

# ANIZTASUNAREN ETA INKLUSIOAREN ALDEKO I. PLANA

(2021 • 2023)



**bizkaia**  
anitza  
en plural



2020-ko abendua

Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza  
Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Saila  
BIZKAIKO FORU ALDUNDIA

 **Bizkaia**

enplegua, gizarte inklusioa eta  
berdintasuna sustatzeko saila  
departamento de empleo,  
inclusión social e igualdad







# ANIZTASUNAREN ETA INKLUSIOAREN ALDEKO I. PLANA

(2021 • 2023)



Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza  
Enplegua, Gizarte Inklusioa eta berdintasuna Sustatzeko Saila  
**BIZKAIKO FORU ALDUNDIA**



2020-ko abendua









# 0 / AURKIBIDEA



1 • SARRERA ETA TESTUINGURUA.....	11.or.
2 • IRISMENA, ESPARRU OROKORRA ETA IKUSPUNTUA.....	19.or.
3 • ESPARRU ESTRATEGIKOA: MISIOA, IKUSPEGIA ETA HELBURUAK..	29.or.
4 • EKINTZAK.....	33.or.
5 • PLANA EZARTZEA ETA PLANAREN JARRAIPENA EGITEA.....	39.or.





**2**021. urtean 14 urte beteko dira Bizkaiko Foru Aldundiak Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritza sortu zuenetik. Bere helburua, *“aniztasunaren alde eta herritarrek eskubideak erabiltzean sortzen diren desberdintasunen aurka egitea da, albo batera utzita herritarren jatorria, nortasun kulturala, etnikoa, sexu orientabidea, eta abar.”* Urtebete igaro ondoren, zuzendaritzak lehenengo dirulaguntzen deialdia sortu zuen kulturartekotasunaren alorrean eta orientazio eta nortasun sexualean oinarritutako diskriminazio ezaren alorrean.

Zuzendaritza hori gaur egun Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren barne dago eta Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza deitzen da orain. Hala, aniztasunaren alde lan handia eta askotarikoa egin du urteetan zehar. Sentsibilizazio eta komunikazio ekintza asko egin dira eta gizarte erakundeek diskriminazioaren aurka eta aniztasuna sustatzearen alde antolatutako askotarikoko ekimenak bultzatu dira.

---

*Aniztasunaren eta Inklusioaren aldeko I. Plan honekin, politika publiko inklusiboagoak sortzeko aurrerapausoa eman nahi da, aniztasunaren ardatzek oztoporik jar ez dezaten herritarrek eskubideak erabili ahal izateko.*

---

La hamarkada eta erdi igaro ondoren, une batez gelditzeko eta egingakoa baloratzeko ordua iritsi da, izan ere, ekintza publikoari bultzada berri bat eman behar zaio, eta, horretarako, helburu jakin bat ezarriko da eta lehenetsiak finkatuko dira. Horregatik, Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzak ANIZTASUNAREN ETA INKLUSIOAREN ALDEKO I. PLANA sortu du. Plan honen bitartez, politika publiko inklu-

siboagoak sortzeko aurrerapausoa eman nahi dugu. Politika publiko horietan, aniztasunaren ardatz ezberdinak (kultura, jatorria, sexu orientazioa, genero edo sexu-identitatea, adina, eta abar) ez dira oztopo izango herritarrek eskubideak erabili ahal izateko. Aniztasuna modu inklusiboan kudeatzea benetako berdintasuna lortzeko eta pertsona guztien eskubideak betetzeko modu bat da.

ANIZTASUNAREN ETA INKLUSIOAREN ALDEKO I. PLAN honetan proposatzen den aurrerapausoak bi alderdi ditu, barnekoa eta kanpokoak. Barneko alderdian, **Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzaren zeregina indartu nahi da, hala, modu aktiboan lagundu dezan sailaren gainerako politika eta tresnak (enplegua, inklusioa, lankidetzaren eta berdintasuna) inklusiboagoak izateko.** Hori lortzeko, politika eta tresna horiek diseinatzean eta gauzatzean herritarren aniztasuna kontuan hartuko da. Horixe da hain zuzen ere aniztasunari zeharkako ikuspegia ematea. Genero berdintasunerako politiken bitartez sustatzen ari den gai bat da, eta inspirazio oinarria da guretzat.

---

*Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzaren zeregina indartzeaz gain, plan honen helburua da gizarte erakundeei ematen zaien laguntza indartzea eta erakundeekiko harremanak sendotzea.*

---

Kanpoko alderdian, **aniztasunaren ardatz ezberdinetan inklusioaren alde zuzenean lan egiten duten gizarte erakundeei ematen diegun laguntza indartuko dugu, eta, era berean, plan honen helburuen akordio ekintzarako orientabideak emango ditugu.** Horretarako, alde batetik, dirulaguntzetarako partida ekonomikoa indartu behar da. Eta beste alde batetik, elkarrizketarako bideak eta batera erabakiak hartzeko baliabideak gehitu behar dira, eta, horretarako, elkarrekin batu ahal izateko espazio iraunkorra sortu behar da. Babes hori ematea estrategikotzat jotzen dugu, bereziki COVID-19ak sortutako pandemia egoeran, izan ere, egoera horrek bereziki kaltetu ditu jada zaugarriak ziren kolektiboak. Gure nahia, une zail honetan lankidetzaren hobetzea eta indartzea da.

## 1.1 IBILBIDE HISTORIKO LABURRA

Aipatu moduan, egungo Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzaren aurretik, 2007an Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritza sortu zen, une horretan Ahalduen Nagusiaren Kabinetean kokatuta zegoena. Zuzendaritza sortu zen lehenengo legegintzaldi horretan, dirulaguntzen bitartez 2.660.000 euro eman ziren aniztasunaren alorrean lan egiten zuten gizarte erakundeen proiektuetarako. Hauek izan ziren garai hartako laneko hiru lerro nagusiak: (i) migratzaileen antolamendu sarea indartzea; (ii) kulturartekotasunari eta herritartasun inklusiboari buruzko sentsibilizazioa eta (iii) sexu orientazioan eta genero edo sexu-identitatea oinarritutako diskriminazioaren aurkako borroka eta LGBTBI kolektiboaren aldeko lana.

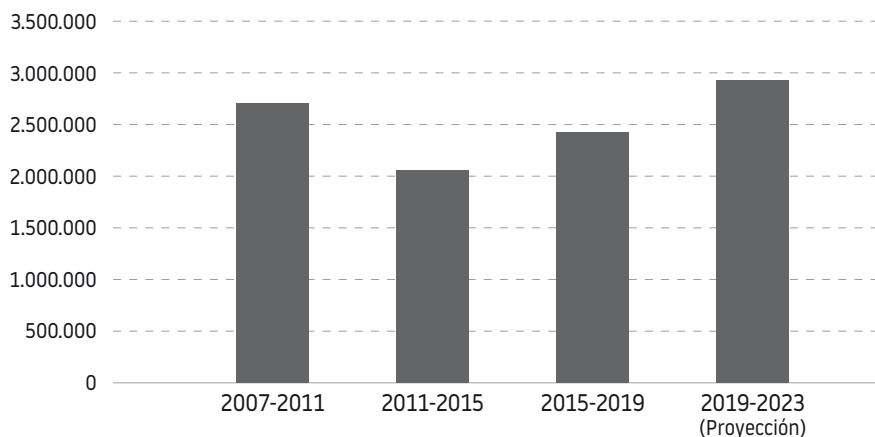
2011-2015 Legegintzaldian zuzendaritza Gizarte Ekintza Sailean sartu zen. Diru-bilketan alorrean krisia egon zen aldi batean, eta hain zuzen ere urte horietako batzuetan, alor horretako hirugarren sektoreko jarduerak promozionatzeko zenbatekoak milioi bat euro gutxitu ziren, eta legegintzaldian 2.150.000 euro eman zituzten guztira. Ekintza lerroek zuzendaritza sortu zeneko berdinak izaten jarraitu zuten.

2015ean hasitako legegintzaldian berritasunak ezarri zituzten. Alde batetik, zuzendaritza Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailean sartu zen. Beste alde batetik, egoera ekonomikoa hobetzeari esker, gizarte erakundeek ekintza sustatzeko zenbatekoak gehitzen hasi ziren berriz ere. Hala, legegintzaldiko lau urteak bukatzean, sustapen horretarako 2.419.000 euro bideratu ziren guztira. Azkenik, lan lerroak eguneratu zituzten. Helburua Bizkaiko aniztasun kulturala aitortzea eta kultura eta jatorri ezberdinetako taldeak eta pertsonak elkarrekin batzea eta hitz egitea bultzatzen duten proiektuei laguntzea zen. Hau da, lan egiteko kulturarteko ereduak ezarri zen, eta albo batera utzi zen aniztasuna migrazioetatik bakarrik sortzen denaren ideia eta “bertakoen” eta “immigranten” arteko dikotomia garbia hautsi zen. Modu horretan, garrantzia eman zitzaion elkarriketaren eta elkarreraginaren bidezko Bizkaiko kulturen etengabeko bilakaerari. Aipatu beharreko beste alderdi garrantzitsu bat da lehen aldiz aniztasunaren erreferentzia bat gehitu zela familia ereduetan, horiek ezagutzera emateko eta sustatzeko.

Bukatzeko, egungo legegintzaldian (2019-2023), aipatu moduan,

zuzendaritzarentzat une berezi bat gertatu da, plan hau onetsi delako. Planaren xedeetako bat aniztasunaren eta inklusioaren alde egiten den lanaren aukerak eta orientabideak eguneratzen laguntzea da. Horrez gain, legegintzaldiaren bukaeran gizarte erakundeei ematen zaien laguntza ekonomikoa finkatuta egotea espero da. Horretarako, jatorrizko kopuruak lortzetik haratago, dirulaguntzen deialdietan ia hiru milioi euro (2.920.000 euro) bideratu nahi dira.

### ANIZTASUNAREN ALDEKO PROIEKTUAK FINANTZATZERA BIDERATUTAKO FUNTSAK (Legegintzaldien arabera antolatuta)



## 1.2 ARAUDI ESPARRUA ETA ESKUMEN EREMUA

Aniztasuna modu inklusiboan kudeatzeko lanaren oinarri den araudi esparrua berdintasunean eta diskriminazio ezean oinarrituta dago. Leheria horren muina osatzen dute era berean Nazio Batuen nazioarteko tresnek, besteak beste, Giza Eskubideen Nazioarteko Deklarazioak, eskubide zibil eta politikoen nazioarteko hitzarmenek, eskubide ekonomiko, sozial eta kulturalen nazioarteko hitzarmenek, arraza diskriminazioak desagerrarazteko nazioarteko konbentzioek, emakumeen aurkako diskriminazioa ezabatzeko nazioarteko konbentzioek, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko nazioarteko konbentzioek eta enplegu eta laneko diskriminazioari buruzko nazioarteko konbentzioek.

Europar batasunaren sortze tratatuetan eta Europako Kontseiluaren konbentzioan jasotako printzipioez gain, 2000. urtetik aurrera, Europar

Batasunak araudi espezifikoa du tratu berdintasunaren printzipioa eta arrazan, etnien, adinean, desgaitasunetan, erlijioan edo usteetan eta orientazio sexualean oinarritutako diskriminazioaren aurkako borroka aplikatzearen inguruan. Zehazki, bi zuzentarau hauek dira: 2000/43/EE Zuzentaraua, pertsonen arraza nahiz etnia gorabehera tratu berdintasuna aplikatzeari buruzkoa, bai enpleguan, lanean, gizarte babesean, onura sozialetan, hezkuntzan eta ondasunak eta zerbitzuak (etxebizitza barne) eskuratzean eta 2000/78/EE Zuzentaraua, enpleguan eta lanean erlijioa edo usteak, adina, desgaitasuna eta orientazio sexuala direla-eta egindako diskriminazioa debekatzen duena. Orain dela gutxi, gainera, plan honen alorrean guztiz eragiten duten eta legeria hori estatuetan aplikatzen dela kontrolatzeko xedea duten bi agiri onetsi dituzte, hauek: Arrazismoaren aurkako ekintza plana (2020-2025) eta LGBTIQ kolektiboen artean berdintasuna sustatzeko Europar Batasunaren lehenengo estrategia.

---

*Plan hau sortzeko prozesuan zuzenean parte hartu dute 60 pertsonak eta 30 gizarte erakundek baino gehiagok.*

---

Estatuan, zuzentarau horiek abenduaren 30eko 62/2003 Legearen bidez gehitu ziren. Gainera, gai hori jorratzen duten beste bi lege hauek ere badaude: Kirolean gertatzen den indarkeriaren, arrazismoaren, xenofobiaren eta intolerantziaren aurkako uztailaren 11ko 19/2007 Legea eta Erregistroan pertsonen sexuari buruz egiten den aipamenaren zuzenketa arautzen duen martxoaren 15eko 3/2007 Legea.

Autonomia erkidegoan, autonomia estatutuaren 9. artikuluan jasotako berdintasun printzipioaz gain, badaude emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren eta diskriminazio ezaren aldeko legeriak (Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea) eta genero edo sexu-identitatea lotutakoa ere bai (Transexualak genero identitatea ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko ekainaren 28ko 14/2012 Legea). Horietaz gain, askotariko plan, estrategia eta gomendioak egin dira aniztasunaren/diskriminazioaren ardatz ezberdinak jorratzeko.

Azkenik, foru alorrean, Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren araubide organikoari buruzko 66/2020 Foru Dekretua dago eta bertan jasotzen dira sailaren eskumenak. Hauxe dago jasota: “Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren misioa da Bizkaian kohesio soziala bultzatzeko politika publikoak diseinatu eta martxan jartzea, berdintasunaren, elkartasunaren eta garapen iraunkorraren printzipio unibertsal eta zeharkakoetatik abiatuta”. Aurrerago zehaztuta dago “aniztasunaren kudeaketa” gizarte eraldaketarako erabiltzen duten tresnetako bat dela. Bere zehaztapena dekretuaren 1. artikuluan eta eranskineko 25.e artikuluan jasota dago eta eskumenen alorrei buruzkoak dira artikulur horiek. Hala, sailaren eskumenen barne daude Berdintasunaren aldeko eta aniztasuna (sexuala, kulturala, belaunaldietakoa, funtzionala, eta abar) kudeatzeko foru politikak eta diskriminazio mota guztien aurka egiten dutenak (1. artikulua) eta Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzari dagokio “aniztasuna kudeatzeko politikak sustatzea eta antolatzea, aniztasuna modu aktibo eta estrategikoan jorratuz; eraginkortasunez ezartzea aniztasuna gizartearen aktibo gisa integratzen duen estrategia”. (25.e artikulua).

### **1.3 PLANA SORTZEKO PROZESUA**

COVID-19aren pandemiak planaren azken edukian eragiteaz gain (pandemiak zenbait talderengan izandako inpaktua kontuan hartu delako), plana sortzeko prozesuan ere eragin du. Izan ere, hasieran proposatutako metodologiak aldatu egin behar izan dira konfinamendua eta/edo edukiera eta mugikortasun mugak direla-eta. Modu horretan, jarduera askotan egin den moduan, gure bilerak aurrez aurre egitearen ordez, online egin ditugu.

Plan honen sortze prozeduraren ardatzak hiru hauek izan dira: Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Saila bera, gizarte erakundeen parte-hartzea eta aditu talde baten iritzia.

Hasieran, sailean “talde eragile” bat sortu zen kargudunekin (Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza, Berdintasunerako Zuzendaritza, diputatuaren kabinetea) eta arduradun teknikoekin (hasierako bi zuzendaritzetakoak). Talde horrek baliozkotu zituen planaren lerro nagusiak eta metodologia. Ondoren, sailaren lidergo politikoko lantaldeak erreferentziazko terminoak definitu zituen eta planaren irismenaren



inguruko hausnarketak egin zituen eta ikuspegiak ezarri zituen. Hirugarrenik, saileko zuzendaritza guztiekin (Lankidetzeta eta Dibertsitatea, Berdintasuna eta Gizarte Inklusioa eta Enplegua) bilera monografikoak egin ziren, bai zuzendaritza mailan, bai zerbitzu buruzagitza mailan ere.

Plana sortzeko gizarte parte-hartzeari dagokionez, 30 gizarte erakundek baino gehiagok lan egin dute plan hau sortzeko prozeduran. Aurrez aurreko bi tailer antolatu ziren erakundeekin. Galdetegi bat bidali zituzaien mezu elektronikoko baten bidez aurrez aurreko elkartzeetara joan ez ziren erakundeei edo ekarpen gehiago egin nahi izan zituztenei, hala, guztien iritziak jaso ahal izateko. Azkenik, tailerretan jasotako informazioarekin eta idatziz bidalitakoarekin bilera bat egin zen online, jasotako informazio guztiaren laburpena partekatzeko eta iradokizunak proposatzeko azken aukera eskaintzeko.

Plan honetan, gainera, gizarte politiketan erreferenteak diren adituek osatutako talde batek ohar kualifikatuak eman zituen aniztasunari eta diskriminazio ezari buruz. Aditu horiek gainera, lan handia egin dute aniztasuneko/diskriminazioko ardatzen inguruan. Talde hori modu telematikoa biltzen zen.

Guztira, 60 pertsona inguruk zuzenean eta modu aktiboan parte hartu dute plan hau diseinatzen, eta guztiei eskerrak eman nahi dizkiegu.





## 2.1 ERAKUNDE IRISMENA ETA IRISMEN TELEMATIKOA

Plan bat sortzean, beharrezkoa da lortu nahi den erakunde irismena zein den pentsatzea. Indar edo ibilbide historiko handia duten politika publikoak erakunde guztia barne hartzen duten plangintza tresna izan daitezke, edo, kasu batzuetan gertatzen den moduan, erakundeaz haratago ezarri daitezke eta erakundeen arteko esparru estrategikoak sor daitezke.

Bizkaiko Foru Aldundiak aniztasunaren alorrean egindako lanari buruzko apartatua azaldu bezala, lehenengo plan hau egitea aurrerapauso garrantzitsua da aniztasuna modu inklusiboan kudeatzeko politika publikoak indartu daitezen. Hala, irismena sailean ezartzea erabaki da. Izan ere, foru erakunde guztia barne hartzea aurrerapauso handiegia litzateke egungo egoera nolakoa den kontuan hartuz. Beharrezkoa da zeharkako ikuspegia ezartzearen apustua esparru txikiagoan esperimentatzea. Kontrako aukera litzateke bakarrik zuzendaritzan aplikatzea. Baina esparru hori txikiagia da. Beraz, une honetan egokiena den tarteko aukera sailean ezartzea da, etorkizunean erakunde osoan lan egin ahal izateko prestakuntza gauzatu ahal izateko, besteak beste. Bestalde aipatu behar da sailaren eskumen alorrak (enplegua, gizarte inklusioa, berdintasuna, lankidetzeta, ekintzailatza, eta abar) nahiko garrantzitsuak direla plan honek inpaktua izan dezan, izan ere, potentzialki funtsezkoak izan daitezkeen neurriak ezarriko dira.

Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailari dago-kionez azpimarratu behar da, gainera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun politiken ardura duen Berdintasuna Sustatzeko Sailarekin lankidetzan jarduten duela eta ikuspegia partekatzen duela. Alde batetik, kontzeptualki, berdintasuna eta aniztasuna txanpon beraren bi alderdiak direlako. Hau da, aniztasuna “kudeatzeko” beharra dago berdintasuna lortu nahi delako. Gainera, generoaren ardatzak berebiziko eragina du eta gainerako aniztasunaren ardatzekin lotuta dago. Bes-

talde, genero berdintasunerako politketan lortutako esperientziarekin (bere ibilbide eta bizitasunarekin) gidalerro bat lortu da tresnen eta mekanismoen inguruan, hala, gainerako politketan ikuspegi hori txertatzeko moduari (zeharkako ikuspegia gehitzea) eta politikak koherenteak izateko aurrera egiteari buruzko informazioa eskuratu dugularik.

Planaren irismenaren beste aukera bat irismen tematikoarekin lotuta dago. Hau da, zeintzuk diren eraginpeko aniztasunaren ardatzak. Hemen ere, planaren xedea printzipio errealista batean oinarritzea da, aurretik egindako lana eta gaur egun existitzen diren trebetasunak kontuan hartuz emango den aurrerapausoa finkatzeko. Zuzendaritzaren ibilbide historikoan bi alor zehatz hauek landu dira: gure gizartean aspalditik dagoen aniztasun kulturala (azken bi hamarkadetako migrazio prozesuek nabarmenki sustatu dutena baita ere) eta historikoki gure gizartean egon den aniztasun afektibo-sexuala eta genero edo sexu-identitatea; azken hori, askotan, ikusezin bihurtu da eta estigmatizatua eta jazarria izan da. Izan ere, aniztasunaren beste ardatz batzuk ez dira hainbeste jorratu. Nola lortu daiteke plan honen bitartez aniztasunaren beste ardatz batzuk jorratzea azken urteetan egindako lana finkatzearekin batera?

---

*Berdintasuna eta aniztasuna txanpon beraren bi alderdiak dira. Hau da, aniztasuna “kudeatzeko” beharra dago berdintasuna lortu nahi delako.*

---

Gure ustez, hiru modu daude hori egiteko: (i) Aipatutako aniztasun ardatzak (jatorria, kultura, sexu orientazioa eta genero edo sexu-identitatea) modu isolatuan landu beharrean, ardatzen arteko bidegurutzak eta elkarguneak lantzea (ikus ondoren interseksionalitateari buruzko hausnarketa); (ii) ikusaraziz eta azpimarratuz nola saileko beste politika batzuen bitartez hiru ardatz horiek jorratzen diren (adibidez, adina ezartzea enplegu edo gizarte inklusioko politiken irizpide gisa, generoa ezartzea zeharkako politika gisa, eta abar) eta (iii) gurekin lankidetzan diharduten gizarte erakunde askok egiten duten lana ikustaraztea. Lan hori egiteko esku-hartzean kontuan hartzen dituzte aniztasunaren/diskriminazioaren hainbat ardatz, eta, era berean, orientabide hori dirulaguntza tresnetan sustatzen da.

## 2.2 IKUSPEGI INTERSEKZIONALA ETA KOMUNITATE IKUSPEGIA GEHITUZ

Gure ustez, politika publikoetan aniztasuna kudeatzea gizartean inklusio eta berdintasun gehiago lortzeko tresnetako bat da. Testuinguru konplexuetan (gure gizarteetan, besteak beste) aniztasuna lantzeak bi helburu ditu. Alde batetik, aniztasunaren-desberdintasunaren ardatzen eraginpean dauden pertsonak eta kolektiboak bultzatzea. Hau da, programa publiko unibertsalak (“herritar guztiei zuzendutakoak”) edo egoera partikularrak (adibidez langabezian dauden pertsonak) diseinatzean ikuspuntu inklusiboa gehitzea, eta, ondorioz, aniztasun ardatzak (jatorria, kultura, sexu orientazioa, genero edo sexu-identitatea, klasea, erlijioa, eta abar) programa horietara sartzeko oztopo bihurtzea ekiditea, bestela, diskriminazioa sortuko litzatekeelako.

Bestalde, bigarren helburua elkarbizitza sustatzea da, eta, horretarako, askotariko identitatea adierazi ahal izatea erraztu behar da gizartearen berezko alderdi positibo gisa eta erreferente komun zibiko gisa giza eskubideak jorratuz.

Aniztasun ardatzak diskriminazio ardatz izatea ekiditeko eredu ezberdinak ezartzen dira politiketan. Hala ere, guk bi hauek ditugu hizpide: gure sailean aniztasunaren alorrean lehentasunezkoa dena eta lortu nahi dena.

Orain arte ezarritako eredu nagusia monofocal delakoa izan da: bertan, aniztasun ardatz bakoitza banatuta lantzen da eta garrantzitsuenak aukeratzen dira. Hauxe ixan da gaur egunera arte zuzendaritzan landu den ikuspegi nagusia. Hala, aurretik aipatu moduan, alde batetik jatorriaren (migratzailea/ez migratzailea) eta kulturaren (kulturartekotasuna) ardatza landu da. Eta banatuta landu dira aniztasun afektibo-sexualaren, genero edo sexu-identitatea eta familia aniztasunaren ardatzak. Ikuspegi honen abantaila da horri esker, kolektibo bakoitzaren egoerak aztertu ahal izan direla eta ekintza zehatzak ezarri direla immigranteen, gutxiengo kulturalen edo LGTBIQ+ pertsonen arazo zehatzak konpontzeko. Argi dago aniztasunaren/diskriminazioaren ardatz bakoitzetik sortutako errealitate zehatz eta espezifikoei arreta emateko mantendu nahi den balioa dela.

Hala ere, ikuspegi horrek muga batzuk ditu. Alde batetik, ez da lagungarria talde edo kolektibo batean izatez dagoen heterogeneotasuna

ulertu ahal izateko. Migratzaileen edo LGTBQ+ pertsonen errealitateak askotarikoak dira, eta aniztasun hori ardatz horiek elkarrekin gurutzatzearekin lotuta dago (ez da berdina migratzaile gizona edo emakumea izatea, aberatsa edo pobrea, homosexuala edo heterosexuala, gaztea edo adinekoa, musulmana edo ebanjelikoa, besteak beste). Ikuspegi horretan, badirudi desberdintasunaren ardatzek modu independentean, kategoria zurrunik eta elkarrekiko eraginik jabe funtzionatzen dutela. Modu horretan ez da kontuan hartzen pertsonen beharrak, desberdintasun ardatz guztiekin lotutako norberaren kokapenaren ondorioz sortzen direla eta ardatz horiek modu konplexuan elkarri eragiten dietela.

Bestalde, ikuspegi bakarreko ereduarekin uler daiteke aniztasuna ez dela pertsona guztiek bizi duten eta gizarte guztietan dagoen errealitatea, baizik eta pertsona eta talde jakin batzuen arazoa dela. Plan honen abiapuntua da aniztasuna gure gizartearen egiturazko elementua dela, eta gizarte osoaren eta erakundearen erantzukizuna dela aniztasun ardatzak diskriminazio arrazoi ez bihurtzea zaintzea. Beraz, ekintza publikoan, pertsona eta kolektibo zehatzei arreta emateaz gain, gizarte osoa jomugatzat hartzen da.

---

*Plan hau sortzean aurrerapauso garrantzitsua eman da aniztasunaren kudeaketa inklusiboaren politika publikoak indartzearen alorrean. Hala, irismena saillean ezartzea erabaki da.*

---

Muga horiek guztiak gainditzeko, eredu interseksionala ezartzen hasi gara. Eredu interseksionalaren xedea aniztasunaren/desberdintasunaren ardatzak modu konplexuagoan eta dinamikoagoan lotzea da, hau da, ardatzek elkarrekin nola jotzen duten eta horien izaera interdependentea, irekia eta aldakorra kontuan hartzea. Diskriminazio posibleak elkarren ondoan jartzearen edo gehitzearen ordeztan, horien arteko elkargunea zerbait espezifikotzat jotzen da (eta irtenbideak bereziak izan behar dira). Gainera, pertsonak diskriminazio gutxi edo asko sufritu ditzakete eta pribilejio gehiago edo gutxiago izan ditzakete beraien aniztasun ardatzen arabera. Ikuspegi interseksionalean, pertsonen edo kolektiboen errealitateak ez dira jorratzen gizartearen dinamika handiago batetik urrunduta egongo balira bezala.

---

*Ikuspegi interseksionalaren xedea aniztasunaren/ desberdintasunaren ardatzak modu konplexuagoan eta dinamikoagoan lotzea da, hau da, ardatzek elkarrekin nola jokatzeko duten eta horien izaera interdependentea, irekia eta aldakorra kontuan hartzea.*

---

Ikuspegi interseksionala indartzen doa pixkanaka, izan ere, gaur egun inklusioa lortzeko osatuen dagoen eredia da. Hala, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Arauaren 3. artikuluan jasotako printzipio orokorrean hauxe xedatzen da: “Foru Arau honetan, interseksionalitatea zeharkako printzipio bat izango da; kontzeptu horren bidez, identitate ezberdinak, eta dagozkien diskriminazio sistemak, elkarren arteko interseksioan daudela oinarritzat hartzen da diskriminazio egoera anitzei aurre egiteko. Tresna analitikoak den interseksionalitateak, aukera ematen digu generoa identitateekin nola gurutzatzen den eta nola gurutzatze horiek desberdintasuna ondorioztatzen duten aztertzeko, ulertzeko eta erantzuteko”. Era berean, hori praktikan jartzea, hau da, politika publikoko tresnetan aplikatzea, zailagoa da ikuspegi bakarreko eredia ezartzearekin alderatuta. Ikuspegi konplexua da. Plan honen bitartez, ekarpen xume eta mailakakoa egin nahi da aniztasunaren aldeko lanean ikuspegi hau aplikatzeko moduaren inguruan, jakinik, inklusioa lortzeko eta desberdintasunaren aurka borrokatzeko eredu eraginkorragoa dela.

Ikuspegi horretan aurrera egiteak ez du esan nahi albo batera utzi behar direnik gaur egunera arte egindako lanaren ezaugarri izan diren aniztasun ardatzen berezitasunak; alderantziz, horiek aberastu egiten dira. Horretarako, prestakuntzaren eta esperientziak partekatzearen eta sistematizatzaren bidez ikaskuntzak gehitu behar ditugu gure erakundeetan eta ikuspegi hori ezartzen esperientzia duten gizarte erakundeekin lan egin behar dugu. Uste dugu plan honen bitartez interseksionalitatearen ikuspegia txertatzeari buruzko eztabaida berriak ekarpenak egin ditzakegula, eta, era berean, plana modu praktikoan ezarri, elkarrekin lotutako desberdintasunak modu integralean jorratzeko moduetan aurrerapausoak ematen jarraituko dugu.

Bestalde, ikuspegi komunitarioarekin esku hartzean, pertsonak elikat-

zen eta mantentzen dituen hurbileko loturak eta harremanak lantzen dira. Aniztasuna kudeatzearen eta diskriminazioaren aurka egitearen zeregina pertsonen egunerokotasunean ere gauzatzen da, alegia, pertsonen arteko hurbileko harremanetan. Izan ere, komunitatea (auzoa, bizilagunak) aniztasunaren arragoa da, bertan gertatzen eta bizitzen baitira harremanak. Beraz, ezinbestekoa da esparru horretan dinamikak ezartzea.

---

*Aniztasuna kudeatzearen eta diskriminazioaren aurka egitearen zeregina pertsonen egunerokotasunean ere gauzatzen da, alegia, pertsonen arteko hurbileko harremanetan.*

---

Ahal den heinean, plan honen ondorioz ezarriko den esku-hartzearen xedea izango da pertsonak inguruarekin lotzea, horiek auzoko bizitzan parte hartzea erraztea eta komunitate sareen bidez auzoko bizitza antolatzea sustatzea.

## **2.3 GARAPEN JASANGARRIKO HELBURUAK ESPARRU OROKOR GISA**

Garapen jasangarrirako 2030 Agenda delakoa Nazio Batuen Biltzarrak aho batez onetsi zuen 2015ean, eta bere ekintza plana unibertsala, osoa eta eraldatzailea da. 2030 Agendaren xedea, gizartearen, ekonomiaren eta ingurumenaren alorrean gizakien garapena modu jasangarrian erraztea da.

Agenda hori esparru orokor batean planteatu zen, baina Nazio Batuek zehaztu zuten lurralde bakoitzak bere inguruabarrekin bat eginez ezarri behar duela eta politika publikoentzako esparru gisa erabili behar dela; politika publiko horiek, era berean, Garapen Jasangarriko Helburuak (GJH) lortzera bideratu behar dira. Helburu horiei esker, politika publikoak hobetzeko eta lehentasunak finkatzeko esparru bat sortzen da, betiere, lurralde bakoitzaren errealitatea kontuan hartuz.

GJHak onetsi zirenetik igarotako bost urteetan zehar, askotariko erakundeetan horiekiko konpromisoak hartu izan dira eta politikak eta planak modu aktiboan helburuekin lerrotatzen saiatu dira. Horixe gertatzen da



hain zuzen ere estatu eta autonomia erkidego mailetan. Hala, Espainiako eta EAeko gobernuek askotariko estrategiak sortu dituzte bakoitzak bere eskumenen arabera.

---

*Plan honek 2030 Agendan xedatutakoak eta Garapen Jasangarriko Helburuak betetzen ditu baita ere, betiere, lurralde errealitate propioa kontuan hartuz.*

---

Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Saila hasi da politika guztietan 2030 Agendaren irizpideak eta Garapen Jasangarriko Helburuak kontuan hartzen, diputatuak 2019ko urrian Batzar Nagusietan adierazi zuen moduan; agerraldi horretan azaldu zituen sailak legegintzaldirako ezarritako lerro nagusiak.

Beraz, aniztasunaren eta Inklusioaren aldeko Planari dagokionez, erantzun beharko litzateke zein GJH betetzen den plana martxan jartzearen bitartez. Hona hemen hurbilketa bat:

## ANIZTASUNAREN ETA INKLUSIOAREN ALDEKO PLANAREN ERAGINPEKO GJH-AK

### **1. HELBURUA: PROBEZIA DESAGERRARAZTEA**

#### **1.3. Gizarte babeseko sistemak**

Estatu mailan gizarte babeseko sistema eta neurri egokiak ezartzea herritar guztientzat eta pertsona pobre eta zaugarri askori laguntzea.

#### **1.4. Oinarrizko zerbitzuak izatea**

Bermatzea pertsona guztiek eta bereziki pobreek eta zaugarriek baliabide ekonomikoak, oinarrizko zerbitzuak eta teknologia berriak izateko eskubide berdinak dituztela.

### **5. HELBURUA: GENERO BERDINTASUNA**

#### **5.1 Diskriminazioa desagerraraztea**

Munduko emakumeen eta neskatoen aurkako diskriminazio mota guztiak desagerraraztea.

#### 5.4 Etxeko zaintzak

Ordaintzen ez diren zaintza eta etxeko lanak aitortzea eta baloratzea zerbitzu publikoen, azpiegituren eta gizarte babeseko politiken bidez eta etxean eta familian partekatutako erantzukizuna sustatuz, herrialde bakoitzean dagokionaren arabera.

**5.5 Emakumeek osotasunean parte hartzea eta aukera berdintasuna izatea**  
Emakumeen parte-hartze osoa eta eraginkorra eta bizitza politikoko, ekonomiko eta publikoko maila erabakitzaile guztietan lidergo aukeren berdintasuna bermatzea.

#### 5.C Berdintasunerako eta ahaldunderako politikak eta legeak

Genero berdintasuna eta emakumeen eta neskatuen maila guztietako ahalduntzea sustatzeko politika egokiak eta aplikatu beharreko legeak onestea eta indartzea.

## 8. HELBURUA: LAN DUINA ETA HAZKUNDE EKONOMIKOA

### 8.5 Enplegu osoa eta lan duina

Hemendik aurrera eta 2030era arte, emakume eta gizon guztientzako enplegu osoa eta produktiboa eta lan duina lortzea, gazteak eta desgaitasuna duten pertsonak barne, eta balio berdineko lanagatik ordainketa berdintasuna lortzea.

### 8.6 Lanik eta ikasketarik ez duten gazteak

Hemendik aurrera eta 2020ra arte, nabarmenki gutxitzea lanik ez duten eta ikasketarik egiten ez duten edo prestakuntzarik jasotzen ez duten gazteen kopurua.

### 8.8 Lan eskubideak eta lan segurua

Lan eskubideak babestea eta laneko eremu segurua eta arriskurik gabea sustatzea langile guztientzat (immigranteak barne), bereziki emakume immigranteentzat eta enplegu prekarioak dituzten pertsonentzat.

## 10. HELBURUA: DESBERDINTASUNAK MURRIZTEA

### 10.2 Gizarte, ekonomia eta politika inklusioa

Hemendik aurrera eta 2030era arte, pertsona guztien gizarte, ekonomia eta politika inklusioa bultzatzea eta sustatzea, albo batera utzita pertsona horien adina, sexua, desgaitasuna, arraza, etnia, jatorria, erlijioa, egoera ekonomikoa edo bestelako baldintzak.

### **10.3 Aukera berdintasuna**

Aukera berdintasuna bermatzea eta emaitza desberdintasuna gutxitzea. Horretarako, baliteke lege, politika eta jardun diskriminatzaileak ezabatu beharra izatea eta egokiak diren legeriak, politikak eta neurriak sustatu beharko dira.

## **16. HELBURUA: BAKEA, JUSTIZIA ETA ERAKUNDE SENDOAK**

### **16.7 Herritarren parte-hartzea**

Herritarren beharrei erantzuten dieten erabaki inklusiboak, parte-hartzaileak eta adierazgarriak hartu ahal izateko aukera bermatzea maila guztietan.

### **16.B Legeak eta politikak (Giza Eskubideak)**

Diskriminatzaileak ez diren legeak eta politikak sustatzea eta aplikatzea garapen jasangarriaren alde eginez.

Gure helburua da Bizkaia aniztasuna aberastasun gisa ulertzen duen gizartea izatea, non aniztasunak ez diren desberdintasunen, diskriminazioen edo bazterketen oinarri. Bizkaiko Foru Aldundiak bere politika publikoetan aniztasuna modu inklusiboagoan kudeatzeko duen gaitasuna hobetzeko lan egiten dugu, abiapuntua Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Saila izanik. Aniztasunen alorrean lan egiten duten gizarte erakundeei laguntzen diegu eta haiekin batera lan egiten dugu, harreman iraunkorrak mantenduz.

# 3 / ESPARRU ESTRATEGIKOA: MISIOA, IKUSPEGIA ETA HELBURUAK



**A**partatu honetan Aniztasunaren eta Inklusioaren aldeko I. Planaren misioa, ikuspegia eta helburuak azaltzen dira. Misioaren xedea da modu laburtuan adieraztea zeintzuk diren plan honen izateko arrazoia eta helburuak. Ikuspegiak, bestalde, epe luzean lortu nahi dena zer den adierazten du, planaren oinarria eta inspirazioa azalduz.

Bukatzeko, helburu estrategikoen bidez, xedea lortzeko eta ikuspegi hori aplikatzeko ezarriko diren ekintzak zein eremutan egituratuko diren zehazten da.

## 3.1. MISIOA

Aniztasunaren eta Inklusioaren aldeko I. Planaren (2020-2023) xedea berdintasuna bultzatzea da, eta, horretarako, honakoak egiten dira:

- Politika publiko inklusiboagoak sortzea, hau da, herritarren aniztasun ardatzak (kultura, jatorria, generoa, sexu orientazioa, genero edo sexu-identitatea, adina, eta abar) kontuan hartzen dituztenak, albo batera utzi gabe ardatz horien arteko elkarreraginaren bitartez sortzen diren desberdintasun egoerak.
- Egoera zaurgarrietan dauden pertsonen eta kolektiboen eskubiak defendatzen dituzten gizarte erakundeei laguntzea.
- Aniztasuna bultzatzea aberastasuna eta aukerak eskaintzen dituen gizarte ondare gisa.

## 3.2 IKUSPEGIA

Gure helburua da Bizkaia aniztasuna aberastasun gisa ulertzen duen gizarte izatea, non aniztasunak ez diren desberdintasunen, diskriminazioen edo bazterketen oinarri. Bizkaiko Foru Aldundiak bere politika publikoetan aniztasuna modu inklusiboagoan kudeatzeko duen gaitasuna hobetzeko lan egiten dugu, abiapuntua Enplegua, Gizarte Inklusioa eta

Berdintasuna Sustatzeko Saila izanik. Aniztasunen alorrean lan egiten duten gizarte erakundeei laguntzen diegu eta haiekin batera lan egiten dugu, harreman iraunkorrak mantenduz.

### 3.3 HELBURU ESTRATEGIKOAK

Hauek dira helburu estrategikoak eta bakoitzaren oinarri diren ekintza larroak. Gure xedea izan da horien bitartez ideia estrategikoak (partekatutako esparru diskurtsiboa), antolamendukoak (koordinazioa eta elkarrekiko harremana) eta pragmatikoak (lehentasuneko lan eremuak) jasotzen dituen ikuspegi osoa ematea.

#### 1. HELBURUA

Aniztasunaren kudeaketa gehitzea Enplegua, Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Sailaren eskumenekoak diren politiketan, horren bitartez sailaren gaitasun inklusiboa hobetzeko eta Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzaren gaitasuna indartzeko.

- 1.1 ekintza larroa: Barne gaitasunak indartzea.
- 1.2 ekintza larroa: Tresnak eta politikak berrikustea eta horiei zeharkako ikuspegia ematea.
- 1.3 ekintza larroa: Ezagutza kudeatzea.

#### 2. HELBURUA

Aniztasuna sustatzea eta babestea eta pertsonen eta kolektiboaren diskriminazioaren eta estigmatizazioaren aurka borrokatzea.

- 2.1 ekintza larroa: Egiten den lana ezagutaraztea eta presentzia publikoa izatea.
- 2.2 ekintza larroa: Sentsibilizazioa.
- 2.3 ekintza larroa: Gizarte erakundeei eta kolektiboari laguntzea.

#### 3. HELBURUA

Aniztasun kulturalako, jatorriko, sexu orientazioko eta genero edo sexu-identitatearen ardatzetan inklusioaren eta berdintasunaren alde lan egiten duten gizarte erakundeekin eta kolektiboekin dugun lankidetzaren eta horiei ematen diegun babesa indartzea.

- 3.1 ekintza larroa: Parte-hartzea eta elkarriketa erraztea.
- 3.2 ekintza larroa: Gizarte erakundeei eta kolektiboari laguntzea.
- 3.3 ekintza larroa: Ezagutza kudeatzea.









**1. HELBURUA:** aniztasunaren kudeaketa gehitzea enplegua, gizarte inklusioa eta berdintasuna sustatzeko sailaren eskumenekoak diren politiketan, horren bitartez sailaren gaitasun inklusiboa hobetzeko eta lankidetzarako eta dibertsitaterako zuzendaritzaren gaitasuna indartzeko.

**2. HELBURUA:** aniztasuna sustatzea eta babestea eta pertsonen eta kolektiboen diskriminazioaren eta estigmatizazioaren aurka borrokatzea.

**3. HELBURUA:** aniztasun kulturalako, jatorriko, sexu orientazioko eta genero edo sexu-identitatea ardatzetan inklusioaren eta berdintasunaren alde lan egiten duten gizarte erakundeekin eta kolektiboekin dugun lankidetzara eta horiei ematen diegun babesa indartzea.

<b>1. HELBURUA:</b> ANIZTASUNAREN KUDEAKETA GEHITzea ENPLEGUA, GIZARTE INKLUSIOA ETA BERTINTASUNA SUSTATZEKO SAILAREN ESKUMENEKOAK DIREN POLITIKETAN, HORREN BITARTEZ SAILAREN GAITASUN INKLUSIBOA HOBETZEKO ETA LANKIDETZARAKO ETA DIBERTSITATERAKO ZUZENDARITZAREN GAITASUNA INDARTZEKO	
<b>1.1 EKINTZA LERROA:</b> Barne gaitasunak indartzea	
ARDURADUNA	
1.1.1. Teknikarientzako eta politikarientzako aniztasuna kudeatzeari buruzko prestakuntza antolatzea ikuspegi intersektionala oinarri hartuta	Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza / Bertintasunerako Zuzendaritza
1.1.2. Sailean mahai tekniko bat sortzea aniztasuna modu inklusiboan kudeatzeko	Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza
<b>1.2 EKINTZA LERROA:</b> <i>Tresnak eta politikak berrikustea eta horiei zeharkako ikuspegia ematea</i>	
ARDURADUNA	
1.2.1. Ikuspuntu intersektionala gehitzea Enakumeen parte hartzerako batzordearen eraketan (17/2020 Foru Dekretuaren 1. eta 4. artikulua)	Bertintasunerako Zuzendaritza
1.2.2. Zuzendaritzaren programetan ikuspuntu intersektionala gehitzea laneratzeko zailtasun gehiago dituzten pertsonen enplegagarritasuna sustatzeko (Lanberri programa eta Gazteei arreta emateko programan parte hartzen dutenei zuzendutako programa).	Enplegurako Zuzendaritza / Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza / Gizarte Inklusiorako Zuzendaritza
1.2.3. Ikuspuntu intersektionala gehitzea Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzaren dirulaguntzen deialdian	Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza
1.2.4. Udalerrri txikietakiko udal politiketan aniztasuna kudeatzen laguntzea	Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza
1.2.5. Irakurketa errazaren formatuaren bitartez herritarrek arauei, planei eta deialdiei buruzko informazioa eskuratu ahal izatea erraztea	Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritza
1.2.6. Aniztasunen gakoak (bereziki jatorriarenak, kulturarenak, erlijioarenak eta afektibo-sexualak) gehitzea gazteei arreta emateko programan	Gizarte Inklusiorako Zuzendaritza
<b>1.3 EKINTZA LERROA:</b> <i>Ezaugutzia kudeatzea</i>	
ARDURADUNA	
1.3.1. Azterketan eta estatistikan jasotzeko adierazleak eta mekanismoak diseinatzea eta gehitzea, horien bitartez jakiteko zein den diskriminazio egoerak sortu ditzaketen aldagaien eragina (4/2018 Foru Arauaren 24.3 c) artikulua).	Bertintasunerako Zuzendaritza
1.3.2. COVID-19aren pandemiaren ondorioz pertsona eta kolektibo espezifikoek enplegua lortzeko eta gizarteratzeko dituzten zailtasun bereziak ikusarazteko ikerketak eta azterketak sustatzea eta horietan politikiei buruzko gomendioak jasotzea.	Bertintasunerako/Enplegurako/Gizarte Inklusiorako Zuzendaritzak
1.3.3. Urtean behin espazio bat sortzea (GIZARTERGUNE) enplegu eta inklusio politikan ikuspuntu intersektionaletik aniztasuna kudeatzeko	Enplegurako/Gizarte Inklusiorako/Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzak

<b>2. HELBURUA: ANIZTASUNA SUSTATZEA ETA BABESTEA ETA PERTSONEN ETA KOLEKTIBOEN DISKRIMINAZIOAREN ETA ESTIGMATIZAZIOAREN AURKA BORROKATZEA</b>	
<b>2.1 EKINTZA LERROA: Egiten den lana ezagutaraztea eta presentzia publikoa izatea</b>	
EKINTZA	ARDURADUNA
2.1.1. Marka irudi bat sortzea aniztasuna sustatzeko foru ekintza guztiak identifikatzeko	Lankidetzarako eta Dibertsitateko Zuzendaritza
2.1.2. Urteko presentzia publikoko egutegi bat sortzea. Bertan jasoko dira egun hauetako urterurrenako kanpainak, jardunaldiak eta aurkezpenak: martxoaren 21a (arrazismoaren aurkako), apirilaren 8a (herri jitoarena), maiatzaren 17a (transfobiaren, homofobiaren eta bifobiaren aurkako), ekainaren 20a (errefuxiatuena), ekainaren 28a (LGTBIQ+ kolektiboaren eskubideena), urriaren 17a (pobrezia desagerraraztearena), abenduaren 18a (immigranteen nazioarteko eguna), eta abar. Egutegi hori gizarte erakundeekin batera egingo da.	Lankidetzarako eta Dibertsitateko Zuzendaritza
<b>2.2 EKINTZA LERROA: Sentsibilizazioa</b>	
EKINTZA	ARDURADUNA
2.2.1 Zurrumurruen Aurkako Sarean (ZAS) modu aktiboan parte hartzea	Lankidetzarako eta Dibertsitateko Zuzendaritza
2.2.3. Elkarbizitza eta aniztasuna ardatz izango dituen proiektu pilotu komunitarioa diseinatzea eta ezartzea udal alorrean.	Lankidetzarako eta Dibertsitateko Zuzendaritza
<b>2.3 EKINTZA LERROA: Gizarte erakundeetako laguntzea</b>	
EKINTZA	ARDURADUNA
2.3.1. Kultura, jatorria, sexu orientazioa, genero edo sexu-identitatea eta abar oinarri duten diskriminazioen aurka borrokatzeko ekimenak sustatzea.	Lankidetzarako eta Dibertsitateko Zuzendaritza
2.3.2. Kulturarteko sentsibilizazioko aniztasun afektibo-sexualeko eta genero edo sexu-identitatea ekimenak sustatzea eta adin, jatorri, kultura, sexu orientazio eta bestelako ezaugarri ezberdinak dituzten pertsonak elkarrekin batzeko espazioak sortzea.	Lankidetzarako eta Dibertsitateko Zuzendaritza
2.3.3. Aniztasun gurutzatzeak ezaugarritzat dituzten kolektiboek beraien burua antolatzeko egiten dituzten ekimenak sustatzea edo aniztasuneko alor edo ardatz ezberdinetan lan egiten duten erakundeen arteko lankidetzak bultzatzea ikuspuntu komunitarioa oinarri hartuz.	Lankidetzarako eta Dibertsitateko Zuzendaritza

**3. HELBURUA:** ANIZTASUN KULTURALEKO, JATORRIKO, SEXU ORIENTAZIOKO ETA GENERO EDO SEXU-IDENTITAKO ARDATZETAN INKLUSIOAREN ETA BERDINTASUNAREN ALDE LAN EGITEN DUTEN GIZARTE ERAKUNDEEKIN ETA KOLEKTIBOekin DUGUN LANKIDETZA ETA HORIEI EMATEN DIEGUN BABESA INDARTZEA

**3.1 EKINTZA LERROA:** *Parte-hartzea eta elkarrizketa erraztea*

EKINTZA	ARDURADUNA
3.1.1. Aniztasunaren alorreko gizarte erakundeetako eta Dibertsitatetako Zuzendaritzako ordezkariekin elkarrizketarako eta parte hartzeko mahai iraukorra sortzea.	Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritza
3.1.2. Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritzak solaskide gisa jarduten du eta aniztasunaren alorreko gizarte erakundeak sailaren gainerako zuzendaritzekin lotzen ditu beraien eskumenekoak diren gaiak jorratzeko.	Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritza
<b>3.2 EKINTZA LERROA:</b> <i>Gizarte erakundeetako laguntzea</i>	
EKINTZA	ARDURADUNA
3.2.1. Aniztasunarekin lotutako jardueren dirulaguntzen deialdien finantzaketa indartzea eta kudeaketa hobetzea.	Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritza
3.2.2. Finantzaketa indartzea eta nazioarteko babesa eskatzen duten pertsonen zuzendutako Goihabe programaren kudeaketa hobetzea	Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritza
3.2.3. Deialdietan gehitzea COVID-19aren pandemiak egoera zaugarrietan dauden pertsonengan eta kolektiboengan sortutako ondorioak arintzeko ekintzak, bereziki, arrakala digitalarekin eta hori dela-eta zerbitzuak eskuratzeko zailtasunekin lotutakoak.	Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritza
<b>3.3 EKINTZA LERROA:</b> <i>Ezagutza kudeatzea</i>	
EKINTZA	ARDURADUNA
3.3.1. Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritzarekin lankidetzan ari diren gizarte erakundeetan intersektionalitateari buruzko prestakuntza ematea sustatzea	Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritza
3.3.2. Gizarte erakundeetan intersektionalitatean egin den lanaren inguruko esperientziak sistematizatzea sustatzea	Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritza
3.3.3. Gidaliburua bat sortzea erakundeen esku-hartzeetan intersektionalitatea gehitzeko gomendioen eta praktika onen inguruan	Lankidetzarako eta Dibertsitatetako Zuzendaritza







**P**lan hau 2021-2023 urteen artean ezarriko da. Urtean behin urteko plan operatiboa sortuko da eta bertan jasoko dira urte horretan lehentasuna izan duten ekintzak. Lankidetzarako eta Dibertsitate-rako Zuzendaritzaren ardura izango da plan operatiboak sortzeko lana sailean antolatzea.

**Plan orokorraren eta urteko plan operatiboen jarraipena honako lau espazioetan egingo da:**

- Gizarte Inklusioa eta Berdintasuna Sustatzeko Saileko politika lidergoko lantaldean.
- Lankidetzarako eta Dibertsitaterako Zuzendaritzaren lantaldean.
- 1.1.2 ekintzan aurreikusitako aniztasunaren mahai teknikoan
- 3.1.1 ekintzan aurreikusitako elkarrizketa eta parte-hartzerako mahaian (gizarte erakundeekin osatuko dena)

Edonola ere, plan hau ez da itxia. Helburua agiri bizia, aktiboa eta arina izatea da, ez estatikoa, eta, beraz, aldaketak ezarri ahal izango dira sortu ahalko diren beharren eta egoeren arabera.







