingo dituzte aplikatiboetan, interlokuzioa arloko teknikarien eta berdintasun teknikariak egingo duten bitartean.

Hala nola, informatikarien lana ezinbestekoa da sareetako informazioa eguneratuta edukitzeko.

4.2.3. Prestakuntza eta hautaketa zuzendaritzari lotutako esku-hartzea

Erakundeak esku hartzeko ardatz nagusiak kontuan hartuta, prestakuntza eta hautaketa arloak zuzendariordetza beraren baitan kokatuta daude. Haien izenek adierazten duten bezala, administrazio langileak prestatzeaz eta hautatzeaz arduratzen dira, hurrenez hurren.

Diagnosticorokorra eta erronkak, Prestakuntzari dagokionez

Jarraian Prestakuntza arloko helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

1/2023 Legegintzako Dekretuaren 18. artikulua jasotakoari jarraiki, agindu berriak betetze-aldera, berdintasunari buruzko prestakuntzako urteko eskaintza diseinatzerakoan lanpostuei lotutako ikastaroen eskaintza diseinatuko da Emakunderekin batera. 2026. urtean hasi eta urtez urte, lehentasunen arabera eskaintza zabalduz, lanpostu guztiei dagozkien berdintasunari buruzko ezagutzak betetzeko haina eskaintza osatuko da.

Orain arte urtez urteko eskaintza osatu da, behar eta proposamen desberdinak kontuan hartuta. Urtero ehundaka ikasle trebatu dira berdintasun gaietan. Ikastaro guztietatik %9a inguru izan da batz besteko berdintasunari buruzko eskaintza. Azken urtean erdira jaitsi da ehuneko hori berdintasunari buruzko ikastaro kopurua mantendu bada ere, eskaintza orokorra bikoiztu egin baita.

Ondorengoak dira datu zehatzak:

URTEA	PRESTAKUNTZAKO IKASTARO KOPURUA	PRESTAKUNTZAKO IKASTARO GUZTITAKO IKASLE KOPURUA GUZTIRA	PRESTAKUNTZAKO BERDINTASUNARI BURUZKO IKASTARO KOPURUA	PRESTAKUNTZAKO BERDINTASUNARI BURUZKO IKASTAROETAKO IKASLE KOPURUA	IKASTARO GUZTIEKIKO % BERDINTASUNEAN PRESTAKUNTZAN	IKASLE KOPURU % GUZTIEKIKO BERDINTASUNEAN PRESTAKUNTZAN
2021	183	7164	17	3281	%9,29	%45,80
2022	141	4645	14	811	%9,93	%17,46
2023	136	3422	11	416	%8,09	%12,16
2024	143	3262	14	555	%9,79	%17,01
2025	381	7043	16	334	%4,20	%4,74

Orain arteko eskaintzan berdintasunari lotutako gai desberdinak lantzen zituzten ikastaroak eskaini dira, adibidez: *eguneroko lanari genero ikuspegia txertatu, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko oinarritzako prestakuntza, herritarrei arreta emateko tresna baliagarriak berdintasuna lortzeko bidean, mujeres y liderazgo en la administración pública, genero-indarkeriari buruz jakin behar duzuna,* ...



Modalitateei dagokionez, online eta aurrez aurreko ikastaroak eskaintzen dira. 2021. urtetik aurrera, covidaren eraginez, online ikastaroen eskaintzaren gorakada nabarmena izan zen eta, honekin batera, ikastaro kopuruaren eskaintzak ere gora egin zuen (eta egiten jarraitzen du).

Ikasleen generoari dagokionez, berdintasunari buruzko ikastaroetan emakumezkoen presentzia handiagoa da beti. Urtez urte lautik bat gizonezkoa izatearen joerari eusten zaio. Ondorengoak dira datu zehatzak:

URTEA	BERDINTASUNARI BURUZKO PRESTAKUNTZA	EMAKUMEZKOAK		GIZONEZKOAK	
		GUZTIRA	%	GUZTIRA	%
2021	3281	2487	75,80	794	24,20
2022	811	622	76,70	189	23,30
2023	416	325	78,13	91	21,87
2024	555	406	73,15	149	26,85
2025	334	256	76,65	66	19,76

Dena den, datuetan ikusi daitekeen bezala, oraindik ere datu-bilketan hutsuneak daude eta badira hainbat ikasle sexu-adierazlea adierazi ez dutenak. Datu-bilketa lege gintzaldi honetan zuzendu beharreko erronka handia izango da.

IVAPeko langileek berdintasunari buruzko prestakuntza edukitzeari dagokionez, bi norabidetan landuko da. Batetik, kontuan hartuta 2026. urtean 1/2023 Lege gintzak Dekretuak 18. artikuluan zehazten duen derrigortasuna ezartzeko ikastaroak eskaintzen hasiko dela, IVAPeko langileen betetze-maila eta parte-hartzearen jarraipena egingo da Berdintasun unitatetik. Bestetik, IVAPeko langileen beharren arabera gaikuntza saioak antolatuko dira bertako langileentzako prestaltzapetik. Adibidez, adimen artifiziala eta generoarekin lotutako saioa egingo da.

Berdintasunari buruzkoak ez diren ikastaroetan genero ikuspegia txertatzeko bi ekintza nagusi gauzatuko dira lege gintzaldi honetan. Alde batetik, irakasleentzako gomendioen gida bat sortuko da, irakasleek haien ikastaroetan genero ikuspegia nola txertatu jakiteko eta hala egiten dutela bermatzeko. Era berean, irakasleen kontratazioak egiten direnean, gida hori aplikatzeko konpromisoa hartu beharko dute. Eta, beste alde batetik, dagokien ikastaroetan, soldata-arrakalari buruzko edukiak txertatuko dira Euskadin soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiarekin bat.

Lanpostuari lotutako berdintasunari buruzko prestakuntza eskaintzaz gain, beste estrategia eta proiektuei lotutako ikastaroak ere eskainiko dira:

- *Nuevos enfoques de los tiempos: la corresponsabilidad y la conciliación.*
- *Hombres, masculinidades e igualdad: mirando al futuro, construyendo políticas públicas para la igualdad.*
- *Trans Legearen aplikazioa administrazio publikoan.*
- *Emakumeak eta lidergoa administrazio publikoan.*

Diagnostiko orokorra eta erronkak, hautaketari dagokionez

Jarraian hautaketa arloko helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Hautaketa arloan hiru bide nagusitatik eragin behar da genero-arrakalak murrizteko eta desagerrarazteko bidean. Batetik, datu-bilketa zorrotza egitea emakumeen presentziaz bai hautagaietan bai epaimahaietan. Bestetik, amatasunak sarbidean albo-ondorio kaltegarriak eduki ez dezan neurriak hartzea. Azkenik, 1/2023 Lege gintzak Dekretuaren bosgarren xedapen gehigarriak eta 18.5 artikulua zehazten duten bezala, prestakuntza baldintza espezifikoak txertatzea.

Gehien garatu diren puntuak azken biak izan dira, hautaketa-prozesuetan gai-zerrendan berdintasunari buruzko gaiak txertatzea eta amatasuna kontuan hartzea hautaketa-prozesuetan, alegia. Hortaz, 2026.



urteko plan operatiboan datu-bilketa zorroztu eta aztertzeari, eta epaimahaiekin egin beharreko lanketari emango zaie lehentasuna.

Epaimahaietako kideei ematen zaizkien irizpideetan, genero-irizpideak txertatuko dira. Hala nola, baita azterketetako zaintzaileei ematen zaizkienetan ere. Denek generoarekiko sentikortasuna eta ikuspegi bera izatea izango da helburu nagusia.

Hala nola, adimen-desgaitasuna duten pertsonentzako hautaketa-prozesuetan datuak jaso eta aztertuko dira 2026.ean, hurrengo urteetarako ekintza proposamenak egin ahal izateko. 2023. urtetik egiten dira horrelako hautaketa-prozesuak eta urtez urte areagotzen ari dira.

4.2.4. Hizkuntza prestakuntza eta normalizazioa zuzendaritzari lotutako esku-hartzea

Erakundeak esku hartzeko ardatz nagusiak kontuan hartuta, hizkuntza prestakuntza eta normalizazioari lotutakoa euskara zuzendariordetzaren baitan kokatzen da eta hainbat azpi-arlo dauzka:

- Hizkuntza- prestakuntza.
- Hizkuntza-ebaluazioa.
- Hizkera argia.
- Itzulpen Zerbitzu Ofiziala (IZO) eta terminologia

Diagnostiko orokorra eta erronkak, Hizkuntza prestakuntzari dagokionez

Jarraian hizkuntza prestakuntzaren helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Hizkuntza prestakuntza arloa euskararekin lotutako prestakuntzaz arduratzen da IVAPen. Euskarako Hizkuntza Eskakizunak prestatzeko ikastaroez gain, bestelako gaiak jorratzeko eskaintza ere badu, 35-45 ikastaro artean eskainiz urtero, hala nola: *euskaraz ahaldundu, weberako nola idatzi, testu argiak euskaraz: hitz ordena eta puntuazioa*,... eta baita espezifikagoak ere, esaterako: *euskararen normalizazio juridikoa: tresna berriak, bilera eraginkorrak: aurrez aurrekoak eta birtualak*,... Berariazko ikastaro hauek, profila duten administraziooko langileak eguneroko lanean aritzeko gaitzen ditu.

Berdintasunari buruzko ikastaroei dagokienez, 2020. urtetik *hizkuntza inklusiboa* da zuzenean berdintasunarekin lotuta eskaintzen den ikastaroa. Urtero ehundaka ikasle trebatzen dira hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboan, bai euskaraz bai gaztelaniaz. Datu zehatzak ondorengoak dira:

URTEA	HIZKUNTZA INKLUSIBOA IKASLE KOPURUA	LENGUAJE INCLUSIVO IKASLE KOPURUA	TREBATUTAKO IKASLE KOPURUA GUZTIRA	IKASTARO GUZTIEKIKO %	IKASLE GUZTIEKIKO %
2021	39	119	158	%5,71	%14,47
2022	54	112	166	%6,52	%12,40
2023	25	121	146	%4,76	%12,87
2024	35	121	156	%5,71	%14,02
2025	61	135	196	%6,06	%20,12

Taulako datuetan ikusi daitekeen bezala, trebatzen diren ikasle kopurua eta ikastaroaren arrakasta handia dira. Ikasleak baina, ezin dira sexuaren arabera bereizita jaso aplikatiboan aldaketak egin ezean. Ikastaroen izen-emate fitxan ikasleari generoa galdetzen bazaio ere, aplikazioak ez du horiek zuzenean ustiatzeko aukerarik ematen eta informatikari batek ukiatu behar ditu datu horiek. Beraz, 2026.eko



arloko erronka nagusia datu horiek sexuaren arabera bereizita jasotzeko neurriak hartzea izango da informatikariekin elkarlanean.

Era berean, hizkuntza inklusiboaren ikastaroaz gain, berdintasunarekin lotutako bestelako ikastarorik landu behar den edota ikastaro honen sakontze ikastaro bat eskaini behar den aztertu beharko da.

Azkenik, eskaintzen diren gainerako ikastaroetan genero ikuspegia txertatzeko neurriak landu beharko dira 2027. urteari begira. Horretarako, 2026. urtean prestakuntza arloan egingo den irakasleentzako gida erreferentziazko baliabide gisa erabili daiteke.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, Hizkuntza ebaluazioari dagokionez

Jarraian hizkuntza ebaluazioaren helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Hizkuntza-ebaluazioa arloa euskararen hizkuntza-eskakizunen probak kudeatzeaz arduratzen da. Bi deialdi mota daude:

- Ohiko deialdiak: Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetako langileentzako sei hilabete behin antolatzen dira.
- Deialdi bateratuak: Administrazio Publikoko erakundeek (udalak, foru aldundiak, etab.) lanpostuak betetzeko hautaketa-prozesuak deitzen dituztenean, IVAPi eskatzen diote hizkuntza-eskakizunak egiaztatze probak egiteko eta zuzentzeko.

Hizkuntza-eskakizunetako azterketei dagokionez, datu bilketan sexu adierazlea jasotzen da eta urtero Oroitzan ere horrela argitaratzen da. Hautaketa prozesuetako hizkuntza probatan, berriz, hautaketa-prozesuaren erakunde deitzailearen esku gelditzen da eta maiz ez dituzte datuak bidaltzen, IVAPek horrela eskatu arren.

Honek datuetan hutsune handia sortzen du, beraz, ondorengo neurriak hartuko dira:

- Proben aurretik IVAPetik erakundeei gogoraraziko die datu horiek jaso eta eman behar dituztela eta, horretarako, haien kudeatzaile eta zaintzaileei horrela adierazi beharko dietela ohartarazi.
- IVAPeko Berdintasun teknikaria erakunde horietako berdintasun teknikariekin harremanetan jarriko da egoeraren berri eman eta elkarlanean irtenbidea bilatzeko.

Bestalde, azterketen diseinua kanpo *freelance* egiten dute. Jarraibideak ematen zaizkie, baina horietan ez dago berdintasunari buruzko berariazko adierazpenik. Ez dago jasota, adibidez, irudietan genero rolak ez irudikatzea (nahiz eta egiten ez den) edota berdintasunari buruzko gaiak zer maiztasunarekin landu behar diren. Beraz, 2026en irizpideen berraztertze bat egingo da eta azterketa egiten dutenei zabaldu.

Emakumeen presentziari dagokionez, azterketa egunetan, datu zehatzik ez badugu ere, arloa feminizatuta dagoela agerikoa da. Kudeatzaileak, zaintzaileak zein aztertzaileak emakumezkoak dira gehiengoan. Dena den, epaimahaietan, Legeak agindu bezala, ordezkapen orekatua egotea zaintzen da.

Azken urteetan, 2023. urtetik, adimen desgaitasuna dutenentzako hautaketa-prozesuetan euskarako B1 hizkuntza-eskakizuneko aparteko azterketa egokituak egin dira. Deialditik deialdira areagotzen ari dira ezaugarri hauetako azterketak.

Gai honi dagokionez, 2026. urtean adimen desgaitasuna dutenentzako proben datu-bilketa sexuaren arabera bereizita egingo da bi aldagai hauen arabeko genero-arrakalei buruzko ondorioak eduki ahal izateko eta ondorengo urteetan neurri zuzentzaileak ezartzeko, hautaketa arloarekin elkarlanean.



Hala nola, bestelako egokitzapenak ere egiten dira, adibidez amatasunak desabantailarik suposa ez dezan prozesuan. Adibidez, edoskitze-gela dago, bertan haurrarekin beste pertsona bat dago, eta aztertzailea titia ematera joaten bada denbora hori azterketa denborari gehitzen zaio. Horiez gain, desgaitasun bakoitzaren beharretarako egokitzapenak ere egiten dira: ordenagailua utzi, transkriptorea erabili eta abar. Hau guztia lerrokatuta dago 1/2023ko Legegintzako Dekretuaren tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasunaren printzipioekin.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, Hizkera argiari dagokionez

Jarraian hizkera argiaren arloaren helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

IVAPeko egitekoetako bat euskararen erabilera sustatzea da eta erabilera horrek egokia eta zuzena izan behar du administrazioarako. Arlo hau da administrazio hizkera egokia izan dadin irizpideak ezartzen dituen. Horretarako, besteak beste, *Administrazioa euskaraz* aldizkaria argitaratzen du. Bertan, hainbat gai lantzen dira eta baita berdintasunari buruzkoak ere. 2026. urteko erronka gisa, soldata-arrakalari buruzko artikulua edo elkarrizketa argitaratzea da gaiari buruzko aditu batekin, jada berdintasunari buruz argitaratzen diren artikuluez gain.

Aldizkariak gain, tresna garrantzitsua da IVAPen estilo-liburua. 2026. urtean eguneratu egingo da eta lan-prozesu horretan genero ikuspegia txertatuko dela bermatuko da, besteak beste, berdintasun teknikariaren parte-hartzearen bidez.

Diagnostiko orokorra eta erronkak, itzulpen zerbitzu ofizialari (IZO) dagokionez

Jarraian Itzulpen Zerbitzu Ofizialaren (IZO) helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Itzulpen Zerbitzu Ofizialean (hemendik aurrera IZO) administrazioarako itzulpen ofizialak egiten dira eta baita interpretazio zerbitzuak eskaini ere.

Bertako langileei dagokienez, ordezkaritza orekatua duen zerbitzua da; 2025eko abenduan 37 langileetatik 22 emakumezkoak ziren (%59,46) eta guztietatik %89k zuen berdintasunari buruzko prestakuntzaren bat.

IZO ez da hartzaileen sexu adierazleari buruzko daturik biltzen, ez baita esanguratsutzat jotzen. Azken finean, administrazioako langileentzako zerbitzua da eta ez du zerbitzuaren irisgarritasunarekiko garrantzirik kasu honetan.

Berdintasunarekiko itzultzaileek duten erronka hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboan datza, beti ere, testuarekiko izan behar duten fideltasuna kontuan hartuta. Beraz, 2026rako itzultzaileekin berariazko saioak egitea aurreikusi da, jada baduten oinarritzko prestakuntzatik abiatuta, haien kasuistika espezifikorako sakontze- eta hausnarketa-saioak antolatzeke Berdintasun unitatearekin elkarlanean.

Hala nola, bide beretik, 2025. urtean erabiltzen diren txantilo guztien berrikusketa egin da eta 2026.ean Hizkuntza Irizpideen Lantaldearen baitan (HIL) landu eta egingo dira egin beharreko aldaketak.

Zehaztu ohi diren hizkuntza irizpideek ez dute generoarekin zerikusirik izaten, baina kasurik emango balitz, hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiborako hautua egingo litzateke. Esan bezala, IZOko langileak horretarako trebatuta daude.

Azkenik, IVAPeko gainerako arloetan bezala, hornitzaileen kontratuak berrikusi behar dira. Horretarako, kontratuak berritzeko epeak egutegian jasoko dira eta lana antolatuko da.



Diagnostic orokorra eta erronkak, Terminologiari dagokionez

Jarraian terminologia arloko helburuei lotutako erronka nagusiak aurkeztuko dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian eta Gobernu Programan adierazitakoaren arabera.

Bertako langileei dagokionez, ordezkaritza orekatua duen zerbitzua da; 2025eko abenduan 8 langileetatik 5 emakumezkoak ziren (%40) eta guztietatik %87,50ek zuen berdintasunari buruzko prestakuntzaren bat.

Terminologia arloaren egitekoa termino egokienak zeintzuk diren proposatzea da. Hiztegigintzan aritzen dira eta adieretan genero ikuspegia kontuan hartzen dute, adierak egunerokoan eguneratuz eta ikuspegi inklusiboa txertatuz. Hala nola, *Feminismoa eta berdintasuna hiztegia* osatu zuten eta Euskaltermeko adierak genero ikuspegiarekin eguneratzen ari dira.

Legegintzako helburu nagusia izango da Euskaltermeko adiera guztiak birpasatzea eta hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboa izan dadin egin beharreko aldaketak egitea.



5. IVAPEN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

SAIL- ESPARRUAK, ARLOAK, ZUZENDARITZAK ETA ABAR	HELBURUA	JARDUKETA	ADIERAZLEA(K)	Arduraduna (arloan, zuzendaritza eta abar)	Kronograma								BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA					GOBERNU- PROGRAM A	BERDINTASU NERAKO LEGEA 1/2023 (art.)	SOLDATA- ARRAKALA RI BURUZKO PLANA
					2026 1. hiruhilekoa	2026 2. hiruhilekoa	2026 3. hiruhilekoa	2026 4. hiruhilekoa	2027	2028	1. ARDATZA	2. ARDATZA	3. ARDATZA	4. ARDATZA	HELBURUAK					
SAIL GUZTIRAKO BARNE- PROZEDUREI ETA GOBERNU ONERAKO PROZEDUREI LOTUTAKO NEURRIAK																				
	Araudia	(GOB. 2.4.) Araudiaren genero-eragina sistematikoki ebaluatzea, onartu aurretik	Egindako genero eraginaren araberako txosten kopurua	Arlo guztiak (araudiaren sustatzailea)							X				I-1.1.		20			
	Plangintza berria	IVAPeko Berdintasun plana elkarlanean egitea	IVAPeko Berdintasun plana onartua	BUA Berdintasun batzordea Arlo guztiak							X				I-1.2.		5 16			
	(7.1. IVAPeko kudeaketa plana)	7.1. a) Berdintasun	a) Plana eginda, aurkeztuta eta	BUA Zuzendaritza							X				I-1.2.					



	Berdintasun plana sustatzea eta zeharkakotasunez lantzea.	plana garatzea, aurkeztea eta zabaltzea. 7.1.b)Planaren garapena proiektu eta zerbitzu guztietan txertatzea.	zabalduta egotea. b)Plana aurkeztu zaien pertsona kopurua. c)Plana ezarritako proiektu eta zerbitzuen portzentaia.	Zerbitzu orokorrak Arlo guztiak													5 16	
	(1.3 IVApeko kudeaketa plana) Berdintasun politikak sustatzea zeharkakotasunez	1.3.a)Berdinta sun plana IVAP guztian zabaltzea eta ezartzea.	a)Aurrez aurre egindako aurkezpen kopurua. b)Zerbitzuekin egindako bilera kopurua. c)Planaren betetze-maila zerbitzu bakoitzean. d)Planaren betetze-maila orokorra.	BUA, zuzendaritza, zerbitzu orokorrak eta arlo guztiak							x				I-1.2.			
		1.3.b) IVApeko kideen parte hartzea bultzatzea.	a)Informazio-pilula kopurua. b)Inkestaren erantzun maila (%). c)(Inkestaren bidez) jasotako iradokizun kopurua. d)(Inkestaren bidez jasotako) inplementatutako	BUA, zuzendaritza, zerbitzu orokorrak eta arlo guztiak							X				I-1.2.		16	



			iradokizun kopurua.															
	IVAPeko hurrengo urteko plana egitea	IVAPeko 2027ko plan operatiboa elkarlanean proposatzea	IVAPeko 2027ko Berdintasun plan operatibo adostua	BUA Berdintasun batzordea Arlo guztiak							X				I-1.2.		5 16	
	Sexu aldagaia jasotzea estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sistematikoki	(GOB. 2.1.) Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea, eta sexuaz gain beste aldagai batzuk ere kontuan hartzea (adina, klase soziala, desgaitasuna eta abar.).	DGko adierazleen ehunekoa murriztea. Datu anitzagoen bilketa. Bilakaera.	Arlo guztiak, informatika eta BUA							X				I-2.1.		17	
		Oroitzan ematen diren datu guztietan sexu aldagaia adieraztea eta DGko atalak murriztea/desa gerraraztea	DGko adierazleen ehunekoa murriztea. Bilakaera.	Antolaketa, informatika eta arlo guztiak							X				I-2.1.		17	
	(GOB. 2.6.) Emakumeek eta	Zuzendaritza-organoetako	Ordezkaritza orekatua	Arlo guztiak							X				I-2.5.			



	gizonek zuzendaritza-organoetan eta epaimahaietan ordezkaritza orekatua izan dezaten sustatzea.	eta epaimahaietak o ordezkaritza behatzea eta, desorekatua bada, neurri zuzentzaileak ezartzea	bermatzen duten datu-bilketa eta bilakaera.														
	(OGB. 2.7.) Kontratazioan eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak sartzea.	Kontratu eta dirulaguntzei buruzko barne prestakuntza eta lan-saioa egitea	Lan-saioa	Arlo guztiak eta BUA						X				I-2.6.		18 22 23 24 Azken xedapenetak o lehenengoa	
		IVAPeko kontratu guztietako berdintasun-irizpideak eguneratu	Gainbegiratutako kontratu kopurua / Kontratuetan egindako eguneraketak	Arlo guztiak						X				I-2.6.		19 22 24 Azken xedapenetak o lehenengoa	
		IVAPeko dirulaguntza guztietako berdintasun-	Gainbegiratutako dirulaguntza kopurua / Dirulaguntzetan	Arlo guztiak						X				I-2.6.		19 23	



		irizpideak eguneratu	egindako eguneraketak													24	
	(GOB. 2.8.) Plan estrategiko eta sektorialetan genero-ikuspegia txertatzea.	Plan edo programa estrategiko sektorial eta transbertsalen diagnostikoetan emakumeen eta gizonen desberdintasunak biltzea eta aztertzea.	Planetan eta programetan txertatutako berdintasunarekin lotutako ekintzak. Ekintzak zehazteko erabilitako diagnostikoko eta datu-bilketako genero adierazleak.	Arlo guztiak eta BUA						X				I-2.7.		19 25	
		Plan edo programa estrategiko sektorial eta transbertsaletan emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburuak barne hartzea	Berdintasunerako helburuak. Bilakaera.	Arlo guztiak eta BUA						X				I-2.7.		25	
		Plan edo programa estrategiko sektorial eta transbertsaletan emakumeen eta gizonen	Berdintasunerako ekintzak. Bilakaera.	Arlo guztiak eta BUA						X				I-2.7.		25	



		berdintasunera ko ekintzak barne hartzea																
		Plan edo programa estrategiko sektorial eta transbertsaleta n emakumeen eta gizonen berdintasunera ko genero- adierazleak barne hartzea.	Plan edo programa estrategikoetako genero adierazleak. Jarraipen sistemak eta ebaluazio txostenak. Bilakaera.	Arlo guztiak							X				I-2.7.		25	
		Plan edo programa estrategiko sektorial eta transbertsaleta n berdintasunera ko teknikariak parte hartzea	Berdintasun teknikariak parte hartutako plan edo programa kopurua. Elkarlanerako bilera kopurua.	Arlo guztiak eta BUA							X				I-2.7.		25	
ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	EAE-KO ADMNISTRAZIOK O BERDINTASUNER AKO UNITATEAK	(GOB. 1.2.) Berdintasuner ako administrazio- unitateak indartzea, behar adina langile eta harreman	Hartutako neurriak, egindako berrikuntzak eta hobekuntzak	Zuzendaritza							X				I-1.5 (GOB. 3)		5	



		funtzional egokia bermatuta.															11	
ZERBITZU OROKORRAK ARLOARI/ KUDEAK. ETA KOORD. ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	Plangintza berria	IVAPeko Berdintasun plana erakundean ezagutarazi eta web-orrian argitaratzea	IVAPeko Berdintasun plana ezagutzen duten langile kopurua / IVAPeko web-orrian argitaratuta egotea	BUA						X				I-1.2. I-3.6.				
	(GOB. 1.1) Berdintasunerako barne-planen garapena, jarraipena eta ebaluazioa hobetzea.	Berdintasun batzordea eta koordinazioa hobetzea.	Ezarritako neurri berriak.	BUA						X				I-1.2.			5 16	
	(GOB. 1.5.) Aurrekontuak egitean eta gauzatzean genero-ikuspegia txertatzea	Aurrekontua genero ikuspegitik aztertzea	Aurrekontuan egindako eguneraketak eta azterketa	Zerbitzu orokorrak (Aurrekontuen arduradunak eta kudeatzaileak) eta BUA						X				I-1.13.			15	
		Berdintasun-unitateari aurrekontuan partida espezifiko eta bereizgarria esleitzea	Partida espezifikoa	Zerbitzu orokorrak (Aurrekontuen arduradunak eta kudeatzaileak) eta BUA						X				I-1.15.			11 15 16	



																	Seigarren xedapen gehigarria	
	Sexu aldagaia jasotzea estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sistematikoki	Urtero jaso beharreko berdintasunari buruzko datuen informazio- dokumentua osatu eta arlo guztiei jakinarazi	Dokumentua / zabalkundea	BUA eta antolaketa						X					I-2.1.		5 17	
	BERDINTASUNER AKO ERAKUNDE- PLANGINTZAREN KULTURA	Lankide berrien harrera protokoloaren baitan, etorri- berriaren eskuliburuan eta harrera- saioetan, berdintasun politiken berri ematea eta, langile guztiei jarraibide eta irizpide berak ematea eguneroko jardunean genero ikuspegia txertatzeko.	Etorri-berriaren eskuliburuan berdintasun politikak azaltzea eta eguneratuta egotea. / Harrera- saioetan berdintasun teknikariaren parte-hartzea.	BUA eta antolaketa						X					I-1.3.		19	
	Berdintasunari lotutako data esanguratsuak	Informazio- pilulak bidaltzea eta	Argitalpen eta komunikazioak	BUA eta liburutegia						X					I-2.2.		5	



	(M8, A25...) zabaltzea	postak argitaratzea liburutegiaren ekintzekin harremanetan.																
	IVAPeko langileen sentsibilizazioa berdintasun eta genero gaitan	Gai desberdinei buruzko informazio-pilulak bidaltzea	Bidalketak	BUA							X				I-2.2.		5	
	IVAPeko langileak berdintasun politikei buruz informatuta eta eguneratuta izatea	Web-orria eta Sharepointea berdintasunari buruzko edukiz hornitzea eta eguneratzea	Sharepointeko eguneraketak / horniketa.	BUA							X				I-2.2.		5 18 56	
	ERAKUNDEEN KOORDINAZIOA	Berdintasun teknikariaren parte-hartzea Gobernantzak o Berdintasun Batzordean	Bilera kopurua	BUA							X				I-1.2.		3.11 5	
		Berdintasun teknikariaren parte-hartze aktiboa Sailarteko Talde Teknikoan	Bilera kopurua	BUA							X				I-3.1.		3.11 5	



		Berdintasun teknikariaren parte-hartze aktiboa Berdintasun Batzorde Iraunkorrean	Bilera kopurura	BUA							X				I-3.1.		3.11 5	
		Zuzendariaren parte-hartze aktiboa berdintasunari buruzko ordezkarien deialdietan.	Bilera kopurua.	zuzendaria							X				I-3.1.		3.11 5	
	POLITIKEN ARTEKO LANKIDETZA	Berdintasun batzordea maiztasunez elkartzea planaren jarraipena egiteko eta proiektu berriak sustatzeko	Bilera kopurua Partaide kopurua Ekarpen berriak	BUA							X				I-3.2.		3.11 5	
	INTERSEKZIONALI TATEA	Erakundeko arlo guztietako langileek berdintasuna haien gaiekin lotzeko sentsibilizazio eta gaitze	World kafe edo lan-saioa egitea IVApeko langileentzat.	BUA							X				I-3.7.		5 18	



		saioak egitea, lan-saio edo world kafe moduan																
	(GOB. 3.3.) Gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak desagerrarazteko sustatzeko neurriak.	World kafe edo lan-saioa egitea IVApeko langileentzat.	Saioa eta balorazioa	BUA							X				I-3.8.	11	3.13 5 18	
	Euskara sustatzera eta hizkuntza-eskubideak babestera bideratutako ekintza edo neurriren bat egitea	Euskararekin lotutako World kafea.	Saioa eta honen balorazioa	BUA							X				I-3.9.		3.16 5 18	
	(GOB. 3.4.) Berdintasunerako ekintzetan euskararen sustapena txertatzea.	Berdintasun arlotik antolatutako eta gauzatutako ekintzek euskara izatea	Egindako ekitzetatik euskaraz egindakoen portzentaia. Bilakaera.	BUA							X				I-3.9.	44	3.16	



		lehentasunezko o hizkuntza.																
	ETIKA	Urriaren 29aren harira, sentsibilizazioa ako mezua bidaltzea zainketei balioa emateko eta aintzatesteko, berdintasunera ko eraldaketa ahalbidetuko duen bizitzarako giza dimentsio gisa	Mezua bidaltzea.	BUA									X	III-7.1.		37 38		
	GIZONEN INPLIKAZIOA	Zainketarako dauden baimen eta neurrien berri eman eguneratuta eta sentsibilizazio kanpainak eginez, zainketez arduratzen diren gizonen kopurua handitzeko.	IVAPeko datuak eguneratuta edukitzea sexuaren arabera bereizita eta IVAPeko langileei ezagutaraztea.	Zerbitzu orokorrak									X	III-7.7.		3.13 38		
	GIZONEK BERDINTASUNAR EGIN DUTEN KONPROMISOAN	IVAPen gizonen egoera eta berdintasunare kiko parte-	Azterketa eta proposamena	BUA									X	III-10.6		3.13		



	KONTZIENTZIA HARTZEA	hartzea aztertzea																
		(GOB. 8.2.) Emakumeen eta gizonen portaera soziokulturalet an aldaketak sustatzeko sentsibilizazio- kanpainak egitea eta zabaltzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko eta desagerrarazte ko.	Zabaldutako informazio kopurua	BUA														
	SENTSIBILIZAZIOA ETA PREBENTZIOA. ESTEREOTIPOAK ETA AURREIRITZIAK.												X	IV- 11.4.	125		3.3 3.13 55 56	
	EMAKUMEE KONTRAKO INDARKERIA MATXISTAREN DETEKZIO MEKANISMOAK	Administrazio Orokorreko eta haien erakunde autonomoen 2021eko uztailaren 9ko Aginduak jasotzen duen sexu- eta sexuagatiko jazarpenaren aurreko jarduera- prozedura IVAPeko langile guztiei	Qrmoreari buruzko informazioa zabaltzea eta eskuragarri jartzea.	BUA eta antolaketa									X	IV- 12.2			56 58	



		ezagutaraztea eta eskura jartzea.																
AZTERLAN ETA ARGITALPENAK ARLOARI/ KUDEAK. ETA KOORD. ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	Sentsibilizazioa berdintasun gaietan	Urtean behin, atalen batean, generoarekin lotura duen edukiren bat argitaratzea	Administrazioan genero gaiak jasotzen dituen artikulua programatzea, argitaratzea eta zabaltzea	RVOP eta Administrazioa euskaraz							X				I-2.2.		5 29	
		Berdintasunari buruzko IVAPeKo argitalpenak zabaltzea.	Berriak eta zabalkunderako erabilitako bideak.	RVOP, RVAP, Administrazioa euskaraz eta liburutegia							X				I-2.2.		5 29	
	Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiarekin bat egiten duten edukiak zabaltzea.	IVAPeko RVOP eta Administrazioa euskaraz aldiakarietan soldata-arrakalari buruzko artikulua edota elkarrizketa argitaratzea	Argitalpena eta zabalkundea	RVOP eta Administrazioa euskaraz aldiakariak							X				II-4.7.		5 29	X
	EMAKUMEEN EKARPENAK	IVAPeko RVOP eta Administrazioa euskaraz aldiakarietan emakumezkoen presentzia eta ekarpenak	Emakumeen presentziari buruzko datu-bilketa sistematikoa eta eguneratua egitea.	RVOP eta Administrazioa euskaraz aldiakariak							X				II-5.1.		5 17 29	



		ikusaraztea bermatzea																
		Bibliografia- erreferentziak egiteko formatuak aukeratzean autoreen izen- abizenak aipatzen dituzten formatuak erabiltzea	Bai/Ez	Liburutegia eta, Azterlan eta Argitalpenak								X			II-5.1.		5 29	
	ERAKUNDEEN KULTURAN ETA PRAKTIKAN BERDINTASUNA GAUZATZEA ETA EZARTZEA	RVOPen aldizkariaren atalen batean generoarekin lotura duen edukiren bat argitaratzea	Argitalpena	RVOP									X		III-8		5 29	
	EMAKUMEAK IKERKETAN	IVAPeko azterlanetan eta jardunaldietan emakumeen presentzia eta protagonismoa areagotzeko neurriak sustatzea, ikertzaile nagusi gisa eta ikerketan- taldeetako zuzendari gisa	Datuak sexuaren arabera bereizita edukitzea, eguneratuta. Bilakaera.	Azterlan									X		III- 9.7.		3.10 17	



EVETU ARLOARI/ KUDEAK. ETA KOORD. ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	INGURUMENA ETA LARRIALDI KLIMATIKOA. BERDINTASUNAR EN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN.	Generoaren eta hirigintzaren hiri- antolamendua ren, arkitekturaren, etxebizitzaren, klimaren eta abarren arteko harremana lantzea eta zabaltzea liburutegiko baliabideen bidez.	Gaiari buruzko lan kopurua.	Liburutegia								X				I-3.10		50	
	Hirigintzan eta ingurumenean adituak diren emakumeak ezagutaraztea (hirigileak, arkitektoak, abokatuak, soziologoak, zientzialariak,...) liburutegiko baliabideen bidez.	Hirigintzan eta ingurumenean adituak diren emakumeen zuzendaritza eta/edo parte- hartzea zabaltzea; hitzaldi, mintegi eta ikastaroetan.	Zabalkunde- ekintza/produktu kopurua	Liburutegia								X				II-5.1.		50	
		Hirigintza eta ingurumenari buruzko buletinetan eta hirigintza, ingurumena, arkitektura eta abarri buruzko informazioa txertatzea	Argitalpen kopurua	EVETU eta Liburutegia								X				II-5.1.		50	



		(berriak, liburuak, artikulua, legeria, epaiak, ikastaroak, jardunaldiak, blogak).															
		Sare sozialetan gaiari buruzko post garatuak argitaratzea	Argitaratutako post kopurua	EVETU eta Liburutegia							X			II-5.1.		50	
	Emakumeek hirigintzari eta ingurumenari buruz idatzitako obrak sustatzea.	Hirigintzan eta ingurumenean adituak diren emakumeek idatzitako nobedadeak (liburuak eta artikulua) eskuratzea.	Liburu eta artikulua kopurua	Liburutegia							X			II-5.1.			
	EVETUko irakasleen argitalpenak ezagutaraztea	Sare sozialetan eta buletinean argitalpenen jarraipena eta zabalkundea egitea	Argitalpen kopurua	EVETU eta Liburutegia							X			II-5.1.		50	
	EMAKUMEEN EKARPENAK	Bibliografia-erreferentziak egiteko formatuak aukeratzean autoreen izen-abizenak aipatzen dituzten	Bai/Ez	Liburutegia eta, Azterlan eta Argitalpenak							X			II-5.1.		5 29	



		formatuak erabiltzea																
PRESTAKUNTZA ARLOARI/ZUZEND ARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA	2026ko Berdintasunari buruzko prestakuntza eskaintza aztertzea	Eskaintzari buruzko balorazioa	Prestakuntza eta BUA							X				I-1.9		18	
		2027ko Berdintasunari buruzko prestakuntza eskaintza zehaztea	Eskaintza berria	Prestakuntza eta BUA							X				I-1.9		18	
		IVAPeko langile guztiek berdintasunea n oinarritzko prestakuntza edukitzea	Prestakuntza duten langile kopurua eta bilakaera	Prestakuntza eta BUA							X				I-1.9		18	
		Eusko Jaurlaritzako langile guztientzako berdintasunari buruzko prestakuntza- ibilbidearen diseinuan eta prozesuan parte hartzea	Ikastaroen katalogoa eta inplementazioa / Ikastaroa kopurua / Ikasle kopurua	BUA, zuzendaritza, prestakuntza eta Emakunde							X				I-1.9		18	



		(GOB. 1.4.) Berdintasunari buruzko prestakuntza derrigorrezkoa eta iraunkorra ematea langile guztiei	Berdintasunari buruko prestakuntzaren katalogo eguneratua	Prestakuntza BUA							X				I-1.9		18	
	Prestakuntza edukietan genero ikuspegia txertatzea	Prestakuntzan genero ikuspegia txertatzeko irakasleen jarraibideen gida egitea.	Gida	Prestakuntza BUA							x				I-1.9		18	
		Prestakuntzan genero ikuspegia txertatzeko irakasleen jarraibideen gida zabaltzea.	Gidaren argitalpena/ Gida eskura duten irakasle kopurua.	Prestakuntza											I-1.9		18	
		Formatzaileei berdintasunean n formazioa edukitzea eskatzea	Berdintasunean formazioa duten irakasle kopurua (aurrekoak eta berriak), bilakaera	Prestakuntza							X				I-1.9		18	



	EAEko soldata- arrakala murrizteko 2030 Estrategiarekin bat egitea	*(Estrategia 2030. 3.2.7.) EAEko administrazio orokorrean eta organismo autonomoetan lan egiten duten langileei zuzendutako soldata- arrakalaren arloko prestakuntza eskaintzea.	Ikastaroa egitea. / Parte hartu duten ikaste kopurua	Prestakuntza							X			I-1.9		18	3.2.7.
	ADMINISTRAZIO PUBLIKOKO PROFESIONALEN TREBAKUNTZA	(GOB. 8.1.) Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza orokorra ematea langileei, eta prestakuntza espezifikoa ematea erakundean sexu- jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimekin aritzen diren langileei, aholkularitza konfidentzialar	Ikasle eta edizio kopurua.	prestakuntza									X	IV- 11.7	125	18 57	



		en eta ikerketa-batzordearen bidez.																
	GIZONAK ETA MASKULINITATEA K	Maskulinitateen ikuspegia txertatzera bideratutako ekintza edo neurriren bat egitea	Maskulinitateak ikastaroa egitea.	Prestakuntza							X				I-3.8.		3.13 18	
	(GOB. 4.2.) EAEko Administrazio Orokorrean etea haren erakunde autonomoetan emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerantz aurrera egitea.	Prestakuntza eskaintzan soldata-arrakalari buruzko edukiak txertatzea.	Edukiak txertatzea eta horien azterketa eta eguneraketa.	Prestakuntza							X				II-4.7.	66 126	18	X
	ZUZENDARITZA-POSTUAK	IVAPek emakumeentzako lidergoari buruzko ikastaroa eskaintzea	Ikastaroa egitea. / Parte hartu duten ikasle kopurua	Prestakuntza							X				II-5.7.		3.10 3.12 18	
	LGTBI+ KOLEKTIBOA	Trans Legeari buruzko ikastaroa ematea.	Ikasle eta edizio kopurua.	Prestakuntza							X				II-6.9		3.9 18	
HAUTAKETA ARLOARI/ZUZEND	Sexu aldagaia jasotzea	Hautaketa zerbitzuak	Urtean behin datu horien jarraipena.	Hautaketa							X				I-2.1.			



ARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sistematikoki	kudeatzen dituen azterketen genero bakoitzeko batez- bestekoa eta desbideraketa tipikoa kalkulatzea eta datu horiek gordetzea datu-base batean	Eta Cohen-en d estatistikoa 0,20 baino altuagoa bada azterketa mota batean, neurriak hartzea														17	
		Hautaketa zerbitzuak kudeatzen dituen psikotekniko eta elkarriketetan emakumeen eta gizonen bataz bestekoa kalkulatzea, desbideraketa tipikoa kalkulatzea eta datu horiek datu datu- base batean gordetzea.	Urtean behin datu horien jarraipena. Eta Cohen-en d estatistikoa 0,20 baino altuagoa bada azterketa mota batean, neurriak hartzea	Hautaketa							X				I-2.1.		17	
	(GOB. 2.1.) Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia	Hautaketa- prozesuetan desgaitasuna eta zehazki	Datu-bilketa	Hizkuntza- ebaluazioa							X				I-2.1.		17	



	txertatzea, eta sexuaz gain beste aldagai batzuk ere kontuan hartzea (adina, klase soziala, desgaitasuna eta abar.).	desgaitasun-intelektualari buruzko datuak jaso sexu aldagaiarekin batera.																
	Hautaketa prozesuetan erditze-egoeran eta erditze-ostean dauden emakumeek izan behar dituzten eskubideak edo neurriak ezartzea.	Eskabideak eskatzeko kudeaketa sistema definitzea eta ezagutzera eramatea	Jaso diren eskaera kopurua / Ezarri diren neurri kopurua (aurretikoak eta inplementatutako berriak) / Neurriak jasoko dituen protokoloa	Hautaketa							X				I-2.4.		21	
	Epaimahaikideei generoarekiko irizpideak ematea	IVAPek izendatzen dituen epaimahaikideei emandako prestakuntzarekin baitan, gaitzen barruan generoarekiko sentsibiltatea eta hizkera ez-sexista jorratuko dira	EKI2 proiektuaren inguruan prestatuko den gidan txertatzea eta argitaratzea.	Hautaketa							X				I-2.4.		21	
	Hautaketa-prozesuetako epaimahaietan gizonen eta	Ordezkaritza orekatua bermatzeari jarraipena	Ordezkaritza orekatua duten organo kopurua (zaharrak eta	Hautaketa eta Funtzio Publikoa							X				I-2.5.		3.10	



	emakumeen ordezkaritza orekatua bultzatzea Funtzio Publikoarekin elkarlanean.	egiteko datu-bilketa bateratua egitea / Epaimahaien aplikazioan (Hautanet) sexu-adierazlea jasotzea eta txertatzea.	berriak) / Adierazlea aplikazioan txertatzea.														21	
		Epaimahaien aplikazioan (Hautanet) sexu adierazlea jasotzea eta txertatzea	Adierazlea aplikazioan txertatzea	Hautaketa eta Informatika							X				I-2.5.		17	
HIZKUNTZA PRESTAKUNTZA ETA NORMALIZAZIOA ARLOARI/ EUSKARA ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	Sexu aldagaia jasotzea estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sistematikoki	Hizkuntza prestakuntzak o aplikazioan berariazko ikastaroetako sexu aldagaia automatikoki jasotzeko moduan jartzea	Aldagaia jasota egotea.	Hizkuntza prestakuntza eta informatika							X				I-2.1.		17	
	(GOB. 2.1.) Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea, eta	Hautaketa-prozesuetako hizkuntza eskakizunetak o probetan	Datu-bilketa	Hizkuntza-ebaluazioa							X				I-2.1.			



	sexuaz gain beste aldagai batzuk ere kontuan hartzea (adina, klase soziala, desgaitasuna eta abar.).	degaitasuna eta zehazki desgaitasun-intelektualari buruzko datuak jaso sexu aldagaiarekin batera.															17	
	Beste erakundeetako hautaketa-prozesuetako hizkuntza eskakizunen datu-bilketan dauden hutsuneak desagerraraztekoa .	Hautaketa prozesuetako hizkuntza eskakizunetako beste erakundeetako datu-bilketan dauden hutsuneak ekiditeko neurriak adostu gainerako erakundeekin.	Erakundeekin izandako bilerak-kontaktuak. / Datu-bilketaren hutsune kopurura-bilakaera.	Hizkuntza-ebaluazioa							X				I-2.1.		17	
	(GOB. 2.3.) Hizkera inklusiboa eta hizkuntzaren erabilera ez-sexista hobetzea.	Hizkuntza inklusiboa ikastaroa.	Ikasle eta edizio kopurua.	Hizkuntza prestakuntza							X				I-2.2.		18 19	
	Azterketak diseinatzen dituzten freelanceei genero	Jarraibideak zehaztea bertan irudien erabilera eta berdintasun-	Dokumentua Zabalkundea	Hizkuntza-ebaluazioa							X				I-2.4.			



	jarraibideak zehaztea	gaien aldirakotasuna zehaztuz															19	
	(GOB. 2.8.) Plan estrategiko eta sektorialetan genero-ikuspegia txertatzea.	Euskara planaren jarraipenean berdintasun teknikariak parte-hartzea	Bilera kopurua. Kontsulta kopurua. Ekarpen kopurua.	Euskara zuzendariordetza eta BUA							X				I-2.7.		3.16 25	
	POLITIKEN ARTEKO LANKIDETZA	Euskara batzordean berdintasun teknikariak parte hartzea	Bilera kopurua. Kontsulta kopurua. Ekarpen kopurua.	Euskara zuzendariordetza eta BUA							X				I-3.2.		3.8 3.16	
	IVAPen estilo liburu berritzea genero-ikuspegia eta hizkuntzaren erabilera inklusiboa kontuan hartuta.	Estilo liburuan berdintasun irizpideak txertatzea	Txertatutako irizpide kopurua	Euskara zuzendariordetza							X				I-3.9.		3.8. 3.16	
	Euskara eta berdintasuna bultzatzeko beharrezkoak diren baliabideak sustatzea	Baliabide posibleak identifikatzea eta garatzea	Baliabideen zerrenda eta inplementatzeko plana.	Euskara zuzendariordetza eta BUA							X				I-3.9.		3.8. 3.16	
	Berariazko sakontze ikastaroetan	Hizkuntza inklusiboaren sakontze ikastaro baten aukera aztertu	Hausnarketa eta ondorioak. Eta, hala badagokio,	Hizkuntza-prestakuntza eta BUA							X				I-1.9.		18	



	aurrerapausoak egitea	eta, hala badagokio, edukiak diseinatzea	edukien proposamena.															
IZO ARLOARI/ EUSKARA ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	Itzultzaileentzako generoari buruzko berariazko baliabideak ahalbidetzea	Itzulpengintza eta generoari buruzko lan-saioa itzultzaileentzat	Lan-saioa	BUA IZO						X					I-3.7.		3.16 18	
	Hizkuntzaren erabilera inklusiboa	Txantiloietan egin beharreko zuzenketak eta eguneraketak egitea HIL batzordearen baitan	Aztertutako txantiloak Moldatutako txantiloak	IZO						X					I-2.2.		19	
TERMINOLOGIA ARLOARI/ EUSKARA ZUZENDARITZARI LOTUTAKO NEURRIAK	Hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista	Euskaltermen egokitu eta eguneratu beharreko adierak eguneratzea	Aldatutako adiera kopurua	Terminologia						X					I-2.2		19	

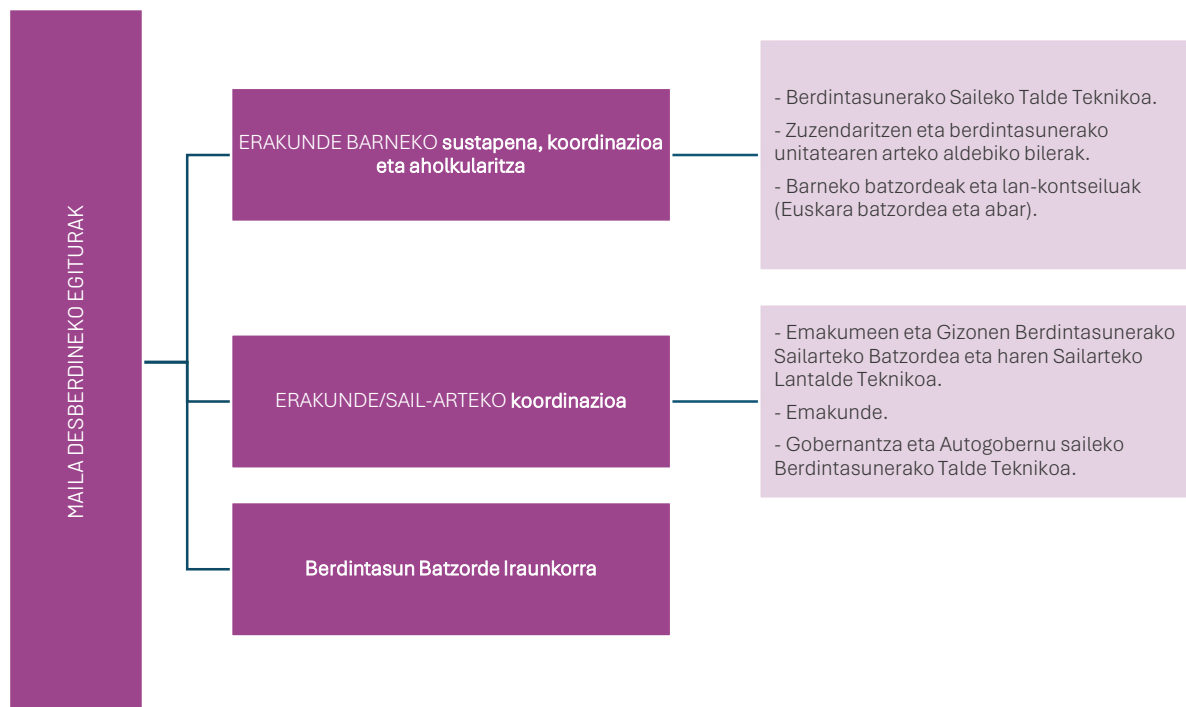


6. KUDEAKETA-EREDUA

HEDAPENERAKO EGITURA INSTITUZIONALAK

Legegintzaldiko Berdintasunerako Plana bultzatzea IVAPeko emakumeen eta gizonen berdintasunerako administrazio-unitateari dagokio. Hori da plana egikaritzeaz, haren jarraipena egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko den unitatea, eta erakundeko organoei eta langileei aholkularitza eskainiko diena.

Hala ere, plana hedatzeko **koordinazio** handia dago, eta horrek hainbat eragile eta egitura inplikatzeko ditu, bai erakundekoak bai kanpokoak:



PROGRAMAZIOA/PLANGINTZA

IVAP organismo autonomoaren legegintzaldiko Berdintasunerako Plana ezartzeko sistema **urteko planak** eginez garatzen da. Plan horiek, sailaren legegintzaldiko Berdintasunerako Planean ezarritako helburu estrategikoekin lotuta, urtero gauzatu beharreko ekintzen berri ematen dute. Urteko plan bakoitzean, dagozkion jarduerak eta horiek garatzeko arduradunak zehaztuko dira, baita jarduera horiek gauzatzeko kronograma eta horietara bideratutako zenbatekoa ere.

Urteko planen sorburu den legegintzaldiko Berdintasun Plana onartu baino lehen jakinarazten zaio Emakunderi, haren edukiak Legean xedatutakora eta Berdintasunerako 2030 Estrategian adierazitako esku hartzeko ildoetara eta jarraibideetara egokitzen diren balioztatzeko, Berdintasunerako Legearen 16.6 artikuluan ezartzen den bezala.



JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Urteko planen jarraipena egiteko, **urteko planaren jarraipena** egiten da, eta horietako bakoitzean aurreikusitako jardueren betetze-maila aztertzen da. Horri esker, aurrerapenak eta lorpenak neurtu ahal izango dira, eta hobekuntzak identifikatu, hurrengo urteko planak lantzeko, legegintzaldiko helburu estrategikoetatik aldendu gabe.

Urteko planaren jarraipenerako, hurrengo definitzeko, alderatzeko eta komunikatzeko, honako urrats hauek egingo dira:

- Berdintasunerako administrazio-unitateak, sailen sustapen- eta koordinazio-egiturekin batera, Planaren ezarpenaren jarraipena egingo du urtean zehar, eta, urtearen amaieran, hurrengo urterako plan operatiboa zehaztuko du.
- Bai plan operatiboaren urteko jarraipena, bai hurrengo urterako plan operatiboa, maila politikoan alderatuko dira berdintasunerako administrazio-unitatearen arduradun politikoarekin eta/edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen arduradunarekin.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko ordezkari politikoak emango du (beharrezkoa bada) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen urteko jarraipenaren berri.

Horrez gain, berdintasunerako administrazio-unitateak legegintzaldiko Berdintasunerako Planaren **azken ebaluazioa** egingo du, agintaldiaren balantze orokorra egiteko.

Berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraipenerako informazio egokia emateko, IVA Pek informazio zehatza ematen dio urtero Emakunderi, helburu estrategikoen betetze-mailari dagokionez.

Erakundearteko III. Akordioaren arabera, Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren kontu-emateko esparruan, esku hartzen dugun erakunde eta sailek garatutako ekintzei buruzko informazioa eman beharko dugu urteko jarraipen-txostenaren bidez.

AURREKONTUGINTZA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legeak ezartzen duenaren arabera, autonomia-, foru- eta toki-administrazioek, urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak esleitu eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan. Bestalde, administrazio autonomikoak arian-arian sustatuko du aurrekontuaren gutxienez % 1 emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketara bideratzea, 2030erako aurrekontu orokorretan esleitutako guztizko gastuaren % 1,5 izan dadin gutxienez, hargatik eragotzi gabe aurrekontu-helburu hori lehenago gauzatzea (Berdintasunerako Legearen Seigarren Xedapen Gehigarria).

Planari loturiko baliabide ekonomikoak modu xeheagoan esleitu beharko dira urteko planetan, legegintzaldi-plan hau horietan zertuko baita. Nolanahi ere, azpimarratzekoa da honela banatuko dela aurrekontua: batetik, berdintasunerako administrazio-unitate baterako partida espezifiko bat, eta, bestetik, urteko planetan aurreikusitako ekintzak ezartzeko aurrekontu propio bat.



ADIERAZLE-SISTEMA

Berdintasunerako 2030 Estrategiak adierazle-sistema bat eskaintzen du, Plan honen garapena aztertzeko neurketa-oinarria dena.



7. ERANSKINAK

1. ILDOA. ARAUDIA ETA PLANGINTZA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZAL- DIKO DATUA
I-1.1.- ARAUDIA	Sailean onartutako arau kopurua (legeak, dekretuak, aginduak eta abar)	0	0	0	0	0
	Sailean onartutako arauetatik (legeak, dekretuak, aginduak eta abar), ehuneko zenbatek kontuan hartzen duten genero-ikuspegia	-	-	-	-	-
I-1.2.- PLANGINTZA BERRIA	Berdintasunerako plan bat egotea sailean	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Indarrean dagoen legeintzaldiko planen kopurua	0	0	0	0	0
	Indarrean dagoen plana webgunean agertzea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Indarrean dagoen planaren garapenean egindako jarraipen-sistema egotea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Sailaren plan estrategikoan berdintasunerako plan edo programaren oinarritzko helburuak, ekintzak eta adierazleak txertatzea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Berdintasunerako plana duten saileko organismo autonomoen ehunekoa, saileko organismo autonomo guztiekiko	-	-	-	-	-
I-1.3.- BERDINTASUNERAKO ERAKUNDE-PLANGINTZAREN KULTURA	Berdintasunerako Legean ezarritako gutxieneko edukiak planetan txertatzea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
I-1.4.- BARNE-PLANAK	Sailean berdintasunerako barne-plana egotea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa egotea sailean	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa duten organismo autonomoen ehunekoa, organismo autonomo guztiekiko	-	-	-	-	-

2. ILDOA. ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZAL- DIKO DATUA
I-1.5.- EAE-KO ADMINISTRAZIOKO BERDINTASUNERAKO UNITATEAK	Sailean berdintasunerako zerbitzua edo unitatea egotea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Berdintasunerako zerbitzuan edo unitatean lan egiten duten pertsonen kopurua	1	1	1	1	1
	Berdintasunerako zerbitzuan edo unitatean lan egiten duten eta dedikazio eskusiboa duten pertsonen kopurua	1	1	1	1	1
	Berdintasunerako unitatea duten organismo autonomoen ehunekoa, saileko organismo autonomo guztiekiko	-	-	-	-	-
	Sailari atxikita dauden eta berdintasunerako unitatea duten ente publikoen ehunekoa, saileko ente publiko guztiekiko	-	-	-	-	-
I-1.8.- KALITATE-ESTANDARRAK	Berdintasuneko teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzea (lanpostu-zerrendetan sartzea, lanbide-sailkapeneko A taldea, dedikazio eskusiboa eta lanaldi osoa, eta prestakuntza espezializatua).	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai



3. ILDOA. BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDI- KO DATUA
I-1.9.- PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA	Prestakuntza-diagnostikoa egotea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Sailean emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza-plan bat egotea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Berdintasunean nolabaiteko prestakuntza duten saileko langileen ehunekoa	-	%11,6	-	-	%11,6
	Berdintasunean nolabaiteko prestakuntza duten saileko emakumeen ehunekoa, berdintasunean nolabaiteko prestakuntza duten pertsona guztiekiko.	-	80	-	-	-
	Sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duen pertsona kopurua, guztira	3.439	977	562	711	5.689
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz euskaraz emandako prestakuntzen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntza guztiekiko	40	31,3	25	37,5	33,44
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten emakumeen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntzetan parte hartu duten pertsona guztiekiko	75,8	76,7	78,13	73,15	75,95
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten arduradun politikoen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntzan parte hartu duten arduradun politiko guztiekiko	-	-	-	-	-
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten emakumezko arduradun politikoen ehunekoa, sailak/berdintasunerako unitateak sustatutako prestakuntzan parte hartu duten arduradun politiko guztiekiko	-	-	-	-	-
	Berdintasuneko prestakuntzan parte hartu duten zuzendaritza-eginkizunak eta kargu publikoak dituzten langileen ehunekoa, zuzendaritza-eginkizunak dituzten eta kargu politikoak dituzten langile guztiekiko	-	-	-	-	-
	/IVAP. Saileko langileek parte hartu duten eta IVAPek kudeatu dituen berdintasunari buruzko prestakuntzen kopurua	19	16	13	16	64
	/IVAP. IVAPek kudeatutako berdintasunari buruzko prestakuntzetara joan diren pertsonen kopurua	3439	977	562	711	5689
	/IVAP. IVAPek kudeatutako berdintasunari buruzko prestakuntzetara joan diren pertsonen ehunekoa, bertaratutako pertsona guztiekiko	%33,82	%20,30	%15,75	%20,51	%22,60
I-1.10.- PRESTAKUNTZA EZ ESPEZIFIKOA	Berdintasunari buruzko ikastaro ez espezifikoetan berdintasunari buruzko moduluak txertatzea	Ez	Bai	Ez	Ez	Ez/Bai
	Berdintasunari buruzko moduluak txertatu diren ikastaro ez-espezifikoaren ehunekoa	0	0,13	0	0	0
I-1.11.- TREBAKUNTZA- BALDINTZAK	Berdintasunari buruzko ezagutzen baldintza espezifikoak ezartzea, gai horri buruzko aholkularitza teknika barne hartzen duten	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez



	eginkizunetako lanpostuetan laneratu edo haietara mailaz igo ahal izateko.					
I-1.12.- BALIABIDE DIDAKTIKOAK ETA METODOLOGIKOAK	EAEko erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren ezarpenean aurrera egiteko materialak, tresnak eta metodologiak sortzea.	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai/Ez
	EAEko erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren ezarpenean aurrera egiteko sortu diren material, tresna eta metodologiaren kopurua.	1	0	1	0	2



4. ILDOA. BALIABIDE EKONOMIKOAK

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALDI-KO DATUA
I-1.14.- AURREKONTU ESPEZIFIKOAK	Sailak berdintasunerako esleितutako aurrekontu espezifikoa	59.061	15.000	20.000	10.000	104.061
	Emakumeen eta gizonen berdintasunera esleितutako urteko aurrekontua egotea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Sailaren aurrekontu betearazia	20550000	20822000	21035000	20735000	83120000
	Saileko emakumeen eta gizonen berdintasunera espezifikoki bideratutako aurrekontu betearazia	0	55813,03	?	0	?
	Berdintasunean betearazi den aurrekontuaren ehunekoa, sailaren aurrekontu betearaziaren guztizkoarekiko	0	0,27	?	0	?
	Urteko aurrekontuak emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eraginaren aurretiazko balorazioa egitea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzen aurrera egiteko jarduerak garatzea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
I-1.15.- BERDINTASUNERAKO UNITATEEN AURREKONTUAK	Berdintasunerako unitatean aurrekontu-partida espezifikoa izatea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Berdintasunerako unitatearen aurrekontu-partida espezifikoren zenbatekoa	-	-	-	-	-



2. HELBURU ESTRATEGIKOA: ADMINISTRAZIO-JARDUERAN BERDINTASUNA TXERTATZEA

5. ILDOA: ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZALDI-KO DATUA
I-2.1.- ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK	Sailean estatistiken eta azterlanen ardura duten arloak egotea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Sexuaren aldagaia sartzeari estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek egindako estatistika, inkesta eta datu-bilaketetan	Ez	Bai	Bai	Bai	Ez/Bai
	Estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek informazioa ustiatu eta interpretatzean, sexuaren aldagaia eta askotariko desberdintasun-egoeretako beste aldagai batzuk (hala nola, adina, errenta, jatorria, desgaitasuna...) gurutzatzea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Genero-arrakala identifikatzea eta aztertzea estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek informazioa interpretatzean	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horretan/horietan emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, behar eta abarren desberdintasunen berri hobeto jakiten laguntzen duten genero-adierazleak txertatzea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Emakumearen egoerari buruzko edo berdintasunaren arloko azterlan espezifikoaren kopurua	0	1	0	1	2
	Genero-ikuspegia sailean egindako estatistiken eta azterlanetan txertatzea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Berdintasunari loturik egindako azterlanen kopurua	0	1	0	1	2
I-2.2.- KOMUNIKAZIOA	Komunikazio-euskarrietan, emakumeak eta gizonak modu ez-estereotipatuan aurkezten dituzten berdintasunaren arloko aurrerapenak agerian jartzen dituzten edukien kopurua handitzea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Sailean hizkera eta irudi ez-sexisten erabilera areagotzea	Bai	Ez	Ez	Bai	Bai/Ez
	Berdintasunari buruzko edukia egotea webgunean	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
I-2.3.- ARAUEN EBALUAZIOA	Genero-eraginari buruz egindako txostenen kopurua, guztira	0	0	0	0	0
	Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzeko gidalerroak edo bestelako jarraibideak edo akordioak onartzea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Generoaren araberako eraginaren alde aurreko ebaluazioak egiteko jarraipen-sistema izatea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
I-2.4.- HAUTAKETA-PROZESUAK	Enplegu publikoan sartzeko, lanpostu horiek hornitzeko eta enplegu publikoan mailaz igotzeko egindako hautaketa-prozesuetatik, ehuneko zenbatek sartu dituzten gaiterrian emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko edukiak	100	100	100	100	100
	Enplegu publikoan sartzeko, lanpostu horiek hornitzeko eta enplegu publikoan mailaz igotzeko egindako hautaketa-prozesuetatik, ehuneko zenbatek duten emakumeen ordezkaritza % 40tik beherakoa den kidego, eskala, maila eta kategorietan berdinketa emakumeen alde hausteko klausula (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.4.a artikulua).	100	100	100	100	100
I-2.5.- ZUZENDARITZA-ORGANOAK,	Entitateko kide anitzeko zuzendaritza-organoen guztizko kopurua	1	1	1	1	1



AUZITEGIAK ETA EPAIMAHAIK	Entitateko kide anitzeko zuzendaritza-organoetatik, ehuneko zenbatak duten sexuaren arabera orezkaritza orekatua	100	100	100	100	100
	Auzitegi, epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdien kopurua (Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko, kultura-ondasunak eta artikulak eskuratzeko eta abar).	2	2	2	1	7
	Auzitegi, epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdietan, horietako ehuneko zenbatak duten sexuaren arabera orezkaritza orekatua	100	100	100	100	100
	Auzitegi, epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdietatik (Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko, kultura-ondasunak eta artikulak eskuratzeko eta abar), zenbatak duten orezkaritza orekatuaren klausula	2	2	2	1	7
	Saileko epaimahaietan edo antzeko organoetan dauden emakumeen ehunekoa (sariak emateko...)	50	51,43	55,72	61,9	54,76
	Saileko zuzendaritza-organoetan dauden emakumeen ehunekoa	50	25	50	50	43,75
	Saileko beste parte-hartze gune garrantzitsu batzuetan dauden emakumeen ehunekoa	?	?	?	?	?
	Saileko beste parte-hartze gune garrantzitsu batzuetan dauden emakumeen ehunekoa	?	?	?	?	?
I-2.6.- KONTRATAZIOA ETA DIRULAGUNTZAK	Sailak egindako kontratuen kopurua, guztira (kontratu txikiak kontuan hartu gabe)	0	3	0	0	3
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartzen dituzten kontratuen ehunekoa, kontratu guztiekiko	0	33	0	0	33
	Sailak egindako hitzarmen kopurua	278	6	1	169	454
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartzen dituzten egindako hitzarmenen ehunekoa, hitzarmen guztiekiko	?	?	?	?	?
	Sailak emandako dirulaguntzen eta laguntzen kopurua	0	3	2	4	9
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak kontuan hartzen dituzten dirulaguntzen eta laguntzen ehunekoa, dirulaguntza eta laguntza guztiekiko	0	100	100	100	100
	Sailak emandako beken kopurua, guztira	0	0	0	0	0
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko irizpideak dituzten bekek, guztira	-	-	-	-	-
I-2.7.- PLAN ESTRATEGIKOAK ETA SEKTORIALAK	Kontratazio publikoan berdintasunari buruzko klausulak betetzearen jarraipena egiteko sistema bat egotea	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorialen eta zeharkakoen kopurua, guztira	0	4	0	0	4
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, diagnostikoan ehuneko zenbatak jasotzen duten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen bilketa eta azterketa	0	25	0	0	25
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbatak barne hartzen dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburuak	0	75	0	0	75
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbatak barne hartzen dituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak	0	50	0	0	50
	Onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbaten prestaketan parte hartu dute berdintasunerako unitateak edo eragileak	0	0	0	0	0
	Ebaluazio-urtean onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko	0	0	0	0	0



	zenbaten jarraipenean eta ebaluazioan parte hartu dute berdintasunerako unitateak edo eragileak					
	Ebaluazio-urtean onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta zeharkakoetatik, ehuneko zenbaten jarraipenean eta ebaluazioan barne hartuta daude genero-adierazleak	0	50	0	0	50

3. HELBURU ESTRATEGIKOA: ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ALDATZEA

6. ILDOA. KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA INTERNALIZAZIOA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEINTZAL-DIKO DATUA
I-3.1.- ERAKUNDEEN KOORDINAZIOA	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako sailarteko koordinazio-egitura egotea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
	Sailarteko koordinazio-egitura horretako langileek legeintzaldian egindako bilera kopurua	10	14	3	4	31
	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako sail barneko koordinazio-egitura egotea	Ez	Bai	Bai	Ez	Bai/ez
	Sail barneko koordinazio-egitura horretako langileek legeintzaldian egindako bilera kopurua	0	2	1	0	3
	Saileko arlo edo zuzendaritza guztiek parte hartzea	Ez	Bai	Bai	Ez	Bai/Ez
I-3.2.- POLITIKEN ARTEKO LANKIDETZA	Beste koordinazio-egitura batzuk egotea	Bai	Bai	Bai	Bai	Bai
I-3.3.- INTERNAZIONALIZAZIOA	Lankidetzak egotea beste autonomia-erkidego batzuekin, Espainiarekin eta nazioarteko esparruarekin, eta balioa ematea EAEk berdintasunaren arloko erronka globalei erantzutean duen ibilbideari eta esperientziari.	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez



7. ILDOA. PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZAL- DIKO DATUA
I-3.4.- PARTE-HARTZEA	Mugimendu feministak eta emakumeen elkarteek parte hartu eta hitz egin ahal izateko lan-espazio aktiboak izatea.	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
	Parte-hartze prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea	Ez	Ez	Ez	Ez	ez
I-3.5.- BERRIKUNTZA ETA ETENGABEKO HOBKUNTZA	Berdintasunerako politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko ekintza kopurua	0	0	1	0	1
I-3.6.- GARDENTASUNA ETA KONTUAK EMATEA	Berdintasunerako politiken eragina ezagutzeko, ebaluatzeko eta kontuak emateko ekintzen, neurrien eta tresnen kopurua	1	1	1	1	1
	Webgunean argitaratzea berdintasunerako plana	Bai	Bai	Ez	Ez	Bai/ez
	Webgunean argitaratzea planaren ebaluazioaren emaitzak	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez

8. ILDOA. BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2021	2022	2023	2024	LEGEGINTZAL- DIKO DATUA
I-3.7.- INTERSEKZIONALITATEA	Ikuspegi interseksionala txertatzeko ekintza edo neurri kopurua	0	0	0	0	0
	Estatistiketako aldatetako, emakumeek pairatu ditzaketen diskriminazio ugariak aztertze, honako hauen arabera: adina, desgaitasuna, landa-izaera, arraza, jatorri etnikoa edo soziala, sexu- edo genero-identitatea, sexu-orientazioa, migrazio-egoera, gurasobakartasuna, seropositiboa izatea eta beste inguruabar batzuk.	Ez	Ez	Ez	Ez	Ez
I-3.8.- GIZONAK ETA MASKULINITATEAK	Maskulinitateen ikuspegia txertatzeko ekintzen edo neurrien kopurua	1	1	1	1	4
	Gizonei berariaz zuzendutako ekintzen edo neurrien ehunekoa	100	100	100	100	100
I-3.9.- EUSKARAREN BIZIBERRITZEA	Euskara sustatzeko eta hizkuntza-eskubideak babesteko ekintzen edo neurrien kopurua	0	0	0	0	0
I-3.10.- INGURUMENA ETA LARRIALDI KLIMATIKOA	Ikuspegi bikoitza (generoa eta klima-aldaketa) bermatzeko informazioa, prestakuntza eta tresnak areagotzeko ekintzen edo neurrien kopurua	0	0	0	0	0



EMAKUMEEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

XIII. legegintzaldia