# BESTELAKO XEDAPENAK

## JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA

## 4276

*40/2012 EBAZPENA, abuztuaren 21ekoa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena; honen bitartez, Jaurlaritzaren Kontseiluaren Erabakia, genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeari buruzko jarraibideak onartzekoa eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeari buruzkoa, argitara dadila xedatzen da.*

Jaurlaritzaren Kontseiluak, 2012ko abuztuaren 21ean egindako bilkuran, genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeari buruzko jarraibideak onartzeko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko Erabakia onartu zuen, eta beharrezko zabalkundea emateko, honako hau

EBAZTEN DUT:

Genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeari buruzko jarraibideak onartzeko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko Erabakiaren testua –eranskin gisa jasota dagoena– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko abuztuaren 21a.

Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendaria,
M.ª JESÚS CARMEN SAN JOSÉ LÓPEZ.

ERANSKINA, JAURLARITZAREN IDAZKARITZAKO ETA LEGEBILTZARRAREKIKO HARREMANETARAKO ZUZENDARIAREN ABUZTUAREN 21EKO 40/2012 EBAZPENARENA

GENERO ERAGINAREN AURREKO EBALUAZIOA GAUZATZEARI BURUZKO JARRAIBIDEAK ONARTZEKO ETA GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK EKIDIN ETA BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK HARTZEKO ERABAKIA

Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, 18.1 artikuluan honela dio: «Arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteek modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua».

Bestetik, 4/2005 Legeko 19. artikulutik 22ra bitarteko artikuluek prozedura bat aurreikusten dute, agindu hori eraginkorra egin dadin, administrazio publikoen menpekoak diren edo horiekin lotura duten sail, erakunde autonomo eta entitate publikoetan. Era berean, 19.2 artikuluak eta zortzigarren azken xedapenak diotenez, Eusko Jaurlaritzak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onetsi behar ditu, non adieraziko diren, batetik, zein izan behar diren aurreko paragrafoetan aipatzen den generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa eta 19. artikulutik 22ra bitarteko artikuluetan jasotzen diren gainerako izapideak egiteko erregelak, eta bestetik, zein administrazio arau edo egintza dauden izapide horiek egin behar izatetik salbuetsita.

Horregatik guztiagatik, Lehendakaritzak proposatuta eta aurrez hausnartu ondoren, Jaurlaritzaren Kontseiluak hau erabaki du:

ERABAKIA

«Lehenengoa.– Jarraibideak onartzen dira, generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasuna ezabatu eta berdintasuna bultzatzeko neurriak hartzeko, eta adierazten da zer arau edo ekintza administratibotan ez den nahitaezkoa ebaluazio hori. Aipatutako jarraibideak, eranskinekin batera, erabaki honekin batera daude, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak, horren erakunde autonomoek eta erakunde publikoei atxikitako edo haiei lotutako entitateek aplika ditzaten.

Bigarena.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak, berdintasunerako beste administrazio-unitateekin batera, laguntza-materiala prestatu eta banatu behar du erabaki honek eragindako sailen eta gainerako erakunde eta entitateen artean, jarraibideak errazago betetzeko.

Hirugarrena.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak jarraibide horien barruan emandako irizpenen jarraipena egin behar du, eta kontsulta-mekanismo egokiak prestatu behar ditu, jarraibideak errazago aplikatzeko Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren mende edo hari lotuta dauden erakunde, entitate eta sailetan.

Laugarrena.– Eraginik gabe uzten da Jaurlaritzaren Kontseiluak 2007ko otsailaren 13an hartutako Erabakia, genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeko jarraibideak onartzekoa eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzekoa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariaren otsailaren 14ko 5/2007 Ebazpenaren bidez argitaratua.

Bosgarrena.– Jaurlaritzako Idazkaritzari agintzen zaio erabaki hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzeko".

ERABAKIAREN ERANSKINA

JARRAIBIDEAK, GENEROAREN ARABERAKO ERAGINA AURRETIAZ EBALUATZEARI ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO EZBERDINTASUNA EZABATU ETA GIZONEN ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNA BULTZATZEKO NEURRIAK HARTZEARI BURUZKOAK

Sarrera.

Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, 18.1 artikuluan honela dio: «Arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteek modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua».

Agindu hori eraginkorra egin dadin, administrazio publikoen menpekoak diren edo horiekin lotura duten sail, erakunde autonomo eta entitate publikoetan, 4/2005 Legeak 19. artikulutik 22ra bitarteko artikuluetan lau izapide dituen prozedura aurreikusten du.

a) Araua bultzatzen duen organoak generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa egitea (19. artikulua).

b) Ebaluazioaren emaitzak kontuan hartuta, emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta berdintasuna bultzatzeko neurriak hartzea, araua bultzatzen duen organoak egin beharreko lana (20. artikulua).

c) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aurreko bi izapideak zuzenak direla egiaztatzeko txostena egitea (21. artikulua).

d) Araua bultzatzen duen organoak aurreko izapideak azalduko dituen memoria egitea eta azken dokumentuan horren berri ematea (22. artikulua).

Era berean, 19.2 artikuluak eta zortzigarren azken xedapenak diotenez, Eusko Jaurlaritzak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onetsi behar ditu, non adieraziko diren, batetik, zein izan behar diren aurreko paragrafoetan aipatzen den generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa eta 19. artikulutik 22ra bitarteko artikuluetan jasotzen diren gainerako izapideak egiteko erregelak, eta bestetik, zein administrazio arau edo egintza dauden izapide horiek egin behar izatetik salbuetsita.

Agindu horri erantzutearren autonomia-erkidegoko administrazio orokorraren, hartako erakunde autonomiadunen eta hari atxikitako edo lotutako erakunde publikoen esparruari dagokionez, Jaurlaritzaren Kontseiluak, 2007ko otsailaren 13an egindako bilkuran, genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa gauzatzeko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko jarraibideak onartu ziren (2007ko martxoaren 13ko EHAA, 51. zenbakia).

4/2005 Legea betetzen den jakiteko egindako ebaluazioen arabera, jarraibideak 2007ko martxoan indarrean jarri zirenetik nabarmen handitu da gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako neurriak jasotzen dituzten arauen kopurua, eta horrek argi uzten du ebaluazioa bitarteko erabilgarri eta egokia dela genero-ikuspuntua eraginkorki eta sistematikoki txertatzeko administrazioaren arau-jardun eta -ekoizpenean, eta, horrenbestez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko gobernu-moldea hobetzeko, bai eta, horren ondorioz, esku-hartze publikoa zuzenagoa, eraginkorragoa eta efikazagoa izateko ere.

Hala ere, zabaldutako gogoeta-prozesuaren haritik, Jaurlaritzaren Kontseiluak 2010eko otsailaren 9an hartutako Erabakiari jarraikiz, xedapen orokorrak egiteko arau-esparruari buruzkoa baita, prozedura gardenagoa, parte-hartzaileagoa eta azkarragoa izan dadin, eta kontuan hartuta aipatutako jarraibide horien aplikazioan lortutako esperientzia, beharrezkotzat jotzen da haietan aldaketa batzuk egitea, prozedura optimizatzeko.

Aldaketa horiek, funtsean, hauek dira:

a) Generoaren araberako eraginari buruzko txostena egiteko eskakizuna kentzea administrazio-egintzetan, baldin eta Administrazioak diruz lagundutako edo sustatutako edozein sari emateko sortutako epaimahaien osaera edo kultura- eta/edo arte-funtsak erosteko eskumena duten pareko organoena arautzen badute.

b) Zehatzago adieraztea zer arau eta administrazio-egintza geratzen diren generoaren araberako eraginari buruzko txostenetik kanpo.

c) Generoaren ikuspuntutik garrantzirik ez duten proiektu arau-emaileak ere generoaren araberako eraginari buruzko txostenetik kanpo uztea.

d) Prozedura laburtua kentzea.

e) Generoaren araberako eraginari buruzko txostenetik behin-behineko/behin betiko dualtasuna kentzea.

f) Generoaren araberako eraginari buruzko txostenaren edukiak eta egitura soiltzea.

g) Beste jarraibide bat sortzea, laugarrena, enplegu publikoaren esparruan sartzeko eta hornidura nahiz sustapena egiteko hautaketa-prozesuei buruzko eduki espezifikoak abiapuntu hartuta (aurreko lehen jarraibidean ere jasota zeuden).

h) Eranskin bat gehitzea generoaren ikuspuntutik garrantzirik ez izatea justifikatzen duen txostenari buruz.

Dokumentua lau jarraibide nagusitan banatuta dago:

a) Lehenengoa generoaren araberako eraginari buruzko txostenari dagokio.

b) Bigarrenak Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeak igorri beharreko egiaztapen-txostena jorratzen du.

c) Hirugarrenak egindako izapideen azalpen-memoria nola egin aztertzen du, baita hori azken testuan nola islatu ere.

d) Laugarrenak enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuei buruzko alderdi espezifikoak jasotzen ditu.

Gainera, dokumentuak eranskin bi ditu; lehenak generoaren araberako eraginari buruzko txosten-eredua jasotzen du, eta bigarrenak, generoaren ikuspuntutik garrantzirik ez izatea justifikatzen duen txosten-eredua.

Azkenik, esan behar da jarraibide hauen oinarrian ideia hau dagoela: «... sexistak ez direla diruditen erabaki politikoek eragin ezberdina izan dezakete emakumeengan eta gizonengan, nahiz eta ondorio hori aurreikusita ere ez egon eta ez izan hori helburua. Generoaren araberako eragina ebaluatuko da, nahigabe eragindako ondorio txarrik izan ez dadin eta politiken kalitatea

eta eraginkortasuna hobetzeko» (Generoaren araberako eragina ebaluatzeko gida. Europako Batzordea. 1998).

Lehenengo jarraibidea.– Generoaren Araberako Eraginaren Txostena.

1.– Kontzeptua eta xedea.

1) Generoaren araberako eraginari buruzko txostena tresna bat da, arauen eta administrazio-egintzen prestaketan eta aplikazioan eraginkortasunez eta errazago jasotzeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-helburua, eta dokumentu horretan bertan bildu egiten dira, alde batetik, generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa eta, bestetik, desberdintasunak desagerrarazteko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak (hurrenez hurren 4/2005 Legeko 19. eta 20. artikuluetan aurreikusita).

2) Dokumentu honek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak, haren erakunde autonomoek eta hari atxikitako edo lotutako erakunde publikoek egiten dituzten administrazio-arau eta -egintzen proiektuekin batera joan behar du.

2.– Objektua.

1) Xedapen orokorretarako proiektuek, hau da, lege- edo erregelamendu-maila duten arau juridikoen proiektuek, generoaren araberako eraginari buruzko txostenarekin batera joan behar dute, honako hauek izan ezik:

a) Generoaren ikuspuntutik garrantzirik ez dutenak, dela emakumeen eta gizonen egoeran eraginik ez dutelako, dela eragin hori hutsaren hurrengoa delako; horrelakoen artean egongo dira betiere herritarren eskubideetan eta bidezko interesetan inolako eraginik ez duten proiektuak. Kasu honetan, araua egiteko eskumena duen organoak, generoaren araberako eraginari buruzko txostena egin beharrean, beste txosten bat egin beharko du, eta bertan behar bezala arrazoitu beharko da ez duela garrantzirik generoaren ikuspuntutik, jarraibide hauei gehitutako II. eranskinean jasotako eran, eta Emakunde-Emakumearen Euskal Institutuak, gainera, bere egiaztapen-txosten egokia egin beharko du.

b) Funtsean antolaketa-izaera dutenak, bereziki:

i.– Egitura organiko eta funtzionaleko dekretuak.

Ii.– Kontsulta-, aholkularitza-, ikerketa- eta koordinazio-organoen sorrera, antolaketa eta funtzionamendua arautu eta, aldi berean, herri-administrazioetako langilez soilik osatuta dauden proiektuak.

Iii.– Administrazio-erregistroak sortzeko edo antolatzeko proiektuak.

a) Indarrean dauden arauak bateratzea xede dutenak.

b) Indarrean dauden arauak aldatzea xede dutenak, aldaketa funtsezkoa ez bada emakumeen eta gizonen egoerari dagokionez.

2) Soil-soilik enplegu publikoaren eskaintza publikoetarako deialdiei eta lekuz aldatzeko lehiaketei dagozkien administrazio-egintzetako proposamenek joan beharko dute generoaren araberako eraginari buruzko txostenarekin batera. Bereziki, proposamen hauek daude salbuetsita:

a) Planak, programak edo politika publikoak adierazteko beste tresna batzuk.

b) Edozein laguntza publiko (diru-laguntzak, bekak, sariak...) jasotzeko deialdiak, baldin eta, jarraibide hauen ondorioetarako, ez badira arau-xedapen orokortzat hartzen, irauteko asmorik ez izateagatik, eta denbora-epe batean berez amaitzeagatik.

c) Zerbitzu-komisioak eta lanpostuen balorazio-prozedurak ebazten dituzten egintzak.

3) Kontratu publikoak ez dira izango generoaren araberako eraginari buruzko txostenen xede.

4) Jarraibide hauek erreferentzia moduan hartu ahal izango dira, analogiaren bat izan dezaketen alderdiei dagokienez, arau juridikoak prestatzean eta beste administrazio-egintza batzuetan, baldin eta jarraibideok, generoaren araberako eraginari buruzko txostenaren eta 4/2005 Legeko 19. artikulutik 22. artikulura bitartekoetan aurreikusitako izapideen mende ez egon arren, bete behar badute aipatu lege horretako 3.4 eta 18.1 artikuluetan emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko jasotako helburua arau, politika eta egintza guztietan kontuan hartzeko agindu orokorra.

3.– Egiteko eskumena duen organoa.

1) 4/2005 Legeko 19.1 artikuluan ezarritakoaren arabera, generoaren araberako eraginaren txostena egiteko eskumena duen administrazio-organoa araua edo administrazio-egintza izapidetze-unitatearen bidez sustatzen duena da. Horretarako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako unitatearen laguntza izango du, eta unitate horri egokituko zaio aholkularitza ematea, bai araua edo egintza prestatzeko, bai generoaren araberako eraginari buruzko txosten egokia egiteko, 213/2007 Dekretu, azaroaren 27ko, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituenean, hartako 2.d) artikuluan ezarritakoaren arabera.

4.– Egitura.

1) Generoaren araberako eraginaren txostenak zati hauek izan behar ditu:

a) Arauaren edo administrazio-egintzaren proiektuaren deskribapen orokorra. Atal honetan proiektuari buruzko datu orokorrak jaso behar dira; besteak beste: izena, zer organok sustatzen duen, zer arauk eta planek duten zerikusia harekin, helburu orokorrak eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburu espezifikoak.

b) Generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa. Atal honetan bereizita jaso behar da arauak eragina izango duen eremuan emakume eta gizonek duten egoera sozialari buruzko informazioa, sexua dela-eta aurrez egon daitezkeen desberdintasunak identifikatzeko, eta, horren arabera, arauak, aplikatuko den gizarte-testuinguruan, hautemandako desberdintasunak gutxitzen edo ezabatzen eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen lagunduko duen ala ez ebaluatzeko. Hori guztia, irizpide hauen arabera:

○ Arau-proposamenaren onuradun izan daitezkeenen artean emakumeen eta gizonen presentzia eta antzeko onura eskuratzeko oztopoak.

○ Emakumeek eta gizonek zer neurritan eskura ditzaketen sektorean desberdintasunen sorreran eragin handia duten baliabideak.

○ Erabakiak hartzen diren esparruetan emakumeek eta gizonek duten parte-hartzea.

○ Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen jatorrian eta iraupenean eragina duten gizarte-arauak eta balioak.

○ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-esparruko araudia betetzea.

Emakumeen eta gizonen egoeraren azterketa egiteko, informazio kuantitatibo zein kualitatiboa bilatu behar da aldez aurretik. Horretarako, funtsean, proiektuak hartzen duen esparru edo sektoreari buruzko informazio-iturri hauek erabili behar dira: sexuaren arabera banatutako estatistika ofizialak; genero-harremanei buruzko azterketak, ikerketak edo iritzi-inkestak; eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko eskubide, agindu eta helburuak jasotzen dituzten arau juridikoak eta beste dokumentu batzuk.

c) Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna bultzatzeko neurriak. Aurretik egindako azterketaren eta ebaluazioaren arabera, arauak edo egintzak gizonen eta emakumeen artean hautemandako ezberdintasunak ezabatzeari eta berdintasuna bultzatzeari dagokionez zer eragin izango duen aurreikusten da, eta txostenaren zati honetan eragin negatiborik ez egoteko edo, bestela, eragin positiboa areagotzeko zer-nolako neurriak proposatzen diren jasotzen da

2) Generoaren araberako eraginari buruzko txostena jarraibide hauei gehitutako I. eranskinean aurreikusitako eran beteko da.

3) 4/2005 Legeko 20.8 artikulua betetzeko, esaten baitu organo eskudunak onartutako eta arrazoitutako txosten bidez eta salbuespen moduan soilik justifika daitekeela artikulu bereko 2., 4. eta 5. paragrafoetan aurreikusitako neurriak ez jasotzea, eta, aldi berean, prozedura azkartzeko eta dokumentu gehiegi ez egoteko, aipatutako txostenaren edukia generoaren araberako eraginari buruzko txostenean jasoko da, eta egiaztapena Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egingo du, 4/2005 Legeko 21. artikuluan ezarritakoaren arabera egin behar duen txostenaren bidez.

5.– Egiteko prozedura.

1) Lehentasunez, etorkizuneko arauaren eta/edo egintzaren (gaia, zertarakoa, esku-hartzeko esparrua, helburu eta neurri nagusiak) zehaztuta daudenean eta testua oraindik idatzi gabe dagoenean (osorik behintzat) hasi beharko da generoaren araberako eraginari buruzko txostena egiten, eta araua edo egintza egiteko prozesuan aurrera egin ahala osatu edo, hala egokituz gero, aldatuz joan beharko da testua.

2) Arau juridikoen kasuan, generoaren araberako eraginari buruzko txostena 8/2003 Lege, abenduaren 22ko, Xedapen Orokorrak Egiteko Prozedurari buruzkoan, hartako 7. artikuluan aurreikusitako «aurretiazko onarpena» baino lehentxeago amaituko da idazten; hau da, informaziorako edo jendaurreko faseei hasiera eman eta nahitaezkoak diren txostenak eta irizpenak egin aurretik.

3) Administrazio-egintzei dagokienez, txostenaren idazketa instrukzio-egintzak 30/1992 Lege, azaroaren 26ko, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearenean aurreikusitako eran bete baino lehentxeago amaitu beharko da.

Bigarren jarraibidea: Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen txostena.

1.– Arauaren proiektua idatzi eta generoaren araberako eraginari buruzko txostena egin ondoren, araua bultzatzen duen organoak 4/2005 Legeko 21. artikuluan aurreikusitako nahitaezko txostena eskatuko dio Emakunde-Emakumearen Euskal Institutuari; txostenaren helburua hau da:

a) Araua sustatu duen organoak 4/2005 Legeko 19. eta 20. artikuluetan adierazitakoa egoki aplikatu duela eta dokumentu honetan ezarritako jarraibideak kontuan hartu dituela egiaztatzea.

b) Ildo horretan hobetzeko proposamenak egitea.

2.– Txostena igortzeko epea hamar laneguneko izango da, xedapen batek edo prozedurako gainerako epeak betetzeak epea handiagoa edo txikiagoa izatea eskatu edo baimendu ezean.

Hirugarren jarraibidea: Azalpen Memoria eta Administrazio Arauaren edo Egintzaren Onarpena.

1.– Administrazio-araua edo -egintza onartzeko egindako espedientean, 4/2005 Legeko 19. artikulutik 22ra bitarteko artikuluek ezarritakoa betetzeari dagokionez, egindako izapideen memoria edo azalpen zehatza eta horien emaitzak jaso beharko dira. Azalpen-memoria, aparteko dokumentua izan badaiteke ere, dokumentu gehiegi egon ez dadin, gomendatzen da araua edo egintza egiteko prozeduraren barruan, indarrean dagoen araudiaren arabera, egingo diren memoria orokorretan sartzea.

2.– 4/2005 Legeko 22.2 artikuluan adierazitakoa betetzeko, generoaren araberako eraginaren txostena egitea nahitaezkoa den arau edo egintzetan, aurreko paragrafoan aipatutako izapideen berri eman behar da, zioen adierazpenean (labur-labur bada ere). Horretarako, bi aukera daude: txostena egin dela dioen erreferentzia zehatza egitea edo, bestela, oro har aipatzea dagozkion nahitaezko txostenak egin direla.

Laugarren jarraibidea: Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuei buruzko alderdi espezifikoak.

1.– 4/2005 Legeko 20.4 artikuluak enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuei dagozkien administrazio-arau edo -egintzetan zenbait neurri jaso behar direla ezartzen du, eta artikulu horretako a) idatzi-zatiaren aplikazioan, ulertuko da hautapen-prozesuko azken puntuazioan —hau da, proba guztiak egin eta baloratu ondoren eta dagozkien meritu guztiak batu ondoren— berdinketa badago, hautagai horiek gaitasun bera dutela.

2.– Era berean, eta 1/2004 Lege, otsailaren 25eko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta honen Erakunde Autonomiadunetako Kidegoak eta Eskalak Antolatzekoak ezarritakoari jarraituz, 4/2005 Legeko 20.4.a) artikulua irizpide orokor gisa aplikatu ahal izateko, emakumearen presentziaren ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia eremu gisa zehatzena hartu beharko da; hau da, espezialitatetik edo profesiotik hurbilen dagoena. Hala, kidego orokorretan sartzeko hautaketa-prozesua bada, erreferentzia kidegoa bera izango da; eta kidego berezietan sartzeko bada, erreferentzia eskala edo aukera izango da, eta, haiek egon ezean, kidegoa. Lan kontratuko langileentzako lanpostua eskuratzeko bada, erreferentzia-esparrua kategoria profesionala izango da.

3.– Lanpostu publikoak bete edo sustatzeko prozesuak badira, emakumearen presentziaren ehunekoaren kalkulua eskala edo aukera bakoitzaren barruan dauden ordainsari-mailetako bakoitzean egin beharko da, eta eskalarik edo aukerarik ez badago, kidego bakoitzaren barruan daudenetako bakoitzean. Lan-kontratuko langileen sustapenari dagokionez, kalkulua maila profesional bakoitzean dauden ordainsari-maila guztietan egin beharko da.

4.– Hautaketa-prozesuetan enplegu publikoko lanpostuak bete eta sustatu nahi badira, eta prozesu horietan zenbait kidego edo mailatarako diren lanpostuetarako deia egiten bada, emakumeen presentziaren ehunekoa kalkulatzeko, bete edo sustatu nahi diren lanpostuetarako irekita dauden aukera edo eskala guztietako ordainsari-maila hartutako da erreferentzia moduan.

JARRAIBIDEEN I. ERANSKINA

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINARI BURUZKO TXOSTENA

| ARAU-PROIEKTUAREN EDO ADMINISTRAZIO-ESPARRUKO EGINTZA-PROPOSAMENAREN DESKRIBAPENA (1) |
| --- |
| 1.– Arau-proiektuaren edo administrazio-egintzarako proposamenaren izena adieraztea: |
| 2.- Zer sailek eta zuzendaritzak sustatzen duten adieraztea: |
| 3.– Baldin badaude, proiektuarekin edo proposamenarekin zerikusia duten beste arauak, planak eta abar adieraztea. |
| 4.– Arau-proiektuaren edo administrazio-egintzarako proposamenaren helburu orokorrak azaltzea: |
| 5.– Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatzeko helburuak azaltzea: |

| GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIOA (2) |
| --- |
| 6.– Aurreikusten al da emakumeek eta gizonek etorkizuneko arauaren edo administrazio-egintzaren ondoriozko onuretan edo emaitzetan izango duten presentzia lagungarria izango dela sektorean desberdintasunak gutxitzeko? (2.a) |
| 7.– Aurreikusten al da etorkizuneko arauak edo administrazio-egintzak desberdintasunak desagerrarazi edo, behintzat, gutxitu egingo dituela baliabideak eskuratzeari dagokionez? (2.b) |

8. – Erabakiak hartzeari dagokionez, etorkizuneko arauak edo administrazio-egintzak aurreikusten al du emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea edo, behintzat, ordezkaritza hori esparruan duten presentziaren maila berekoa izatea? (2.c)

9.– Aurreikusten al da etorkizuneko arauan edo administrazio-egintzan proposatutako helburuak eta neurriak lagungarriak izango direla emakumeei eta gizonei egokitzen zaizkien gizarte-arauak eta balioak gainditzeko edo aldatzeko?(2.d)

10.– Bermatzen al da diskriminazioa galarazteko eta berdintasuna sustatzeko arauak bete eta beste tresna juridikoak erabiliko direla? Eta aurreikusten al da haiek hobetzea? (2.e)

| EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK EZABATU ETA BERDINTASUNA BULTZATZEKO NEURRIAK (3) | | |
|---|---|---|
| Jaso al da arau edo administrazio-egintzarako proiektuaren testuan neurriren bat...(3.a) | | Adierazi zer artikulutan jasotzen diren neurriak eta haien deskribapena. |
| … genero-ikuspuntua kontuan hartzea sustatzeko?<br><br>Bai ☐ Ez ☐ | ☐ Emakumeen eta gizonen egoera desberdina hobeto ezagututa | |
| | ☐ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna printzipio, helburu gisa edo adierazpen nahiz azalpen moduan jasota | |
| | ☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista eginda edo sustatuta | |
| | ☐ Genero-gaietan prestakuntza duten pertsonen eta/edo berdintasunaren alde lan egiten duten erakundeen parte-hartzea sustatuta | |
| | ☐ Berdintasuna eduki edo irizpide gisa hartuta (sartzeko, baloratzeko edo zeregina betetzeko) hautaketa-prozesuetan, diru-laguntzetan, hitzarmenetan, prestakuntza-jardueretan eta abarretan | |
| | ☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ | |
| emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua sustatzeko?<br><br>Bai ☐ Ez ☐ | ☐ Hautatzeko epaimahaietan | |
| | ☐ Sariak banatzeko epaimahaietan | |
| | ☐ Kontsulta-organoetan | |
| | ☐ Zuzendaritza-organoetan | |
| | ☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ | |
| … ekintza positibokoa?<br><br>Bai ☐ Ez ☐ | ☐ Emakumeentzat | |
| | ☐ Gizonek berdintasunaren aldeko konpromisoa hartzeko | |
| | ☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ | |
| … itxuraz neutroa dena, baina aurreikusteko moduko genero-eragin positiboa izan dezakeena?<br><br>Bai ☐ Ez ☐ | ☐ Indarkeriaren biktimentzat | |
| | ☐ Guraso bakarreko familientzat | |
| | ☐ Mendekotasuna duten pertsonak zaintzen dituztenentzat | |
| | ☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ | |
| … diskriminazio asko jasaten dituzten emakumeen desberdintasunak gutxitzeko?<br><br>Bai ☐ Ez ☐ | ☐ Adinagatik | |
| | ☐ Gizarte-mailagatik | |
| | ☐ Sexu-aukeragatik | |
| | ☐ Minusbaliotasunagatik | |
| | ☐ Etnia eta/edo arrazagatik | |
| | ☐ Nazio-jatorriagatik | |
| | ☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ | |
| ... debekuzkoa edo zehapenezkoa?<br><br>Bai ☐ Ez ☐ | ☐ Sexua dela eta diskriminatzeagatik | |
| | ☐ Hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista egiteagatik | |
| | ☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ | |

| Arau edo administrazio-egintzarako proiektuaren edukia alde batera utzita, aurreikusten al da neurriren bat hartzea… (3.b) | | Deskribapena |
|---|---|---|
| .....berdintasunerako helburuen eta neurrien eraginkortasuna osatzeko edo areagotzeko?<br><br>Bai ☐ Ez ☐ | ☐ Zabalkundea indartzeko ekintzak | |
| | ☐ Jarraipena eta ebaluazioa egiteko jarduerak | |
| | ☐ Estatistikak egokitzea eta ikerketa espezifikoak egitea | |
| | ☐ Informazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak | |
| | ☐ Arauak, planak edo programak egokitzea edo onartzea | |
| | ☐ Berdintasunerako planak egitea | |
| | ☐ Egiturak edo zerbitzuak sortzea | |
| | ☐ Beste batzuk; zehaztu: _____ | |

Txostenaren data:

Txostena egin duen pertsonaren sinadura:

Proiektuaren arduradun den zuzendariaren sinadura:

Betetzeko Argibideak

(1) ARAU-PROIEKTUAREN EDO ADMINISTRAZIO-ESPARRUKO EGINTZA-PROPOSAMENAREN DESKRIBAPENA.

Atal honetan, hauek aipatu behar dira: arau-proiektuaren eta/edo administrazio-egintzaren izena eta zer sailek eta, hala egokituz gero, zer zuzendaritzak sustatzen duen.

Era berean, proiektuaren edo proposamenaren aurrekariak eta justifikazioa identifikatzeko eta hura testuinguruan jartzeko aukera ematen duten beste arau edo plan batzuk badaudela adierazi beharko da.

Azkenik, azaldu beharko da zein diren proiektuaren edo proposamenaren helburu orokorrak, eta zein emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburuak.

(2) GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIOA.

Arauak aurreikuspenaren arabera izan dezakeen genero-eraginaren balorazioa egiteko, proposatutako ataletako bakoitzean modu bereizian esan behar da etorkizuneko arauak eragin onuragarria izango duen ala ez gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren sustapenean, araua aplikatu behar den gizarte-testuinguruaren barruan. Horretarako, beharrezkoa da aldez aurreko diagnosi bat egitea gizonen eta emakumeen egoera bereizgarriari buruz, egon daitezkeen genero-desberdintasunak hauteman ahal izateko, alderdi hauei dagokienez:

(2.a) Emakumeen eta gizonen presentzia: emakumeek eta gizonek proiektuaren esparruan duten presentziari dagokionez egon daitezkeen ezberdintasunak aztertu behar dira, eta aplikaziotik espero diren onura edo emaitzetan egon daitezkeenak ere bai. Helburu bera duen lehenagoko araurik badago, baliagarria izan daiteke kuantitatiboki eta kualitatiboki adieraztea zer eragin izan zuen gizonengan zein emakumeengan.

Eragina positibotzat joko da baldin eta aurreikusten bada etorkizuneko arauaren ondoriozko emaitzetan edo onuretan ordezkaritza handiagoa izango duela hasieran egoera okerragoan zegoen sexuak, edo, behintzat, emakumeen eta gizonen presentzia esparruan duten presentziaren maila berekoa izango dela.

Adibidea. proiektu batek ikasketa-mota jakin batean berriki graduatu diren gazteek enpresetan praktikak egin ditzaten sustatu nahi badu, eta graduatutako emakumeen eta gizonen presentzia % 30ekoa eta % 70ekoa bada hurrenez hurren, neurriak hartu beharko lirateke praktiken esleipenean emakumeen presentzia gutxienez % 30ekoa izatea bermatzeko. Era berean, eta kontuan hartuta emakumeek arazo gehiago dituztela lan-munduan sartzeko, ekintza positiboko neurriak proposa litezke, esleipenean emakumeen ehunekoa % 30etik gorakoa izan dadin sustatzeko.

(2.b) Baliabideak eskuratzea: gai honetan garrantzitsuak diren baliabideak (denbora, espazioa, dirua eta baliabide ekonomikoak, informazioa, hezkuntza eta formazioa, lana eta karrera profesionala, etxeko lana edo ekoizpenekoa, teknologia berriak, osasun laguntzarako zerbitzuak, etxebizitza, garraioak, aisia...) gizonen eta emakumeen artean nola dauden banatuta aztertu behar da. Hauek kontuan hartuz aztertu behar da: bakoitzak zer egiten duen, zer eskura dezakeen, zer desberdintasun dauden eta zergatik, eta zein diren desberdintasun horietan eragiten duten faktoreak.

Eragina positibotzat joko da hautemandako desberdintasunak desagerraraztea edo, behintzat, gutxitzea aurreikusten bada (emakumeen eta gizonen arteko aldea), betiere gutxitze horrek emakumearen autonomia (eta, kasua hori bada, gizonena) areagotzea esan nahi badu, eta gutxitze horrek baliabide gehienei edo garrantzitsuenei eragiten badie.

1. adibidea: lanaldi partziala bultzatu nahi duen proiektu batek, ziur aski, emakumeen eta gizonen enplegu-tasetan (baliabide erabakigarrietako bat) dauden desberdintasunak gutxituko ditu; izan ere, emakumeak dira, bereziki, enplegu-mota hori lortzen dutenak, baina denboraren erabilerari buruz (eremu honetan beste baliabide erabakigarri bat) egindako inkesten azterketak adierazten digu lanaldi partziala duten emakumeek guztizko lan-zama handiagoa dutela –lan produktiboa eta ugalketa-lana– (genero-analisian funtsezko baliabidea) lanaldi osoko enplegua duten emakumeek eta lanaldi partziala duten gizonek baino. Gainera, diru-sarreretan (beste baliabide erabakigarri bat) emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak oro har gutxitu egingo liratekeen arren, lana duten emakume eta gizonei dagokienez handitu egingo lirateke. Oro har, horrelako proiektuek ez lukete berdintasuna bultzatzen lagunduko, eta, beraz, eragin negatiboa izango lukete, planteamendua aldi baterakoa eta egoeraren araberakoa izan ezean, eta, gainera, eragin negatiboa orekatuko luketen neurriak bildu; hala nola: emakumeei laguntzak ematea lanaldi partzialeko kontratuak lanaldi osokoak bihurtzeko, gizonek etxeko lanetan pareko ardura hartzeko neurriak, gizarte- eta komunitate-zerbitzuak sortzea, lanaldi partzialak eragindako baldintzak eta eskubideak hobetzea, etab.

(2.c) Erabakietan parte hartzea: kontua da aztertzea zer parte-hartze duten emakumeek eta gizonek, hala nola haiek ordezkatzen dituzten erakundeek, bai arauak egiteko eta betetzeko prozesuan, bai proiektuak arautu nahi duen esparruarekin zerikusia duten erabakiak hartzean.

Eragina positibotzat hartuko da baldin eta emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea aurreikusten bada (sexu bakoitzaren presentzia % 40tik beherakoa ez izatea), edo, behintzat, haien presentzia proiektuak heltzen dion esparruan dutenaren parekoa izatea aurreikusiz gero).

Adibidea. kirol-federazio jakin batean izena emanda daukaten gizonen eta emakumeen presentzia % 80 eta % 20koa bada, hurrenez hurren, gobernu-organo gorenaren aukeraketan neurriak ezarri beharko dira emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatzeko, edo, behintzat, emakumeen presentzia, gutxienez, % 20koa izateko.

(2.d) Gizarte-arauak eta balioak: aztertu behar da gizarte-arauek eta balioek zer eragin duten ezarritako rol tradizionaletan edo sexuaren araberako lan-banaketan; zer jarrera eta jokaera dituzten emakumeek eta gizonek; zer desberdintasun dagoen gizonei eta emakumeei edo ezaugarri maskulinoei eta femeninoei ematen zaien balioan.

Eragina positiboa izango da genero-arau sozialak birsortzen laguntzen duten egiturak eta mekanismoak aldatzen badira (horrek esan nahi du esparru hauetan lan egin behar dela, besteak beste: lanaren sexu-banaketan; bizitza pribatuaren antolaketan, mendekotasun-egoerak desagerrarazteko; eta gizarte- eta politika-antolaketan, herritarrek beren eskubideak erabil ditzaten), edo, behintzat, aurrera egiten bada estereotipoak hausteko bidean, hala nola laguntzen bada emakumeei eta gizonei nahiz haiek egiten dituztenei ematen zaien balioan dauden desberdintasunak gutxitzen, zalantzan jartzen bada genero-sozializazioak emandakoa emakumeei edo gizonei atxikitako berezko zerbait delako ustea, eta kontuan hartzen bada zer dibertsitate dagoen bai emakumeen artean bai gizonen artean.

1. adibidea: bide-hezkuntzako proiektu batek mutilen maskulinotasuna lantzen laguntzen badu (gure kulturaren testuinguruan gizon nola egiten diren), arrisku-praktikak gizontasunarekin lot ez daitezen, estereotipoen hausturan lagunduko luke.

2. adibidea: proiektu batek amatasun-baimena eta aitatasun-baimena parekatzea sustatzen badu, iraupen berekoak eta besterenezinak izan daitezen, eragina izango du zaintzea pertsona guztien ardura delako ideian, eta lagungarria izango da batez ere emakumeei dagokielako uste orokorrari aurre egiteko.

(2.e) Berdintasun-esparruko araudia betetzea: emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko eta biktimak zaintzeko eta babesteko esparru zehatzean eragina duten arauetan eta beste tresna juridiko batzuetan (adibidez, ekintza-planetan edo -programetan) aurreikusitako aginduak aztertzea da kontua.

Eragina positiboa izango da agindu horiek betetzen badira eta/edo proiektua bera aipatutako arau edo tresna juridiko horietan adierazitakoa baino haratago badoa.

1. adibidea. Administrazioko eta gizarte zibileko ordezkarien parte-hartzea duen aholku-organo baten funtzionamendua ezartzen duen arauak eragin positiboa izango du organoko kideen artean emakumeen eta gizonen presentzia % 40 eta % 60koa bada, hurrenez hurren, bai eta bi sexuek % 50eko presentzia izatea planteatzen bada ere. Izan ere, lehen kasuan 4/2005 Legeko 3.7 artikuluari dagokionez 23. artikuluan adierazitakoa betetzen da, eta bigarren kasuan are urrunago jo, eta emakumeek eta gizonek gizartean duten ordezkaritzarekin bat datorren ordezkaritza proposatzen da.

2. adibidea: 2000. urtean Lisboan egindako Kontseilu Europarrean Enplegurako Europako Estrategia zehaztu zen berriz, eta Europar Batasunaren esparruan emakumeen enplegu-tasa % 60koa izatea jarri zen helburu. Proiektuan helburu hori bera planteatuko balitz, edo are handiago bat ere, helburua lortzeko neurri eraginkorrekin batera, proiektuak eragin positiboa izango luke.

(3) EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK EZABATU ETA BERDINTASUNA BULTZATZEKO NEURRIAK.

Eraginaren ebaluazioa kontuan hartuta, administrazio-arau edo -egintzaren proiektuan hainbat neurri jasoko dira, emakumeek eta gizonek kolektibo gisa duten egoeran neurriok izan dezaketen eragin negatiboa ahalik eta gehien neutralizatzeko, antzemandako ezberdintasunak gutxitu edo ezabatzeko eta sexu-berdintasuna sustatzeko.

Horrek esan nahi du berdintasuneranzko bidean eragin negatiboa duten neurriak edo tresnak, prozedurak eta abar badaude, eragin hori indargabetzeko neurriak jaso beharko direla. Are gehiago, eragin positiboa aurreikusita ere, eragin positibo hori handitzeko neurriak planteatu ahal izango dira.

Neurri horiek bi proposamen-motatan bil daitezke: lehenak eta oinarrizkoenak, arau-proiektuaren edukiari berari dagozkio; eta bigarrenak, berriz, etorkizuneko arauaren aplikazioari, hala nola beste jarduera batzuk izateari, arau-proiektuan berdintasunaren alde jasotako helburuen eta neurrien eraginkortasuna osatu eta areagotzeko.

(3.a) Lehendabizikoei dagokienez, lehen taula osatzen duten sei ataletako bakoitzean adierazi behar da neurriren bat jaso den ala ez arau- edo egintza-proiektuaren beraren edukian. Jaso bada, zenbat neurri bildu diren zehaztu beharko da jasotako sailkapenaren arabera, eta, horren ondoren, proiektuko zer artikulutan bildu diren esan beharko da, eta neurrien deskribapen laburra egin.

1. adibidea: unibertsitate-esparruko prestakuntzan eta ikerketan emakumeak egoera okerragoan daudela nabarmentzen duen aurretiazko diagnostiko batetik abiatuta, esparru horretako prestakuntza- eta ikerketa-laguntzak arautzeko administrazio eskudunaren arau-proiektuak zenbait neurri jaso beharko lituzke; besteak beste, honako hauek lehenesten dituzten klausulak biltzea: (a) emakumeek gidatutako proiektuak, emakumeak behar bezain ongi ordezkatuta ez dauden ikerketa-adarretan; (b) ikerketa-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua duten proiektuak; eta (c), azkenik, edukian genero-ikuspuntua jasotzen duten proiektuak. Kasu honetan, neurriak emakumeen aldeko ekintza positibokoak lirateke (a), emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzekoak (b) eta genero-ikuspuntua jasotzearen aldekoak (c) –diru-laguntzak erabakitzean berdintasuna kontuan hartuz baloratzeko irizpide gisa–; eta hori guztia taulako leku egokian zehaztu beharko litzateke, eta aipatutako neurriak eta haien deskribapena zer artikulutan jaso diren adierazi.

2. adibidea: arau-proiektu baten xedea bada kontratatzeko laguntzak arautzea eta, aurrez egindako diagnostikoaren argitan, proposatzen badu laguntzak handitu behar direla onuraduna guraso bakarreko familia-egoeran badago, pentsatzen da, modu orokorrean adierazita egon arren –hau da, bai emakumeen kasuan bai gizonenean aplika daitekeela–, eragin positiboa izango lukeela emakumeen gizarte-egoeran, aipatu kolektibo horretan emakumeak direlako gehiengoa. Horrelako neurriak «itxuraz neutroa dena, baina aurreikusteko moduko genero-eragin positiboa izan dezakeena» motako neurrien atalean jaso beharko lirateke.

3. adibidea: arau-proiektu baten xedea bada diru-sarrerak bermatzeko eta gizarteratzeko errenta erregulatzea, irismen handiagoko beste neurri batzuk baztertu gabe, alde batetik, berariaz aipa liteke azalpenetarako aldean zer desberdintasun dauden emakumeen eta gizonen artean sarrera ekonomikoei dagokienez (a). Bestalde, xedapenetan, arauaren helburuetako bat pobreziaren feminizazioari aurre egitea dela zehazteaz gain (b), adieraz liteke emakumeen eta gizonen egoera bereizgarria aztertu beharko litzatekeela berme-errenta hori jasotzen duten pertsonez egiten diren ikerketetan (c), eta betebehar jakin batzuk kentzea ere aztertu beharko litzatekeela, etxe-esparruan tratu txarraren biktima direnek errenta hura errazago jaso dezaten (d). Kasu honetan, genero-ikuspuntua txertatzea sustatzeko hiru neurri izango lirateke; haietako bi berdintasuna adierazpen edo azalpen moduan (a) eta helburu gisa (b) jasoz, eta hirugarrena emakumeen eta gizonen egoera bereizgarria hobeto ezagutuz (c). Gainera, itxuraz neutroa litzatekeen baina aurreikusteko moduko genero-eragin positiboa izango lukeen neurri bat legoke, etxe-esparruan tratu txarra jasaten duten biktima gehien-gehienak emakumeak direlako (d).Hori guztia taulako atal egokietan zehaztu beharko litzateke, eta aipatutako neurriak eta haien deskribapena zer artikulutan dauden adierazi.

(3.b) Arauaren edo egintzaren testuan jasotako neurriez gain, eta eragin negatiboa gutxitzeko edo, bestela, hala egokituz gero, aurreikusitako eragin positiboa areagotzeko, etorkizuneko araua edo egintza abiarazi edo aplikatzeari buruzko neurriak hartzea aurreikus daiteke.

Era berean, eta abiapuntuko premisa moduan hartuta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna egiturazko fenomenoa dela, eta hura desagerrarazteko beharrezkoa dela normalean elkarri lotuta dauden esparru asko eta askotarikoetan parte hartzea, askotan, aldaketa egiazki eraldatzaileak gertatuko badira, ez dira aski arau jakin batean eta/edo haren aplikazioan bil daitezkeen neurriak, araua, normalean, esparru edo sektore jakin baterako baino ez delako izaten. Horregatik, beste neurri batzuk ere plantea daitezke, arau-proiektuan jasotako berdintasunerako helburuen eta neurrien eraginkortasuna osatu edo areagotzeko.

Araua sustatzen duen organoak neurri horietakoren bat hartzean, eraginari buruzko txostenean adierazi beharko da, bigarren taulan, eta bertan, halaber, neurrien kopurua zehaztu beharko da sailkapenaren arabera, neurriak labur deskribatzeaz gain.

1. adibidea: proiektu baten edukiak herritarrei kanpainen bidez edo informatzeko nahiz sentsibilizatzeko bestelako jarduera batzuen bidez helarazi nahi izanez gero, neurriak aurreikusi beharko lirateke ziurtatzeko edukien zabaltze horretan mezu eta bide egokiak erabiltzen direla, informazioa berdin irits dakien gizonei eta emakumeei, diskriminazio anitz jasaten dituzten emakumeei barne. Kasu horretan, «zabalkundea indartzeko egintzak» atala bete beharko litzateke.

2. adibidea: proiektu baten egoera aztertzeko ez badago sexuaren arabera bereizitako informaziorik eragina ebaluatu ahal izateko, azterketaren edo ikerketaren bat egitea, datu-baseren bat egokitzea edo beharrezko datuak lortzeko egokitzat jotako zerbait egitea aurreikusi beharko litzateke neurri moduan, eta hori «estatistikak egokitzea eta ikerketa espezifikoak egitea» atalean jaso.

3. adibidea: proiektu batean diru-laguntzak ematea arautu nahi bada, eta proiektuko balorazio-irizpideen artean genero-ikuspuntua jaso bada, komeniko da zenbait neurri aurreikustea, proiektuak ebaluatu behar dituztenek berdintasunaz behar adina dakitela bermatzeko. Proiektatutako erregulazio-mota dela-eta neurri horiek ezin badira testuan zuzenean sartu, subsidiarioki, beste neurri batzuk plantea daitezke atal honetan; besteak beste: proiektuak baloratzen dituztenei berdintasun-esparruko prestakuntza ematea, eta aholkua eman diezaieketen pertsona adituen laguntza aurreikustea. Kasu honetan, «informazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak» atala bete beharko litzateke.

4. adibidea: enplegu-arloan eskumena duen sailaren proiektu baten xedea emakumeak kontratatzeko laguntzak ematea bada emakumeek dagokiena baino ordezkaritza txikiagoa duten sektore batean, beharrezkoa izan liteke, proiektuaren eraginkortasuna handitzeko, hezkuntza-arloan eskumena duen sailaren arauren edo programaren bat onartzea edo egokitzea, genero-estereotipoek hautaketa akademikoan eta profesionalean duten eraginari aurre egiteko. Kasu horretan, «arauak, planak edo programak egokitzea edo onartzea» atala bete beharko litzateke.

JARRAIBIDEEN II. ERANSKINA

GENEROAREN IKUSPUNTUTIK GARRANTZIRIK EZ IZATEA JUSTIFIKATZEN DUEN TXOSTENA

| ARAU-PROIEKTUAREN EDO ADMINISTRAZIO-ESPARRUKO EGINTZA-PROPOSAMENAREN DESKRIBAPENA |
|---|
| 1.– Arau-proiektuaren edo administrazio-egintzarako proposamenaren izena adieraztea:<br><br>2.– Zer sailek eta zuzendaritzak sustatzen duten adieraztea:<br><br>3.– Baldin badaude, proiektuarekin edo proposamenarekin zerikusia duten beste arauak, planak eta abar adieraztea.<br><br>4.– Arau-proiektuaren edo administrazio-egintzarako proposamenaren helburu orokorrak azaltzea: |
| GENEROAREN IKUSPUNTUTIK GARRANTZIRIK EZ IZATEAREN JUSTIFIKAZIOA |
| 5.– Adierazi zergatik pentsatzen den arau-proiektuak ez daukala garrantzirik generoaren ikuspuntutik. |