



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKAK EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

Vitoria-Gasteiz, 2018ko maiatza.

Euskal Autonomia Erkidegoa Espainiako Estatuaren iparraldean dago, eta 2.200.000 biztanle ditu, gutxi gorabehera. Autonomia-maila handia du, eta honako hauek ditu: Legebiltzarra, Gobernua, Arartekoa, polizia, zerga-sistema eta osasun-sistema unibertsala. Mundu mailan zortzigarrena da Giza-garapenaren Indizean (1etik, 0,915). Datu positibo hori herrialdearen garapen-maila handiaren erakusgarri den arren, gure herrialdea ez dago arazo unibertsal honetatik salbu: emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna. Benetako berdintasuna lortzetik urrun gaudela erakusten digu Europar Batasuneko Genero Berdintasunaren Indizearen azken kalkuluan Euskal Autonomia Erkidegoak lortutako puntuazioak: 100 puntutik 69,3 puntu, Europako iparraldeko herrialdeen, Herbehereen, Frantziaren, Erresuma Batuaren, Belgikaren eta Irlandaren ostean. Honako datu hauek errealitate horren erakusle dira:

- Emakumeen jarduera-tasa % 49koa da, eta gizonena, % 61ekoa. Lanaldi partzialeko kontratua dutenen artean %80 emakumezkoak dira, baita kontratu barik lan egiten dutenen %75 ere.
- Emakumeen batez besteko errenta 14.712 eurokoa da; gizonena, berriz, askoz handiagoa: 24.417 eurokoa.
- Emakumeen soldata gizonena baino % 25 txikiagoa da, batez beste.
- Emakumeek 3 ordu eta 23 minutu ematen dituzte egunean etxeko lanetan; gizonek, berriz, ordubete eta 59 minutu.

- Emakumeek gizonak baino ordu eta erdi gutxiago ematen dute aisian, egunean.
- Alkatetzen % 75tan gizonak daude.
- Egoitza Euskal Autonomia Erkidegoan duten finantza-erakundeak eta IBEX-35 enpresen zuzendaritza-kontseiluetan %26 dira emakumeak.
- Gutxi gorabehera 4.000 emakumek indarkeriaren biktima direla salatzen dute urtero (bikoteak eragindako indarkeria, familia barrukoa edo sexu-indarkeria).

Berdintasunaren aldeko politikak 1988an sortu ziren gure herrialdean. Izan ere, urte horretan sortu zen Emakumearen Euskal Erakundea, alegia, Emakunde, zeina lege bidez sortu baitzen, emakume-elkarteek egindako eskaerei eta gai horri buruz nazioartean izenpetutako konpromisoei erantzuteko.

Emakunde erakunde autonomoa da, eta Eusko Jaurlaritzako Lehendakariari atxikita dago. Emakundeko Zuzendaritza Kontseiluan lehendakaria da buru, hots, Autonomia Erkidegoko presidentea bera. Hona hemen Zuzendaritza Kontseiluko kideak: autonomia-, foru- eta toki-administrazioetako ordezkariak, Eusko Legebiltzarrekoak eta emakumeen elkarteetakoak, bai eta Eusko Legebiltzarrak izendatutako beste 6 lagun ere, zeinak emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan izandako ibilbide pertsonala eta profesionala kontuan hartuta izendatzen baitira.

Emakundek zuzendari exekutibo bat ere badu, eta 37 lagun daude langile-zerrendan.

Erakundearen azken xedea emakumeen kontrako diskriminazio forma guztiak desagerraraztea da, eta emakumeen eta gizonen artean berdintasuna —benetakoa eta eraginkorra— lortzea Euskal Autonomia Erkidegoan. Emakunde arduratzen da Euskal Autonomia Erkidegoan berdintasun-politikak bultzatzeaz, aholkatzeaz, planifikatzeaz eta ebaluatzeaz.

Emakunde sortu zenez geroztik, aurrerabide handiak gertu dira gure herrialdeko berdintasun-politikei dagokienez. Ondoren, aipatu politiken 17 alderdi esanguratsuenen zertzeladak emango ditugu.

1. Lege esparru sendoa.

Gure herrialdean, bi legetan oinarritzen dira berdintasun-politikak: Batetik, 2/1998 Legea, Emakunde sortu zuena; Euskadin, lege horrekin ekin zitzairen berdintasunaren aldeko politikei. Lege hori onartzeari esker, Emakunde erdi-erdian eta estrategikoki kokatu zen Gobernuan, Lehendakariari atxikita. Kokapen hori lagungarri izan da berdintasun-politikak esku-hartze publikoaren eremu guztietan sustatzeko, modu deszentralizatuan eta ikuspegi integrala kontuan hartuta. Horretaz gainera, Emakunde, legez araututako erakundea izanik, blindatuta dago arau aldetik, eta horri esker, lan egonkorra, sistematikoa eta etengabea egin ahal izan du, eta babestuta geratu da gorabehera politikoetatik eta aurrekontu-murrizketa zorrotzetatik.

Bigarren lege-mugarria 4/2005 Legea izan zen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. Inflexio-puntua izan zen Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-politiken historian. Beste manu askoren artean, lege honek honako hauetara behartzen ditu EAEko administrazio publiko guztiak:

- Berdintasuna bultzatzeko egiturak izatera (berdintasunerako zerbitzuak edo unitateak).
- Berdintasunerako planak egitera eta aplikatzera.
- Egiten dituzten estatistiketan genero-ikuspegia islatzen dela ziurtatzera.
- Berdintasunari buruzko prestakuntza-planak egitera eta abian jartzera.
- Genero-eraginari buruzko ebaluazioak egitera, aldez aurretik.
- Kontratuetan eta diru-laguntzetan berdintasunaren aldeko klausulak sartzera.
- Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea erabakiak hartzen dituzten organoetan, kuota-sistemak barne direla.
- Politika sektorialetan genero-ikuspegia sartzera; bereziki, hezkuntzaren arloan, lan-munduan eta oinarrizko eskubide sozialen arloan.

Egindako ebaluazioetan ikusten denez, 4/2005 Legeari esker aurrerabide handia egin da EAEko administrazio publikoen jardueran genero-ikuspegia sartzeko gaitasunaren eraikuntzan.

2. Egiturak eta langile espezializatuak, EAEko Administrazio Publikoaren maila guztietan berdintasuna bultzatzeko.

4/2005 Legea onartu baino lehen, Euskal Autonomia Erkidegoan autonomia edo eskualde mailan genero-berdintasuna sustatzen ziharduen organo bakarra zen Emakunde. Gaur egun, Emakunderekin batera, berdintasun-unitate espezializatu bat dago Eusko Jaurlaritzako sail guztietan, bai eta Euskal Enplegu Zerbitzuan, Garapen Lankidetzarako Euskal Agentzian, Osakidetzan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundean, Euskal Estatistika Erakundean, eta Euskal Irrati Telebistan ere. Eusko Jaurlaritzan berdintasunean espezializatu diren teknikarien kopurua % 400 hazi da 2005. urtetik.

Foru- edo probintzia-mailari eta toki-mailari dagokienez, 3 foru- edo probintzia-gobernuek, 50 udalerrik edo 8 udalerrri-elkartek berdintasun-zerbitzu edo -unitate bat daukate.

3. Estatuan aitzindaria den egitura, tratu-berdintasuna sustatzeko eta herritarrak sexuan oinarritutako diskriminazioetatik babesteko.

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/EC Zuzentarauaren 8. artikuluan xedatua betez, 4/2005 Legeak organo independente bat sortu zuen, formalki Emakunderi atxikia, sektore pribatuan tratu-berdintasuna sustatzeko eta herritarrak sexuan oinarritutako diskriminazioetatik babesteko. Estatuan horrelako organo bat sortu zen lehen aldia izan zen. Hauek izan ziren organo horren funtzioak: kexak tramitatzea eta biktimei laguntzea, ikerlanak, eta txostenak egitea eta aholku ematea. Horrela, Arartekoak edo herriaren defendatzaileak sektore publikoan egiten zuen lana osatu zen organo hori sortuta. 2012an, aldatu egin zen Berdintasunerako legea, Defentsa Erakundea organikoki eta funtzionalki Emakunderi atxikitako zerbitzu bihurtzeko.

4. Koordinazio-organo eta erakundearteko lankidetzarako sare ugari.

Hauek dira koordinazio-organo eta lankidetzara-sare garrantzitsuenak:

- *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea*. Batzorde hori 1993an sortu zen, Eusko Jaurlaritzan berdintasun-politikak koordinatzeko. Eusko Jaurlaritzako lehendakaria da buru, eta sail guztietako ordezkari politikoez osatua dago.

- *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea*. 2007an sortu zen, eta Emakundeko zuzendaria da buru. EAeko Administrazio Publikoko hiru mailak daude ordezkaturak: autonomiakoa, foru edo probintziakoa eta tokikoa; berdintasun-politika guztiak koordinatzen ditu.

- *Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeenganako laguntza koordinatzeko Erakunde arteko Batzordea*. 2001ean sortu zen, eta Emakundeko zuzendaria da buru. Biktimak artatzen dituzten instituzio publiko guztietako ordezkariak dira kide: botere judiziala, fiskaltza, Arartekoa, Legelarien Euskal Kontseilua, Euskadiko Sendagileen Elkargoa, foru- eta toki-gobernuak eta Eusko Jaurlaritza, justiziaren, segurtasunaren, gizarte gaien, enpleguaren, osasunaren, etxebizitzaren eta hezkuntzaren eremuetan eskudun diren sailen bitartez.

- *Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarea*. Sare hori Emakundek sustatu zuen, 2014an; Eusko Jaurlaritzari atxikita edo lotuta dauden 20 bat erakunde publikok osatzen dute, eta helburu du sektore publikoko erakundeetan berdintasunaren aldeko neurriak eta politikak ezartzen aurrera egitea, dauden baliabideak optimizatuz eta horietako bakoitzak egindako lana eta esperientzia kolektiboki baliatuz.

- *Berdinsarea - Berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren kontrako Euskadiko Udal Sarea*. Sare hori 2005ean sortu zuten Emakundek eta Eudelek (Euskadiko Udalen Elkarteak). Egun, 66 udalerrri daude, eta horiek Erkidegoko biztanleriaren % 78 biltzen dute, gutxi gorabehera. Sare horretako kide izateko, baldintza hauek bete behar dira: berdintasun-plan bat izatea, gutxienez berdintasunean aditu den teknikari bat, berdintasun-politikak egiteko

aurrekontu espezifikoa eta mugimendu feministak eta emakume-elkarteek parte hartzeko kontseilu bat.

- *Biztanle gutxi duten zerbitzuei aholku eta laguntza emateko zerbitzua (Berdinbidean)*. Zerbitzu hori 2010ean sortu zen, foru-aldundien, Eudelen eta Emakunderen lankidetzari esker, eta helburu du udalerrri txikietan berdintasun-politikak sustatzea eta laguntzea, modu koordinatuan.

Koordinazio-organo eta lankidetzaren sare horien esparruan, lantalde tekniko ugari sortu dira, berdintasun-politikekin zerikusia duten gaiak lantzeko.

5. Gero eta lankidetzaren handiagoa Europako eta nazioarteko instituzioekin eta erakundeekin.

Emakundek lankidetzaren ildoak ditu nazioarteko zenbait erakunderekin; horien artean, nabarmentzekoa da NBE Emakumeak erakundearekin eta Genero Berdintasunerako Europako Erakundearekin duen lankidetzaren. Bereziki, aipatu behar da *Biktimak artatzeko gutxieneko estandarrak finkatzeko* Nazio Batuetako zenbait agentziak (UNFPA eta UN Women, besteak beste) martxan jarritako nazioarteko programa globalean Emakunderen parte-hartzea. Programa horren helburu nagusia da mundu mailan zehaztea zeintzuk izan behar diren gutxieneko estandarrak emakumeen kontrako indarkeriaren biktima direnak artatzeko, etorkizunean Nazio Batuetako Biltzar Orokorra onar ditzan.

6. Kultura zabala plangintza eta ebaluazio lanetan .

Autonomia-mailan, 1991n onartu zen lehen berdintasun-plana, eta azkena, 2013ko abenduan. Plan guztiak Emakundek egin zituen; onartu, berriz, Eusko Jaurlaritzak. Egun indarrean den Planean, hots, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean, eremu honetan EAEko botere publikoek nagusiki zein arlotan esku hartu behar duten ezartzen da: berdintasunerako gobernantza sustatzea, balio aldaketa eta emakumeen ahalduntzea, gizarte antolamendu erantzukidea, eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea.

Egun, berdintasun-plan bat daukate Eusko Jaurlaritzako sail guztiek, hiru foru aldundiek eta toki-administrazioen % 47k (guztira, Erkidegoaren biztanleriaren % 90 biltzen dute).

Eusko Jaurlaritzak onartzen dituen berdintasun-plan guztiak, eta Berdintasunerako Legea bera, ebaluatu egiten dira, eta Eusko Jaurlaritzak egindakoaren berri eman behar izaten dio Eusko Legebiltzarrari, urtero. 2010etik aurrera, Interneten dagoen aplikazio informatiko baten bitartez jasotzen dira berdintasun-planari jarraipena eta ebaluazioa egiteko behar diren datuak. Era berean, aipatu behar da 2015ean egindako 4/2005 Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen ebaluazio parte-hartzailea eta kualitatiboa, non hainbat eremu eta esparrutako 165 eragilek parte hartu zuten.

7. Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa eta etengabea, Eusko Jaurlaritzako langileentzat.

Urte asko dira EAEko administrazio publikoetako langileei berdintasunari buruzko prestakuntza ematen hasi ginenetik. Hala ere, legea onartu zenetik, eta bereziki, Eusko Jaurlaritzari dagokionez, berdintasunari buruzko 2008-2018 prestakuntza-plana onartu zenez geroztik, prestakuntza hori egituratuta, sistematikoki eta etengabe ematen du Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, Emakunderekin lankidetzan.

8. Prozedura finkatua, Eusko Jaurlaritzaren arauak generoaren arabera duten eragina ebaluatzeko.

Generoaren araberako alde aurreko eraginari buruzko ebaluazioak 2007an aplikatu ziren lehen aldiz. Izan ere, Eusko Jaurlaritzak jarraibide batzuk onartu zituen, eta beste neurri batzuk ere abiarazi zituen (besteak beste, aholkularitza, prestakuntza, material didaktikoa eta lantaldeak), jarraibide haiek orokortasunez ezartzeko. Ordutik, 1.150 bat arau ebaluatu dira, eta eraginaren aurre-ebaluazioa Eusko Jaurlaritzan finkatzea eta orokortzea lortu da; are gehiago, praktika egokitzen jo du Genero Berdintasunerako Europar Institutuak (Europar Batasuna).

9. Aurrekontuei eta generoari buruzko esperientziak.

Alor horretako lehen esperientzia 1999-2000 aldian egin zen, eta, bigarrena, 2010etik 2012ra bitartean. Kasu bietan, hau izan zen, funtsean: Eusko Jaurlaritzako sail batzuen aurrekontuko partida edo kapitulu jakin batzuen gastu-

analisia egin zen, emakumeak eta gizonak gastu horren onuradun zer neurritan gertatzen ziren jakiteko.

Horretaz gainera, 2009. urteaz geroztik txosten bat egiten da urtero, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrak generoaren arabera zer-nolako eragina duen ebaluatzeko, eta 2015. urteaz geroztik, aurrekontuak arautzen dituzten arau teknikoek ezartzen dute aurrekontu programa bakoitzeko formulario bat bete behar dela, generoaren arabera analisia egin ahal izateko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak zuzentzeko neurriak txertatzeko.

10. Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua organo aholku-emailetan eta parte-hartzailetan.

4/2005 Legeari esker, sexu bien arteko ordezkariak orekatua da —hau da, % 40tik 60ra artekoa— Eusko Legebiltzarrean, Eusko Jaurlaritzan, foru edo probintziako organo betearazleetan eta legegileetan eta EAEko udaletako zinegotzien artean. Hala ere, emakumeak % 25etan baino ez dira alkate.

11. Gero eta berdintasun-klausula gehiago, kontratuetan eta diru-laguntzetan.

Batez ere 2005. urteaz geroztik, neurri asko hartu dira —besteak beste, jarraibideak, prestakuntza, aholkularitza, materialak eta, lantaldeak—, EAEko erakunde publikoetako kontratuetan eta diru-laguntzetan berdintasunaren aldeko klausulak sartzeko. 2015ean, Eusko Jaurlaritzaren kontratuen %67k eta diru-laguntzen %48k berdintasun-klausulak zituzten.

Euskal administrazio publikoek sustatutako kontratazioetan berdintasuna ezartzeko prozesua, Garapenerako Banku Inter-amerikarrak (BID) Europa osoko praktika onenetakotzat hartu du.

12. Emakume politikariak ahalduentzako programa.

Virginia Woolf Basqueskola 2012an jarri zen abian, Emakunderen eta Eudel-Euskadiko Udalen Elkartearen lankidetzari esker. Programa horren helburua toki-eremuko emakume politikariak gaitzea eta sustatzea da, euren artean lankidetzaren sareak sor ditzaten. Etengabeko prestakuntza ematean datza, eta,

horretaz gainera, gune espezifiko bat eskaintzen du hausnarketa egiteko, esperientziak trukatzeko, elkarrekin lankidetzan aritzeko eta elkarri laguntzeko.

2016an, Garapenerako Banku Inter-amerikarrak (BID), emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean, programa hau ere aukeratu zuen Europa osoko praktika onenetakoa.

13.Lan etengabea, emakumeen elkarte-mugimendua sustatzen eta indartzen.

Emakumeen elkarte-ehuna sendotzeko lana bi bideren bitartez antolatu izan ditu Erakundeak. Alde batetik, emakume-elkarteei diru-laguntzak emanez, eta, bestetik, Aholku Batzordearen bidez. Batzorde hori 1998an sortu zen formalki; parte-hartzeko organoa da, Emakunderi atxikita dago, eta helburu du, batetik, emakume-elkarteen eta Erakundearen arteko komunikazio-bidea izatea —gune komun bat ahalbidetzeko Erkidegoan egiten diren berdintasun-politikei proposamenak, kritikak eta ekarpenak egiteko—, eta, bestetik, sektore honetan elkartegintza bultzatu eta suspertzeko tresna izatea. Gaur egun, 12 emakume-elkartek parte hartzen dute batzorde horretan.

14. Ibilbide luzea, enpresetan berdintasuna sustatzen.

Emakundek, sortu zenez geroztik, enpresetan eta antolakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen lan egin du, hainbat bitarteko erabilita: diru-laguntzak emanez, aholkularitza emanez, prestakuntza emanez, materialak prestatuz eta enpresei "emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzarako erakundea" aitortpena emanez. Hau lortu nahi da: enpresak, emakumeen eta gizonen berdintasun-egoerari buruzko diagnostikoak eginez eta neurri zuzentzaileak jarritz, aurrera egitea emakumeen lan-baldintzak hobetzen eta antolamendu-kultura aldatzen. Horretarako, neurri zuzentzaile hauek erabiliko dira: diskriminaziorik gabeko hautaketa, berdintasuna sustatzekoak, sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren kontrako neurriak aplikatzea, kontziliazio-neurriak ezartzea eta soldata-berdintasunari laguntzen dioten neurriak, besteak beste. Gaur egun, 97 enpresak eta erakundek lortu dute aipatu aitortpena, eta 2016an Emakundek **Bai Sarea**, berdintasunaren aldeko enpresa- eta entitate-sarea, sortzea sustatu zuen.

Enpresekin egin diren lan-prozesu horietan laguntzeko, Emakundek homologatu egiten ditu kalitate-irizpide batzuk eta berdintasunari buruzko prestakuntza dauzkaten aholkulariak; izan ere, homologazio horren bidez, aholkularitza gutxieneko estandar batzuen arabera emango dela ziurtatzen da. Egun, 19 aholkularitza-enpresa homologatu daude, gutxi gorabehera.

15. Programa berritzaileak, emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko.

2003an, Emakundek Nahiko programa jarri zuen abian; programa horren bidez, emakumeen aurkako indarkeria prebenitu nahi da, eta errespetuan, indarkeriarik ezan eta berdintasunean oinarritutako harreman-eredu bat landu. Eskola-eremuan egiten da eta honetan datza, funtsean: ikasgeletan programa bat ezartzen da material didaktikoekin lan eginez (jokoak eta ipuinak), irakasleei prestakuntza emanez eta ikasleak eta horien familiak sentsibilizatuz. Sortu zenetik, 166 ikastetxek baino gehiagok eta 6 urtetik 12 urtera bitarteko 12.000 ikaslek baino gehiagok parte hartu dute. Euskal Herriko Unibertsitateak ebaluatu du, eta egiaztatuta geratu da aldaketa esanguratsuak gertatu direla: handitu egin dira programan parte hartu duten nesken autokontzeptu- eta autoestimu-mailak, eta mutilen artean, berriz, apaldu egin da oldarkortasuna eta areagotu egin da enpatia.

Beldur Barik programa aitzindaria da, 2003an Emakundek abian jarria —Eudel Euskadiko Udalen Elkarrearekin batera—, gazteen artean emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko. Erakunde arteko programa bat da, honako hauek ere parte hartzen baitute, Emakunderekin batera: Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila, hiru foru-aldundiak, udal ugari, eta Euskal Herriko Unibertsitatea. Batez ere, behetik gorako ikuspegi batean oinarrituta egin delako nabarmendu da, hau da, gazteen iritziak, eskaerak, beharrak, interesak eta komunikatzeko moduak, besteak beste, kontuan hartuta.

Jabetuz Emakundek on line antolatutako prestakuntza ikastaro bat da eta emakumeen kontrako indarkeriaren biktimak artatzen dituzten profesionalei baliabideak ematea da ikastaroaren helburua. Emakumeek arreta integrala jaso dezaten, eta arreta honetan haien ahalduntzea sustatu dezaten, bermatu nahi da horrela. Gainera programa honek ahalbidetzen du erakunde arteko

koordinazioa. Indarrean sartu zenetik, 2015. urtean, 8 edizio egin dira eta 800 pertsonak parte hartu dute.

16. Erakunde arteko mekanismoak, hedabideetan eta publizitatean berdintasuna sustatzeko.

1998an, BEGIRA sortu zen, gaur egun Publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Aholku Batzordea deitzen dena. Batzorde horretan Emakunde da buru, eta kide hauek ditu: Jaurlaritzako Lehendakartzaren ordezkariak, eta kulturaren, hezkuntzaren eta turismoaren arloetan eskudun diren sailak, Euskal Irrati Telebistako ordezkariak, Euskal Herriko Unibertsitatearenak, emakume-elkarteenak eta kontsumitzaileen elkarteenak, eta berdintasunean, publizitatean eta komunikazioan adituak direnak. Batzordea aholkuak emateko eta elkargune izateko organoa da; oro har, Euskal Autonomia Erkidegoko komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatea aztertzen du, eta horri buruzko aholkuak ematen ditu, komunikazioaren eta publizitatearen arloetan sexuan oinarritzen den bereizkeria-mota oro erauzteko. Halaber, komunikabide publikoek igorritako edukietan erreferentziazko kode etikoak egon daitezen zaintzen du, eta komunikabide pribatuekin akordioak bultzatzen ditu, komunikazioa berdintasun-printzipioarekin bat etor dadin. Begira Batzordeak kexak jaso, txostenak eta azterlanak egin, eta sentsibilizazioa eta prestakuntza eskaintzen die komunikabideei. Azpimarratu behar da 2016an Euskadiko 51 hedabidek eta publizitate-agentziak sinatu zutela «Euskadin publizitate eta komunikazio ez-sexista izateko Kode Deontologikoa eta Autorregulaziokoa» Begira programaren baitan.

17. Ekimen espezifikoak, gizonen berdintasunaren alde egin dezaten.

2007an, Gizonduz programa jarri zen abian. Programa hori Emakundek sustatu zuen, gizonen berdintasunaren alde eta emakumeen kontrako indarkeriaren aurka egin dezaten bultzatzeko. Ordutik, 6.500 bat gizonen parte hartu dute Gizonduzen prestakuntza-programan, 10.000 gizonen baino gehiagok sinatu dute "Euskal gizonen eskutitza, berdintasunaren alde eta emakumeenganako

indarkeriaren kontra", 30.000 bat bizkar-zorro banatu dira, sentsibilizazio-materialez beteak, aitatasun berdinzale eta erantzukidea sustatzeko, nabarmen gehitu dira berdintasunaren aldeko gizon-taldeak, bideo-joko bat diseinatu da gazte jendearen artean jarrera matxistak eta indarkeriazkoak prebenitzeko, presentzia handia lortu dugu Interneten eta sare sozialetan (5.000 lagunek baino gehiagok atsegin dute Emakunderen Facebook orrialdea); horretaz gainera, sentsibilizazio-jarduera ugari, argitalpenak eta abar egin dira.

Informazio gehiago, hemen: www.emakunde.euskadi.eus

Harremanetarako pertsonak:

Ander Bergara Sautua
Lankidetzaren Institutuzionalaren Arloko arduraduna
Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea
emakunde.cooperacion@euskadi.eus

Karmele Jaio Eiguren
Komunikazio Arloko aholkularia
emakunde.prensa@euskadi.eus