

ASASAMeko

Emakumeen eta Gizonen BERDINTASUNERAKO I.PLANA



2017-2020

Laburpena

ÍNDICE

1. Arauen textuingurua	3
2. Asameko emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. Planaren textuingurua	9
3. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. Planaren helburuak	11
4. Ildo estrategikoak	13
5. Neurriak eta emaitzak	16



1. ARAUEN TESTUINGURUA

Nazioarte-, Europa-, estatu- eta erkidego-mailako araudia zabala da Emakumeen eta Gizonezkoen Berdintasunaren arloari dagokionez. Bertan jasotako arauak betebeharrak zehazten dituzte, erakunde publikoek zein pribatuek genero-ikuspegia barnera dezaten beren organoetan eta, hala, Emakumeen eta Gizonezkoen Berdintasun benetakoa eta eraginkorra lortzeko urratsak egin daitezten.

Berdintasun-politiken instituzionalizazio-prozesua dela eta, ASASAMek erreferentziatzen jotzen ditu, egun, indarrean dauden agiri tekniko eta legegintzako dokumentu nagusiak; Berdintasun-politiken arloko planifikazioa eraendu egiten dituztenak, hain zuzen ere.

Ondoko esparru juridiko eta tekniko hartu da aintzat diagnosi hau lantzeko orduan:

- CEDAW (Emakumearen Aurkako Diskriminazio-mota guztiak Desagerrarazteko Konbentzioa).
- Emakumearen gaineko Mundu Konferentziak.
- Europako Batasuneko Ituna.
- Europako Batasuneko Oinarritzko Eskubideen Gutuna.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakume eta Gizonen Arteko Benetako Berdintasunari buruzkoa (estatu-mailakoa).
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonezkoen Berdintasunerako. (EAEkoa).
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana.
- 11/2014 Dekretua, otsailaren 11koa, “Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea” adierazpena arautzen duena.



Nazioartean:

CEDAW (Emakumearen Aurkako Diskriminazio-mota guztiak Desagerrarazteko Konbentzioa):

Nazio Batuen Erakundeko (NBE) Batzar Nagusiak onartu zuen, 1979an, eta, sarri, emakumeen eskubideen nazioarteko adierazpentzat hartzen da. Emakumeen aurkako diskriminazioa zer den zehaztu zen bertan, baita hura desagerrarazteko nazio-mailako ekintzen agenda bat ezarri ere. Halaber, hauxe azpimarratu zuen: “Jakinik, herrialde baten garapen osorako, munduaren ongizaterako eta bakerako ezinbestekoa dela emakumeak esparru guztietan ahalik gehiena parte hartzea, gizonaren baldintza berberetan”.

Emakumeen gaineko Laugarren Mundu Konferentzia (Pekin, 1995).

189 gobernutako ordezkariak onartu zituzten Pekingo Adierazpena eta Ekintzarako Plataforma. Agiria bideratuta dago emakumeek bizitza publikoan eta pribatuan parte hartzeko izaten dituzten oztopoak deuseztatzerako, eta zenbait helburu eta neurri zedarritu zituen gobernuak, nazioarteko erkidegoak, gobernu kanpoko erakundeak eta sektore pribatuak beren gain har zitzaten. Gainera, interes bereziko 12 esparru zehaztu zituen. Konferentziaren jarraipen gisa, Batzar Nagusiaren aparteko saioak egin dira: Beijing+5, Beijing+10 eta Beijing+15.

Europako Batasunean:

Europako Batasuneko Ituna.

1992an onartua, Berdintasunaren garrantzia nabarmendu zuen: “Batasunak oinarritzko balio ditu gizakiaren duintasunaren begirunea, askatasuna, demokrazia, berdintasuna, Zuzenbidezko Estatu eta giza eskubideen errespetua, gutxiengoetako pertsonen eskubideak ere barnean direla. Estatu kide guztiek erkide dituzte balio horiek, aniztasuna, bereizkeriarik ez, tolerantzia, justizia, elkartasuna eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ezaugarri dituen gizartearen baitan”. Lisboako Itunak ere ideia bera jaso zuen.



Europako Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna.

“Langileen Oinarrizko Eskubide Sozialen Erkidegoaren Gutuna” konbentzio batek egin zuen, Europako Batasuneko eta Europako Batzordeko ordezkariak (bana herrialde bakoitzeko) eta Europako Parlamentuko eta nazio-parlamentuetako kideek osatua. Europako Parlamentuak, Kontseilu Europarrak eta Europako Batzordeak aldarrikatu zuten, formalki, 2000ko abenduan, Nizan, eta, 2009ko abenduan, Lisboako Tratatu indarrean sartzearekin batera, Tratatuaren izaera juridiko lotesle bera erdietsi zuen. Horretarako, 2007ko abenduan, Gutuna zuzendu eta bigarren aldiz aldarrikatu zuten. 23. artikulua ondorengoa adierazi zuen: “Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eremu guztietan bermatu behar da, baita enpleguari, lanari eta lansariari dagokien ere. Berdintasun-printzipioak ez du eragozten, ordezkariak gutxien duen sexuko alde denean, abantaila zehatzak dakartzaten neurriak onartzea edo mantentzea”.

Estatuan:

1/2004 Lege Organikoa, Genero Indarkeriaren Aurkako Babes Osorako Neurriak buruzkoa.

Genero-indarkeriaz egiten duen definizioagatik nabarmentzen da lege hau. 5 titulu ditu:

- Sentsibilizazio-, prebentzio- eta antzemate-neurriak.
- Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideak.
- Zaintza Instituzionala.
- Zaintza Penala.
- Zaintza Judiziala.

Genero-indarkeriaren aurka borrokatzeko esparru zabala ezartzen saiatzen da lege hau.



3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Benetako berdintasunerako.

Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, ezinbestekoa da, funtsezko kontzeptuak definitzen dituelako: tratu-berdintasunaren printzipioa, zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, ekintza positiboak...

Horrez gain, hainbat artikulutan jasotako kontuek eragina dute bai herri-administrazioetan bai enpresetan eta sektore pribatuan. Azkeneko horrekin lotuta, IV. Titulua (Aukera-berdintasunean lan egiteko eskubidea) aipa daiteke, non hauexek ezartzen diren:

- **Berdintasunaren sustapena** negoziazio kolektiboan.
- **Berdintasun-planen eraketa eta aplikazioa** enpresa pribatuetan.
- Lantokian **sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko neurri zehatzak**.

Hona hemen legeko testu hau erreferentziatzen jotzeko beste arrazoi batzuk:

- **Erreferente gorena da** Estatu-mailako Berdintasun Politiken arloan.
- **Aplikazio-eremua**. Lege honetan jasotako printzipio eta betebeharrak Espainiako estatuko lurraldean dagoen edo jarduten duen pertsona orori aplikatzen zaizkio, dela fisikoa, dela juridikoa.
- **Erantzukizun, zigor eta ondorio** juridikoak ezartzen dizkie erakunde pribatuei. Legea ez betetzeak zigor eta ondorio juridikoak dakartza. Batez ere, norberaren bizimoduaren eta lanaren kontziliaziorako eta sexu-jazarpen kasuetarako ezarritako neurrien araubidea urratuz gero.
- **Negoiazio-irizpideak definitzen ditu**, bai eta planen edukiak eta irismena, eta gardentasuna ezartzen du haiek ezartzeko orduan. 250 langiletik gorako enpresetan Berdintasun-planen eraketa eta ezarpena ordezkariak sindikalarekin negoziatzeko betebeharra ezartzen du. Era berean, aipatu Planen kontzeptua eta edukia ezartzen ditu, bai eta gardentasuna ere haiek eratzeko eta ezartzeko garaian.
- **Berdintasunaren alorrean, enpresetarako bereizgarri bat ezartzen du**. Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioak bereizgarri bat sortuko du langileentzako tratu- eta aukera-berdintasunerako politikak aplikatzeagatik nabarmentzen diren erakundeetarako.



-Erakunde pribatuei lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra ezartzen die. Xede hori betetzeko, neurriak ezarri beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko; neurriok negoziatu beharko dituzte, hala badagokio, langileen ordezkari sindikalekin, lan-esparruko legerian ezartzen den moduan.

EAEn:

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, jarduketa- behar berrien, zeharkakotasunaren eta ekintza positiboaren lekukoa jasotzen du, eta EAEn berdintasuna sustatzen du.

Hauk dira legezko testu hau erreferentziatzat jotzeko arrazoi nagusiak:

-Aplikazio-eremua. Printzipio orokorrak (3. artikulua) eta 16., 18.4. eta 23. artikulua Euskadiko botere publiko guztiei aplikatzen zaizkie, bai eta haietako edozeinekin kontratuak edo lankidetzat-hitzarmenak sinatzen dituzten erakunde pribatuei ere. Zenbait artikulua (40.a, 41.a, 42.a eta 43.a) sektore pribatuan ere aplikatzen dira.

-Berdintasun-arloko erakunde laguntzailearen izaera definitzen du (41. art.). Berdintasun-politika bat garatzen duten erakundeei eska dakizkiekeen gutxieneko baldintzak eta irizpideak ezartzen dira.

-41. artikulua.– Erakunde laguntzaileak.

Lan- eta gizarte-arloan aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzailetzat hartu ahal izango ditu erakunde bertan berdintasunerako politikak garatzen dituzten erakundeak, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan. Baldintza horien artean, gutxienez, berdintasunari buruz diagnostiko bat eta jarduketa-plan bat egitea egongo da, bai eta plan hori egikaritzeko konpromisoa hartzea ere. Planak, beste neurri batzuen artean, lan-baldintzetan eta enpleguaren kalitatean emakumeen eta gizonen tratu-berdintasuna bermatzeko neurriak jaso beharko ditu.



EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VI. Plana.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua araberak, Eusko Jaurlaritzak legegintzaldi bakoitzean «plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira».

Planak bi atal berezitu ditu:

- Batetik, gobernantza hobetzeko neurriak, berdintasunaren mesederako;
- Bestetik, esku hartzeko ardatzak:

- Balioen aldaketa eta emakumeen ahalduntzea;

- Gizarte-antolaketa erantzunkidea;

- Emakumeen kontrako indarkeria desagerraraztea.



2. ASASAMEKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANAREN TESTUINGURUA

ASASAMeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera egin da. Halaber, EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren gidalerroak ere izan ditu oinarri, eta plan horretako egiturari jarraiki eratu da.

Plan hau egin ahal izateko, eragileengandik jasotako informazioa kontuan hartu eta sistematizatu egin da. Honako ezaugarri hauek ditu Planak:

- Bat egiten du Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoarekin eta erakundeei buruzko arauekin.
- 4/2005 Legea egokitzen da, baita EAeko botere publikoekin lankidetzakontratu edo hitzarmenak sinatzen dituzten erakunde pribatuen gaineko aginduetara ere.
- EAeko IV. Planaren egitura-osagaietara moldatzen da: ardatz estrategikoetara, esku hartzeko eremuetara, estrategietara eta eragin-adierazleetara, hain zuzen.
- Izaera estrategikoa du. ASASAMen egindako Berdintasun Diagnostikotik ateratako emaitzetan oinarritzen da esku-hartze ildo estrategiko nagusien diseinua. Beraz, ikuspegi estrategikoa du erakundean berdintasun-politikak abian jartzeari dagokionez.
- Egitura argia eta eraginkorra du, eta erakundearen beharretara eta eskumenetara egokituta dago.
- Eduki eta helburu jakin batzuk zehazten ditu, berdintasun-arloko erronketan aurrera egitea ahalbidetuko dutenak. Hori lortze aldera, interes handieneko jomugak lehenetsiko dira, eta xede horien egingarritasuna eta berdintasunaren arloan erakundeak egiteke dituen erronken arteko oreka egokiari eutsiko zaio.
- Plan malgua da, eta gai da emakumeek eta gizonek ASASAMen duten egoeraren errealitatera eta erronka berrietara moldatzeko. Agiri bizia da, eta jarraipen- eta zaintza-sistema bati lotuta dago; sistema horren bidez, aukera du aldaketei (egoeraren araberakoak zein egiturari lotutakoak) erantzuteko nahiz ebaluazioaren eta planifikazioaren arteko atzeraelikadura bermatzeko.



•Diseinu-, kudeaketa-, jarraipen- eta ebaluazio-sistema parte-hartzailea du. Hala, tartean dauden eragileek Plana diseinatzeko, abian jartzeko eta ebaluatzeko fase guztiak kontrastatu eta zainduko dituzte. Ildo horretatik, Berdintasun Taldeak (BT) funtsezko eginkizuna izango du Berdintasunerako Plana koordinatzeko eta gauzatzeko. Horrez gain, bere lana garrantzitsua izango da erakundearen sailetan genero-mainstreaminga txertatzearekin loturiko gai guztiei dagokienez.



3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANAREN HELBURUAK

Jarraian, ASASAMeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren jomugak jaso dira, ardatz bakoitzaren arabera sailkatuta. Halaber, berdintasunaren aldeko gobernamentua hobetzeko neurriak agerian jartze aldera, atal honetan nabarmenduko ditugu.

GOBERNAMENDUA

- G1. Berdintasunerako planifikazioa areagotu eta hobetu.
- G2. Berdintasunerako administrazio-unitateak sortu eta sendotu.
- G3. Genero-ikuspegia estatistiketan eta ikerketetan txertatu.
- G4. Genero-ikuspegia prestakuntza-jardueretan txertatu.
- G5. Hizkuntzaren edota bestelako komunikazio-osagaien erabilera ez-sexista egin.
- G6. Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatu.



I. ARDATZA. BALIO-ALDAKETA ETA EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

I.A. 1. helburua: ASASAMeko zuzendaritza-batzordeak eta talde teknikoak emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko duten jarrera eta gaiari buruzko ezagutza hobetu.

I.A. 2. helburua: emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa erakundearen barruan txertatu eta ikusgai egin.

I.A. 3. helburua: ASASAMeko langileen, boluntarioen eta elkartekideen artean genero-kontzientzia sustatu.

I.A. 4. helburua: ordaindutako langileei, boluntarioei eta elkartekideei dagokienez, ASASAMeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-baldintzak garatu.

I.A. 5. helburua: ASASAMek eskaintzen dituen zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatu.

I.A. 6. helburua: kanpora begira ere, berdintasunaren berri eman.

I.A. 7. helburua: emakume erabiltzaileen eta beren zaintzaileen genero-kontzientzia eta ahalduntzea **ahalbidetu**.

II. ARDATZA. GIZARTE-ERAKUNDE ERANTZUNKIDEA (ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE)

II.A. 1. helburua: erakunde barruan ikusgai bihurtu IASASAMek an- eta familia-bizitza nahiz bizitza pertsonala bateragarri egite erantzukideari buruz duen kultura eta erakunde-jardunbidea.

III. ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN DESAGERRARAZTEA

III.A. 1. helburua: ASASAMeko emakume langileen eta boluntarioen aurkako indarkeria sexista-egoerei aurrea hartzea eta, hala badagokio, egokiro erantzutea.



4. ILDO ESTRATEGIKOAK

EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VI. Plana eredu harturik, ASASAMeko Emakumeen eta Gizonen arteko I. Berdintasun Plana bi bloketan osaturik dago: lehenik, Berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko neurriak daude; bigarrenik, Berdintasun-arloan esku hartzeko ardatzak.

- Berdintasunaren aldeko gobernantza hobetzeko neurriak.

Neurri-multzo honek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen aginduak jasotzen eta zabaltzen ditu, zeinak eratuta dauden Berdintasun-printzipioa erakundeetan integratzeko.

AEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planen adierazten den moduan, “Genero-ikuspuntua edo genero-mainstreaminga txertatzea nazioartean eta Europan gomendatzen diren lan-estrategietako bat ez ezik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko euskal herri-aginteen jardura zuzendu eta orientatu behar duten printzipio orokorretako bat ere bada, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.4 artikuluari jarraiki”.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 2.3. artikulua araberak, “Lege honetako 3. artikulua eta 16, 18.4 eta 23. artikuluetako printzipio orokorrak Euskal Autonomia Erkidegoko herri-aginte guztiei aplikatuko zaizkie. Erakunde pribatuei ere aplikatuko zaie, baldin eta Erkidegoko herri-aginteetako batekin kontratuak edo lankidetzak hitzarmenak sinatzen badituzte, edo herri-aginte horiek emandako laguntzen edo diru-laguntzen onuradunak badira”.



-Berdintasun-arloan esku hartzeko ardatzak.

Gizarte-aldaketarako erronkak dira; aldaketa hori 3 ardatzetan dago egituratuta, eta ardatzok Berdintasun-arloan esku hartzeko bidea dira:

•I ARDATZA: Balioak Aldatzea eta Emakumeak Aholduntzea.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planen adierazten den moduan, “Balioak aldatu ezean, ezin da gizartea eraldatu. Balioek edozer gizarte-eredu iraunarazten eta justifikatzen dute, eta eredu androzentriko eta matxista batetik berdintasunezko eredu batera igarotzen laguntzeko, beharrezkoa da beste balio batzuk garatzea, beste printzipio filosofiko, etiko eta politiko batzuk garatzea, eta gizartea horietan oinarritzea”.

•II. ARDATZA: Gizarte Antolakuntza Erantzunkidea.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planak ezarri bezala, “Lana sexuaren arabera banatzeak eta, tradizionalki, gizoni eta emakumeei ekoizpena eta ugalketa esleitu izanak sortu duen eta sortzen duen gizarte-antolaketak ezaugarri hauek ditu: Batetik, sostengua arloan, ekoizpen-arloan eta arlo publikoan batez ere maskulinoak eta gizonenak diren harreman, rol eta balioak daude. Aldiz, zaintzaren, ugalketaren eta pribatua/etxekoa denaren eremuan bereziki femeninoak eta emakumeenak diren harreman, rol eta balioak daude. Horixe da abiapuntuko eredu tradizionala. Hori aldatuz joan da hainbat esku-hartze publikoren eta gizarte-aldaketen bitartez, batik bat XX. mendearen azken erdialdean. Hala ere, aurrera egin den arren, eredu hori emakumeen eta gizonen pentsamoldeetan dago oraindik ere, eta asko zailtzen du genero-berdintasuna lortzea”.



•III. ARDATZA: Emakumeen Aurkako Indarkeria Desagerraraztea.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren arabera, “Emakumeen aurkako indarkeria genero-desberdintasunen eta diskriminazioen adierazpen larrienetako bat da, eta indarkeria horren kontrako gaitzespena gero eta esplizituagoa da herri-erakundeen eta pribatuen artean, bai eta gizarte zibilaren eta herritarren artean ere. Ikuspegi historikotik, emakumeen mugimenduaren eta mugimendu feministaren lanari esker, agenda politiko demokratiko guztietan dago emakumeen aurkako indarkeria errotik ezabatzeko ideia, eta ordenamendu juridikoak, instituzionalak eta egoera horretan dauden emakumeentzako berariazko baliabideek aurrekaririk gabeko bilakaera izan dute”.



5. NEURRIAK ETA EMAITZAK

GOVERNANTZA
Neurria
G1. Berdintasunerako plangintza areagotzea eta hobetzea.
G2. Berdintasunerako administrazio-atalak sortzea eta indartzea.
G3. Genero-ikuspegia txertatzea estatistika eta ikerketetan.
G4. Genero-ikuspegia txertatzea prestakuntza-jardueretan.
G5. Hizkeraren edota komunikazioko beste elementuen erabilera ez-sexista egitea.
G6. Genero-ikuspegia txertatzea aurrekontuetan.
1.ARDATZA. BALIO-ALDAKETA ETA EMAKUMEEN AHALDUNTZEA
Obj.1.ASASAMeko Zuzendaritza Batzorde eta lantalde teknikoaren ezagutza eta jarrera hobetzea, emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez.
Emitza
EI.O1.R1. ASASAMeko Zuzendaritza Batzordea eta lantalde teknikoa sensibilizatuta, emakume eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez.
EI.O1.R2. ASASAMeko I.Berdintasun Plana ezar dadin ahalbidetzea, ASASAMen Webgunean Plana, POA eta urteko ebaluazioak zabalduz
EI.Obj.2.Barne mailan, emakume eta gizonen arteko berdintasunarekiko konpromisoa txertatzea eta ikusaraztea.
Emitza
EI.O2.R1 Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren balioa txertatuta eta ikusarazita barne-mailan.
EI.Obj.3.Genero-kontzientzia sustatzea ASASAMeko langile, boluntario eta bazkideen artean.
Emitza
EI.O3.R1. ASASAMeko langile, boluntario eta bazkideak kontzientzatuta, genero desparekotasunari dagokienez.
EI.Obj.4.ASASAMen emakume eta gizonen arteko berdintasun-baldintzak sustatzea, langile, boluntario eta bazkideen artean.
Emitza
EI.O4.R1. ASASAMen berdintasun-baldintzak garatuta, langileen artean sexuen Araberako ordezkartza proportzionala izateari dagokionez kudeaketa eta koordinazio-lanpostuetan, etengabeko prestakuntzan (eta erregistratuan), langileen parte-hartzeari dagokionez eta genero-ikuspegia txertatuta prestakuntza-jardueretan.

El.Obj.5. Genero-ikuspegia ASASAMek eskaintzen dituen zerbitzuetan txertatu.
Eraitza
El.O5.R1. Genero-ikuspegia ASASAMek eskaintzen dituen zerbitzuetan txertatuta.
El.Obj.6. Berdintasuna ASASAMetik kanpo jakinarazi.
Eraitza
El.O6.R1. ASASAMek garatu beharreko kanpo-komunikaziorako estrategia eratuta eta ezarrita.
El.O6.R2. Berdintasunaren balioa kanpoko mailan ikusgai.
El.Obj.7. Emakumezko erabiltzaileak eta haien zaintzaileak, bai eta beste eragile batzuk ere, genero-kontzientziaz jabetu eta ahaldundu.
Eraitza
Al.O7.R1. Emakumezko erabiltzaileak eta zaintzaileak ahaldundze-prozesuan.
Al.O7.R2. ASASAMetik kanpoko eragileak genero-ikuspegia kontuan hartuta lan egiteak eta gaixotasun mentalak jotako emakumeen eta haien zaintzaileen ahaldundzeak duten garrantziaz jabetuta.
II. ARDATZA. GIZARTE-ANTOLAKETA ERANTZUNKIDEA
EII.Obj.1. ASASAMek antolaketari dagokionez ezarrita dituen kultura eta jardunbidea ikusgai jarri, esparru hauetan ezarriak: lanaren, familiaren eta norbere bizitzaren kontziliazioa eta, barne-mailan, langile erantzunkideak.
Eraitza
EII.O1.R1 Kontziliazio-eskuliburua osatuta eta zabaldua.
EII.O1.R2. ASASAMeko langileak erantzunkidetasunaren gainean sentsibilizatuta.
III. ARDATZA. ANDRAZKOEN KONTRAKO INDARKERIAREN ERAUZKETA
El.O3.R1. ASASAMeko langile, boluntario eta bazkideak kontzientziaz, genero desparekotasunari dagokienez.
EII.Obj.1. Prebenitu eta, hala badagokio, egokiro artatu ASASAMeko andrazko langile, boluntario eta erabiltzaileen kontrako indarkeria sexistako kasuak.
Eraitza
EII.O1.R1. ASASAMeko andrazko langile, boluntario eta erabiltzaileen kontrako indarkeria sexistako kasuak prebenituta eta artatuta.





2017



Elkarlanean:

