

TXOSTENA
IXUSTENA

26

EMAKUMEEN ETA GIZONEN

BERDINTASUNERAKO OTSAILAREN

18KO 4/2005 LEGEAREN BETETZE,

GARATZE ETA EZARTZE MAILAREN

JARRAIPENA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
OTSAILAREN 18KO 4/2005
LEGEAREN BETETZE,
GARATZE ETA EZARTZE
MAILAREN JARRAIPENA**

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 2011

IZENBURUA (lan osoa):	"Berdintasunerako politiken ebaluazioa eta emakumeei eta gizonei buruzko zifrak EAEn"
IZENBURUA (1. tomoa):	"Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen betetze, garatze eta ezartze mailaren jarraipena"
EDITOREA ETA EGILEA:	EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
TALDE TEKNIKOA:	Koordinatzailea: Maribel Pizarro Pacheco Ikertzaile nagusia: Ainara Arnoso Martínez Kolaboratzaileak: Idoia Larrañaga Hernández, Laura Gómez Hernández Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Saila. Psikologia fakultatea. UPV/EHU.
MAKETAZIOA ETA JARRAIPENA:	ARRIN. Komunikazioa eta Diseinua
DISEINU GRAFIKOA:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia eta Ana Rincón
DATA:	2011eko azaroa
DESKRIBATZAILEAK (lan osoa):	Berdintasunerako politikak, herri administrazioa, autonomia erkidegoetako araudia, ekintza planen ebaluazioa, aukera berdintasuna, emakumearen gizarte-egoera, datu estatistikoak, jarduera txostenak
DESKRIBATZAILEAK (1. tomoa):	Berdintasunerako politikak, autonomia erkidegoetako araudia, berdintasunerako erakundeak, genero ikuspegia, herri administrazioa, ekintza planen ebaluazioa, parte hartze politikoa, parte hartze soziala, lana
ALE KOPURUA:	500
INPRIMAKETA:	SACAL
ISBN (lan osoa):	84-89630-33-X 978-84-89630-33-8
ISBN (1. tomoa):	84-89630-35-6 978-84-89630-35-2
L.G.:	

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	9
SARRERA	13
1. ALDERDI METODOLOGIKOAK	17
1.1. Berdintasunerako Legearen deskribapen laburra	19
1.2. Ebaluatu diren Berdintasunerako Legearen alderdiak	20
2. EBALUAZIOA EGITEKO METODOLOGIA	21
2.1. Ebaluazio mota	23
2.2. Ebaluazioaren helburuak	23
2.3. Informazio iturriak eta datuak biltzeko teknikak	23
2.4. Ebaluazioaren diseinua eta datuen azterketa	26
3. EBALUAZIOAREN EMAITZAK	27
3.1. I. tituluko II. kapituluaren eta III. kapituluaren lortutako emaitzak: Euskal Administrazio Publikoen arteko koordinazio eta erakunde-antolaketa	29
3.1.1. Berdintasunerako erakundeak (berdintasunerako entitate, organo edo administrazio-unitateak)	29
— Toki Administrazioaren egoera	30
— Foru Administrazioaren egoera	35
— Administrazio Orokorraren egoera	37
3.1.2. Koordinaziorako organoak:	39
— Erakunde arteko koordinazioa	39
— Sail arteko koordinazioa	40
3.2. II. tituluan lortutako emaitzak: Euskal Autonomia Erkidegoko botereen eta Administrazio Publikoen jardueran genero-ikuspegia txertatzeko neurriak	42
3.2.1. Plangintza	42
— Administrazio Orokorra	42
— Foru Administrazioa eta Toki Administrazioa	43
3.2.2. Estatistikak eta azterlanak	45
3.2.3. Prestakuntza	49
— Prestakuntza-planak egitea eta gauzatzea	50
— Enplegu publikoa lortzeko hautapen-prozesuak	52
3.2.4. Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak	54
— Generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko arauak edo ildoak	55
— Hizkera ez-sexistaren erabilera	57
— Diru-laguntzak eta kontratazioak	61
— Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautapen-prozesuak	72
— Sariak emateko epaimahaiak	75
3.3. III. tituluan lortutako emaitzak: Zenbait esku hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak	76

3.3.1.	“EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plan - VIII. Legealdirako jarraibideak” Planaren ebaluazio globaletik ateratako emaitza nagusiak	77
	— Gauzatutako ekintzen ezaugarri orokorrak	77
	— IV. Planarekin lortutako gauzatze maila	83
3.3.2.	Legearen III. tituluko zenbait kapitulutuan jasotzen diren artikuluei lotuta lortu diren emaitzak	88
	• I. kapitulua, Partaidetza soziopolitikoak	88
	— Eusko Jaurlaritzako, foru aldundietako eta udaletako zuzendaritza organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen arteko ordezkari-tza orekatua izatea	89
	— Eusko Jaurlaritzako, haren erakunde autonomoetako eta mendeko erakunde publikoetako goi karguak	89
	— Foru aldundietako eta haien erakunde publikoetako goi karguak	91
	— Alkatetzak	92
	— Lanbide, enpresa, gizarte ekonomia, sindikatu, politika, kultura edo bestelako arloekin lotutako elkarteetako eta erakundeetako zuzendaritza organoetan emakumeen eta gizonen arteko ordezkari-tza orekatua	93
	— Emakume eta gizonen presentzia sindikatu-etako zuzendaritza-organoe-tan	93
	— Emakumeen eta gizonen presentzia euskal ugazaben elkarteetako zuzendaritza organoetan	93
	— Emakumeen eta gizonen presentzia elkarte profesio-naletan	94
	— Emakumeen eta gizonen presentzia merkataritza ganberetan	94
	— Emakumeen eta gizonen presentzia finantza erakundeetan	95
	— Emakumeen eta gizonen presentzia enpresa eta kooperatibetan	95
	— Emakumeek eta elkarteek eraginkorki eta askatasunez parte hartzeko bidea eskainiko duen erakundea	96
	• II. kapitulua, Kultura eta komunikabideak	97
	— Komunikabideen eta ohiko publizitate euskarrien bitartez igortzen den publizitatea aztertze-ko eta aholkuak emateko ardura duen organoa	97
	• IV. kapitulua, Lana	98
	— Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak enpresetan	99
	— Erakunde laguntzaileak	100
	— Jazarpen sexista	100
	• V. kapitulua, Beste gizarte eskubide oinarritzko batzuk	101
3.4.	IV. titulu-an lortutako emaitzak: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea	103
3.4.1.	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea	103
3.5.	Azken xedapenetako Laugarren, Bosgarren eta Hamargarrenari lotuta aurkitutako emaitzak	108

3.5.1.	Emakumeen eta gizonen presentzia hautagai-zerrendetan	108
	— Emakumeen eta gizonen presentzia Eusko Legebiltzarrerako hautagai-zerrendetan	108
	— Emakumeen eta gizonen presentzia Batzar Nagusietarako hautagai-zerrendetan	109
3.5.2.	Emakumeen eta gizonen presentzia Eusko Legebiltzarrean eta Batzar Nagusietan	109
	— Emakumeen eta gizonen presentzia Eusko Legebiltzarrean ...	110
	— Emakumeen eta gizonen presentzia Batzar Nagusietan	110
3.5.3.	Etxeko tratu txarren biktimentzako baliabideen arauketa	111
4.	EBALUAZIOAREN ONDORIOAK	113
4.1.	Hiru euskal administrazioetako berdintasunerako erakundeak	116
4.2.	Koordinaziorako organoak	117
4.3.	Plangintza	117
4.4.	Finantzaketa	118
4.5.	Estatistikak eta azterlanak	119
4.6.	Administrazio publikoko langileen gaikuntza	120
4.7.	Generoaren araberako eraginaren alde aurretiko ebaluaketa	121
4.8.	Hizkera ez sexistaren erabilera	122
4.9.	Genero ikuspegia diru-laguntza eta kontratazio deialdietan jasotzea	123
4.10.	Emakumeen ordezkaritza txikia den administrazioko esparruetan ordezkaritza handiagoa sustatzeko neurriak hartzea	125
4.11.	Sariak emateko sortutako epaimahaietan eta epaimahaikideen artean emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzeko neurriak	126
4.12.	Hainbat jarduera arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak	126
4.13.	Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua erakunde publikoetako zuzendaritza organoetan eta kide anitzeko organoetan	129
4.14.	Lanbide, enpresa, gizarte ekonomia, sindikatu, politika, kultura edo bestelako arloekin lotutako elkarteetako eta erakundeetako zuzendaritza organoetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua	130
4.15.	Parte-hartze askearen bidea	130
4.16.	Komunikabideen eta ohiko publizitate euskarrien bitartez transmititzen den publizitatea aztertze eta aholkuak emateko ardura duen organoa ..	131
4.17.	Enpresetan berdintsuna bultzatzeko planak eta programak	131
4.18.	Erakunde laguntzaileak	132
4.19.	Jazarpen sexista	132
4.20.	Alarguntasun pentsioak	133
4.21.	Mantenu pentsioak eta pentsio osagarriak ordaintzen ez direnerako Berme Funtza	133
4.22.	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea	133
4.23.	Emakumeen eta gizonen presentzia hautagai zerrendetan	134
4.24.	Etxeko tratu txarren biktimentzako baliabideen arauketa	135

ERANSKINA	137
1.E. EAEko eta hiru lurralde historikoetako buletin ofizialetatik ateratako informazioa husteko fitxak-erregistroa	139
2.E. Euskal Herri Administrazioan berdintasun egituren sormeta eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan edo programak burutu eta martxan jartzea ebaluatzeko galdesorta	150



AURKEZPENA



Argitalpen honek lau liburuki ditu: berdintasunerako politika publikoen hiru ebaluazio-txosten eta Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko txosten bat. Gure ustez, politika publikoak ebaluatzea funtsezkoa da, aurrera egingo badugu haiek garatzen eta, batez ere, haiek gizartean duten eragina hobetzen, eta kasu zehatz honetan, gizarte berdinzaleago bat sortzeko eragina areagotzen.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen lehen xedapen gehigarrian ezartzen denaren arabera, Emakunderi atxikiriko Erakundearteko Batzordeak Legearen betetze, garapen eta aplikazioari buruzko jarraipena egin behar du, bost urtean behin.

Argitalpen honetan, 2010. urtean egindako ebaluazioa aurkezten da, eta horrekin ematen zaio amaiera 2005ean hasitako ziklo bati (urte horretan hasierako ebaluazioa egin zen, eta 2008an, tartekoa). Ebaluazio horren helburua da, hain zuzen ere, Legean ezarritako neurriak ezartzeko prozesuan zehar nahikoa elementu izatea, erkaketak egin ahal izateko.

Legearen ebaluazioarekin batera, botere publikoek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana gauzatzeari buruzko memoria aurkezten dugu. IV. Plana -legea aldarrikatu ondorengo lehena- dokumentu bat da, non lehentasunak ezartzen diren eta helburuak eta estrategiak zehazten, araua ezartzen aurrera egin ahal izateko. Planaren ebaluazioa, beraz, Legearen beraren ebaluazioaren osagarria da.

Aurretik egindako neurketak osatzeko, azterketa kualitatibo bat ere egin da, eta horren bitartez baloratu da zein faktorek sustatzen eta/edo oztopatzen duen toki administrazioetan berdintasun-politiken garapena, eta nolako balioa ematen zaien tresna jakin batzuei -Legeari, berdintasun-planei eta prestakuntzari, besteak beste-, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken kapital soziala (esan nahi baita jakintza, jarrera proaktiboa, harremanak, sareak, etab.) sortzerakoan.

Azkenik, emakume eta gizonen egoerari buruz Emakundek urtero egiten duten txostenean, garrantziaren arabera hautaturiko datu batzuk jasotzen dira, gure gizartean emakumeen eta gizonean artean dauden desberdintasunen eta desberdintasunak zuzentzean egindako aurrerabideen eta aurkitutako oztopoen erakusgarri.

Argitalpen honetan elkarrekin aurkezten ditugun lau azterlanei esker, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken inguruan Euskal Administrazio Publikoak izan dituen azken joeren argazki global bat egin dezakegu.

Emakunderen nahia da argitalpen hauek hausnarketarako tresna izatea, eta bide-erakusle, bihar-etziko berdintasun-politikak planifikatzerakoan.

Eskerrik asko

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Silvestre', with a large, stylized flourish above it.

María Silvestre Cabrera

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria



2005eko otsailaren 18an, Eusko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea onartu zuen, eta, bertan ezarri zuenaren arabera, Erakunde arteko Batzordeak, bost urtean behin, legearen betetze, garatze eta aplikatze mailaren jarraipena egin behar du (lehen xedapen gehigarria).

Xedapen horri erantzuteko, Erakunde arteko Batzordera atxikita dagoen Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak Euskal Herriko Unibertsitateko Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Sailarekin hitzarmen bat sinatu zuen 2005. urtean, Legearen jarraipena egiteko ebaluazio prozesua hasteko eta, beharrezkoa balitz, legearen berrikustea zuzentzeko nahikoa informazio eskuratzeko.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea onartu eta bost urtera, orduan finkatutako ebaluazioaren hiru faseak burututa daudela (hasierako fasea, erdiko fasea eta azken fasea), azken txosten hau egin dugu.

Aurreko bi txostenen (hasierakoa eta erdikoa) egitura berari jarraituz, txosten honek lau zati ditu:

1. **EBALUATU DUGUN OBJEKTUAREN DESKRIBAPENA:** ebaluatu den objektuari buruzko informazioa biltzen du, 4/2005 Legeko egituraren eta edukien deskribapen orokorra eginda.
2. **EBALUAZIOA EGITEKO METODOLOGIA:** ondokoak zehazten ditu: zer alderdi ebaluatu den, zer ebaluazio mota egin den, ebaluazioaren helburuak zein diren, zer informazio iturri erabili diren, datuak biltzeko zer teknika erabili diren, ebaluazioaren diseinua nolakoa den eta zer datu azterketa egin den.
3. **EMAITZAK:** datuak Berdintasunerako Legearen egiturari jarraituta aurkeztuko ditugu:
 - **I. titulua,** Hiru euskal administrazioetako berdintasunerako erakundeak eta koordinazioarako organoak (erakunde artekoa, sail artekoa eta erakunde barrukoa).
 - **II. tituluan,** Administrazioaren jardueran genero-ikuspegia kontuan hartzeko aurrebal-dintzat eta baldintza onuragarritzat jotzen diren neurri batzuk aipatuko ditugu:
 - Plangintza (EAEko hiru administrazioetako emakume eta gizonen berdintasunerako planak).
 - Estatistikak eta ikerketak.
 - Administrazioko langileen trebakuntza eta administrazioko arautegian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak (generoaren arabera eraginaren alde aurretiko ebaluazioa).
 - Hizkera ez-sexistaren erabilera.
 - Diru-laguntza eta kontratazio deialdietan genero-ikuspegia sartzea.
 - Administrazio publikoan emakumeen eta gizonen ordezkari buruzko klausulak, lanpostu publikoa lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko aukeraketa-prozesuen barruan.
 - Emakumeen eta gizonen ordezkari parekatua saria emateko epaimahaietan, edota, Administrazioak funts kulturalak edota artistikoak eskuratzeko epaimahaie-tan.
 - **III. tituluan** hiru jarduera-eremuri (partaidetza soziopolitikoak, kultura eta komunikabide-ak, eta lana) lotutako hiru neurri buruzko informazioa emango dugu: emakumeek eta

elkartze mugimenduek benetan eta modu askean parte hartzeko bidea sortzea; hedabideen eta publizitate-euskarrien bidez transmititzen den publizitatea aztertze eta horri buruzko aholkuak emateko ardura duen organo bat sortzea; eta, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak edota programak egin eta gauzatu beharko dituzten enpresa pribatu motak zehaztea, baita plan edo programa horien gutxieneko edukia eta haien jarraipena zein ebaluazioa egiteko mekanismoak ere. Halaber, Berdintasunerako IV. Planaren ebaluazio orokorraren daturik garrantzitsuenak jasoko ditugu, Berdintasunerako Legearen III. tituluan biltzen diren artikuluen askorekin lotura dutelako (1).

- **IV. tituluan**, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari buruzko informazioa bildu dugu.
- **Azken xedapenetako laugarrenean eta bosgarrenean**, emakumeek Eusko Legebiltzarrerako eta Batzar Nagusietarako hauteskundeetan duten presentziari eta bi erakunde horietako ordezkartzan izan duen islari buruzko informazioa emango dugu.
- 4. **ONDORIOAK**: Eusko Legebiltzarrak legea onartu zuenetik bost urtera zer neurritan aplikatu den ezagutzeko aukera ematen duten Legearen hainbat atalekin zerikusia duten emaitzak azalduko ditugu.

(1) Ebaluazio honi buruzko informazio gehiago lortzeko, kontsultatu dokumentu osoa helbide honetan: www.emakunde.net.

1

ALDERDI METODOLOGIKOAK

Legearen testuak, zioen adierazpenaz gain, ondoko ezaugarriak dituzten atariko titulua eta bost titulu dauzka:

Atariko titulua (1-3. art.): gaur egun, nazioartean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko egokientzat jotzen diren bi printzipio edota estrategia osagarriak zehazten ditu: genero-ikuspegia integratzea eta ekintza positiboa. Legeak bi estrategiak modu eraginkorrean aplikatzeko oinarriak ezarri nahi dituela adierazten da; aplikazio eremua ezartzen da; eta, Euskal Herriko zein kanpoko beste erakunde eta entitate batzuekin lankidetzeta eta talde-lana sustatzeko beharra planteatzen da.

Lehenengo titulua (4-14. art.): hiru administrazio mailetako bakoitzari emakumeen eta gizonen berdintasunerako alorrean dagozkion funtzioak zehazten ditu, eta koordinaziorako oinarritzko erakunde-antolaketa eta mekanismoak ezartzen ditu; horrez gain, legean agertzen diren neurriak finantzatzeko irizpideak eta finantzazio lankidetzarako formula posibleak arautzen ditu.

Bigarren titulua (15-22. art.): genero-ikuspegia Euskal Autonomia Erkidegoko botere eta administrazio publikoen jarduketan integratzeko neurri sorta bat arautzen du; Europako Kontseiluak neurri horiek administrazioen jardueran genero-ikuspegia kontuan hartzeko beharrezko aurrebaldintzat edo baldintza onuragarritzat jo zituen, Generoaren Mainstreaminga txostenean (1998).

Hirugarren titulua (23-62. art.): ondoko jarduera-eremuetan emakumeen eta gizonen berdintasun benetakoa eta eraginkorra sustatzeko neurriak arautzen ditu: partaidetza soziopolitikoak; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; beste gizarte eskubide oinarritzko batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; eta, emakumeen aurkako indarkeria.

Laugarren titulua (63-75. art.): Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortzen eta arautzen du; Euskal Autonomia Erkidegoan tratu berdintasuna betetzeko eta herritarrak sektore pribatuan gertatzen diren sexuagatiko bazterketa-egoe- ren edota praktiken aurrean defendatzeko organo independente berria da. Arartekoa erakundeak egindako lana osatzen du, eta, era berean, emakumeen eta gizonen tratu berdintasunaren printzipioa sustatzen duten erakunde independenteak izateari buruzko Europako Erkidegoko aginduei erantzuten die.

Bosgarren titulua (76-83. art.): emakumeen eta gizonen berdintasunerako arloan, arau- hausteen eta zehapenen koadroa ezartzen du.

Azkenik, Legeak hiru xedapen gehigarri, xedapen iragankor bat, xedapen indargabetzaile bat eta hamahiru azken xedapen dakartza.

Ebaluazio hau lehenengo eta bigarren tituluan zentratzen da (4-22. art., biak barne), genero-ikuspegia Administrazio Publikoan integratzeko aurretiko betebeharrak eta baldintzak ezartzen dituztelako, baita III. eta IV. tituluetako alderdi batzuetan eta xedapen gehigarrien eta azken xedapenen neurrien betetzean ere. Zehazki, Legean jasotzen diren alderdi hauek ebaluatu ditugu:

- Emakumeen eta gizonen berdintasun arloko politikak sustatzeko eta garatzeko oinarrizko erakunde antolaketa.
- Botere publikoen arteko koordinazio-mekanismoak.
- Legean agertzen diren neurriak finantzatzeko irizpideak eta finantza-lankidetzarako formula posibleak.
- Emakumeen eta gizonen berdintasun planak egitea eta gauzatzea.
- Estatistiken eta azterketen egokitzapena.
- Generoaren araberako eragina aurretik ebaluatzeko arauak edota jarraibideak egitea, baita desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurrien ezarpena ere.
- Administrazio publikoetako langileen trebakuntza.
- Berdintasun-printzipioaren ezarpena Administrazioko araudian eta jardueretan.
- Emakumeen eta elkartze mugimenduen parte-hartzea.
- Hedabideen eta publizitate-euskarrien bidez transmititzen den publizitatearen inguruko aholkularitza eta analisisia.
- Enpresetan berdintasunerako planak arautzea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea.

III. tituluko gainerako neurriak Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planari dagokion ebaluazio-prozesuaren bidez ebaluatuz joan gara urtero, izan ere, beste gauza batzuen artean, titulu honetako neurri guztiak garatzeko egin eta onartu duten plana da hori. Neurri horien helburua aurretik aipatutako jarduera-eremuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun benetakoa eta eraginkorra sustatzea da. Hori dela eta, txosten honetan, IV. Planaren ebaluazio orokorrean (2006-2009) bildutako emaitzen laburpena jaso dugu.

2

EBALUAZIOA EGITEKO METODOLOGIA

EBALUAZIO MOTA

2.1

Legeak dioena kontuan izanda, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen eta Berdintasunerako IV. Planaren Inplementazio ebaluazioa egitea proposatu zuten.

Alviraren (1991) planteamenduari jarraituta, ebaluazio mota honek hauexek ekarri ditu:

- 1) Programa benetan osatzen eta zehazten duten ezaugarrien eta jardueren zerrenda egitea (kasu honetan, Legeko artikulua).
- 2) Datu-bilketarako hainbat teknikan oinarrituta, aurreko puntuan egindako deskribapena bermatzen duten datu enpirikoak biltzea.
- 3) Programaren benetako garapena (aplikatu diren Legeko neurriak) lege-dokumentuetan eta -markoetan hasieran aurreikusitakoarekin (Legearen testua) alderatzea.

EBALUAZIOAREN HELBURUAK

2.2

Helburu nagusia Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen betetze, garatze eta aplikatze mailaren jarraipena egitea izan da. Hala, Legea zer neurritaraino betetzen den ikusi ahal izan da, aplikazioan sortu diren zailtasunak zehaztu dira, eta erabakiak hartzeko garaian ekarpenak egin dira.

Bestalde, helburu espezifikoak honakoak dira:

- Legeko zenbait alderdi legea onartu aurretik zer egoeratan zeuden ezagutzea.
- Legea bost urte hauetan nola aplikatu den jakitea eta deskribatzea.
- Aplikatu dutenaren eta aplikatu nahi zutenaren arteko desberdintasunak aztertzea.
- Legea aplikatzeko eta aplikatzerakoan sor daitezkeen zailtasunak ikertzea eta deskribatzea.

INFORMAZIO ITURRIAK ETA DATUAK BILTZEKO TEKNIKAK

2.3

Berdintasunerako Legearen aplikazio-eremua euskal administrazio publiko guztiek osatzen dute (atariko titulua, 2. artikulua). Hori dela medio, erabilitako informazio-iturriak hiru administrazio publikoetako erakunde publikoak dira:

- Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea.
- Eusko Jaurlaritzako sailak eta erakunde autonomoak.

— Foru Administrazioako teknikariak.

— Toki Administrazioako teknikariak.

Datuak biltzeko erabilitako teknikak era askotakoak izan dira: Emakundeko teknikariei zuzendutako elkarrizketa egituratua; Eusko Jaurlaritzako, hiru foru aldundietako eta berdintasunerako plana duten hiru lurralde historikoetako udalen sailetako teknikarientzako ad hoc galdeketa; dokumentazioa berrikustea (aldizkari ofizialak eta webguneak); eta, datu-baseak berrikustea.

- **Elkarrizketa egituratua:** gai hauei buruzko sei galdera ireki ditu: administrazioen koordinaziorako organoak; generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluaketa; emakumeek eta elkarte mugimenduek berdintasunerako politiken jarraipenean eta garapenean parte hartzeko egiturak; enpresetako berdintasunerako planak; publizitatearen inguruko aholkularitzarako eta azterketarako organoa; eta, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea.
- **Ad hoc galdeketa:** gai hauei buruzko informazioa biltzen da, 25 galderaren bidez: erakundeko berdintasunerako egitura; berdintasunerako politikak bultzatzeko eta gauzatzeko dauden giza baliabideak; berdintasunerako planaren ezaugarriak (orokorra eta/edo sektoriala); koordinazio mekanismoak; eta, herritarrek parte hartzeko mekanismoak (ikus erantsitako dokumentua).
- **Dokumentazio berrikustea (aldizkari ofizialak eta webguneak):** 2010eko apirilaren 1etik ekainaren 30era bitartean argitaratutako aldizkari ofizialak berrikusi ditugu. Guztira, 223 aldizkari. EAEko 63 (% 28,25); Arabako Lurralde Historikoko 36 (% 16,14); Bizkaiko Lurralde Historikoko 62 (% 27,8); eta, Gipuzkoako Lurralde Historikoko 62 (% 27,8). Berrikuste honen bidez, Berdintasunerako Legean jasotako ondorengo neurriei buruzko informazioa bildu dugu, behean aipatuko ditugun dokumentu eta/edo testuetan:
 - Erakunde publikoen dokumentuetan eta materialetan idatzizko hizkera ez-sexistaren erabilera (k= aldizkari ofizialeko 327 testu).
 - Lan publikora sarbidea izateko aukeraketa-prozesuak (k=64).
 - Lan publikora sartzeko, lanpostua betetzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan, hautespen-epaimahaietan ordezkaritza orekatua izatea (k=87).
 - Administrazio publikoek egiten dituzten kontratazioetan eta ematen dituzten dirulaguntzetan genero-ikuspegia integratzea (k=476).
 - Emakumeen eta gizonen ordezkaritza parekatua Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako sariak emateko epaimahaietan edota funts kulturalak edota artistikoak eskuratzeko epaimahaietan (k=15).

Aipatutako alderdiei lotutako informazioa husteko lau fitxa-erregistro egin ditugu. Fitxa batetik bestera, galdera kopurua aldatu egiten da. Lehenengo hirurek, aztergai den jardueraren egiten ari den erakundea identifikatzeko balio dute; gainerako galderak, erregistro-fitxa bakoitzari lotutako galdera espezifikoak dira, eta ebaluatzen ari garen neurriaren alderdi jakin batzuei buruzkoak dira (ikus erantsitako dokumentua).

Halaber, 12 webgune (k=83 testu) aztertu ditugu. Horiek aukeratzeko irizpidea hauxe izan da: gertutasuna dela-eta, ustez herritarrek gehien bisitatzen dituztenak izatea eta, beraz, gizartean eragin handiena izan dezaketenak. Ondoko erakundeen webgunez ari gara: Lan eta Gizarte Gaietako Saila; Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila; Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila; HAEE; Euskal Herriko Unibertsitatea; Arartekoa;

Arabako Foru Aldundia; Bizkaiko Foru Aldundia; Gipuzkoako Foru Aldundia; Bilboko Udala; Gasteizko Udala; eta, Donostiako Udala.

- **Datu-basearen berrikuspena:** aurretik aipatu ditugun teknikak baliatzeaz gain, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren 2009ko ebaluazioari dagokion datu-basea berrikusi dugu. Zehazki, ondokoei buruzko informazioa atera dugu: 1) Euskal Administrazio Publikoko teknikariei eta politikariei zuzendutako trebakuntza ekintzei buruzkoa eta 2) sexuen arabera bereizitako datuak erabili dituzten azterketei eta ikerketei buruzkoa.

Azkenik, aipatu behar dugu informazio kuantitatiboa EAEko berdintasunerako politikek sortutako kapital sozialaren azterketa (2) ikerlanean lortutako zenbait emaitzarekin osatu dugu. Lan horretan, teknika kualitatiboak erabili ditugu (elkarriketa sakonak eta lan-taldeak).

Ondorengo taulan, ebaluatutako Legearen alderdi bakoitzari lotutako datuak biltzeko erabiltako teknikak agertzen dira (3).

EBALUATUTAKO LEGE ALDERDIAK	DATUAK BILTZEKO ERABILITAKO TEKNIKAK			
	Dokumentazioaren berrikuspena (aldizkari ofizialak)	Egituratutako idatzizko elkarriketa	Ad hoc galdetegiak	Datu-basearen berrikuspena
Emakumeen eta gizonen berdintasun unitateak				
Koordinaziorako mekanismoak (Erakunde arteko eta Sail arteko Batzordea)				
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak prestatzea eta egikaritzea				
Estatistiken eta azterlanen egokitzapena.				
Administrazio publikoko langileen trebakuntza.				
Generoaren arabera eraginaren alde aurretiko ebaluaziorako arauak edo ildoak				
Administrazioak egiten dituen dokumentuetan eta euskarrietan hizkera ez-sexistaren erabilera				
Diru-laguntzak eta kontratuak				
Enplegu publikora sarbidea izateko, lanpostua betetzeko eta mailaz igotzeko hautatze-prozesuak				
Epaimahaiak (Administrazioak bultzatutako edo diruz lagundutako sariak edota funts kulturalak edo artistikoak erosteko epaimahaiak)				
Berdintasun-planak enpresetan				
Berdintasunaren arloan laguntza tekniko emateko aholkularitza-enpresa homologatuak				
Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren arloan laguntzen duten erakundeak				
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea				

(2) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak egindako azterketa. Egilea: Helena Ruiz de Lejarazu (Red Kuorum).

(3) Erabilitako datuak biltzeko teknikari buruzko informazio gehiago nahi izanez gero ikus eranskina

Berdintasunerako Legearen inplementazio maila ebaluatzeko, hiru neurketa egin ditugu Legearen indarraldiko lehen bost urteotan:

- Lehen neurketa: 2005eko bigarren hiruhilekoa (Legea onartu zen garaia).
- Bigarren neurketa: 2008ko bigarren hiruhilekoa.
- Hirugarren neurketa: 2010eko bigarren hiruhilekoa.

Txosten honetan, hiru neurketetan lortutako emaitzak bildu ditugu. Horri esker, bost urteotan Legearen aplikazioan izandako aldaketak ikus daitezke, eta 2010. urtean zein puntutan dagoen jakin dezakegu. Izan ere, lehen xedapen gehigarriaren arabera, 2010ean, Erakunde arteko Batzordeak Eusko Legebiltzarrari txostena bidali behar dio, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Legearen betetze, garatze eta aplikatze mailaren berri emateko; alegia, Legearen inplementazio-maila zein izan den adierazteko.

Hainbat teknikaren bidez bildutako datu gehienak estatistikak erabiliz azter daitezke, eta hori dela eta, SPSS programaren datu-baseetara irauli dira. Ebaluazio honen helburuak egindako azterketak deskribatzaileak izatea justifikatzen du (maiztasunak, ehunekoak eta batez bestekoak).

3

EBALUAZIOAREN EMAITZAK

**I. TITULUKO II. KAPITULUAN
ETA III. KAPITULUAN
LORTUTAKO EMAITZAK:
EUSKAL ADMINISTRAZIO
PUBLIKOEN ARTEKO
KOORDINAZIOA ETA
ERAKUNDE-ANTOLAKETA**

3.1

Legearen I. tituluko II. eta III. kapituluetan agertzen diren ondorengo alderdiei lotutako emaitzak bildu ditugu:

- Berdintasunerako erakundeak (berdintasun erakunde, organo edo unitate administratiboak) eta finantzazioa (esleitutako aurrekontua).
- Koordinaziorako organoak (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea).

**BERDINTASUNERAKO
ERAKUNDEAK
(BERDINTASUNERAKO
ENTITATE, ORGANO EDO
ADMINISTRAZIO-UNITATEAK)**

3.1.1

Atal honetan, ebaluazioa egin dugun garaian EAEko hiru lurraldeetako udaletan, foru aldundietan eta Eusko Jaurlaritzako sailetan presente dauden berdintasunerako erakundeei buruzko (berdintasunerako erakunde, organo edo unitate administratiboak) informazioa bildu dugu.

Alderdi horri dagozkion Legeko artikuluen betetze-maila ezagutzeko, ondoko erakundeak aztertu ditugu: 2010eko irailean berdintasunaren plana onartuta zuten udalak eta mankomunitateak, 70 udal (4) eta zazpi mankomunitate (35 udal) (5), EAEko hiru lurralde historiakoetako foru aldundiak eta Eusko Jaurlaritzako sail guztiak.

Toki Administrazioaren kasuan, 51 udalek eta 6 mankomunitatek parte hartu dute (31 udalerririk osatutakoak) (6): Abadiño; Abanto-Zierbena; Dulantzi; Amurrio; Aretxabaleta; Arrasate; Arrigorriaga; Astigarraga; Azkoitia; Azpeitia; Balmaseda; Basauri; Bergara; Berriz;

(4) **Araba** (Dulantzi; Amurrio; Artziniega; Aiara; Burgelu; Audio; Okondo; Gasteiz); **Bizkaia** (Abadiño; Abanto-Zierbena; Amorebieta-Etxano; Areatza; Arrigorriaga; Artea; Balmaseda; Barakaldo; Basauri; Bedia; Bermeo; Berriz; Bilbo; Dima; Durango; Elorrio; Erandio; Ermua; Galdakao; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Gueñes; Leioa; Lekeitio; Mungia; Muskiz; Ondarroa; Orozko; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Sestao; Trapaga; Ugao-Miraballes; Urduña; Zaldibar; Zalla; Zierbena); **Gipuzkoa** (Andoain; Anoeta; Aretxabaleta; Arrasate; Astigarraga; Azkoitia; Azpeitia; Bergara; Donostia; Eibar; Errenteria; Hernani; Hondarribia; Irun; Itsasondo; Ordizia; Soraluze; Tolosa; Zarautz; Zegama; Zumaia; Zumarraga).

(5) **Enkarterri Mankomunitatea** (Artzentales; Karrantza; Galdames; Lanestosa; Sopuerta eta Turtzioz); **Busturialdeko Mankomunitatea** (Arratzu; Kortezubi; Mendata; eta Muxika) **Uribe-Kostako Mankomunitatea** (Barrika; Berango; Gorriz; Lemoiz; Plentzia; Sopela eta Urduliz); **Bideberri eskualdea** (Antzuola, Elgeta eta Leintz-Gatzaga); **Debabarreneko Mankomunitatea** (Mallabia, Elgoibar, Mendaro, Deba, Mutriku); **Txorrierriko Mankomunitatea** (Derio; Larrabetzu; Lezama; Leioa; Sondika; eta Zamudio); **Uggasa Mankomunitatea** (Ezkio-Itsaso; Legazpi; Urretxu; Zumarraga).

(6) Kasu gehienetan, ez dakigu gainerako udalek zergatik ez duten parte hartu.

Bilbo; Donostia; Durango; Eibar; Burgelu; Ermua; Galdakao; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Gueñes; Hondarribia; Hernani; Irun; Itsasondo; Laudio; Leioa; Lekeitio; Mungia; Ondarroa; Ordizia; Urduña; Orozko; Ortuella; Portugalete; Santurtzi; Sestao; Soraluze; Tolosa; Ugao-Miraballes; Usurbil; Gasteiz; Zaldibar; Zarautz; Zalla; Zierbena; Zumaia; Bideberri eskualdea; Debabarreneko Mankomunitatea; Enkarterri Mankomunitatea; Urola Garaiko Mankomunitatea; Txorierriko Mankomunitatea; eta, Uribe Kostako Mankomunitatea.

TOKI ADMINISTRAZIOAREN EGOERA

II. kapituluko 1. ataleko 10. artikulua: «Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeko dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera eremuan».

Ebaluazio honetan parte hartu duten 51 udal eta 6 mankomunitateetatik, udal batek (Lekeitiok) eta mankomunitate batek (Debabarrenak) berdintasun unitaterik ez dutela jakinarazi dute. Bestalde, Hondarribiko udalak ez dio galdera horri erantzun.

Berdintasunerako administrazio unitatea duten 49 udal eta 5 mankomunitateetatik, 30ek (% 55,5) unitate hori gai horretan bakarrik aritzen dela adierazi dute. Udal hauek, hain zuzen: Abadiño; Dulantzi; Amurrio; Aretxabaleta; Arrasate; Arrigorriaga; Azpeitia; Balmaseda; Berriz; Bilbo; Donostia; Durango; Burgelu; Ermua; Gernika-Lumo; Getxo; Gordexola; Gueñes; Laudio; Orozko; Portugalete; Soraluze; Tolosa; Usurbil; Gasteiz; Zarautz; Zierbena; Urola Garaiko Mankomunitatea; Txorierriko Mankomunitatea; eta, Uribe Kostako Mankomunitateak.

2005. urtean, 18 udalek zuten emakumeen eta gizonen berdintasunarekin bakarrik lotutako jarduerak egiten zituen unitate bat; 2010. urtean, berriz, 30 udalek zuten. Beraz, udal kopurua % 65 inguru handitu da.

Administrazio-unitate horien izenari dagokionez, berdintasunaren arloko funtzioak bakarrik dituztenak eta horiek bakarrik ez dituztenak zenbatzen baditugu, gehienei Berdintasun Arlo edo Zerbitzu esaten zaie (k=30; % 55,5); 2005. urtean gauza bera gertatzen zen.

FUNTZIO ESKLUSIBOAK DITUZTEN UNITATEEN (K=30) IZENDAPENA

MAIZTASUNAK

PORTZENTAJEAK

Berdintasun Arloa	13	43,3
Berdintasun Zerbitzua	6	20,0
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Eskualde Arloa	2	6,7
Emakumearen Arloa	1	3,3
Emakumearen eta Berdintasunaren Arloa	1	3,3
Behargintza Txorierri	1	3,3
Emakumearen Batzordea	1	3,3
Berdintasun Departamentua	1	3,3
Aukera Berdintasuna	1	3,3
Berdintasuneko Bulegoa	1	3,3
Berdintasuna Sustatzeko Sekzioa	1	3,3
Berdintasunerako Udal Zerbitzua	1	3,3

FUNTZIO ESKLUSIBORIK EZ DAUKATEN UNITATE ADMINISTRATIBOEN (K=24) IZENDAPENA	MAIZTASUNAK	PORTZENTAJEAK
Berdintasun Arloa	8	33,3
Berdintasun Zerbitzua	3	12,5
Berdintasun eta Garapenerako Lankidetza Arloa	2	8,3
Aukera Berdintasunerako Arloa	1	4,2
Berdintasunaren eta Generoari lotutako politiken Arloa	1	4,2
Genero Berdintasuna	1	4,2
Emakumearen Ordezkaritza	1	4,2
Emakumearen Zerbitzua	1	4,2
Berdintasuna, Lankidetza eta Immigrazioa	1	4,2
Emakumearen, Enpleguaren eta Tokiko Garapeneraren Arloa	1	4,2
Gizarte Zerbitzuak, Osasuna eta Berdintasuna	1	4,2
Gizarte ongizate, Lankidetza, Osasun eta Emakume Arloa	1	4,2
Gizarte Zerbitzuen Departamentua	1	4,2
Komunitatean Esku hartzeko Zerbitzua	1	4,2

Administrazio-unitateak biltzen dituen departamentuari dagokionez, datuen arabera, berdintasun arloko funtzio eskusiboak dituzten nahiz ez dituzten unitate gehienak Gizarte Ekintza/ Gizarte Ongizate/Gizarte Zerbitzu departamentuan daude (% 30 eta % 50). 2005. urtean, % 11 eta % 42,8 izan ziren, hurrenez hurren.

FUNTZIO ESKLUSIBOAK DITUZTEN UNITATE ADMINISTRATIBOEN (K=30) ARDURA DAUKATEN DEPARTAMENTUAK	MAIZTASUNAK	PORTZENTAJEAK
Gizarte Ekintza/Gizarte Ongizatea/Gizarte Zerbitzuak	9	30,0
Berdintasuna	5	16,7
Berdintasuna eta Emakumea	1	3,3
Gizarte Ongizate, Berdintasun eta Gizarte Politika	1	3,3
Hezkuntza eta Berdintasuna	1	3,3
Berdintasun, Osasuna eta Immigrazioa	1	3,3
Gizarte Ekintza, Lankidetza eta Berdintasuna	1	3,3
Berdintasun, Lankidetza eta Herritarrak	1	3,3
Berdintasuna eta Lankidetza	1	3,3
Hezkuntza, Emakumea eta Gazteria	1	3,3
Herritarrekiko Harremanak	1	3,3
Gizarte eta Toki Garapena	1	3,3
Soziokulturala	1	3,3
Alkatetza	1	3,3
Lehendakaritza-Idazkaritza	1	3,3
Lehendakaritza	1	3,3
Mankomunitateko Lehendakaritza	1	3,3
TLSbat*	1	3,3

FUNTZIO ESKLUSIBORIK EZ DAUKATEN UNITATE ADMINISTRATIBOEN ARDURA DAUKATEN DEPARTAMENTUAK (K=24)	MAIZTASUNAK	PORTZENTAJEAK
Gizarte Ongizatea/Gizarte Zerbitzuak	12	50,0
Alkatetza	4	16,7
Gizarte Ekintza eta Berdintasuna	1	4,2
Gizarte Ekintza eta Emakumea	1	4,2
Berdintasun, Ingurumen eta Hezkuntza	1	4,2
Emakumea, Enplegua eta Tokiko Garapena	1	4,2
Kultura, Berdintasun, Gazteria eta Kirolak.	1	4,2
Toki Garapena	1	4,2
Bideberriko Mankomunitatea	1	4,2
Idazkaritza	1	4,2

* Tolosako Udalak zeharka lan egiteko sortutako departamentu handia da. Berdintasun, Partaidetza, Kultura, Gazteria eta Jaiak departamentuek osatzen dute.

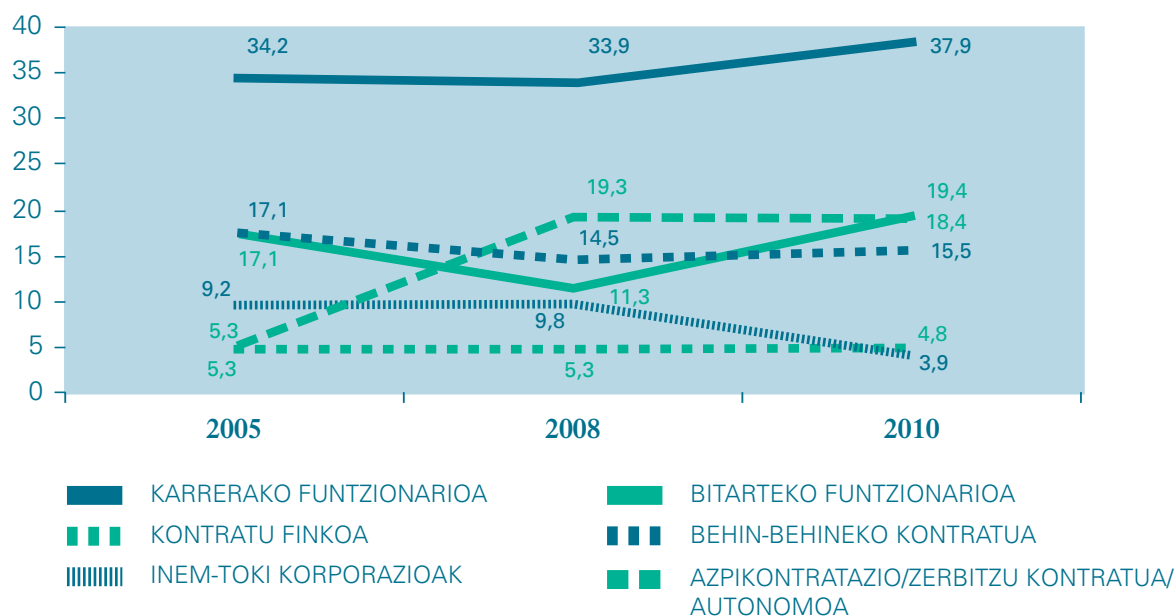
Unitate administratibo horien ezaugarri garrantzitsuetako bat da mota askotako izenak dauzkatela (arloa, saila, ordezkaritza, zerbitzua eta atala), nahiz eta, bostek izan ezik, beste guztiek berdintasun edo emakume kontzeptuak barnean hartzen dituzten, bakarrik edo beste kontzepturen batekin batera.

Guztira, 103 pertsona ari dira lanean 54 administrazio unitate horietan (% 95,1 emakumeak dira), eta horietatik 82 (% 79,6) berdintasun arloko teknikariak dira edo lanpostu horrekin bat datozen funtzioak egiten dituzte. Unitate horietan lan egiten duten gainerako pertsonak, 21 (% 20,4), administrari laguntzaileak edo antzekoak dira.

Hurrengo grafikoetan, berdintasun unitateetan lan egiten duten 103 pertsonen lan-egoera agertzen da. Gehienak emakumeak direnez, datuak sexuaren arabera ez bereiztea egokiagoa iruditzen zaigu. Hala ere, gizonen lan baldintzak aipatzen baditugu, mota horretako unitateetan ia gizonik ez izan arren, emakumeenak baino hobeak dira.

Kontratu-harremana

3.1. GRAFIKOA. Tokiko berdintasun unitateetako langileen kontratu harremana: 2005-2010eko bilakaera



Karrerako funtzionarioen, bitarteko funtzionarioen eta kontratu finkoa duen pertsonen ehunekoa batzen baditugu, 2005. eta 2010. urteen artean lan-egoera egonkorra duten pertsonen ehunekoa handitu dela ikusiko dugu (% 56,6 2005ean; % 50,5 2008an eta % 62,1 2010ean).

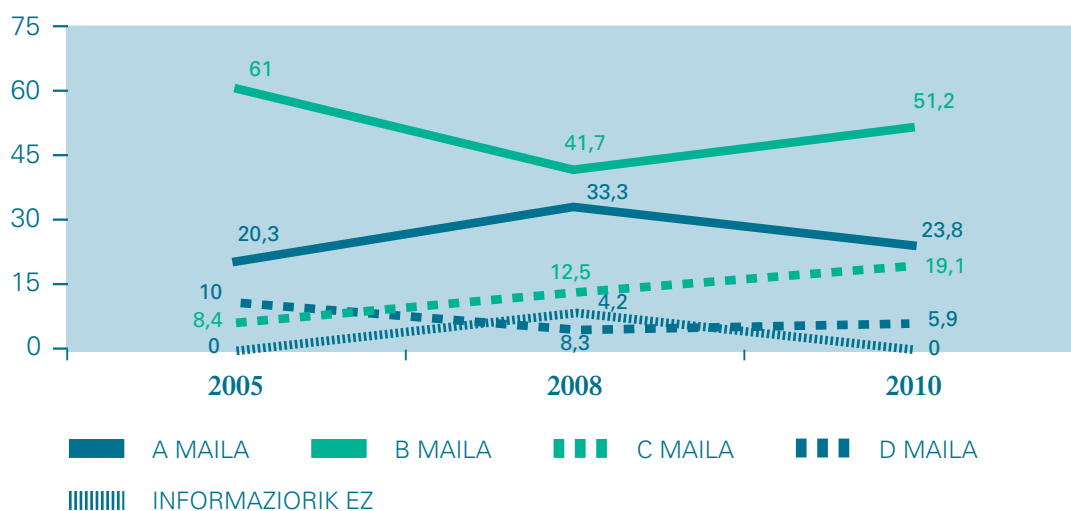
Azpikontrataturako aholkularitza-enpresek (langile autonomoak barne) kudeatzen dituzten berdintasun unitateen kopurua handitzea datu negatiboa da, langileek ez dutelako egonkortasunik, ez eta berdintasunerako politikak bultzatzeko egiturak berak ere. 2005. urtean, berdintasun unitateen % 5,3 mota horretakoak ziren, 2008an % 19,3 eta 2010ean % 18,4.

INEMen eta tokiko erakundeen arteko hitzarmenekin lotutako kontratuei dagokienez, jaitiera handia gertatu da: 2005eko % 9,25etik 2010eko % 3,9ra.

Administrazio-unitate hauetako teknikarien behin-behinekotasunari dagokionez, % 37,9 ingurukoa da (Administrazioak azpikontrataturako enpresa batek kontratatutako langileen ehunekoa barne hartzen bada), eta esan behar da Euskadiko sektore publikoaren behin-behinekotasuna baino handiagoa dela, oro har, kasu honetan %29,6koa baita (BAI, 2010eko lehen hiruhilekoa). Hala ere, lana garatzen den esparrua kontuan hartzen bada, Fernández Gutiérrezek emandako datuen arabera (2009) (7), osasun eta gizarte zerbitzuen sektorean behin-behinekotasuna (berdintasun unitate asko gizarte zerbitzuen, gizarte ekintzaren edo gizarte politikaren mende daude) Defentsa eta Administrazio Orokorren sektoreetan baino 10 puntu handiagoa da.

Lanpostuaren maila

3.2. GRAFIKOA. Administrazioarekin kontratu-harremana daukaten tokiko berdintasun unitateetako langileen lanpostu maila: 2005-2010eko bilakaera

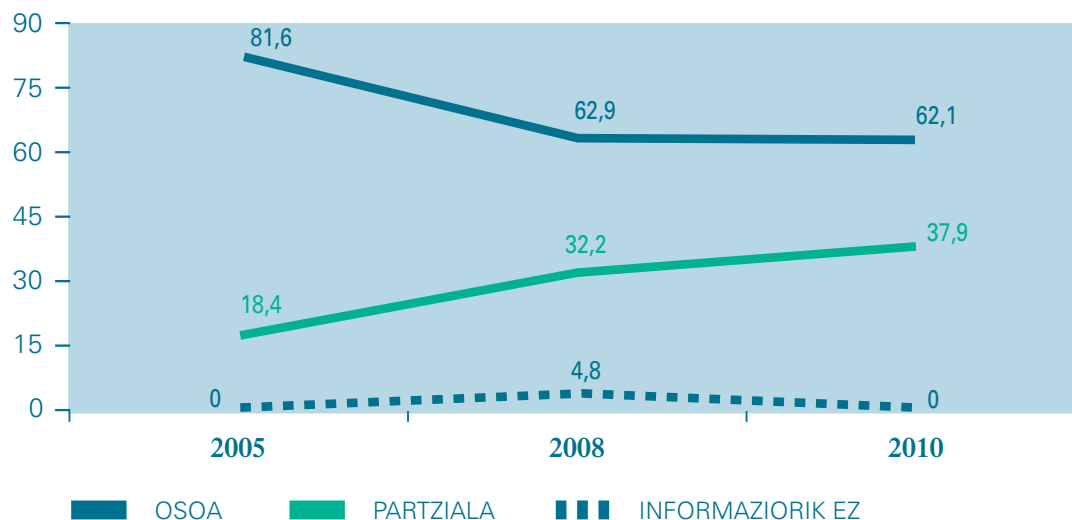


Grafikoaren arabera, 2010. urtean, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko egin-kizunak eta funtzioak egiten dituzten 10 emakumezko teknikaritatik 5 gutxi gorabehera A mailako administrazio-postua betetzen ari dira. Datuok 2008. urtekoak baino hobeak dira, baina 2005ekoak baino txarragoak (10 teknikaritatik 6k maila hori zuten).

(7) «Enplegu publikoa eta behin-behinekotasuna». Lan Ekonomiari buruzko VIII. Jardunaldiak (Zaragoza, 2009ko uztaila).

Lanaldi mota

3.3. GRAFIKOA. Tokiko berdintasun unitateetako langileen lanaldi mota: 2005-2010eko bilakaera



Lanaldi motari dagokionez, grafikoaren arabera, lanaldi partziala daukaten berdintasun unitateetako langileen ehunekoan igoera nabarmena gertatu da (% 100) 2005. urtearen aldean.

Sektoreko beste datu batzuekin alderatzen baditugu, lanaldi partziala daukaten berdintasun unitateetako langileen ehunekoa Euskadiko sektore publiko osokoa baino askoz ere handiagoa da; lehen kasuan, % 37,9koa eta, bigarrenean, % 6,16koa (INE, 2008ko bigarren hiruhilekoa).

Atal honekin bukatzeko, administrazio unitate hauetan lan egiten duten gizonezko langileen lan egoerari buruzko datuen arabera, gizon gutxi izan arren ($k=5$; % 4,85 2010ean), beren lan-baldintzak emakumeenak baino hobeak dira: guztiek lanpostu egonkorra dute (3 karrerako funtzionario dira; 1 bitarteko funtzionarioa eta 1ek kontratu finkoa du); 3k A mailako lanpostua dute; 1ek B mailakoa; eta, 1ek C mailakoa. Lanaldiari dagokionez, emakumezko langileen kasuan bezala, % 60k bakarrik du lanaldi osoa.

Emandako datu guztien arabera, berdintasun unitateetan lan egiten duten pertsonen kopuruan igoera gertatu den arren eta hori positiboa den arren, teknikarien lan-baldintzak ez dira oso onak. Horrez gain, arlo publikoan lan egiten duten beste sektore batzuetakoak baino txarragoak direla ematen du.

Berdintasun unitateetan lan egiten duten langileen prestakuntza eta esperientzia

Unitate hauetan lan egiten duten langileen berdintasun arloko prestakuntza maila nabarmen hobetu da. 2005ean % 36,8k ez zuen berdintasun arloan inolako formazio espezifikorik; 2009an, ordea, formaziorik ez zutenak % 6,6 baino ez ziren izan.

Gauza bera ikusten dugu berdintasunean esperientzia duten pertsonen artean: 2005. urtean % 69,2k ez zuen esperientzia berdintasunean; gaur egun, esperientziarik gabekoak % 8 baino ez dira.

Laburbilduz, gaur egun, berdintasun unitateek emakume eta gizonen berdintasunean pres-takuntza eta esperientzia handiagoa duten taldeak dituzte.

Berdintasun unitateen egitura (langile) gastuetarako esleitutako aurrekontua

Hurrengo laukian, 2008. eta 2010. urteetan egiturarako esleitutako aurrekontua jaso dugu. 2005. urteari dagokiona ez da agertzen, informazioa biltzean egiturarako eta jardueretara-ko aurrekontuak ez zirelako bereizi.

EGITURARAKO BERARIAZKO AURREKONTUA	2008	2010
0 euro		7 (% 12,95)
50.000 euro-ra arte	17 (% 53,1)	32 (% 59,3)
50.000 euro eta 100.000 euro artean	5 (% 15,6)	4 (% 7,4)
100.000 euro eta 200.000 euro artean	3 (% 9,4)	2 (% 3,7)
200.000 euro eta 300.000 euro artean		1 (% 1,85)
300.000 euro baino gehiago		1 (% 1,85)
Ez daukagu informaziorik	7 (% 21,9)	7 (% 12,95)
	32	54

Daturik deigarriena da 2010. urtean tokiko erakundeek % 12,95ek egiturarako berariazko aurrekonturik ez dutela izan. Hortaz, horri dagokionez, 2010. urteko egoera 2008. urtekoa baino txarragoa dela esan dezakegu.

FORU ADMINISTRAZIOAREN EGOERA

II. kapituluko 1. ataleko 10. artikulua: «Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeke dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituz-te, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardun-go duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera eremuan».

Foru Administrazioari dagokionez, hiru lurralde historikoetako aldundiek ondoko ezauga-riak dituzten administrazio-unitateak dauzkate:

— ARABAKO FORU ALDUNDIA

2007an (EAEko foru aldundietarako eta udaletarako hauteskundeek ondoren), Arabako Foru Aldundiko Gazteriaren eta Gizarte Sustapenaren Saileko Gizarte Sustapenaren Zuzendaritzaren barruan, Berdintasun, Lankidetzeta eta Immigrazio Zerbitzua sortu zen.

2009. urtean, EAJ eta Aralar alderdien arteko gobernu akordioa hautsita, zerbitzu hori Gizarte Politikarako eta Gizarte Zerbitzuetarako Departamentuaren esku geratu zen.

Berdintasun Zerbitzuak A mailako berdintasuneko 2 teknikari lanpostu ditu, eta, gaur egun, lanaldi osoz «funtzionario» moduan aritzen diren bi langilek betetzen dituzte. Biek aukera berdintasun eta/edo genero arloetan berriazko trebakuntza eta esperientzia daukate.

Berdintasun Zerbitzuak eta Lankidetzak eta Immigrazio Zerbitzuak zuzendaritza, zerbitzu zuzendaritza eta langile administratibo (2 lagun) berak dituzte.

— BIZKAIKO FORU ALDUNDIA

2008an, Ahalduen Nagusiaren Kabinetearen mende dagoen Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritza unitatea arduratu zen emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatzeaz. Zuzendaritza horren barruan, Genero Politiketarako Arloa dago eta arlo hori 2000. urteko otsailan sortu zuten (Lehendakaritza Saileko Erregelamendu Organikoa onartzen duen otsailaren 22ko 20/2000 Foru Dekretua).

Genero Politiketarako Arloak A mailako idazkaritza teknikoa du, B mailako berdintasuneko 2 teknikari eta 2 lagun Administrazioan (C mailakoak).

Arlo horretako langile guztiek genero berdintasunaren arloko trebakuntza jaso dute, lanpostua eskuratu ondoren.

— GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

2007an (EAEko foru aldundietarako eta udaletarako hauteskunderen ondoren), Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentuaren barruan, Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia sortu zuten. Beraz, zuzendaritza horrek hiru esku-hartze arlo horietan dauzka eskumenak.

Berdintasuneko Zuzendaritzak A mailako 1 zuzendari eta B mailako berdintasuneko 1 teknikari ditu. Zuzendariak aukera eta genero berdintasunean trebakuntza eta esperientzia handia du, eta, teknikariak, plaza horretan lanean ari den hiru urteetan trebatu da eta esperientzia hartu du.

Berdintasuneko foru unitateen egiturarako bideratutako aurrekontua

2005. urtean, Bizkaiko Foru Aldundiak bakarrik zuen berdintasun unitatea, eta, beraz, egiturarako bideratutako aurrekontua. Langileen gastuetarako zuen aurrekontuari dagokionez, ez zuen informaziorik eman. Gauza bera gertatu da 2008. eta 2010. urteetako datuekin. Beraz, lau honetan, Arabako eta Gipuzkoak foru aldundiek berdintasun unitateetako langileen gastuetarako 2008an eta 2010ean bideratu duten aurrekontua bakarrik jasotzen da.

BERDINTASUN UNITATEAK	LANGILE GASTUETARAKO AURREKONTUA (2008)	LANGILE GASTUETARAKO AURREKONTUA (2010)
Arabako Foru Aldundia	214.175,82 euro	201.652,00 euro
Gipuzkoako Foru Aldundia	55.900,00 euro	169.000,00 euro

Laukian, 2008tik 2010era Gipuzkoako Foru Aldundiak langileen gastuetaarako bideratutako aurrekontuan igoera arina gertatu dela ikus dezakegu. Bestalde, Arabako Foru Aldundian, jaitsiera arina gertatu da.

ADMINISTRAZIO OROKORRAREN EGOERA

Administrazio Orokorrean berdintasun unitate administratiboak sortzeari dagokionez, II. kapituluko II. ataleko 11. artikuluan haxe dago jasota:

«Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu beharko ditu, eta horren bidez, Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean administrazio-unitate bat egongo da, eginkizun hauek betetzeko: saileko zuzendaritza eta arloak eta horri atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak sustatzea, koordinatzea eta horiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean xedatutakoa betetzeko. Unitateok posizio organiko eta harreman funtzional egokia izan behar dute, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere».

Hirugarren xedapen gehigarriak, Eusko Jaurlaritzako egiturak egokitzeari buruzkoak, jaso duenez, Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urte bateko epean, zera egingo dute:

1.-«... beren sailen egitura organikoari buruzko dekretuak aldatzeko behar diren administrazio prozedurak hasiko dituzte, sail bakoitzean administrazio-unitate bat gutxienez izan dadin. Unitate horiek, hain zuzen, lege honetan eta Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean jasotzen diren neurriak sailean egikaritu daitezen sustatuko eta koordinatuko dute».

2.- «...lanpostu zerrendak aldatzeko behar diren administrazio prozedurak hasiko dituzte. Aldaketa horren xedea hau da: emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak bultzatu eta diseinatzea eta gai horri buruzko aholkularitza teknikoaren ematea eginkizuntzat duten plazak beteko dituen pertsonal teknikoaren eskarmentua edota gaikuntza berezia bermatzea, eta lanpostu horietarako sarbidea izateko jakintzaren inguruko berriazko eskakizunak ezartzea».

2010eko maiatzean, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek eta EHUK berdintasun unitatea dute. Taulan ikus daitekeenez, unitate horietako gehienak (k=8; % 66,7) 2009. urtean sortu ziren.

SORRERA URTEA	MAIZTASUNA	PORTZENTAJEA
2006	1	8,3
2007	1	8,3
2008	2	16,7
2009	8	66,7
GUZTIRA	12	100,0

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea aipatzen duen hirugarren xedapen gehigarriko 3. paragrafoan aurreikusita dagoenez, Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek hauxe egingo dute urte bateko epean:

3.- «...Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen lanpostu-zerrenda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte. Aldaketa horren xedea hau da: Emakundek lege honetan eratzikitzen zaizkion eginkizunak burutu ahal izatea, bai eta lanpostu zerrenda hori legearen aplikazioak eragiten dituen beharrezanez egokitzea ere».

Irailaren 25eko 160/2007 Dekretuaren bidez, Emakundeko lanpostuen zerrenda aldatu zen eta, gainera, lehen baino bederatzi lanpostu gehiago sortu ziren.

Emakunderi dagokionez, hamaikagarren xedapen gehigarrian, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen egiturari buruzko dekretu berri baten onarpena aurreikusi zen, egitura organikoari eta funtzionalari buruzko arauak hainbat testutan sakabanatzea saihesteko. Dekretu horrek irailaren 13ko 301/1988 Dekretua ordezkatu behar zuen.

2006ko urrian, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen egitura organikoa eta funtzionala finkatu zuen urriaren 31ko 214/2006 Dekretua onartu zuten.

Hirugarren xedapen gehigarriaren 4 paragrafoari dagokionez:

4.- «Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, hezkuntza ebaluatu, ikertu eta berriztatze arduraren organoen eta irakasleei laguntzeko zerbitzuen lanpostu zerrenda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte; horretarako, hezkidetzaren arloko gaikuntza behar duten plazetarako beharkizun bereziak txertatuko dira».

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak emandako informazioaren arabera, otsailaren 17ko 40/2009 Dekretuaren bidez (40. EHAA, 2009ko otsailaren 26koa) eskola inklusiboaren arduradun lanpostua sortu zuten (aniztasun eta genero arloa), Berritzegune Nagusiaren barruan (Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren Hezkuntza Berriztatze Zuzendaritzaren mendekoa). Pertsona horrek, besteak beste, hezkidetzaren eta genero indarkeriaren prebentzioaren arloko jarduerak garatu behar ditu. Jarduera horietan lanaldiaren herena emango du.

Gobernuaren sail berak emandako beste datu batzuen arabera, 2006-2007. eta 2007-2008. ekitaldietan pertsona bat liberatu zuten, ikasketa lizentzia bat emanda, eta Berritzegune Nagusian aritu zen, eskola inklusiboko gaur egungo arduradunarekin batera, hezkidetzarekin, genero indarkeriaren prebentzioarekin eta sexu aniztasuna errespetatzearekin zerikusia duten hainbat jarduera bultzatzen.

Administrazio Orokorreko berdintasun unitateen egiturarako bideratutako aurrekontua

Eusko Jaurlaritzako sailek (8) jakinarazi dute 631.174,86 euroko aurrekontua bideratu dutela berdintasun unitateetako langileen kostuetarako.

KOORDINAZIORAKO ORGANOAK

3.1.2

Legearen arabera, bi koordinazio organo sortu behar dira, bata erakundeen artekoa (administrazioko hiru mailak) eta, bestea, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egiten dituen ekintzak koordinatzeko (12. eta 13. artikulua).

ERAKUNDE ARTEKO KOORDINAZIOA

Legearen 12. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakundearen arteko batzorde bat sortzea aurreikusita dago. Zehazki, 1. atalean, hauxe dio: «*Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea sortu da; Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta foru- eta toki-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzea izango da organo horren eginkizuna. Emakunderen zuzendaria izango da batzordearen burua.*»

Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikiko zaio (2. atala). Haren osaera, eginkizunak, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezartzen direnak izango dira, eta Eusko Jaurlaritzak, foru aldundiek eta udalek ordezkari kopuru bera izango dute batzordeetan.

2007ko urtarrilean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea arautzeko urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretua onartu zuten.

2010eko urtarrilaren 14an, IX. Legealdiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea sortu zen (aurreko legealdiko azken bilera 2008ko uztailaren 23an egin zuten (9)). Batzorde horren osaeran, nobedade moduan, Eusko Jaurlaritzaren Herrizaingo Saileko Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza sartu zuten.

Erakunde arteko koordinazio egitura horrez gain, Toki Administrazioan beste egitura bat ere badago: Berdintasunaren aldeko eta Emakumeen kontrako Biolentziaren aurkako Euskadiko Udalen Sarea. Egitura hori, 2005eko otsailean sortu zen, Eudel eta

(8) Bi sailek ez dute informaziorik eman.

(9) Dekretu arautzailearen arabera, Batzordearen osoko bilkurak urtean ohiko bilkura bat egin behar du, gutxienez.

Emakunderen arteko hitzarmen bati esker (10), eta Euskal Autonomia Erkidegoko 49 udalerrik parte hartzen dute.

Halaber, lurralde koordinaziorako beste egitura batzuk ere badaude, hala nola Parekatuz, Bizkaiko Foru Aldundiak bultzatutakoa; Bizkaiko eta Gipuzkoako ahalduntze eskolak (mota horretako «programaren» bat abian jarri duten udalerrien arteko sare moduan aritzen dira); edo, berdintasuneko eskualde batzordeak edo foroak (esaterako, Urola Garaian edo Debabarrenean).

SAIL ARTEKO KOORDINAZIOA

Koordinazio organo horri dagokionez, 13.1 artikuluan zera jaso da: «...*Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan burutzen dituen jarduketak koordinatzeko organoa da; batzordea Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikiko zaio*».

Berdintasun Legearen hasierako ebaluazioaren txostenean jasota dagoen bezala, egitura hori 1993ko apirilean sortu zuten (apirilaren 6ko 97/1993 Dekretua), Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako Ekintza Positiboen I. Planaren gauzatzea koordinatzeko. Bestalde, Eusko Jaurlaritzako Kontseiluak, 1995eko abenduaren 29an, II. EEEPP onartzea erabaki zuen eta, horren bidez, organo horren funtzioak berretsi zituen, baita funtzioak betetzeko metodologia zehatza eta zorrotza ezarri ere.

Legeak 13.2 artikuluan jaso duenez, sail arteko batzorde horren funtzioak, osaketa, antolaketa eta funtzionamendu araubidea erregelamendu bidez zehaztu behar dira.

2006ko abenduan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea arautzeko abenduaren 26ko 261/2006 Dekretua onartu zuten.

2010eko urtarrilaren 26an IX. legealdiko Sail arteko Batzordea sortu zen (aurreko legealdiaren azken bilera 2009ko otsailaren 6an egin zuten (11)).

Foru eta toki administrazioei dagokienez, ebaluazio honetan parte hartu duten erakundeek bidalitako galdeketek emaitza hauek izan dituzte.

(10) www.eudel.net

(11) Dekretu arautzailearen arabera, Batzordearen osoko bilkurak urtean bi ohiko bilkura egin behar ditu, gutxienez.

Foru Administrazioa

2005. urtean, Bizkaiko Foru Aldundiak bakarrik zuen sail arteko koordinazio egitura, 2000. urtean sortutakoa hain zuzen; 2010. urtean, berriz, hiru foru aldundiek dute.

Toki Administrazioa

2005. urtean jasotako datuen arabera, orduan berdintasunerako plana eta berdintasun unitatea zituzten 39 udaletatik, 6k bakarrik zuten sail arteko egitura (sail edo zerbitzuen arteko koordinazioa); % 15,38k, beraz. 2010. urtean, ebaluazio honetan parte hartutako 50 udal eta 5 mankomunitateetatik % 27,27k (k=15) du mota horretako egitura.

Kapital sozialari buruzko azterlanaren emaitzen arabera, foru aldundiek eta hiriburuetakoa udalek aurrerapen handia egin dute legealdi honetan koordinazio egiturak, politikoak nahiz teknikoak, sortzeari dagokionez. Bilboren eta Gasteizen kasuetan izan ezik, gainerako erakundeetan legealdi honetan sortu dira batzorde politiko horiek. Oro har, berdintasun unitateek egitura horiek berdintasunari bultzada politikoa emateko oinarritzotzat jotzen dituzte, sentsibilizatzeko eta konpromiso politikoa sustatzeko guneak diren neurrian.

Sail arteko talde teknikoei dagokienez (zenbait administrazioetan departamentu edo arlo arteko batzorde esaten zaie), ibilbide luzeagoa duten egiturak dira gehienbat (legealdi honetan Gipuzkoako Foru Aldundiarena eta Donostiako Udalarena sortu dira, baina batzorde hori osatzen duten pertsonen lehendik ere zeharkakotasun esperientzietan parte hartu dute). Gizonezko eta emakumezko zerbitzuburuek edo horien baliokideek osatzen dute, bereziki foru aldundietan, eta/edo teknikariek. Departamentu edo arlo guztietako ordezkariak dituzte, salbuespenak salbuespen. Kasurik bereziena Gasteizko Udalarena da, lau batzorde baititu, bana ardatzeko, eta bakoitzak funtzionamendu berezia eta osaera espezifikoak dauzka. Oro har, gure ustez, egitura horiek aurrerapen handia egiten ari dira, osatzen dituzten pertsonen inplikazioari, sentsibilizazioari, ezagutza-mailari eta berdintasun arloko trebakuntzari dagokienez. Edonola ere, berdintasunaren arloan sortzen ari den kapital sozialaren nukleo sendoa osatzen dute. Hori horrela, positibotzat jotzen dugu foru aldundietako eta hiriburuetakoa udaletako sail edo arlo gehienak ordezkatzuta egotea, eta, oro har, parte hartzeko prest egotea.

Bestalde, foru aldundietan sail arteko berdintasun unitateak sortu dira, dekretu edo foru aginduen bidez. Sail bakoitzeko zerbitzuen ordezkariak osatzen dute. Unitate horiek lanean hasten ari dira. Aldundi gehienetan, sail guztiek ez dituzte unitateak sortu, eta haien buru diren edo haiek koordinatzen dituzten pertsonen –normalean, sail arteko talde teknikoetako kideek– oraindik osaera zabaldu eta funtzionamendua finkatu behar dela diote. Hala ere, berdintasuna transbertsalizatzeko eta kapital soziala sortzeko tresna garrantzitsuak dira. Ildo horretan, ekintzak ezartzeko eragozpen gutxiago daudela eta berdintasunerako lanean lankidetzan aritzeko interes handiagoa dagoela adierazi dute. Hala ere, hobekuntza hori duela gutxi hasi dira nabaritzen.

Gainerako udaletan, udal handiek eta arlo honetan dagoeneko esperientzia dutenek, batzorde politikoa edo teknikoa izan ohi dute. Ez da oso ohikoa bi batzordeak izatea.

Tamaina ertain eta txikiko udaletan, batzorde teknikoak sortzea konplexua da; izan ere, langile gutxi dituztenez, lanorduetan deialdiak egitea zaila da, herritarrei arreta eman behar zaielako. Gainera, teknikariek, askotan, lanaldi partzialeko kontratatua daukate, ordutegi eta egun desberdinekin eta, beraz, zaila da guztientzat egokiak diren egunak eta orduak aurkitzea. Batzorde politikoei dagokienez, askotan, zinegotzigoan aritzen diren pertsonen fun-

tzio politikoak udaletik kanpoko lanarekin bateratzen dituzte eta horrek ere batzordeak sortzea edo haiei eustea zailtzen du.

Udal handietan, zeharkako kudeaketaren aurkako jarrera izateak eta berdintasun unitateek neurri guztiak sortu eta horien erantzukizuna beren gain hartu behar dutela pentsatzeak zailtzen du batzorde teknikoak nahiz politikoak sortzea. Kasu horietan, kapital soziala saillek sortzen dute; zehazki, berdintasunaren alde lan egiteko jarrera irekiena duten pertsonak, alde biko harreman estrategien bidez. Kasu hauetan, kontrako jarrera horiei aurre egiteko giltza berdintasun eragileek irmo agertzea eta dagokion zinegotziak edo alkateak –emankorragoa izaten da– laguntza politikoa ematea da.

II. TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK: EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOTEREEN ETA ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN JARDUERAN GENERO- IKUSPEGIA TXERTATZEKO NEURRIAK

3.2

Euskal aginteen eta herri-administrazioen jardueran genero-ikuspegia kontuan hartzeko, Legeko II. tituluak ondoko alorrei buruzko neurri sorta bat arautu du:

- Plangintza (emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak).
- Estatistikak eta azterlanak.
- Langileen gaikuntza.
- Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak.

PLANGINTZA

3.2.1

Legearen 15. artikuluko 1., 2. eta 3. paragrafoak euskal administrazioari hiru mailetan berdintasunerako planak edo programak egitearekin eta onartzearekin lotuta daude.

ADMINISTRAZIO OROKORRA

1.- «Legegintzaldi bakoitzean, hura hasten denetik sei hilabeteko epean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira. Plan hori egiteko orduan, euskal herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak».

2006ko abenduan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana onartu zuten (Gobernu Batzordearen erabakia, 2006ko irailaren 26koa); 2010eko ekainaren 29an, Gobernu Kontseiluak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana onartu zuen.

2.- «Aurreko paragrafoan aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketa-programak egingo ditu».

Bildutako datuen arabera, Administrazio Orokorrean gobernu-sail guztiek dokumentu programatikoak egin dituzte, urtero.

FORU ADMINISTRAZIOA ETA TOKI ADMINISTRAZIOA

3.-«Foru aldundiek eta udalek berdintasunerako planak eta programak onetsiko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren jarraibide eta gidalerroekin bat; halaber, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide materialekin eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako ente publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak benetan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute. Udalek banaka zein kide diren edo ondore horietarako osa ditzaketen mankomunitateen bidez egin ditzakete jarduketa horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzaren laguntza teknikoa eta dagokion foru aldundiaren laguntza ekonomikoa izango dituzte, batez ere ahalmen ekonomiko eta kudeaketa-ahalmen txikia dutenek.»

Aurkezten den informazioa galdesorta baten bidez jaso da. 2010eko irailean berdintasun-plan bat onartuta zuten EAEko udalei eta hiru foru aldundiei egin zitzaien galdesorta.

Foru Administrazioaren kasuan, hirurek Berdintasunerako Plana dute: Arabak Berdintasunerako III. Plana onartu du 2010. urtean; Bizkaia 2009ko urrian onartu zuen III. Plana; eta, Gipuzkoak 2008ko abenduan II. Plana onartu zuen.

Emakumeen aurkako biolentziaren inguruan, Bizkaiko Foru Aldundiak Genero Biolentziaren Bizkaiko Behatokia du. Martxoaren 18ko 53/2003 Foru Dekretuaren bitartez sortu zen eta, ondoren, azaroaren 9ko 188/2004 Foru Dekretuaren bidez aldatu. Garai hartan, 2004-2008 aldirako lan-plana egin zuen eta, horren barruan, funtzionamenduaren jarraipena eta ebaluazioa egitea aurreikusi zuen.

Berdintasunerako Legearen bost urteko indarraldi honetan, hiru foru aldundietako emakumeen eta gizonen berdintasun unitateek ondoko aurrekontua izan dute:

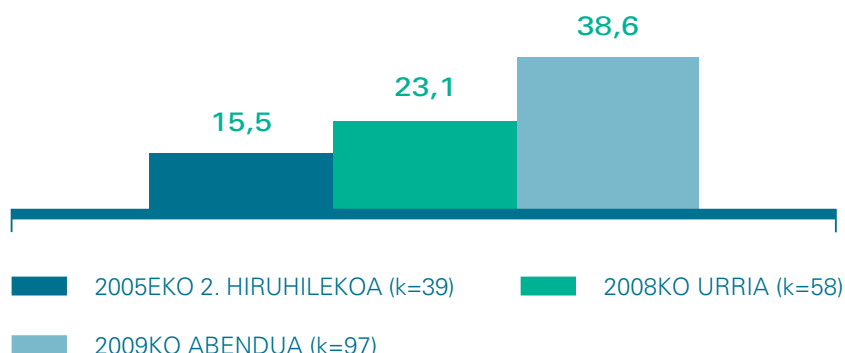
FORU ALDUNDIA	JARDUERETARAKO AURREKONTUA (2005)	JARDUERETARAKO AURREKONTUA (2008)	JARDUERETARAKO AURREKONTUA (2010)
ARABA	0 euro	722.646,24 euro	584.500 euro
BIZKAIA	1.412.000 euro	1.600.000,00 euro	1.412.000 euro
GIPUZKOA	0 euro	640.000,00 euro	533.000 euro
GUZTIRA	1.412.000 euro	2.962.646,24 euro	2.529.500 euro

Datuen arabera, 2005. eta 2008. urteen artean, Arabako eta Gipuzkoako foru aldundietan funtsezko jauzi kuantitatibo eta kualitatiboa gertatu zen, berdintasun jardueretarako bera-riazko aurrekontua izatera pasatu baitziren. Horren arrazoia berdintasunerako administrazio unitateak sortu zituztela izan zen.

2008tik 2010era, gaur egungo krisi ekonomikoa eta administrazio publikoek horren ondo-rioz hartutako neurriak direla-eta, hiru foru aldundietako unitateek aurrekontu murrizketa izan zuten.

Toki Administrazioari dagokionez, bildutako eta egiaztatutako datuen arabera, Berdintasunerako Legearen bost urteko indarraldian, berdintasunerako plana onartuta duten tokiko erakundeek (udalak eta mankomunitateak) kopurua nabarmen handitu da.

3.4. GRAFIKOA. Berdintasun planen bat onartu duten toki erakundeek ehunekoaren bilakera (2005-2009)



2009ko abenduan udalerrian berdintasun plana zuten euskal herritarren kopuruari dagokio-nez, datuen arabera, % 87,8koa zen. Bizkaiak ehunekorik handiena du (% 93,06) eta Gipuzkoak txikiena (% 79,6).

Bukatzeko, Legea indarrean izan den lehen etapa honetan ehunekoak hiru lurraldeetan handitu direla adierazi behar da. Igoerarik txikiena Araban izan da (% 4,6koa gutxi gorabe-hera) eta handiena Gipuzkoan (% 19,9koa) Bizkaian % 11,9 handitu da.

Nabarmentzekoa da Legeak berdintasunaren arloan ezarritako eskumenei jarraiki, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak (5.k art.) eta hiru foru aldundiek (6.h art.), Berdintasunerako Legearen bost urteko indarraldi honetan, Toki Administrazioan berdinta-

sun diagnostikoak eta planak egitea sustatzeko partidak (diru-laguntzen bidez) bideratu dituztela.

Jarduerak egitera (berdintasunerako tokiko planak ezartzea) bideratutako aurrekontuari dagokionez, lauki honetan, 2008. eta 2010. urteetako datuak jaso ditugu. 2005. urteari buruzko informaziorik ez daukagu, informazioa biltzean egiturarako eta jardueretarako aurrekontuak ez zituztelako bereizi.

EKINTZAK EGITEKO BERARIAZKO AURREKONTUA	2008	2010
0 euro		
50.000 euro-ra arte	11 (% 33,3)	26 (% 47,3)
50.000 euro eta 100.000 euro artean	10 (% 30,3)	14 (% 25,4)
100.000 euro eta 200.000 euro artean	5 (% 15,2)	7 (% 12,7)
200.000 euro eta 300.000 euro artean	3 (% 9,1)	1 (% 1,8)
300.000 euro baino gehiago	2 (% 6,1)	2 (% 3,6)
Ez daukagu informaziorik	2 (% 6,1)	5 (% 9,1)
	33	55

Datuen arabera, 2008. eta 2010. urteetan udalerri gehienek (% 63,6k eta % 72,7k hurrenez hurren), gehienez, 100.000 euroko aurrekontua dute emakumeen eta gizonen berdintasunerako planetan jasotako jardueretarako.

ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK

3.2.2

Txostenaren zati honetan, Legean bildutako sei alderdi aztertu ditugu. Alderdi horiek Euskadiko botere publikoek egiten dituzten estatistikak eta azterlanak egokitzea dute helburu. Hala, Legeko xedapen guztiak betetzea eta botere publikoek eguneroko jardunean genero-ikuspegia modu eraginkorrean kontuan hartzea bermatu nahi da. Hauek dira alderdiak:

- Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeari estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketan.
- Estatistika eragiketetan aldagai berriak ezartzea eta txertatzea. Aldagai horiekin ahalbidetuko da balioetan, roletan, egoeretan, baldintzetan, asmoetan eta beharretan emakumeek eta gizonen dituzten aldeak ezagutzea, eta aztertuko den errealitatean duten interakzioa eta agergarritasuna ikustea.
- Esku-hartze arloetan diskriminazio anitza sortzen duten beste aldagai batzuk ezagutze-ko aukera ematen duten beharrezko adierazle eta mekanismoak diseinatzea eta ezartzea.
- Lagin zabalak egitea, aldagai guztiak sexuaren arabera erabili eta aztertzeko aukera egon dadin.
- Eskuragarri dauden datuak ustiatzea. Hala, esku-hartze arloetan emakumeen eta gizonen artean egoera, baldintza, asmo eta beharretan dauden aldeak zein diren ezagutu ahal izango da.

- Definizio estatistikoak berrikustea eta, behar denean, moldatzea, emakume guztien lana baloratu eta aintzat hartzeko eta emakume talde batzuk negatiboki estereotipatuak izan ez daitezen.

Estatistiketan eta azterlanetan aipatutako sei neurriak betetzen diren jakiteko, bi ekintza egin ditugu:

1. EUSTAT-Euskal Estatistika Erakundeari horri buruzko informazioa eskatu.
2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren 2005eko, 2007ko eta 2009ko ebaluazioari dagokion datu-basea aztertu, datuak sexuaren arabera bereizi dituzten hiru administrazio publikoetako beste erakunde publiko batzuen azterketen eta ikerketen berri emateko.

— EUSTATEK EMANDAKO INFORMAZIOA

2005. urte amaierako egoera

Normalean, sexuaren aldagaia pertsonen buruzko estatistiketan sartzen du, baita beste informazio unitate batzuei buruzko estatistiketan ere, pertsonen buruzko nolabaiteko informazioa biltzen badute.

2004an, egiturazko estatistiketan, datu-bankuan sexuagatik banandutako taulak % 61 izan ziren, eta aldagai horretarako beste ustiaketak eskaerapean eman ziren.

Emakumeen eta gizonen artean zer alde dauden hobeto jakiteko, EUSTATEk adierazi du hauek bereizi dituela:

- Egiturazko adierazleak.
- Enpleguaren kalitatearen adierazleak.
- Norbanakoen eta familien errenta estatistikak.

Bazterkeria anitzeko egoerak sortzen dituzten beste aldagai batzuen eragina ezagutzeko adierazle eta mekanismoak diseinatzeari eta erabiltzeari dagokionez, inkesta demografikoen zati handi batean, normalean, jatorria eta adina sartzen dituztela aipatu dute. 2004an, Biztanleria Aktiboaren Inkestan –jarduerarekin lotuta– eta Bizi-baldintzen Inkestan nazionalitatearen aldagaia sartu zuten.

Ezgaitasunari dagokionez, 2001eko Biztanleria eta Etxebizitza Erroldan aldagai hori sartu zutela adierazi dute.

Biztanleriaren Inkestako lagina zabaldu egin da, jarduerari dagokionez; hala, aldagai guztien kalkuluak hobetu egin dira, baita sexuari dagokiona ere.

2004an, EUSTATEk, Nekazaritza Sailarekin batera, emakume nekazariei buruzko ikerketa bat egin zuen, euskal emakume nekazariak zituzten beharrak, eskariak, eta gizarte gabeziak aztertzeko. Horrek, Euskal Estatistika Planean generoaren ikuspuntutik operazio berri bat martxan jartzea eta gauzatzea ekarri zuen.

Pertsonengan eragina duten eragiketa estatistikoei buruzko emaitzen azterketan, EUSTATEk, normalean, sexua barne hartzen du aztertzeko aldagai moduan. Denboraren Aurrekontuen Inkestako ordaindu gabeko lanari buruzko txostenak eta Etxeko Ekoizpenaren Kontu Sateliteen operazioa nabarmendu ziren.

Halaber, sexuaren aldagaia barne hartzen duten «neurrirako» eskaerei erantzuten dietela adierazi zuten; 2004an, guztira, 33 eskaera izan zituzten (kopuru osoaren % 9,8).

EUSTATEk, batetik emakumeen lana aitortzen eta baloratzen laguntzeko eta, bestetik, emakume kolektibo batzuen estereotipazio negatiboa ekiditeko, erabiltzen dituen definizio estatistikoak, Europar Batasuneko estatistika ofizialetan erabiltzen diren berberak dira. EUSTATEk gaineratu du definizio horiek 2004tik hona ez direla aldatu.

2008. urte amaierako egoera

Emakunde erakundearen laguntzaz, webgunean gizonen eta emakumeen berdintasunari buruzko atal berri bat sortu dutela adierazi dute (12).

Berrehun bat taulaz osatuta dago. Horietako asko berriak dira eta hamar gai-arlotan banatu ditu:

- Biztanleria eta demografia adierazleak.
- Lana (erreprodukzioa eta ekoizpena).
- Diru-sarrerak.
- Osasuna.
- Hezkuntza eta euskara.
- Kultura, gazteria eta kirola.
- Gizarte inklusioa.
- Gizarte-azturak.
- Justizia eta emakumeen aurkako indarkeria.
- Hauteskundeak.

2010. urte amaierako egoera

Jarduerarik nabarmenena bizitza pertsonala, familia eta lanarekin uztartzeari buruzko inkesta diseinatu eta aplikatu izana da. Inkesta horren datuak 2010eko azken lauhilabetekoan bildu dituzte. Familiaren etxean bizi diren 16 urteko eta hortik gorako langileak hartu dituzte kontuan; eremu geografikoa Euskal Autonomia Erkidego osoa izan da (laginketaren oinarria, 5.088 etxebizitza). Txostena 2011. urteko bigarren erdialderako eginda egotea espero dute.

(12) <http://www.eustat.es/estad/arbola.asp?idioma=c&tipo=10>.

**— EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO
IV. PLANAREN 2006., 2007., 2008. ETA
2009. URTEETAKO EBALUAZIOEI DAGOZKIEN
DATU-BASEEN BERRIKUSPENA: ESTATISTIKA,
INKESTA ETA DATU-BILKETETAN SEXU
ALDAGAIA SARTZEA**

Hiru administrazioetako erakunde publikoek emandako datuen berrikuspenaren arabera, 2006. eta 2009. urteen artean 522 azterlan egin dituzte, eta haietan sexuaren aldagaia sartzeari ondorengo arloetan emakumeen egoera zein den hobeto ezagutzen lagundu du: kultura, kirol, osasun, lan, lan erreproduktibo, garraioaren erabilera, indarkeria, gizarte bazterkeria eta abarretan.

Ondoren, sexuaren aldagaia kontuan hartu duten zenbait jardura aipatuko ditugu. Garrantzitsutzat jo ditzakegu, jarraitasunez egin dituztelako edo zenbait azterketa soziologiko egiteko nahitaezko erreferentzia diren datu-baseei edo estatistikei eragiten dietelako.

- Nekazaritza Errolda.
- Immigrazioaren Behatokia.
- IHOBEn aldetik, Gizarte Ekobarometroa eta Udal Ekobarometroa.
- Prospekzio Soziologikoen Kabineteak egindako azterlanak eta txostenak.
- EUSTATEk eragiketetan argitaratzen duen sexuaren aldagaia kontuan hartzen duten taulen kopurua handitzea: jardueraren araberrako biztanleria; informazioaren gizartearen inkesta; familia; bizi-baldintzei buruzko inkesta; osasuna; hezkuntza eta euskara; gizarte inklusioa; justizia eta emakumeen aurkako indarkeria; eta, hauteskundeak.
- Egailan-en Behatokiak erabilitako eragiketa propioetan eta besteenetan sexuaren arabera bereizitako datuen erabilgarritasuna bermatu da.
- 2008ko Hezkuntzako Ekobarometroa.
- Gazteen Euskal Behatokia.
- Droga-mendekotasunen Euskal Behatokia.
- Bilboko Behatoki Sozioekonomikoa (funtzio aniztasuna ere barne hartzen du).
- Merkataritzaren Behatokia (Ikusmer).
- Kultura Behatokia.
- Arabako Gizarte Behatokia.
- Polizia Ikastegian egiten diren estatistikak eta datu-bilketak.
- Bizkaiko Foru Ogasunak argitaratutako zerga inprimakiak.
- Pertsona fisikoen gaineko zergaren inprimakiak.
- Etxebideko eskabide-orriak.
- Pertsona fisikoen kudeaketa modulu guztietan eta lanbideen taulan.
- Euskotrenbideak-en Bezeroaren Arretarako Zerbitzuan egiten diren kexa eta erreklamazioen inprimakietan.

- Aldaketak Ikertu programaren informazioa biltzeko euskarri informatikoan.
- Eskabide-orrien aldaketa eta erabilerraztasunerako laguntzen agindua kudeatzeko aplikazio informatikoa.
- Eskabide-orrien aldaketa eta turismoaren kalitatea sustatzeko laguntzen agindua kudeatzeko aplikazio informatikoa.
- Elkarrekin jardueren txostenetan datuak sexuaren arabera bereizita jaso ahal izateko jarraibideak ezartzea (udal batean egin dute).
- «Kultura ohiturak eta praktikak» ikerketa.
- Etxebizitza beharrei eta eskaerari buruzko inkesta (2008).
- Osasun inkesta (osasun egoera, arrisku faktoreak, osasun zerbitzuen erabilera eta haiekiko poztasun maila).
- Mugikortasun azterketak.
- Garraioan antzemandako kalitateari buruzko azterketak.
- Garraio eskaerari buruzko azterketak.
- Egoera ekonomikoari buruzko txostena.
- Zenbait agiri, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak eta Egailan-ek egindako azterketak (Lanbideren programekiko eta zerbitzuekiko poztasun mailari buruzkoak barne).
- Prestakuntza eta berrikuntzari buruzko azterketak.
- Prestakuntza Zerbitzuak kudeatutako programak.
- Oinarrizko datuak sexuaren arabera biltzen hastea eta haien bilketa sistematikoa hobetzea, jarduera sektoreak eta kategoria profesionalak kontuan hartuz.
- EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen titulazio mailari eta haiek betetzen dituzten lanpostuei buruzko azterketa.
- Haur, Lehen eta Bigarren Hezkuntzako irakasleei buruzko azterketak.
- Euskadiko immigrazioari eta generoari buruzko inkesta (emakume etorkinek Euskadin dituzten baldintzak, egoera eta beharrak ezagutzea).
- Gizarte zerbitzuen erabiltzaileak (funtzio aniztasuna barne).

PRESTAKUNTZA

3.2.3

Euskal Administrazio Publikoko langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarrizko trebakuntza etengabea eta iraunkorra izatea sustatzeko, Legearen 17. artikuluan hiru neurri mota aurreikusi dira:

- Herri-administrazioetako langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan trebatzeko planak egitea eta gauzatzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeaz eta aholkularitza tekniko eskaintzeaz arduratzea dakarten plazak okupatzen dituen

pertsonal teknikoak esperientzia eta/edo gaitasun zehatza baduela bermatzea. Xede horrekin, herri-administrazioek ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte plaza horietara sartu ahal izateko.

- Enplegu publikora sarbidea izateko hautapen-prozesuen gaien artean, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartzea.

PRESTAKUNTZA-PLANAK EGITEA ETA GAUZATZEA

2008an, funtzio publikoko teknikariek, HAEEd eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak jarraipen batzorde bat osatu zuten, berdintasun arloko trebakuntza plan bat egiteko, EAEko Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako langileei zuzenduta. Plan hori egiteko prozesua dinamizatzeko, kanpoko aholkularitza-enpresa baten laguntza izan dute.

Lan prozesua lau fasetan banatu da:

- I. fasea: Eusko Jaurlaritzako trebakuntzaren arrakasta-faktoreak zehaztea eta aztertzea.
- II. fasea: Berdintasunerako trebakuntzaren arrakasta-faktoreak zehaztea eta aztertzea.
- III. fasea: Trebakuntza beharrei buruzko diagnostikoa eta trebakuntza planean emandako aurrerapausoak.
- IV. fasea: Eusko Jaurlaritzaren Berdintasunari buruzko Trebakuntza Plana diseinatzea.

Trebakuntza Planaren ezarpena bost fasetan banatu dute:

1. Plangintza (2008ko otsaila).
2. Trebakuntza Plana onartzea (2008ko martxoaren 12a).
3. Programazioa (martxoa-uztaila).
4. Trebakuntza Plana hedatzea (2008ko irailetik aurrera).
5. Ikastaroak ematea (2008ko urritik aurrera).

2008ko urritik 2009ko abendura arte, 988 trebakuntza ordu programatu zituzten eta ondoko trebakuntza moduluetan banatu zituzten:

- Berdintasuna, esparru politikoan (48 ordu).
- Berdintasuna, zerbitzuko eta arloko arduradunen artean, baita zerbitzu zuzendaritzetako teknikarien artean ere (40 ordu).
- Berdintasuna, berdintasun politikez arduratzen diren teknikarien artean (680 ordu).
- Administrazio Orokorreko langileei irekitako moduluak (220 ordu).

2010. urtean, HAEEd emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten 120 prestakuntza-ordu eskaini ditu, gutxi gorabehera. Hain zuzen, Gasteizen aurrez aurreko zazpi ikastaro egin dituzte, eta bat izan ezik gainerakoak gaztelaniaz izan dira. Gai hauek jorratu dituzte:

- Berdintasuna esparru politikoan.
- Errealitatearen diagnostikoa eta azterketa generoaren ikuspegitik.
- Sailen berdintasunerako planen kudeaketa.
- Generoaren eraginaren alde aurretiko ebaluazioa.
- Genero eta hizkuntzaren erabilera egokia.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak kudeatzeko Prestakuntza Programa.
- Berdintasuna, baliabideen zuzendaritzaren eta kudeaketaren esparruan.

Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako IV. Planaren urteko ebaluazioen bidez jaso diren Administrazioarentzako prestakuntza jarduerak (2006-2009)

2008ko martxora arte, Administrazio Orokorrek Berdintasunerako Legean aurreikusitako trebakuntza planik eduki ez zuen arren, administrazioek (tokikoak, foru aldundiak eta orokorrak) teknikariei zuzendutako berariazko ekintzak egiten jarraitu zuten.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren gauzatzeari buruz egindako urteko ebaluazioen bidez (2006-2007-2008-2009) bildutako datuen arabera, urtero, administrazio publikoan lan egiten duten 2.508 pertsonak, batez beste, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako prestakuntza jaso dute. Ondorengo laukian, hainbat arlotan lan egiten duten langileek jaso duten trebakuntzaren banaketaren hurbilpen bat ikus dezakegu.

Euskal administrazio publikoko langileen parte-hartzea 2006. eta 2009. urteen artean eskainitako berdintasunari eta generoari buruzko ikastaroetan: urteko batez besteko parte-hartzea, lan eremuaren eta sexuaren arabera

LANGILEEN LAN ARLOA	URTEKO BATEZ BESTEKO PARTE- HARTZEA	EMAKUMEEN PARTE- HARTZEAREN EHUNEKOA	GIZONEN PARTE- HARTZEAREN EHUNEKOA
Politikariak (euskal administrazioaren hiru mailak)	360	% 70,4	% 29,6
Teknikariak (euskal administrazioaren hiru mailak)	650	% 70,2	% 29,8
Kultura	67	% 92,6	% 7,4
Hezkuntza	85	% 56,0	% 44,0
Prestakuntza eta enplegua	465	% 61,1	% 38,9
Gizarte zerbitzuak	159	% 90,4	% 9,6
Osasuna	488	% 81,3	% 18,7
Hirigintza, garraioa eta ingurumena	234	% 70,2	% 29,8

Kapital sozialari buruzko azterketaren arabera, foru aldundiek prestakuntza dinamika biziagoak eta egituratuagoak garatu dituzte azken legealdian. Araban, koordinaziorako egitura guztiak biltzen zituzten prozesuak garatu dira. Gipuzkoan, prestakuntza sail arteko talde

teknikoaren lanari eusteko elementu garrantzitsu moduan erabili dute estrategikoki. Bizkaian, sail ateko talde teknikora mugatu da prestakuntza, baina esperientzia arrakastatsuak sail arteko unitateetara edota Foru Aldundiko gainerako eremuetara zabaldu dira.

Hiriburuetako udaletan eta udal handietan ere prestakuntza prozesuak egin dituzte, nahiz eta ez diren hain intentsiboak izan. Halaber, prestakuntza prozesuak garatzeko gaitasuna berdintasunaren arloan dagoeneko aritutako eta arlo horretan aritu gabeko udalak gehien bereizten dituzten faktoreetako bat dela ikusi da. Lehenengoen artean, prestakuntza sentsibilizatzeko eta informatzeko funtsezko elementu gisa eratu da, hau da, kapital soziala sortzeko eta ezagutza mailan eta prestakuntzaren espezifikotasunean aurre egiteko elementu gisa; sortutako kapital sozialaren gaitasunetan sakontzeko eta hobetzeko, alegia. Aldiz, arlo horretan aritu gabeko udalak txikiak dira normalean, eta zailtasunak izan ohi dituzte prestakuntza-prozesuak egiteko, baliabide ekonomikorik ez dutelako eta langileek ez dutelako mota honetako prestakuntza jaso nahi.

Hori horrela, tokiko berdintasuneko eragileek egiten duten eskaeretako bat goi-mailako erakundeek, hala nola Eusko Jaurlaritzak eta HAEEK, berdintasuneko prestakuntza homologatzea da, berdintasuneko prestakuntzak gaur egun ez duen balio objektiboa eskura dezan. Horrez gain, planei diru-laguntzak emateko, administrazioko langile kopuru jakin bat berdintasunari buruzko ikastaroetara joateko baldintza ezartzea iradoki dute. Babes politikoak huts egiten duenean edo nahikoa eraginkorra ez denean kontrako jarrerari aurre egiten laguntzen duten derrigorrezkotasun elementuak behar direla agerian uzten dute bi proposamenek.

ENPLEGU PUBLIKOA LORTZEKO HAUTAPEN-PROZESUAK

Buletin ofizialen azterketaren bidez (2010ko bigarren hiruhilekoak), Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari hiru mailetako erakunde publikoei buruzko informazioa bildu dugu (ikus eranskina). Azterketa hori sistematizatzeko, erregistro-fitxa bat egin genuen eta, fitxa horren bidez, ondoko datuak jaso genituen:

- Erakundea zein administrazio mailatan dagoen.
- Erakundearen izena.
- Esku-hartze alorra.
- Langileak aukeratzeko sistema.
- Eskaintzen duten administrazio publikoaren barruko lanpostua, taldearen, eskalaren, mailaren edo kategoriaren arabera.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta berdintasun hori administrazioaren jardueran ezartzearen inguruko ideiak bildu dituzten enplegu publikora sartzeko hautespen-prozesuetako gai-zerrenden analisiak.
- Lehiaketa-oposizio prozeduraren bidez arautzen diren enplegu publikora sartzeko hautespen-prozesuetan eskatzen eta baloratzen diren berdintasunaren inguruko merezimenduak.

2010eko bigarren hiruhilekoan, EAEn lan publikora sarbidea izateko 64 hautaketa prozesu egin zituzten, eta horiek guztiak hartu ditugu kontuan azterketa honetan. Ondoko taulan, berrikusitako hautapen-prozesuetako laginen datu deskriptibo batzuk azaltzen dira.

ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTAPEN PROZESU BERRIKUSIEN LAGINAREN DESKRIBAPENA
(K=84)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Orokorra: 7(% 10,9) Foru Administrazioa: 11 (% 17,2) Tokioa: 46 (% 71,9)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 7 (% 10,9) Araba: 4 (% 6,3) Bizkaia: 36 (% 56,3) Gipuzkoa: 17 (% 26,6)
ERABILITAKO HAUTAPEN SISTEMA	Oposizioa: 10 (% 15,6) Lehiaketa-oposizioa: 47 (% 73,4) Lehiaketa: 6 (% 9,4) Izendapen libre: 1 (% 1,6)
LANPOSTUAREN KONTRATU BIDEZKO HARREMANA	Karrerako funtzionarioak: 44 (% 68,8) Bitarteko funtzionarioak: 4 (% 6,3) Lan kontratu finkoa: 3 (% 4,7) Behin-behineko lan kontratua: 7 (% 10,9) Zehaztu gabe: 6 (% 9,4)
LANPOSTUAREN MAILA	A: 11 (% 17,2) B: 12 (% 18,8) C: 15 (% 23,4) D: 8 (% 12,5) E: 4 (% 6,3) Zehaztu gabe: 14 (% 21,9)

Gai-zerrendetan berdintasun-irizpideak sartzeari buruz 17.4 artikuluan jasotako neurriari dagokionez, 2005. eta 2008. urteekin alderatuz, hauek dira emaitzak:

EBALUATUTAKO ALDERDIAK	2005	2008	2010
Enplegu publikorako hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak jasotzen dira.	15 (%17,6)	51 (%60,7)	26 (%40,6)

Gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak dituzten hautaketa-prozesuen ehunekoa 20 puntu jaitsi dela ikus daiteke. Gai-zerrendetan eskatutako eduki-mota hiru gairi buruzkoak ziren:

- EAEko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea (k=20)
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun planak (k=6).
- Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa (k=3).
- Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko neurriari buruzko 1/2004 Lege Organikoa (k=1).
- Politika sozialetatik mainstreamingera (k=3).
- Genero-indarkeria (k=2).

- 48 gaiz osatutako berariazko gai-zerrenda osoa (k=1).
- Emakumeari eta familiari buruzko berariazko gai-zerrenda, 4 gaiz osatua (k=1).
- Sexua-generoa sistema eta gizarte antolaketan duen eragina (k=1).
- Genero-ikuspegia berdintasun politiketan txertatzea (k=9).

Hogeita sei hautespen prozesu horietatik 40tan (% 76,9) lehiaketa-oposizio bidezko hautespen-sistema erabili zuten eta seitan (% 23,1) oposizioa bakarrik. Gehienetan (k=25, % 96,1), eskainitako lanpostua funtzionario edo karrerako funtzionario mailakoa (k=39; % 92,3) eta bitarteko funtzionario mailakoa (k=1, % 3,8) zen.

26 lanpostu horien maila ondokoa zen: A taldeko 4; B taldeko 9; C-ko 5; D-ko 4; eta, E-ko 1. Hiru hautaketa prozesutan, lanpostuaren maila ez da zehaztu.

Hautaketa prozesu horietako gehienetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak jasotzen dira gai-zerrendetan, eta foru eta toki administrazioek sustatu dituzte (% 46,2 eta % 42,3, hurrenez hurren); nagusiki Bizkaiko lurraldean (k=17; % 65,4).

Lurralde historikoei dagokienez, 35 (% 68,6) Bizkaiko erakunde publikoek sustatu zituzten, 14 (% 27,5) Gipuzkoako erakundeek, eta 1 (% 2) Arabakoek.

Azkenik, nabarmentzekoa da Berdintasunerako Legearen 17. artikuluko 3. eta 4. atalei dagokienez, 2008an, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak, HAEE-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak Udaletan eta udalaz gaindiko lurralde erakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikariak kontratatzeke oinarrien orientazio eredua prestatu zutela.

Ereduak exijitu beharreko titulazioa eta betekizunak zehazten ditu, baita gauzatu beharreko funtzioak zein merituak balioztatzeko irizpideak ere. Ekintza horren barruan, lanpostu publikora sarbidea izateko hautespen prozesuen gai-zerrendak berrikusi zituzten eta proposamen bat egin zuten. Proposamen horretan, 20 gai-bloke agertzen dira eta, guztira, 80 gai (informazio gehiago eskuratzeko, www.emakunde.es webgunea kontsulta daiteke).

ADMINISTRAZIOAREN ARAUDIAN ETA JARDUERAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURBIAK

3.2.4

Atal honetan, Legeak administrazioaren araudian eta jardueran emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko aurreikusi dituen bost neurri aztertu ditugu.

Hain zuzen, 18., 19. eta 20. artikuluetan ondorengo bost neurriak daude bilduta:

- Generoaren arabera eragina aurretiaz ebaluatzeko arauak edo jarraibideak.
- Administrazioak zuzenean edo hirugarren pertsonen edo erakundeen bidez zeharka sortutako dokumentuetan eta euskarrietan hizkera ez-sexista erabiltzea.
- Kontratazio eta diru-laguntzak emateko balorazio-irizpideen artean, kontuan hartzea aurkeztutako eskaintzak edo diruz lagundutako jarduerak genero ikuspuntua barne hartu duen, baita onuradunek emakumeen eta gizonen berdintasunera zuzendutako jarduerak eta politiken inguruan duten esperientzia ere.

- Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautapen-prozesuen arauetan, administrazio publikoko emakumeen eta gizonen ordezkartzaren inguruko baldintzak ezartzea.
- Administrazioak diruz laguntzen edo sustatzen dituen sariak emateko edo funts kultural edota artistikoak eskuratzeko epaimahaien inguruko arauetan baldintza gisa jartzea gaitasun, ahalmen eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen arteko ordezkartza orekatua izatea.

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIOA EGITEKO ARAUAK EDO ILDOAK

Ondokoa dio 4/2005 Legearen 19. artikulua: Administrazio-arau edo -egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonen kolektibo gisa bizi duten egoeran izan leza-keen eragina. Horretarako, aztertu behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduketak ondoren positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzeko eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu oro-korrean.

Halaber, artikulua berean aipatzen da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak propo-satuko dituela generoaren arabera eragina aurretiaz ebaluatzeko pausoak zehazteko arauak edo jarraibideak eta zehaztuko duela zein arau edo egintza administratibo ez den ebaluatu behar. Proposamen horrek Eusko Jaurlaritzaren onarpena beharko du. Arau eta ildo horiek onartzeko azken-datari dagokionez, azken xedapenetako zortzigarrenak dio urte-beteren buruan gauzatu behar dela.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak emandako informazioaren arabera, 2007ko otsailaren 14ko Jaurlaritzaren Kontseiluak Jarraibideak onartu zituen, hots, “Genero eragi-naren alde aurretiko ebaluazioa gauzatzeko eta gizonen eta emakumeen arteko desber-dintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko jarraibideak” (ikus www.emakunde.es). Jarraibideak argitaratu zirenetik 2010eko abenduaren 31ra arte, Emakundek 328 txosten jaso ditu eta horien txostenak egin ditu (hainbat mailatako arau-proiektu eta administrazio-egintzen generoaren arabera eraginari buruzko txostenak):

URTEA	LEGE KOP.	DEKRETU KOP.	AGINDU KOP.	EBAZPEN KOP.	GUZTIRA
2007	6	25	23	1	44 (% 17,39)
2008	19	46	51	2	118 (% 46,6)
2009	3	49	35	4	91 (% 35,96)
2010	9	36	29	1	75 (22,86%)
GUZTIRA	37	156	138	8	328

2009. urtetik aurrea, gutxitu egin da Emakunderi bidalitako generoaren arabera eragina ebaluatzeko txosten kopurua, arau gutxiago egin delako, segur aski.

Bada ezagutzen ez dugun baina funtsezkoa den datu bat; alegia, administrazio orokorrak egindako administrazio arau eta egintzen artean, zenbatetan balioztatu duten aldez aurretik eragina. Jakin badakiguna da Emakunden ez dagoela jasota Legearen 20.8 artikuluan aurreikusitako salbuespena aplikatu izana («Ohiz kanpoko kasuetan soilik justifikatu ahal izango da 2, 4 eta 5. paragrafoetan xedatutakoa ez betetzea. Horretarako, gainera, txosten arrazoitua eta organo eskudunak onetsia aurkeztu beharko da»).

Emakundek Gobernuaren sailak gai horren inguruan egiten ari diren esfortzua positibotzat jo du, nolabaiteko espezializazio maila eskatzen duen neurri berritzailea baita. Halaber, neurri horren aplikazioa hobetzen lagun dezaketen bi gertaera nabarmendu ditu:

- Eusko Jaurlaritzako sailen barruan berdintasun politikak bultzatzeaz eta koordinatzeaz arduratzen diren administrazio unitateak, haien eginkizunetako bat gaiari buruzko aholkuak ematea baita.
- Gaian duten berriazko prestakuntza: administrazio orokorraren eta haren erakunde autonomoen 2008-2018 aldirako Berdintasunerako Prestakuntza Planaren barruan, 2009an 20 orduko ikastaro bat eman dute, eta 22 lagunek parte hartu dute.

Foru eta toki administrazioei dagokienez, «Euskal Foru eta Toki Administrazioan berdintasun politikek sortutako kapital soziala» azterlanerako egindako elkarriketen arabera, egoera ondokoa zen, generoaren araberrako eraginaren aldez aurretiko ebaluazioari dagokienez:

Berdintasuneko eragileek eta aldundietako eta udaletako berdintasunerako talde teknikoak osatzen dituzten pertsonen esan dutenez, generoaren araberrako eraginaren aldez aurretiko ebaluazioa berdintasun politikak zeharkakotzea lortzeko potentzial handiko tresna da, batetik, emakumeen eta gizonen egoera diferentzialari buruzko informazioa bilatzea eskatzen duelako, eta bestetik, arauak eta legeak aplikatzeak emakumeengan eta gizonengan dituen ondorio eta eragin ezberdinak aztertu behar direlako. Aldundiek eta udalek garatu dituzten esperientzia pilotuek erakusten dute egoera orokorraren, sortzen dituen gizarte arazoen eta itxuraz kaltegarriak ez diren jardueren desberdintasunak handitzeko edo betikotzeko duten ahalmenaren ikaskuntza prozesua dela.

Orain arte, Gipuzkoako Foru Aldundia eta Bilboko Udalak izan dira gai horren gainean sakonkien lan egin duten instituzioak. Gipuzkoako Foru Aldundiak txostenak egiteko gida bat osatu du. Emakundek egindakoan oinarrituta dago, baina laburragoa da eta aldundiaren errealitatera egokituta dago. Jarduera hori berdintasuneko talde teknikoak osatzen dituzten pertsonentzat egindako prestakuntza prozesu batekin osatu da. Halaber, gaia landu nahi duten sailei aholkuak eman zaizkie. Bestetik, Bilboko Udalak adierazleen gida sakon bat egin du, generoaren araberrako eraginaren aldez aurretiko ebaluazioa egiteko.

Arabako Foru Aldundian hausnarketa-prozesu bat hasi da, Emakunderekin elkarlanean ari-tuta lan hori egiteko modu onena analizatzeko, eta foru-arautegi batekin edo gehiagorekin proba pilotu bat egitea aurreikusten da.

Administrazio horien guztien iritziz, erronkarik handiena hauek finkatzea eta adostea da:

- Nork egin behar dituen mota honetako ebaluazioak erakunde bakoitzean.
- Zer ezaugarri edo baldintza minimo bete behar dituen.
- Nola lortu ebaluazio hauek egiteko nahikoa prestakuntza eta esperientzia duten langileak.
- Zer arau edo administrazio egintzak garatu behar dituen nahitaez generoaren araberrako eraginaren aldez aurretiko ebaluazioak.

- Nork egin behar dituen generoaren araberrako eraginaren alde aurretiko ebaluazioen egokitasun-mailari buruzko txostenak, eta nola hornitu hori egiteko behar beste baliabidez.

Bestetik, Bizkaiko Foru Aldundia eta hiriburuetakoko udalak oraindik ez dira gai hori lantzen hasi, une honetan eskuragarri dituzten baliabideek horri ekiteko aukerarik ematen ez dietelakoan baitaude.

Gainerako udaletan, berdintasunerako eragile gehienek ez dute planteatzen generoaren araberrako eraginaren alde aurretiko ebaluazioa egitea aurreikusten duen Legeko artikulua horri heltzea, kasu gutxi batzuetan izan ezik, gaia teorialik harago nola jorratu argituko dien praktikaren baten zain baitaude. Zenbait kasutan, ez dute artikulua eredu edukia ezagutu ere egiten, eta ez dira jabetzen udaletan eragina duela.

Gai honi heldu dioten edo heltzeko asmoa duten erakundeek proposatu dute dagoeneko esperientzia duten administrazioen artean baterako lan-prozesuak egitea, erkidegoko erakunde zuzendaritzapean, aurrera egiteko eta Berdintasunerako Legean inplikazio politikoa sustatzeko.

HIZKERA EZ-SEXISTAREN ERABILERA

Legearen 18.4 artikuluan biltzen den neurriaren xedea da administrazioak zuzenean edo zeharka sortzen dituen dokumentuetan eta euskarrietan hizkera sexistak ezabatzea. Hala, administrazioak emakumeen irudi partzialik ez sustatzea eta gizonen mendekotzat ez jotzea lortu nahi da:

«Euskal herri-aginteez ez dute hizkera sexistak erabiliko, ez zuzenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.»

Ebaluazio honetan, dokumentuak aztertzeko, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Hizkuntza, hitzak baino zeozer gehiago. Hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako proposamenak gidan (1998) jasotako irizpideak erabili ditugu.

Hizkuntzaren **erabilera ez-sexista** da, nagusiki ondokoak erabiltzen badira:

- Benetako generikoak.
- Bi genero gramatikal, kasu bakoitzari dagokion bezala: forma bikoitzak.
- Aditzen forma pertsonala eta izenordainak.
- Formularioetan, fitxetan, eskaera-orrietan eta abarretan, barra zeinuak.

Erabilera sexistak da, testuan ondokoa nagusitzen bada:

- Maskulino generikoa. Hala, gizonak aipatzen ditugu eta haiek dira narrazioaren protagonistak. Emakumeak, ordea, ez dira agertzen, baztertu egiten ditugu eta menpeko edota maila baxuko rola ematen diegu.

Erabilera desegokia ondoko baliabideak erabiltzean datza:

- Dokumentu orokorretan barrak erabiltzea (goian aipatutakoak alde batera utzita), testua irakurtzeko zailtasunak sortzen dituelako eta hizkuntzak badituelako baliabide egokiak adierazpen behar horietarako.
- A bildua erabiltzea, ez baita hizkuntza baliabidea eta ezin baita ahoskatu.

Hainbat motatako dokumentuak aztertu ditugu: EAEko eta hiru lurralde historikoetako bulletin ofizialetan jasotako deialdiak, lizitazioak, ebazpenak..., baita zenbait erakunde publikoren webguneetan agertzen diren dokumentuak ere.

Berrikusitako aldizkari ofizialak 2010eko apiril, maiatz eta ekaineko bigarren, laugarren eta bosgarren astekoak dira. Sortu den dokumentuen lagina Administrazio Publikoko hiru mai-letako egoeraren adierazgarriak dela ziurtatzeko behar bezain zabala eta askotarikoa da. Administrazio Orokorra (95 dokumentu), Foru Administrazioa (66 dokumentu) eta Toki Administrazioa (166 dokumentu) aztertu ditugu.

Erakunde publikoetako webguneei dagokienez, lehen esan dugun bezala, ustez herritarrengan inpaktu handia dutenak aukeratu genituen; hau da, herritarrengandik oso gertu dauden erakundeenak direnez, ustez, herritarrek gehien bisitatzen dituztenak. Erakunde hauenak dira:

- Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila.
- Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila.
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila.
- HAEE.
- Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Arartekoa.
- Arabako Foru Aldundia.
- Bizkaiko Foru Aldundia.
- Gipuzkoako Foru Aldundia.
- Bilboko Udala.
- Gasteizeko Udala.
- Donostiako Udala.

Aldizkari ofizialetan erabilitako hizkeraren azterketa

Guztira, aldizkari ofizialetan argitaratutako 327 dokumentu aztertu genituen.

**AZTERTUTAKO ALDIZKARI OFIZIALETAN ARGITARATUTAKO DOKUMENTUEN
LAGINAREN DESKRIPZIOA (K=327)**

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Orokorra: 95 (% 29,1) Foru Administrazioa: 66 (% 20,2) Tokikoa: 166 (% 50,8)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 95 (% 29,1) Araba: 45 (% 13,8) Bizkaia: 81 (% 24,8) Gipuzkoa: 106 (% 32,4)
AZTERTUTAKO DOKUMENTU MOTAK	Diru-laguntzak eta kontratazioak: 268 (% 82) Enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautapen-prozesuak: 51 (% 15,6) Epaimahaien arauketa: 8 (% 2,4)

Toki Administrazioarekin lotutako dokumentuak hainbat biztanle kopurutako toki erakunde-ek emandakoak ziren (13): 48 (% 29,09) txikik; 78 (% 47,27) ertainek; 12 (% 7,27) tartekok; eta, 27 (% 16,36) handik.

Hurrengo laukian agertzen diren datuen arabera, 2005. eta 2008. urteen artean aldaketa positibo eta nabarmena gertatu zen. 2010. urteko datuak 2008ko datuen oso antzekoak dira.

ALDIZKARI OFIZIALETAKO DOKUMENTUETAN ERABILITAKO HIZKERA	2005 (K=376)	2008 (K=295)	2010 (K=327)
ERABILERA EZ SEXISTA	11 (% 2,9)	203 (% 68,8)	217 (% 66,36)
ERABILERA SEXISTA	344 (% 91,5)	64 (% 21,7)	74 (% 22,63)
ERABILERA DESEGOKIA	21 (% 5,6)	28 (% 9,5)	36 (% 11,01)

Hizkera ez-sexista erabilia idatzita zeuden 217 dokumentuetatik 191 (% 81,8) diru-laguntza deialdiak eta kontratazioak ziren, 18 (% 13,8) enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautapen-prozesuak eta 8 (% 3,7) sarietarako epaimahaien erregulazioari zegozkion.

Administrazio mailari erreparatuz gero, dokumentu horietako 70 (% 32,25) Administrazio Orokorra egin zituen, 44 (% 20,3) Foru Administrazioak eta 103 (% 47,5) Toki Administrazioak. Ondorengo koadroan, aztertu genituen dokumentuetatik hizkera ez-sexistan idatzita zeudenen ehunekoa agertzen da, administrazio mailaren arabera:

(13) EUSTATen sailkapena: txikiak (10.000 biztanle baino gutxiago); ertainak (10.000-40.000 biztanlekoak); tartekoak (40.000-100.000 biztanlekoak); handiak (100.000 biztanle baino gehiago).

**AZTERTUTAKO ALDIZKARI
OFIZIALETAN ARGITARATUTAKO
DOKUMENTU KOPURUA (K=327)**

Administrazio Orokorra	95
Foru Administrazioa	66
Toki Administrazioa	166

**AZTERTUTAKO DOKUMENTUETATIK,
HIZKERA EZ SEXISTA ERABILITA
IDATZITAKOEN KOPURUA ETA
EHUNEKOA (K=217)**

Administrazio Orokorra	70 (% 73,7)
Foru Administrazioa	44 (% 66,7)
Toki Administrazioa	103 (% 62,05)

2010. urtean berrikusitako administrazio maila bakoitzaren dokumentuen artean, hizkera ez-sexista erabilia idatzitako ehunekoa 2008. urtekoaren oso antzekoa da.

Webguneetako hizkera ez-sexistaren erabilera

Aztertutako 12 webguneetako 85 testu berrikusi ditugu: % 42,2 (k=35) Administrazio Orokorreko erakundeei zegozkien; % 28,9 (k=24) Foru Administrazioako erakundeei eta % 30,6 (k=26) Toki Administrazioako erakundeei.

2010ean lortutako emaitzak 2005ean lortutakoak baino nabarmen positiboagoak dira, hala ere, 2008koak baino negatiboagoak dira, hizkeraren erabilera sexistan ia 20 puntuko igotzea gertatu delako aztertutako webguneetan jasotako testuetan.

**WEBGUNE OFIZIALETAKO TESTUETAN
ERABILITAKO HIZKERA**

	2005 (K=57)	2008 (K=104)	2010 (K=85)
ERABILERA EZ SEXISTA	10 (% 17,5)	72 (% 69,2)	56 (% 65,9)
ERABILERA SEXISTA	43 (% 75,4)	12 (% 11,6)	27 (% 31,8)
ERABILERA DESEGOKIA	4 (% 7)	20 (% 19,2)	2 (% 2,3)

Hizkera ez-sexista erabiltzen duten 56 testuetatik 24 (% 42,8) Administrazio Orokorren webguneetakoak dira; 15 (% 26,8) Foru Administrazioaren webguneetakoak eta 17 (% 30,4) Toki Administrazioaren webguneetakoak. Ondorengo koadroan, aztertu genituen testuetatik hizkera ez-sexistan idatzita zeudenen ehunekoa agertzen da, administrazio mailaren arabera.

**WEBGUNE OFIZIALETATIK AZTERTUTAKO
TESTU KOPURUA**

Administrazio Orokorra	35
Foru Administrazioa	24
Toki Administrazioa	26

**HIZKERA EZ SEXISTAN IDATZITAKO
TESTU KOPURUA ETA EHUNEKOA**

Administrazio Orokorra	24 (% 68,6)
Foru Administrazioa	15 (% 62,5)
Toki Administrazioa	17 (% 65,4)

2008. urtearen aldean, 25 puntu jaitsi da hizkera ez-sexista erabiltzen duten Administrazio Orokorraren webguneetako testuen ehunekoa. Bestalde, Foru Administrazioaren webguneen testuak hobetu dira, eta hiru euskal hiriburuetako udalen webguneek zertxobait okerrera egin dute.

«Euskal Foru eta Toki Administrazioan berdintasunerako politikek sortutako kapital soziala» azterketarako egindako elkarrizketek adierazten dutenez, hizkera ez-sexistaren gaia da erakundeek lehenbizi eta intentsitate handienarekin jorratzen duten alderdietako bat, batez ere, hiriburuetako udalek, foru aldundiek eta esperientzia duten udalek.

Legearen artikulua hori oso ezaguna dela diote, eta esparru politikoan nahiz teknikoan generoaren arloan lan egiten hastea lortzeko indar handia duela, ekintza oso zehatza eta ikusgarria delako. Hala ere, hainbat dokumentutan oraindik hizkera sexista erabiltzearen arrazoa ulertzen lagun dezaketen zenbait zailtasun ere aipatu dituzte:

- Nahiz eta prestakuntza jaso eta orientatzeko materialak eduki, pertsona askok forma desagokiak erabiltzen dituzte, edo gomendiorik agerikoenak aplikatzera mugatzen dira (esaterako, forma maskulinoen ordez forma generikoak edo forma bikoitzak erabiltzen dituzte), baina genero estereotipoak transmititzen dituzten irudien eta edukien gainean gogoetarik egin gabe.
- Sail askok Legearen artikulua hau aplikatzen dute, baina ez dute beste mota bateko inolako jarduerarik aplikatzeko asmorik, ez zehatzik, ez eta mainstreaming jarduerarik edo berdintasunerako neurri orokorrik ere. Hortaz, herritarren aurrean berdintasunarekiko sentsibilizatuta dauden itxura emateko erabiltzen dute.
- Zenbait udalek teknikariak kanpoko komunikazio guztiak edo haien zati handi bat berri-kusten dituelako aplikatzen dute neurri hori. Hau da, ez da aplikatzen sailen edo arloen ardura den zeharkako neurri gisa, eta, horren eraginez, esanahiaren eta gizartea aldatzeko tresna moduan duen ahalmenaren zati handi bat galtzen du.

DIRU-LAGUNTZAK ETA KONTRATAZIOAK

Legearen 20.2 artikuluan, Administrazioaren diru-laguntzetan eta kontratuetan berdintasuna sustatzeko eta desberdintasunak ezabatzeko neurriak jasotzen dira.

«Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren diru-laguntzak arautzen dituen araudian eta kontratuei buruzko legedian horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzaileen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da».

Orobat, kontratuen legediari eta hurrengo paragrafoan jasotakoari men eginez, kontratua gauzatzeko baldintzen artean esleipendunak izango duen betebeharrak bat jasoko da: prestazioa egiterakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea.

Artikulu horri dagokionez, Eusko Legebiltzarraren osoko bilkurak, 2007ko ekainaren 8ko saioan, kontratazio prozeduretan gizarte klausulak ezartzeko ez-legezko proposamena onartu zuen (Eusko Legebiltzarraren Aldizkari Ofiziala, 107. zk., 2007-06-15). Proposamen

horren bidez, Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio enplegu, gizarte gai eta kontratazio eta ogasun zerbitzu juridikoek osatutako batzorde tekniko batek kontratazio-prozeduran eta kontratua egikaritzean klausula sozialak barne hartzeko aukera azter dezala; halaber, beste politika publiko batzuekin batera ezar daitekeen azter dezala, hala nola ingurumen, laneko segurtasun eta osasun, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun, eta laneko kalitate eta baldintza politikekin.

Aipaturiko batzorde teknikoa osatutakoan, proposamena egin zuen. Proposamen horrek instrukzio edo zerbitzu agindu maila zuen, azaroaren 26ko Administrazio Publikoen Araubide Juridikoaren eta Prozedura Administrazio Komunaren 30/1992 Legearen 21.1 artikuluan aurreikusitakoari jarraiki.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari eta genero-ikuspegia kontuan hartzeari dagokienez, instrukzioko ondorengo epigrafeek eta atalek daukate eragina:

- III.2, Kontratuaren helburuaren definizioan generoaren ikuspegia txertatzea.
- V.2, Beste zehaztasun tekniko batzuk (3. eta 4. atalak).
- VI.4, Esperientzia, ezagupenak eta baliabide teknikoak (1. atala).
- VII.1, Gizarte arloko esleipen irizpideak (3. atala).
- IX.3, Gauzape baldintza bereziak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna.

Instrukzioa Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorreko, instituzionaleko eta Administrazio sektore publikoko gainerako erakundeetako kontratazio erakundeetara zuzenduta dago eta EHAAko 116. zenbakian argitaratu zuten, 2008-06-19an.

Guztira, 2010eko bigarren hiruhilekoaren aldizkari ofizialetan argitaratutako 476 diru-laguntza eta/edo kontratazio aztertuta dira. Zehazki, aipaturako instrukzioan jasotzen diren gizarte-klausulak barne har ditzaketen 450 diru-laguntza (% 94,5) eta 26 kontratazio (% 5,5).

Diru-laguntzak

Hurrengo koadroan, aztertutako diru-laguntza deialdien lagineko datu deskriptibo batzuk agertzen dira.

BERRIKUSITAKO DIRU-LAGUNTZEN DEIALDIETAKO LAGINAREN DESKRIPZIOA (K=450)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Orokorra: 92 (% 20,4) Foru Administrazioa: 100 (% 22,2) Tokikoa: 258 (57,3%)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 92 (% 20,4) Araba: 80 (% 17,8) Bizkaia: 136 (% 30,2) Gipuzkoa: 142 (% 31,6)
HAUTAPEN SISTEMA	Konkurrentzia lehiakorra: 265 (% 58,9) Lehiaketa publikoa: 35 (% 7,8) Besteren bat: 62 (% 13,8) Zehaztu gabe: 88 (% 19,6)
ESKU-HARTZE ESPARRUAK	Diru-laguntzen % 66,9 (k=301) ondoko esparruekin lotuta zeuden: - Kultura - Euskara - Kirola - Gizartegintza/Gizarte Zerbitzuak - Garapenerako lankidetzak - Hezkuntza - Enplegua/Ekonomia sustapena - Nekazaritza, abeltzaintza, arrantza

Toki Administrazioak sustatutako 258 diru-laguntzetatik, % 23,6 (k=61) udalerri txikiei ego-
kitu zaie; % 51,6 (k=133) tarteko udalerriei; % 13,2 (k=34) udalerri ertainei; eta, % 10,9
(k=28) udalerri handiei.

Jarraian, Legearen 20.2 artikuluan diru-laguntzen deialdiekin lotuta agertzen diren neurrien
gainean aurkitutako emaitzak bildu ditugu:

— Diru-laguntzetan genero- ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak sartzea

Emaitzen arabera, 2005etik 2010era, nabarmen igo da genero-ikuspegia txertatzeari buruz-
ko irizpideak dituzten diru-laguntzen deialdien ehunekoa. Gaur egun, berrikusitako deial-
dien ia erdiak betetzen du Legearen 20.2 artikuluan aurreikusitakoa.

GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEARI BURUZKO IRIZPIDEAK SARTZEA	2005 (K=495)	2008 (K=480)	2010 (K=450)
BAI	67 (% 13,5)	124 (% 25,8)	210 (% 46,7)
EZ	428 (% 86,5)	356 (% 74,2)	240 (% 53,3)

Gainera, genero-ikuspegia barnean hartzeko exijentzia-maila handitu egin da: 2005ean, berrikusitako diru-laguntzen % 17,9k nahitaezko irizpideak edota nahitaezkoak eta balioztagarriak barne hartzen zituzten; 2008an, kopurua % 34,7ra igo zen; eta, 2010ean, % 50,5ekoa izan da.

GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEARI BURUZKO IRIZPIDEAK SARTZEAREN ESKAKIZUN-MAILA	2005 (K=67)	2008 (K=124)	2010 (K=210)
NAHITAEZKO BALDINTZAK	8 (% 11,9)	33 (% 26,6)	82 (% 39,1)
BALORAZIO IRIZPIDEAK	55 (% 82,1)	78 (% 62,9)	92 (% 43,8)
NAHITAEZKO IRIZPIDEAK ETA BALORAZIO IRIZPIDEAK BARNE HARTZEN DITU	4 (% 6)	10 (% 8,1)	24 (% 11,4)
IRIZPIDE ERRETORIKOA	0	3 (% 2,4)	12 (% 5,7)

Genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak dituzten diru-laguntzak sustatu zituzten erakundeen administrazioaren mailari dagokionez, hauek dira emaitzak: % 21,4 (k=45) Administrazio Orokorrak bultzatu zituen; % 20,9 (k=44) Foru Administrazioak, eta % 57,6 (k=121) Tokiko Administrazioak..

Genero ikuspegia barnean hartu zuten 210 diru-laguntzen esku-hartze esparruak hauek ziren:

- Garapenerako Lankidetzak eta Giza Baliabideak (k=30).
- Kultura (k=23).
- Gazteria (k=19).
- Kirola (k=18).
- Lan eta ekonomi sustapena (k=18).
- Gizartegintza (k=17).
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna (k=13).
- Euskara (k=13).
- Nekazaritza eta arrantza (k=12).
- Hezkuntza (k=10).
- Ingurumena (k=7).
- Herritarren parte-hartzea (k=3).
- Osasuna (k=1).
- Immigrazioa (k=1).
- Zehaztugabea (k=25).

Garrantzitsutzat jotzen dugu aipatzea genero-ikuspegia kontuan hartzeko irizpideak jasotzen dituzten 210 deialdietatik 64tan (% 30,5) emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzen lagundu nahi dutela adierazi izana.

Azkenik, administrazioaren maila bakoitzari dagokionez, aztertu ditugun diru-laguntza deialdi guztietatik, hauek dira genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideren bat sartu dutenak:

AZTERTUTAKO DIRU-LAGUNTZA DEIALDI KOPURUA

Administrazio Orokorra	92
Foru Administrazioa	100
Toki Administrazioa	258

GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEARI BURUZKO IRIZPIDEAK DITUZTEN DIRU-LAGUNTZEN DEIALDIEN KOPURUA ETA EHUNEKOA

Administrazio Orokorra	45 (% 50)
Foru Administrazioa	44 (% 44)
Toki Administrazioa	121 (% 46,9)

2008arekin konparatuta, euskal administrazioaren hiru mailetan gorakada handia gertatu da genero-ikuspegia esleipen irizpide gisa integratzen duten diru-laguntzen deialdien ehunekoa: Administrazio Orokorrean, % 26,5 handitu da; Foru Administrazioan % 13,4; eta, Toki Administrazioan % 36,2.

— Diru-laguntzen onuradunek emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko politikak edo jarduerak egiten duten jardunbidea irizpide gisa sartzea

Guztira, 34 diru-laguntza deialdik jaso dute irizpide moduan (nahitaezkoa, baloratiboa edo erretorikoa) emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politikak edo jarduerak garatzearen inguruko jardunbidea. Ondoren agertzen den laukian, 2005., 2008. eta 2010. urteetan lortutako emaitzen arteko alderaketa ikus daiteke. Datuek hauxe adierazten dute: 1) Diru-laguntzen deialdi gehienek ez dute nahitaezko edo balorazio irizpidetzat hartzen emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politikak edo jarduerak garatzen izandako jardunbidea (% 92,5); eta 2) 2008. eta 2010. urteen artean, 4,8 puntu handitu da irizpide hori kontuan hartzen duten deialdien ehunekoa.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO POLITIKAK EDO JARDUERAK GARATZEKO JARDUNBIDEAREN ESKAKIZUN-MAILA

	2005 (K=495)	2008 (K=480)	2010 (K=450)
NAHITAEZKO BALDINTZA	0 (% 0)	5 (% 1,04)	16 (% 3,5)
BALORAZIO IRIZPIDEA	7 (% 1,4)	8 (% 1,7)	18 (% 4)

Nahitaezko eta/edo balorazio irizpide moduan agertzen diren lau irizpide mota ikusi ditugu:

- Zuzendaritza batzordearen edo beste partaidetza, ordezkaritza eta erabakitze organo batzuen osaera paritarioa (k=12).
- Esperientzia genero berdintasunari buruzko gaietan (k=15).
- Elkartearen helburuetako bat (estatutuak) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea izatea (k=12).
- Prestakuntza (k=5).

Diru-laguntza eskatzen duen erakundearen esperientziarekin zerikusia duten alderdiak nahitaezko edo balorazio irizpidetzat hartu dituzten 34 deialdi horiek esku-hartze arlo hone-
takoak ziren:

- Garapenerako lankidetzak (k=8).
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna (k=6).
- Kirola (k=5).
- Gizartegintza (k=4).
- Kultura (k=3).
- Lan eta ekonomi sustapena (k=3).
- Gazteria (k=2).
- Euskara (k=1).
- Zehaztugabea (k=2).

Administrazio mailari erreparatuz, emakumeen eta gizonen berdintasunera zuzendutako politiken edota jardueren garapenean pertsonen ibilbidea balorazio-irizpide gisa zuten azter-
tutako diru-laguntzen portzentajea ondokoa da:

AZTERTUTAKO DIRU-LAGUNTZA DEIALDI KOPURUA

Administrazio Orokorra	92
Foru Administrazioa	100
Toki Administrazioa	258

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEKO POLITIKAK EDO JARDUERAK GARATZEAREN INGURUKO JARDUNBIDEA BALORAZIO IRIZPIDETZAT DUTEN DIRU- LAGUNTZEN DEIALDI KOPURUA ETA EHUNEOA

Administrazio Orokorra	2 (% 2,2)
Foru Administrazioa	4 (% 4)
Toki Administrazioa	28 (% 10,8)

2008. urtearekin alderatzen badugu, Administrazio Orokorrean 2,2 puntu jaitsi da mota honetako irizpideak kontuan hartzen dituzten deialdien ehunekoa eta Foru Administrazioan ia ez da aldaketarik gertatu. Toki Administrazioan 9,7 puntuko igoera nabaritu dugu.

— Beste emaitza batzuk

Aurretik adierazitako Legearen 20.2 artikuluan jasotako bi neurriei lotutako emaitzez gain, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen azken xedapenetako seigarrenari dagokionez emaitza oso positiboak aurkitu ditugu:

«Titulu honetan erregulatutako diru-laguntzen eta bestelako laguntzen deialdietara ezin izango dira aurkeztu, kasuan kasuko zigorrak ezarritako epean, sexuaren ziozko bereizkeria egiteagatik zigor administratibo edo penala jasotako pertsona fisikoak edo juridikoak, ez eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea dela bide debeku horrekin zigortutakoak ere».

2010ean aztertutako diru-laguntzen deialdien % 58k lege hori betetzeko agintzen dute; 2008an % 30,6k agintzen zuten (k=147); eta, 2005ean % 11,3k bakarrik (k=56).

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LEGEAREN AZKEN XEDAPENETAKO SEIGARRENA BETETZEKO ESKAERA	2005 (K=495)	2008 (K=480)	2010 (K=450)
BAI	56 (% 11,3)	147 (% 30,6)	261 (% 58)
EZ	439 (% 88,7)	333 (% 69,4)	189 (% 42)

Hurrengo laukian, baldintza hori kontuan hartzen duen deialdien ehunekoa ikusten da, administrazio mailaren arabera.

AZTERTUTAKO DIRU-LAGUNTZA DEIALDI KOPURUA		AZKEN XEDAPENETAKO SEIGARRENA BETETZEKO AGINTZEN DUTEN DIRU LAGUNTZEN DEIALDI KOPURUA ETA EHUNEKOA	
Administrazio Orokorra	92	Administrazio Orokorra	75 (% 81,5)
Foru Administrazioa	100	Foru Administrazioa	85 (% 85,0)
Toki Administrazioa	258	Toki Administrazioa	101 (% 39,1)

Datuen arabera, Administrazio Orokorrak eta Foru Administrazioak sustatutako diru-laguntzen deialdi gehienek Legearen xedapen hori kontuan hartzen dute (% 81,5ek eta % 85ek hurrenez hurren); Toki Administrazioan, berriz, gehienek ez dute betetzen (% 60,9k).

Kontratazioak

2010eko bigarren hiruhilekoan, EAEko aldizkari ofizialetan, ikerketa, laguntza tekniko edo aholkularitza helburutzat zuten lizitazioetarako 26 kontratazio deialdi argitaratu zituzten (ebaluazio honetan kontuan hartu dugun kontratu mota bakarra).

Hurrengo koadroan, berrikusitako deialdietako lagingaren datu deskriptiboetako batzuk agertzen dira.

BERRIKUSITAKO DIRU-LAGUNTZEN DEIALDIETAKO LAGINAREN DESKRIPZIOA (K=26)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Orokorra: 12 (% 46,2) Foru Administrazioa: 3 (% 11,5) Tokikoa: 11 (% 42,3)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 12 (% 46,2) Araba: 2 (% 7,7) Bizkaia: 12 (% 46,2) Gipuzkoa: 0 (% 0)
HAUTAPEN SISTEMA	Lehiaketa publikoa: 18 (69,2%) Konkurrentzia lehiakorra: 8 (30,8%)
ESKU-HARTZE ESPARRUAK	Ekonomia; Hezkuntza; Euskara; Berdintasuna; Gizartegintza; Gazteria; Ingurumena; Herri Lanak; Garraioa; Hirigintza; eta, Etxebizitza

Toki Administrazioak sustatutako 11 diru-laguntzetatik, % 18,2 (k=2) udalerrri txikiei egokitu zaizkie; % 36,4 (k=4) tarteko udalerriei; % 27,3 (k=3) udalerrri ertainei eta % 18,2 (k=2) udalerrri handiei.

Hauek dira Legearen 20.2 artikuluan jasotako bi neurriei buruzko emaitzak.

— Kontratazioan berdintasun-irizpideak sartzea

Lortutako emaitzek adierazten dutenez, 2005. eta 2008. urteekin konparatuta, aurkeztutako eskaintzako berdintasun irizpideen artean genero-ikuspegia integratzen duten lizitazioen ehunekoa ia 20 puntu igo da.

KONTRATAZIOAN BERDINTASUN-IRIZPIDEAK SARTZEA	2005 (K=55)	2008 (K=100)	2010 (K=26)
BAI	6 (% 10,9)	23 (% 23)	11 (% 42,3)
EZ	49 (% 89,1)	69 (% 69)	15 (% 57,7)

Eskakizun-mailari dagokionez, 2008an igoera handia gertatu zen nahitaezko irizpideak kon-tuan hartu zituzten lizitazioetan (% 20 handiagoa); hala ere, 2010ean, jaitsi egin da apur bat (% 5 txikiagoa).

KONTRATAZIOAN BERDINTASUN-IRIZPIDEAK JASOTZEKO ESKAKIZUN-MAILA	2005 (K=6)	2008 (K=23)	2010 (K=11)
NAHITAEZKO BALDINTZAK *	4 (% 66,6)	20 (% 86,95)	9 (% 81,8)
BALORAZIO IRIZPIDEAK	2 (% 33,3)	1 (% 4,35)	1 (% 9,1)
IRIZPIDE ERRETORIKOA	0	0	1 (% 9,1)
EZ DAKIGU	0	2 (% 8,7)	0

* Zenbait kasutan, lizitazioan nahitaezko irizpideak nahiz balorazio irizpideak jasotzen dira

Kontratazio horien erakunde sustatzaileen administrazio mailari dagokionez, gehienak Administrazio Orokorrekoak dira (% 81,8). Ez dago mota honetako irizpideak jaso zituen Foru Administrazioa lizitaziorik.

Erabilitako hautapen moduari dagokionez, ia bi herenek izapide arrunteko lehiaketa publikoa erabili zuten (% 63,6).

Kontratazio horien esku-hartze eremuak ondokoak ziren: Gizartegintza; Ingurumena; Herri Lanak; Hirigintza; Ekonomia Sustapena; Etxebizitza eta Gazteria (k=1).

Kontratu horien esleipen-irizpideetan genero ikuspuntua sartzeko modua hurrengoa izan zen:

- Enpresa kontratistak, kontratuak irauten duen bitartean, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gauzatze baldintza bereziak bete behar ditu (k=9).
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 16. eta 18.4. artikulua betetzea (k=5).
- Txostenetan, azterlanetan eta estatistiketan genero-ikuspegia kontuan hartzea (k=3).
- Tratuan eta enplegurako sarbidean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko da; enpresak bizitza pertsonala, familiakoa eta profesionala uztartzen laguntzeko neurriak hartuko ditu (k=1).
- Programak egiterakoan, zeharkako jarduera ildoak kontuan hartuko dira, hala nola genero-ikuspegia (k=1).
- Sexu jazarpena prebenitzeko neurriak hartuko dira, hura prebenitzeko eta eskaera edo erreklamazioak bideratzeko berariazko prozedurak ezarriko dira (k=1).
- Kontratuak irauten duen bitartean, enpresak langileak kontratatu behar baditu eta langileen artean sexuaren arabera desoreka badago, emakume bat kontratatu beharko du, edo emakume baten aldi baterako kontratua finko bihurtu (k=1).

Administrazioaren maila kontuan hartuta, aztertutako lizitazioen artean, berdintasun-irizpideak dituzten lizitazioen ehunekoa hau da:

**AZTERTUTAKO ESKAINTZA
KOPURUA (K=26)**

Administrazio Orokorra	12
Foru Administrazioa	3
Toki Administrazioa	11

**AURKEZTUTAKO ESKAINTZAN GENERO
IKUSPUNTUA INTEGRATZEA ESLEIPEN
IRIZPIDE GISA DUTEN ESKAINTZEN
KOPURUA ETA PORTZENTAJEA (K=11)**

Administrazio Orokorra	9 (% 75)
Foru Administrazioa	0 (% 0)
Toki Administrazioa	2 (% 18,2)

2008. urtearekin alderatuta, bai Administrazio Orokorrean, bai Toki Administrazioan, gora-kada nabarmena izan da berdintasun-irizpideak jasotzen dituzten lizitazioen ehunekoa (16,2 puntu eta 12,5 puntu gehiago, hurrenez hurren).

**— Hautagaiek edo eskaintzaileek emakumeen
eta gizonen arteko berdintasunera
zuzendutako politiken edo jardueren
garapenean duten ibilbidea kontratua
esleitzeko baldintza izatea**

2008. urtean, lizitazio bakar batean ere ez zegoen pertsonak emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jardueren garapenean zuten esperientzia esleipen baldintza gisa jarrita; 2010. urtean, berriz, bi lizitazio izan dira, biak ala biak Bizkaiko Foru Aldundiak sustatutakoak. Lizitazio horietan, Lizitazio horietan, enpresek Parekatuz programaren barruan (aukera berdintasunaren eta genero-politiken arloko laguntza teknikoa emateko programa) homologatuta zeudela frogatzea exijitzen zuten. Lizitazio horietako batean, familia eta lan bizitza uztartzeko plana izatea ere eskatu zuten.

Kapital sozialari buruzko azterketa kualitatiboaren emaitzei esker, Foru Administrazioan eta Toki Administrazioan aurkitutako emaitzak uler ditzakegu.

Foru aldundietan, ikuspegi juridikotik zalantzarik gehien sortzen dituen gaietako bat da; izan ere, ez dago argi zer neurritan den legezkoa, ez eta nola egin behar den indarreko arautegi osoarekin bat etortzeko ere.

Beste arlo batzuk presioa egiten ari dira kontratazio klausuletan erantzukizun sozial korporatiboko irizpideak kontuan har daitezen (erosketa berdea, funtzio aniztasuna eta abar), eta presio horretaz baliatzen ari dira kontratuak eta diru-laguntzak oro har berriz planteatzeko prozesua hasteko.

Bizkaiko Foru Aldundiak 2006an egindako jarduera protokoloetan jaso zuen gaia. Horrez gain, kontratazio sailak prozedura ireki edo negoziatua duten kontratu guztietan kontuan hartzen diren zenbait klausula generiko sartu ditu. Hala ere, kontratu txikien kasuan, sail bakoitzak askatasun handiagoa du eta, beraz, ez dakigu Legeak ezarritakoa zenbateraino betetzen den. Berdintasun unitatearen ustez, arlo horretan aurrerapenak egiten ari dira, baina oraindik badago zer egina.

Gipuzkoako Foru Aldundian, 2010eko lehentasunezko helburuetako bat da. Diru-laguntzen eta kontratazioaren klausuletan zenbait gizarte eta ingurumen irizpide sartzeko helburua

duen berraztertze prozesuaz baliatzen ari dira irizpideen artean emakumeen eta gizonen berdintasuna ere kontuan hartzeko.

Lan ildo hori indartzeko, prestakuntza prozesu bat antolatu dute, 2010eko azken hiruhilekorako. Horrez gain, Erakunde arteko Batzorde Teknikoak proiektu osoari helduko dio. Bestalde, nabarmendu behar da enpresek berdintasun planak izatea esleipen irizpideen artean sartzeko Batzar Nagusien agindu bat dagoela. Agindu hori betetzen ari da, eta gai horri lehentasuna ematen eta aplikatzen laguntzen du. Hala ere, Batzordea osatzen duten zenbait pertsonak zalantzak dituzte irizpide horren eraginkortasunarekin; zehazki, ez dute garbi ikusten berdintasun maila handiagoak lortzen lagunduko ote duen.

Arabako Foru Aldundian arautegi komuna (finantzak, kasu honetan) ezartzeaz arduratzen den erakundearen zatia identifikatzea da estrategia. Hala, lehendabizi, erakunde osorako irizpide komunak landu eta adostu nahi dituzte harekin. Gaur egun, horixe egiten ari dira. Ematen saiatuko diren bigarren pausoa irizpide horiek ahal den neurrian dekretu edo foru aginduen bidez ezartzea da. Azken pausoa sailekin elkarlanean aritzea izango da, foru arautegia bakoitzaren lan eremuan aplikatzeko.

Hiriburuetakoa udaletan hainbat garapen maila daude. Bilboko Udalak, azken urteetan, diru-laguntzetan berdintasun klausulak sartzeko sail arteko zenbait lan prozesu garatu ditu eta positiboa dela uste dugu. Bestetik, kontratazioei dagokienez, ikuspegia pixka bat kontrakoa da. Argudiatzen dutenez, gai horren ardura duten arloek ez dute posible ikusten berdintasun klausulak enpresen gaitasunarekin lotzea (maila handiagoko lege esparruetan ezarritakoaren aurkakoa dela pentsatzen dute), bai, ordea, eskaintzak hobetzeko puntuak lortzeari loturiko klausula gisa. Berdintasun Zerbitzuak azken alderdi hori positibotzat jotzen du, baina ez nahikotzat.

Donostiako Udalean arlo arteko lan-prozesu bat garatzen ari dira (Lankidetza, Berdintasun, Ingurumen eta Gizarte Ongizate atalek sustatuta), diru-laguntzetan berdintasun klausulak barne hartzeko, eta emaitza hauek eman ditu: 2009ko diru-laguntzen oinarri orokorretan berdintasun klausulak barne hartzea; 2010-2011rako diru-laguntzen plan estrategikoaren zirriborroan berdintasun klausulak barne hartzea; zenbait ataletako diru-laguntzetarako oinarri espezifikoetan berdintasun klausulak barne hartzea; eta, berdintasunerako diru-laguntzen oinarrietan lehendik zeuden berdintasun klausulak hobetzea.

Kontratazioei dagokienez, arloen arteko lan prozesu bat abian da, Gizarte Erantzukizun Korporatiboari (berdintasuna, dibertsitate funtzionala, ingurumena, erosketa etikoa eta abar) loturiko klausulak kontratazio-pleguetan barne har daitezen. Prozesu positibotzat hartzen dugu, besteak beste kontabilitate eta erosketen sailek parte hartzen dutelako, hala ere, Finantza Zuzendaritzaren eta Zuzendaritza Juridikoaren sailen parte-hartze falta hautesman dugu. Gainera, nahitaezkoa iruditzen zaigu prozesuari balio objektiboa emateko eta kontratazio pleguetan egokitzea jotzen diren klausulen integrazio praktikoa lortzeko.

Gasteizko Udalak adierazi du II. Planean aurreikusten den neurrietako bat kontratuak eta diru-laguntzak Berdintasunerako Legera egokitu beharra dela, eta dagoeneko diru-laguntzak eta kontratuak Berdintasunerako Legera egokitzen dituzten sail batzuk badauden arren, lan batzorde bat sortu beharko litzatekeela. Batzorde horretan, sail guztiek parte hartu beharko lukete, kontratazio eta diru-laguntzen pleguak definitzeko moduetan erantzukizun exekutiboa dutenak barne, sail guztietarako arau komun bat diseinatzeko, sortzeko eta onartzeko.

Gainerako udaletan, gai hau landu dutenetan, zerbitzu juridikoekin garatu beharreko ekin-tzat hartzen dute, eta diru-laguntza eta kontratu guztietan modu estandarrean jasotzen diren zenbait klausula adosten dituzte haiekin. Normalean, neurri posibleen legezkotasun mailari buruzko errezeloak dituzte, eta horrek udaleko abokatuarekin klausula jakin batzuen

legezkotasunari buruzko eztabaida sortzen du. Legezko argudiorik ezean, ekintza zilegien eremua murrizten da; beraz, eragile asko, ekintza honi heldu aurretik, inguruko udalerrietan egin dutenari buruzko informazioa biltzen saiatzen dira.

Horregatik, berdintasuneko eragileek gomendagarritzat jotzen duten gauzetako bat zera da: artikuluko horiek betetzeko moduari buruzko gomendioak biltzen dituen dokumentu bat osatzea, berdintasuneko eragileentzat eta zerbitzu juridikoentzat. Dokumentu horretan, legeko eragozpen ohikoenak berariaz kontrajarri eta aurka egin beharko litzaieke.

ENPLEGU PUBLIKOKO LANPOSTUAK ESKURATU, BETE ETA MAILAZ IGOTZEKO HAUTAPEN-PROZESUAK

Atal honetan, Administrazioaren barruan emakumeen eta gizonen arteko ordezkariarekin lotutako bi elementu azertu ditugu; biak ere Legean agertzen dira.

20. artikuluko bi neurri biltzen ditu: bata, emakumeek ordezkari gaxiago duten herri-administrazioeko espazioetan horien kopurua bultzatzeko; eta, bestea, hautapen-epaimahaietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua indartzeko. Horretarako, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta mailaz igotzeko hautapen-prozesuak erregulatzen dituzten arauak hurrengo klausulak izan behar dituztela zehazten da:

- Trebetasun berberak badituzte, emakumeei emango zaie lehentasuna horien ordezkari gaxi % 40 baino gaxiago den administrazioeko elkargoetan, eskaletan, mailetan eta kategorietan, ondoko kasuan izan ezik: beste hautagaiak neurria ez ezartzea justifikatzeko arrazoiak baldin baditu eta arrazoi horiek sexuari dagokionez baztertzailak ez badira, esaterako, enplegura sarbidea izateko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituen beste talderen batekoa bada (20.4.a klausula).
- Hautapen-epaimahaietan trebetasun, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkari gaxi orekatua izatea bermatuko da (20.4.b klausula).

Legearen 20.6 artikuluko arabera, lau kide baino gehiagoko epaimahaietan edota organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkari gaxi duenean kontsideratzen da orekatua dela. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkari gaxi daudenean izango da orekatua.

Enplegu publikora sartzeko 87 hautaketa prozesu berrikusi ditugu aldizkari ofizialetan 2010eko bigarren hiruhilekoan. Hurrengo koadroan, zer motako lagina erabili dugun jakiteko aukera ematen duten zenbait datu daude.

LANPOSTU PUBLIKOETARA SARBIDEA IZATEKO, LANPOSTUA BETETZEKO ETA MAILAZ IGotzeko HAUTAPEN PROZESUEN LAGINAREN DESKRIBAPENA (K=87)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Orokorra: 26 (% 29,9) Foru Administrazioa: 14 (% 16,1) Tokikoa: 47 (% 54)
LURRALDEA	Autonomia Erkidegoa: 26 (% 29,9) Araba: 4 (% 4,6) Bizkaia: 40 (% 46) Gipuzkoa: 17 (% 19,5)
HAUTAPEN SISTEMA	Lehiaketa-oposizioa: 45 (% 51,7) Lehiaketa: 7 (% 8) Oposizioa: 10 (% 11,5) Besteren bat: 3 (% 3,4)
LANPOSTUAREN KONTRATU BIDEZKO HARREMANA	Karrerako funtzionarioak: 56 (% 64,4) Bitarteko funtzionarioak: 4 (% 4,6) Lan kontratu finkoa: 6 (% 6,9) Behin-behineko lan kontratua: 6 (% 6,9) Zehaztu gabe: 15 (% 17,2)

Toki Administrazioak egin dituen 47 prozesuetatik 44 udalek egin dituzte: tamaina txikikoek % 38,6 (k=17); tamaina ertainekoek % 25 (k=11); tarteko tamainakoek % 29,5 (k=13); eta, tamaina handikoek % 6,8 (k=3).

— 20.4.a artikuluari dagokion klausula ezartzea

Legeari emakumeek ordezkaritza txikiegia daukaten Administrazioako lekuetan ordezkaritza hori handitzea sustatzeko jasota dagoen neurriari dagokionez, ondorengo koadroan ikus daiteke 2005. eta 2008. urteen artean aipatutako klausula zeukaten hautespen-prozesuen ehunekoa 10,3 puntu handitu zela; 2010. urtean, aldiz, 4,1 puntu jaitsi da.

20.4.a KLAUSULA BARNEAN HARTZEN DUTE	2005 (K=74)	2008 (K=89)	2010 (K=87)
BAI	9 (% 12,2)	20 (% 22,5)	16 (% 18,4)
EZ	65 (% 87,8)	69 (% 77,5)	71 (% 81,6)

16 hautespen-prozesu horietan erabilitako sistema ondokoa izan da: 13 prozesutan lehiaketa-oposizioa eta 3tan oposizioa. Prozesu horietako gehienak (k=11; % 68,8) Foru Administrazioak sustatu ditu.

Lanpostuen mailari dagokionez, 13 karrerako funtzionario eta 1 bitarteko funtzionario kategorietakoak dira; 2tan ez da zehaztu.

Administrazio-mailari erreparatuz, 20.4.a artikuluko klausula zuten hautespen-prozesuen portzentajea hurrengoa zen:

**BERRIKUSITAKO HAUTAKETA
PROZESUEN KOPURUA**

Administrazio Orokorra	26
Foru Administrazioa	14
Toki Administrazioa	47

**20.4.a) ARTIKULUA KONTUAN HARTZEN
ZUTEN BERRIKUSITAKO HAUTAKETA
PROZESUEN KOPURUA**

Administrazio Orokorra	0 (% 0)
Foru Administrazioa	11 (% 78,6)
Toki Administrazioa	5 (% 10,6)

2008ko datuekin konparatuta, Administrazio Orokorreko eta Toki Administrazioko hautaketa-prozesuetan klausula horren aplikazioak okerrera egin du; 2008ko neurketa hartan ikusi zen klausula hori prozesuen % 17,6an eta % 20,96an aplikatu zela, hurrenez hurren. Aldiz, Foru Administrazioan, Legeko 20.4. artikuluko a) klausula horren aplikazioan 38,6 puntuko gorakada izan da.

**— 20.4.b artikuluari dagokion
klausula sartzea**

Aztertu ditugun lan publikora sarbidea izateko, lanpostua betetzeko eta mailaz igotzeko hautespen-prozesuei dagokienez, hautespen-epaimahaian trebetasun, gaitasun eta prestaketa egokia zuten emakumeen eta gizonen arteko ordezkaritza orekatua izatea bermatu zen kasuetan, 2005ean eta 2008an oso antzeko emaitzak izan zirela adierazten du ondorengo koadroak; 2010. urtean, berriz, 20 puntuko igoera gertatu da.

20.4.b KLAUSULA BARNEAN HARTU ZUTEN	2005 (K=74)	2008 (K=89)	2010 (K=87)
BAI	7 (% 9,5)	8 (% 9)	26 (% 29,9)
EZ	67 (% 90,5)	81 (% 91)	61 (% 70,1)

2010eko 26 hautapen-prozesuetan erabilitako hautespen-sistema hauxe izan da: 20 lehiaketa-oposizio; 5 oposizio; eta, 1 lehiaketa.

26 hautapen-prozesu hauetatik 12 Foru Administrazioak sustatu ditu; 5 Administrazio Orokorrak; eta, 9 Toki Administrazioak. 21 kasutan, lanpostuak karrerako funtzionario kategoria du; 1 kasutan, bitarteko funtzionario kategoria; 1 kasutan lan kontratu finkoa da; 2 kasutan behin-behineko lan kontratua; eta, 1 kasutan ez da zehaztu.

Administrazio-mailari erreparatuz, 20.4.b artikuluko klausula barne hartzen zuten hautespen-prozesuen portzentajea hurrengo da:

**BERRIKUSITAKO HAUTAKETA
PROZESUEN KOPURUA**

Administrazio Orokorra	26
Foru Administrazioa	14
Toki Administrazioa	47

**20.4. b) ARTIKULUA KONTUAN HARTU
ZUTEN BERRIKUSITAKO HAUTAKETA
PROZESUEN KOPURUA**

Administrazio Orokorra	5 (% 19,2)
Foru Administrazioa	12 (% 85,7)
Toki Administrazioa	9 (% 19,1)

2008. urtearekin alderatuz, Legearen 24.b artikulua b) klausula kontuan hartzen duten prozesuen ehunekoa handitu egin da hiru administrazioetan: Administrazio Orokorrean 19,2 puntu handitu da; Foru Administrazioan 65,7 puntu; eta, Toki Administrazioan 9,4 puntu.

SARIAK EMATEKO EPAIMAHAIK

Atal honetan aztertu dugun alderdia Administrazioak zuzendutako edo diruz lagundutako edozer sari emateko epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua indartzeari buruzkoa da. 20.5 artikuluan, ondorengo neurri espezifikoak aurreikusi da:

«Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura- edota arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatzen dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izango dela bermatzeko».

20.6 artikulua arabera, lau kide baino gehiagoko epaimahaietan edo erakunde kideetan, sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkartza baldin badu, ordezkartza orekatua da. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkartuta daudenean izango da orekatua.

2010eko bigarren hiruhilekoan emandako 15 sari barnean hartzen zituzten EAEko eta hiru lurralde historikoetako aldizkari ofizialak aztertu ditugu.

SARIEN EBAZPENEN LAGINAREN DESKRIBAPENA (K=15)

ADMINISTRAZIOAREN MAILA	Orokorra: 8 (% 40) Foru Administrazioa: 1 (% 6,6) Tokikoa: 6 (% 53,3)
ESKU-HARTZE ESPARRUAK	Kultura: 7 Hezkuntza: 2 Ekonomia sustapena: 1 Garapenerako lankidetzak: 2 Hedabideak eta publizitatea: 1 Ikerkuntza: 2
PERTSONA EDO ERAKUNDE HARTZAILEAK	Pertsona indibidualak: 12 (% 80) Enpresak: 2 (% 20) Gizarte erakundeak: 1 (% 20)
ERREKONOSIMENDU MOTA	Ekonomikoa: 13 (% 86,7) Soziala: 1 (% 6,6) Argitalpena: 1 (% 6,7)

Errekonozimendu ekonomikoa helburu zuten 13 sarietatik zazpi (% 53,8) 12.000 euro baino gutxiagokoak ziren, beste bost (% 38,5) 12.000 eta 24.000 euro artekoak, eta bat (% 7,7) 24.000 euro baino gehiagokoak.

Berrikusitako 15 sarietatik heren batek bakarrik (k=5) izan zuen epaimahai paritarioa. Administrazio-mailari dagokionez, epaimahai paritarioak zituzten sarien portzentajea hurrengoa da:

BERRIKUSITAKO SARI KOPURUA

Administrazio Orokorra	8
Foru Administrazioa	1
Toki Administrazioa	6

EPAIMAHAI PARITARIOA ZUTEN SARIEN KOPURUA ETA PORTZENTAJEA

Administrazio Orokorra	4 (% 50)
Foru Administrazioa	0 (% 0)
Toki Administrazioa	1 (% 16,7)

2008ko datuekin alderatuz, Administrazio Orokorrak antolatutako sarietan epaimahai paritarioa izan dutenen ehunekoa murriztu egin da (% 66,7tik % 50era, 2010ean). Toki Administrazioan, berriz, hobekuntza arina ikus dezakegu; 2008an ez zen izan sariak emateko epaimahai paritario bakar bat ere, eta, 2010ean, batek, gutxienez, epaimahai paritarioa izan zuen. Foru Administrazioan ez dugu aldaketarik antzeman.

III. TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK: ZENBAIT ESKU HARTZE ARLOTAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK

3.3

Atal honetan, bi motatako informazioa emango dugu:

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren Ebaluazioaren emaitza nagusiak, Berdintasunerako Legearen III. tituluaren bildutako artikuluen gehienekin zerikusia dutelako.
2. Legearen III. tituluko zenbait kapitulutan jasotzen diren artikuluei lotuta lortu diren emaitzak:
 - I. kapitulua, Partaidetza soziopolitikoa (emakumeen eta gizonen presentzia orekatua; modu askean parte hartzeko bidea).
 - II. kapitulua, Kultura eta komunikabideak (Publizitatea Kontrolatzeko Organoa).
 - IV. kapitulua, Lana (jazarpen morala eta sexu jazarpena; erakunde laguntzaileak eta aholkularitza-enpresa homologatuak; enpresetako berdintasunerako planak edo programak).
 - V. kapitulua, Beste gizarte eskubide oinarritzko batzuk (alarguntza pentsioak, mantenu-pentsioak eta pentsio osagarriak ordaintzen ez direnerako berme-funtsa).

**“EAE-KO EMAKUMEEN
ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
IV. PLANA – VIII.
LEGEALDIRAKO
JARRAIBIDEAK” PLANAREN
EBALUAZIO GLOBALETIK
ATERATAKO EMAITZA
NAGUSIAK**

3.3.1

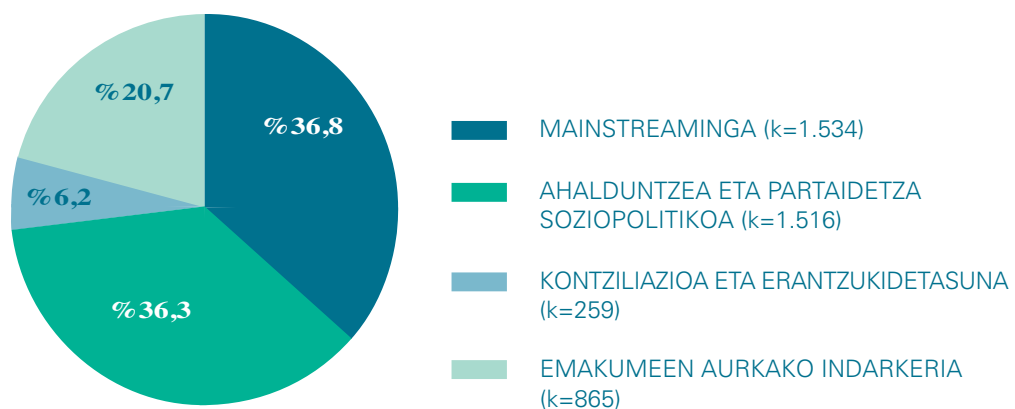
**GAUZATUTAKO EKINTZEN
EZAUGARRI OROKORRAK**

Atal honetan, agintaritza publikoek Berdintasunerako IV. Planaren lau urteko indarraldian egindako jardueren joera orokorrak ezagutzeko aukera ematen digun informazioa ematen da. Zehazki, ardatz estrategikoekin (Mainstreaminga, Ahalduntzea, Kontziliazioa eta Erantzukidetasuna, eta Emakumeen aurkako Indarkeria), arloekin, programekin eta erabilitako esku-hartze tresnekin nahiz jardueren hartzaile izan diren taldeekin zerikusia duen informazio kuantitatiboa ematen da.

Ardatz estrategikoak

Erakunde publikoek emandako informazioaren arabera, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako IV. Planaren lau urteko indarraldian, 4.175 jarduera egin dituzte, eta IV. Planean jasotako lau ardatz estrategikoetan honela banatu dira:

3.5. GRAFIKOA. Ardatz bakoitzean gauzatutako ekintzak (2006-2009)



Grafikoan aurkeztutako datuen arabera, IV. Planaren indarraldian, erakunde publikoek EAEko herri administrazioetan genero-mainstreaminga ezartzeko jardueri eta emakumeen ahalduentzeari eta partaidetza soziopolitikoari lehentasuna eman diete. Bi ardatz horiek egindako jardueren % 73,1 biltzen dute (k=3.050).

Esku hartze esparruak

Esku-hartze esparruei dagokienez, IV. Planak sei arlo ezartzen ditu; hala ere, haien ebaluazioaren diseinuaren arrazoi praktikoak direla eta, bederatzi bakarrik hartu dira kontuan:

- Laugarren plana ezartzeko neurriak.
- Kudeaketa sistemak.
- Berdintasunerako zerbitzu orokorrak.
- Kultura.
- Hezkuntza.
- Lana.
- Gizarteratzea.
- Osasuna.
- Hirigintza eta ingurumena.

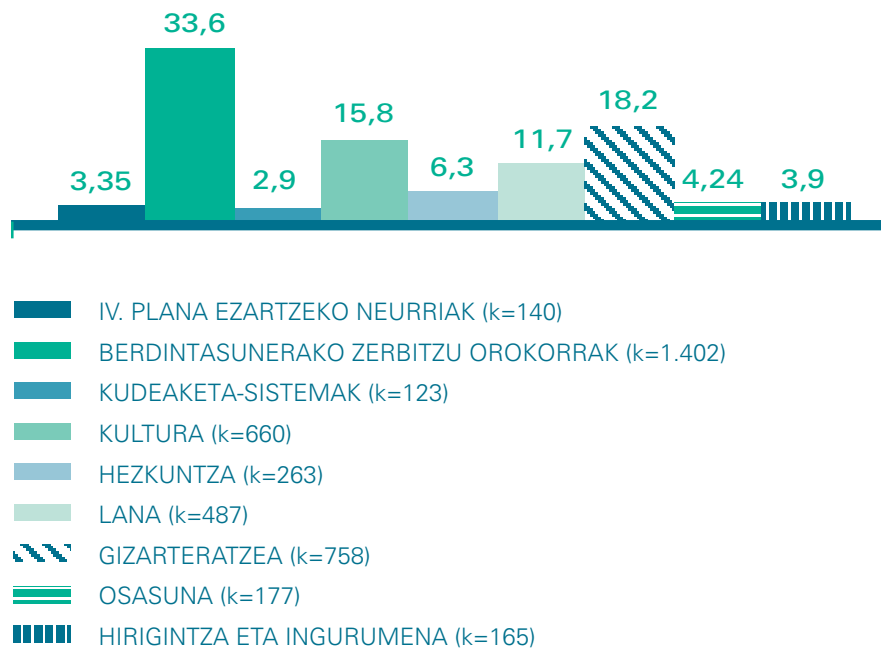
Lehendabiziko biek derrigor bete beharreko ekintzak biltzen dituzte, Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako 4/2005 Legeak hala eskatzen duelako. Horrenbestez, esan liteke ekintza horiek betearaztea nahitaezko baldintza dela IV. Planean zehaztutako helburuak beteko badira. Aurretik adierazi dugun moduan, erakunde barruko, erakunde arteko eta gizarte egiturak ezartzea jasotzeaz gain, berdintasunerako planak edo programak abian jartzea eta haiek ebaluatzea ere aurreikusten dute.

Hirugarren arloan (berdintasunerako zerbitzu orokorrak), bi motatako jarduerak jasotzen dira: batetik, administrazioan berdintasunerako politikak garatzeko baldintzak sortzeko aukera ematen dutenak; bestetik, gizartearentzat direnak, berdintasunerako politiken ezarpenean, ebaluazioan eta haiei buruzko gogoetan interes, ezagutza, inplikazio eta partaidetza maila handitzeko helburuz.

Beste sei arloak administrazioaren esku-hartze esparru funtzionalak dira. Horien bidez, berdintasuna lortzeko lan egingo da. Administrazioetako egitura jakinetan erraz ezagut daitezkeen arloak dira. Horrez gain, sei arlo horiek, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen III. idazpuruan jasotzen dira.

Adierazitako bederatzi arlotan egindako jarduerak grafiko honetan jasota daude.

3.6. GRAFIKOA. Arlo bakoitzean gauzatutako ekintzak (2006-2009)



Grafikoan jasotako datuen arabera, lau urte hauetan egindako 10 jardueretatik lau (k=1.665; % 39,85) EAEko herri administrazioei egiturak, tresnak, eta antolaketa, prestakuntza eta arau baliabideak emateko izan dira, haien jardueretan genero-ikuspegia kontuan hartzea sustatzeko eta errazteko asmoarekin.

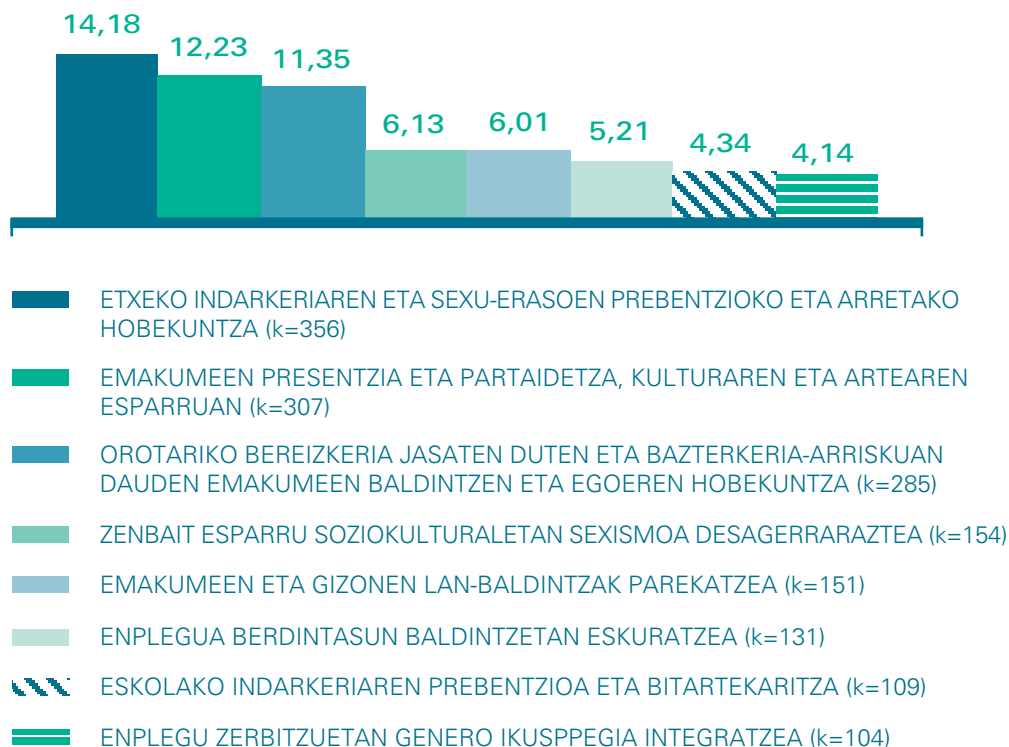
Esku-hartze arloei dagokienez, jarduera gehienak ondoko hiru arloetan egin dituzte: gizarteratzea (k=758; % 18,2), kultura (k=660; % 15,8) eta lana (k=487; % 11,7).

IV Planeko programak

Erakunde publikoek jarduera gehien egin dituzten programei dagokienez, IV. Planak, aipatutako sei esku-hartze arloetan bakarrik definitzen ditu programak (Berdintasunerako Legean adierazitakoak). Hortaz, atal honetan, sei arlo horietan egindako jarduerak bakarrik hartu ditugu kontuan (k= 2.510).

Planaren lau urteko indarraldiko datuei buruzko azterketaren arabera, zortzi programak egindako jarduera guztien ia hiru herenak biltzen dituzte. Hurrengo grafikoan informazio hori jaso dugu.

3.7. GRAFIKOA. IV. Planean jorratutako programa nagusiak (2006-2009): guztizkoaren % 63,59



Kopurua nabarmen txikiagoa den arren, gainerako 19 programetan ere jarduerak egin dira. Programa horiei dagokienez, sei programa horietan jarduera kopuru eskasa egin dela nabarmendu behar da (≤ 20):

- Eskolako denbora eta azpiegiturak egokitzea eta berrantolatzea (k=14).
- Ikasleen artean ardura banatzearen eta zaintzaren etika sustatzea (k=12).
- Hirigintza eta garraio azpiegiturak bizitza pertsonala, familiakoa eta profesionala uztartzeko eta norberaren autonomia garatzeko egokitzea (k=9).
- Gizartea antolatzeko eredu berri bat sustatzea (k=8).
- Etxean osasun arazoak dituzten pertsonak zaintzeak eragiten duen lan zama murriztea, (k=6).
- Emakumeek espazio publikoari egindako gizarte, kultura eta historia ekarpena aintzat hartzea (k=1).

IV Planeko helburuak

Erakunde publikoen esku-hartzearen laguntzaz egindako IV. Planaren helburuei dagokienez, planean jasotzen diren 76 helburuetatik 10ek lau urteko indarraldi honetan egindako jarduera guztien % 56,76 (k=2.370) biltzen dute:

- Erakundeari genero-ikuspegia txertatzeko ahalmena ematea (k=638).
- Emakumearen kultur eta arte sorkuntza bultzatzea, bai eta gizartearen ikuspuntu ez-sexista bultzatzen duena ere (k=307).
- Berdintasuna bultzatzeaz arduratzen den elkarte sarea handitzea eta indartzea (k=302).
- Berdintasun eta koordinazio egiturak bultzatzea (k=246).
- Indarkeria zikloak garaiz detektatzeari bultzada ematea (k=192).
- Gizartean berdintasun politikekiko interes eta inplikazio maila handitzea (k=176).
- Pertsonak beren sexuaren arabera giza duintasun handiagoa edota txikiagoa dutela adierazten duten irudiak eta edukiak ezabatzea, bai eta pertsonak sexu objektu huts gisa aurkezten dituztenak edota emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, arinkeriaz hartzen edota bultzatzen dutenak ere (k=148).
- Enplegu zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzea (k=102).
- Droga mendekotasun arazoak dituzten eta baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonen zuzendutako baliabideak egokitzea, egoera horretan dauden emakumeen baldintzak eta egoerak hobetze aldera (k=162).
- Tratu txarren edo sexu erasoen biktimek arreta, laguntza edota babesa jasotzeko egindako eskaerei erantzun koordinatua, kalitatezkoa eta eraginkorra ematea, EAEko udalerrietan etxeko indarkeriaren eta sexu erasoen aurkako tokiko jarduera protokoloak ezarrita (k=97).

Erabilitako esku tresnak

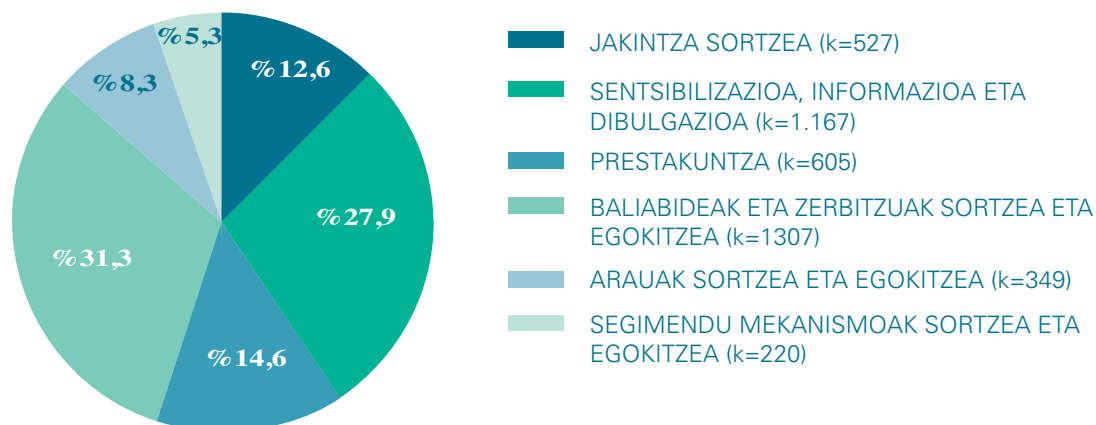
IV. Planean proposatutako ekintza zehatzak, bai derrigor bete beharrekoak, bai gomendatzen direnak, administrazioak dituen esku-hartze tresna guztien arabera sailkatuta daude. Hauek dira:

- Jakintza sortzea.
- Sentsibilizazioa, informazioa eta hedapena.
- Trebakuntza.
- Baliabideak eta zerbitzuak sortzea eta egokitzea.
- Arauak sortzea eta egokitzea.
- Jarraipena egiteko mekanismoak sortzea eta egokitzea.

Tresna horiek ezinbestekoak dira Planean proposatutako zenbait programa txertatu ahal izateko, hala ere, oso desberdinak dira eskatzen dituzten baliabideak eta haiek dituzten eraginak.

Hori dela eta, erreminta bat edota bestea erabiltzeak erakusten du, zeharka bada ere, botere publikoak zenbateraino dauden inplikaturik gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzeko ekintzak gauzatzeko. Grafiko honetan, esku-hartze tresna bakoitzari dagozkion jardueren ehunekoa ikus daiteke.

3.8. GRAFIKOA. Erabilitako esku-hartze tresnak (2006-2009)

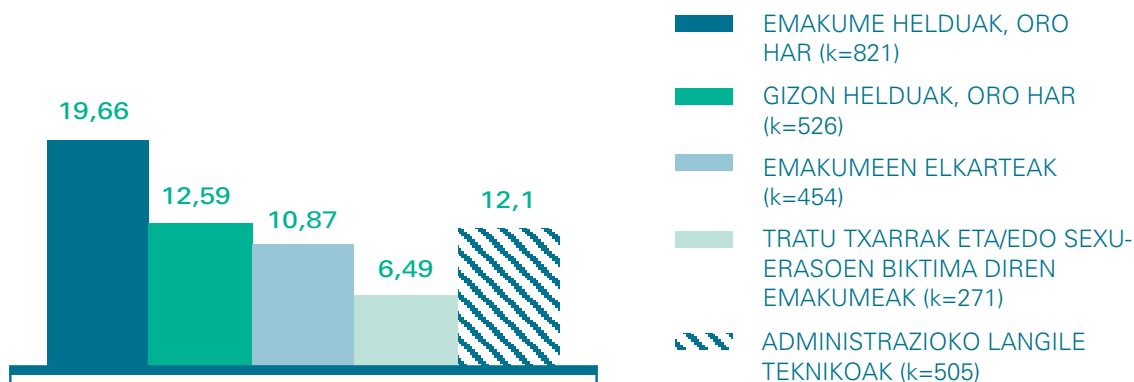


Hauek izan dira erakunde publikoek beren berdintasunerako politikak aplikatzeko erabili dituzten esku-hartze tresna nagusiak: batetik, baliabideak eta zerbitzuak sortzea eta egokitzea, eta, bestetik, sentsibilizatzea, informatzea eta dibulgazio lana egitea (% 31,3 eta % 27,9 hurrenez hurren).

Talde hartzaileak

Botere publikoen ekintzen hartzaile potentzial izandako 140 taldeetatik bost izan dira, batez ere, gauzatutako ekintzen hartzaile nagusiak, grafiko honetan adierazten den moduan:

3.9. GRAFIKOA. Ekintzen ehuneko handienaren hartzaileak izan diren kolektiboak (2006-2009)



IV. PLANAREKIN LORTUTAKO GAUZATZE MAILA

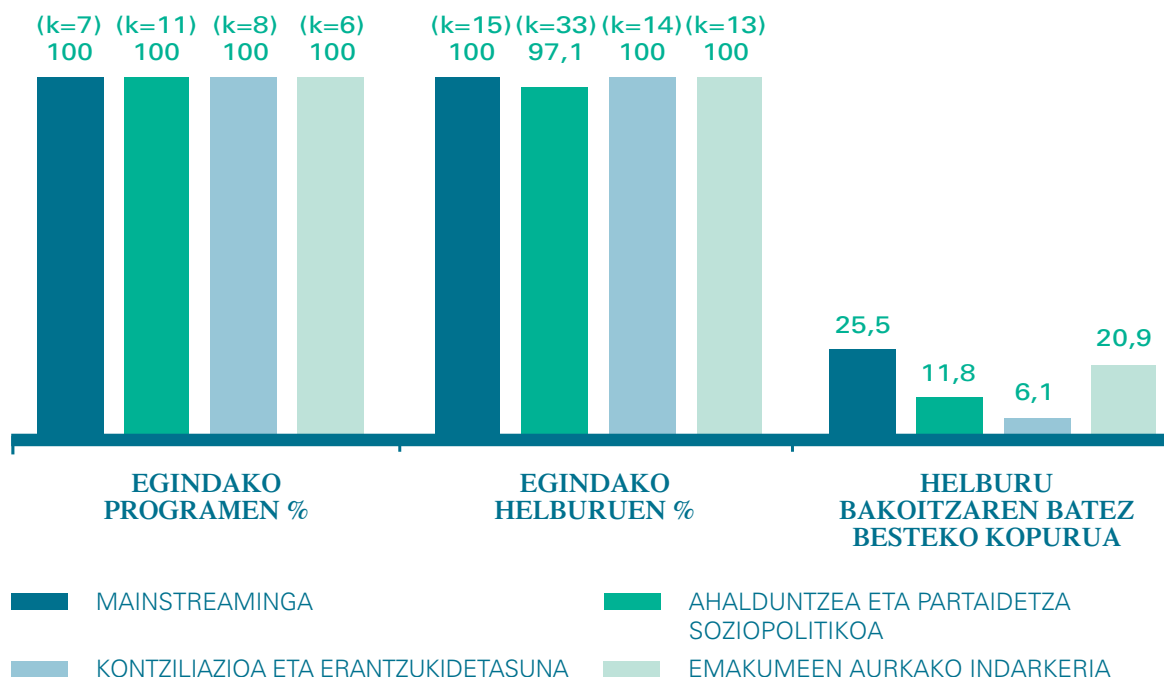
IV. Planean zehaztutako programen eta helburuen betetze-mailari buruzko emaitzak aurkezten dira; hau da, berdintasunerako zerbitzu orokorren eta sei esku-hartze eremuen ingurukoak.

Planean, 32 programa eta 76 helburu ezartzea jasotzen da, aurreko paragrafoan aipatutako ataletan banatuta, ondorengo taulan ikus daitekeen moduan.

ARLOAK	MAINSTREAMINGA		AHALDUNTZEA		KONTZILIAZIOA ETA ERANTZUKIDETASUNA		EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA		GUZTIRA	
	PRO.	HEL.	PRO.	HEL.	PRO.	HEL.	PRO.	HEL.	PRO.	HEL.
Berdintasunerako zerbitzu orokorrak	-	2	-	2	-	2	-	2	0	8
Kultura	1	1	3	6	1	1	1	2	6	10
Hezkuntza	1	2	2	5	2	3	1	2	6	12
Lana	1	1	2	6	2	3	1	1	6	11
Gizarteratzea	1	1	1	7	1	1	1	3	4	12
Osasuna	2	5	1	4	1	2	1	1	5	12
Hirigintza, garraio publikoa eta ingurumena	1	3	2	4	1	2	1	2	5	11
GUZTIRA	7	15	11	34	8	14	6	13	32	76

Adierazitako arlo bakoitzean proposatutako programa eta helburu kopurua erakutsita, grafiko honetan, ardatz estrategiko bakoitzean landutako programen eta helburuen ehunekoa eta helburu bakoitzerako egindako batez besteko jarduera kopurua ikus daitezke.

3.10. GRAFIKOA. Gauzatutako programen eta helburuen ehunekoa eta helburu bakoitzean gauzatutako ekintzen batez bestekoa (2006-2009)

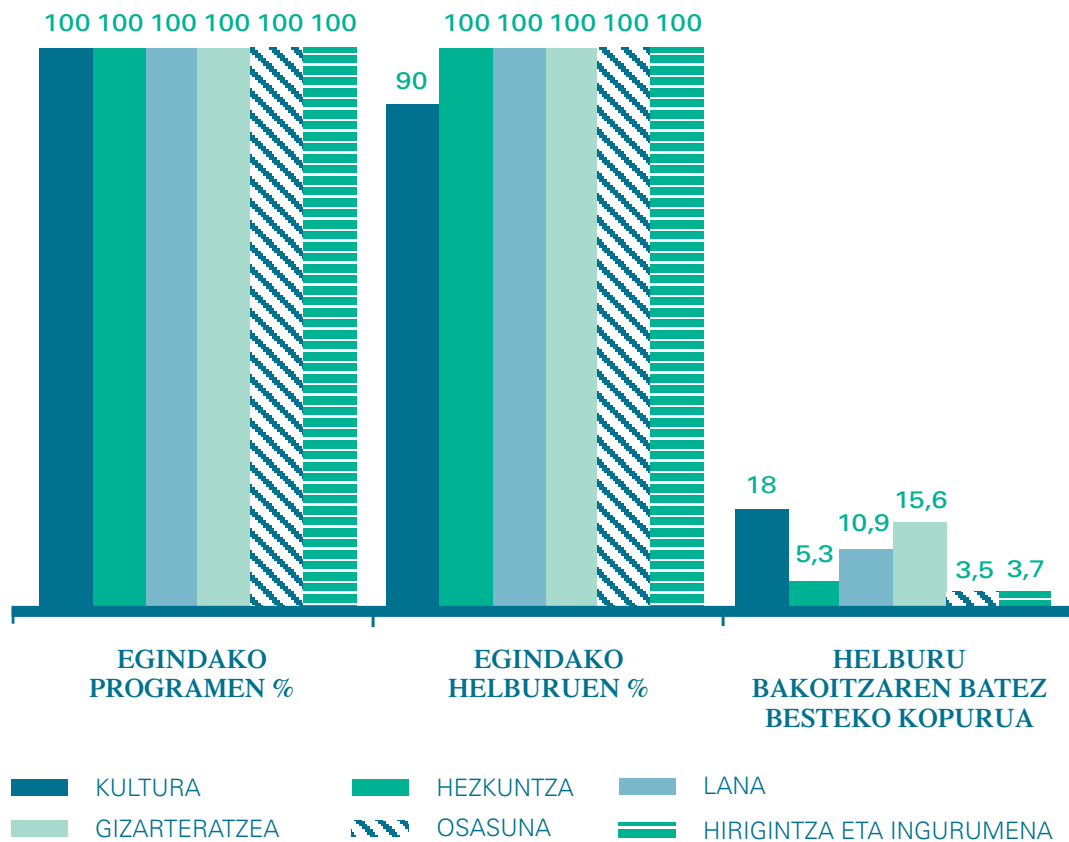


Grafikoko datuen arabera, programen eta helburuen gauzatze mailarik handiena Mainstreaming eta Emakumeen aurkako Indarkeria ardatzei dagokie, Planean proposatutako programa eta helburu guztietan jarduerak egin direlako. Horrez gain, helburuko, jardueren batez bestekorik handiena dute ardatz horiek (25,5 eta 20,9, hurrenez hurren).

Kontziliazioa eta Erantzukidetasuna ardatzaren kasuan, programa eta helburu guztietan jarduerak egin badira ere, helburuko lortutako jardueren batez bestekoa (6,1) lau ardatzetatik baxuena da. Hortaz, gauzatze maila baxua da, eta jarduerak, zenbait kasutan, ez daude oso finkatuta eta ezegonkorak dira (helburu bakoitzeko 2 jarduera baino gutxiago urtean).

IV. Planean jasotako sei esku-hartze arloak, administrazioak berdintasuna lortzeko landuko dituen esku-hartze esparru funtzionalak direnez, interesgarria deritzogu Berdintasunerako Planaren lau urteko indarraldian sei esku-hartze arloetako bakoitzean programen eta helburuen gauzatze maila osoa zein izan den adieraztea.

3.11. GRAFIKOA. Jorratutako programen eta helburuen ehunekoa eta esku-hartze eremu bakoitzean egindako ekintzen batez bestekoa (2006-2009)



Sei arloen gauzatze mailari buruzko datuek zera erakusten dute:

- Sei arloetako programa guztietan jarduerak egin dira.
- Kultura arloan izan ezik, beste bostetako helburu guztietarako jarduerak egin dira.
- Kultura, Lan eta Gizarteratze arloen helburuetarako egin da batez besteko jarduera kopuru handiena (18, 15,6 eta 10,9 hurrenez hurren).

Bi grafikoetan aurkeztutako emaitzen arabera, lau urte hauetan IV. Planaren programa eta helburu guztiak gauzatu dira, indar handiagoz edo txikiagoz, bat izan ezik: «Komunikabideetan gizonek eta emakumeek berdintasunez parte hartzea».

Lau jarduera ardatzetako programen emaitzen bidez erakutsi dugun moduan, organismo publikoen intentsitatea eta inplikazioa ez da berdina izan, ez eta emandako baliabide ekonomikoak eta estaldura ere. Beraz, lau ardatzen, sei arloen eta horiei dagozkien programen artean desoreka handiak daudela esan dezakegu.

IV. Planean jasotako ardatz estrategikoei dagokienez, datuen arabera, ekimen kopuruan oinarrituta bederen, Mainstreamingean eta Emakumeen Ahalduntze eta Partaidetza Soziopolitikoan egin da esfortzu handiena (egindako ekintza guztien % 73,1).

Mainstreaming ardatzari dagokionez, aurreko atalean IV. Plana gauzatzeko erabilitako eta sortutako baliabideei buruz aurkeztu ditugun datuek argi erakusten dute hiru administrazio mailetako organoek esfortzu handia egin dutela. Nolanahi ere, esfortzuak zerbitzu oroko-

rretan egin dira, batez ere (% 42,5). Lanaren atalean ere, genero mainstreamingeko planak ezartzeko Kideitu programari esker batik bat, gainerako esku-hartze ardatz zehatzetan baino ekintza kopuru nabarmen handiagoa egin da (% 7,1). Hain zuzen ere, programa horri esker, lanarekin eta formazioarekin lotutako entitate batzuek berdintasun planak jarri dituzte martxan: Gasteizko Udaleko Enplegu Arloak; Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Eskubide, Enplegu eta Gizarteratze Departamentuak; Lanbidek; Debegesak; Txorierriko Behargintzak; eta, Elizbarrutiko Cáritasek.

Arlo zehatzetako programetan genero ikuspuntua txertatzeko ahalegin eskasagoa erakusten du sentsibilizazio eta/edo formazio ekimenetan talde profesional zehatz batzuetako jendea falta izateak:

- Kulturako profesionalak (% 2,6).
- Komunikabideetako profesionalak (% 0,2).
- Hezkuntzako profesionalak (% 2,7).
- Gizarte zerbitzuetako profesionalak (% 6,7).
- Hirigintza, garraio eta ingurumeneko profesionalak (% 9,9).

Beste muturrean, trebatutako edo sentsibilizatutako pertsonen % 22 euskal administrazioetako langile teknikoak dira, baina ez dira talde profesional zehatz batekoak; % 22,7 polizietako profesionalak dira (emakumeen aurkako indarkeriari buruzko ikastaro edo moduluetan parte hartu dute); % 19,7 enpleguko eta trebakuntzako profesionalak dira; eta, % 15,5 osasuneko profesionalak.

Alderdi honen ebaluazioari amaiera emateko, sexuen arabera banatutako datuak erakusten dutenez, formazio ikastaroak jaso dituzten edo sentsibilizazio ekintzetan parte hartu duten administrazioeko edo bere zerbitzuetako 9.463 langileen % 67,7 emakumeak dira eta % 32,3 gizonezkoak. Arloen arabera ere antzeko joerak antzematen dira, batez ere gizarte zerbitzuetan eta osasun arlokoetan (parte hartzen dutenen % 80-90 emakumezkoak dira). Alderantzizko joera hirigintza, garraio eta ingurumen arloetako langileen artean bakarrik gertatzen da (% 68,5 gizonezkoak dira eta % 31,1 emakumezkoak).

Mainstreaming ardatzarekin lotuta, kultura eta gizarteratze arloetan ekintza gutxi egin direla eta genero ikuspuntua txertatzeko formazio eta sentsibilizazio ekimenetan arlo hauetako langileen parte-hartzea eskasa izan dela erakusten duten emaitzek, partzialki behintzat, kultura eta gizarteratze arloetako ekintzen dibertsitate eza eta ekintzen geldialdia azaltzen dute. Egindako ekintza guztien % 34 arlo horietakoak dira:

- Kultura arloan, ekimen asko egin dira (% 15,8), baina erdia kulturagintzan eta artean emakumeen presentzia eta parte-hartzea sustatzeko programakoak dira eta, nagusiki, garapen pertsonalerako ikastaroak eta martxoaren 8aren inguruko sentsibilizazio eta dibulgazio ekimenak dira (aurreko ebaluazioetan jasotakoaren harira).
- Gizarteratze arloan, aurreko planetan bezala, erakunde publikoen ekintzak emakume txiroei zuzendutakoak izan dira nagusiki (ekimen guztien % 58,1); askotariko bereizkeria pairatzeko arriskuan edo egoeran dauden gainerako emakumeen kolektiboek zuzendutako ekimenak, ordea, oso gutxi izan dira (% 11,6 eta % 2,8 artean). Kontziliazioa eta Erantzukidetasuna eta Emakumeen aurkako Indarkeria ardatzei dagokionez, gauzatutako ekintzak batez ere laguntza ematekoak izan dira, eta hori IV. Planaren espiritutik nabarmen aldentzen da, alegia, emakumeak oro har, eta, bereziki, arriskuan dauden emakumeak edo askotariko bereizkeria egoeran daudenak ahalduntzeko prozedurak sustatzeko espiritutik.

Lan arloa da mainstreamingeko ekintza gehien egin diren (k=109) eta, alde handiagatik, profesional gehien trebatu diren esku-hartze eremu zehatza. Hala ere, bi ahalduntze programetan (berdintasun egoeran laneratzea eta emakume eta gizonen lan baldintzak parekatzea) garapena desberdina izan dela ikusten dugu. Ekimen kopuru bertsua egin bada ere, lehendabiziko programarako erabilitako baliabide ekonomikoak bigarrenerako erabilitakoak halako 17 dira. Emakumeen laneratze-tasa handitzea (edo teknikoak ez diren lan mota batzuetara) lan baldintzak gizonetzkoenekin parekatzea baino errazagoa iruditzen zaigu, ebaluaziorako adierazleek adierazten duten bezala.

Kontziliazioa eta Erantzukidetasuna ardatzari dagokionez, Familia Planaren bidez, familia eta lana bateragarri egiteko diru baliabideak nabarmen handitu dira; alabaina, oso gizonetako gutxi eskatzen dute diru-laguntza hau. Administrazio publikoko hiru mailetak bakar batek ere ez du etxeko lanen eta zaintzaren ardurak emakume eta gizonen artean parekatzeko apustu argi eta garbirik egin.

Hezkuntza eta Osasun arloetako ekintzak (arlo honetako eskumenak, funtsean, Administrazio Orokorrenak dira) gauzatu diren ekintza guztien % 6 dira. Arlo horietan helburu guztiak landu ohi diren arren, ekintza gutxi egiten dira. Gainera, gai horien inguruan eskumen zehatza duten Eusko Jaurlaritzako sail biek ez dute informazio argi eta osorik eman Plan honen (eta aurrekoen) ebaluazioetan (datu ekonomiko eta parte-hartzeari buruzko datu oso gutxi), eta, ondorioz, igorritako galdetegi asko ezin izan dira ontzat eman. Haatik, sail biek azken lau urteetan egindako ekintza esanguratsuenetako batzuen berri ematea interesgarri ikusten dugu. Hauek dira:

- Osasungintzan, zalantzarik gabe, Bularreko Minbizia Goiz Detektatzeko Programan egindako hobekuntzak; 2009-2012rako Emakumeak eta Osasuna Plana; zenbait azterketatan genero-ikuspegia sartzea; zenbait inkestatan (gogobetetze-maila, osasuna, elikadura-ohiturak) sexuaren arabera sailkatutako datuak agertzea; eta, ugalketa-osasunari loturiko zenbait alderditan lortutako hobekuntzak (zesarea kopurua murriztea eta koi-toaren osteko pilula dohainik ematea).
- Hezkuntzan, Eskola Inklusiboko arduradun kargua (dibertsitatea eta generoa) sortu da, Berritzegune Nagusiaren baitan (Hezkuntza Berrikuntzarako Zuzendaritzaren mende dago). 2006-2007 eta 2007-2008 ikasturteetan, pertsona bat liberatu zen, ikasketalizentzia bat emanda, Berritzegune Nagusiaren bidez berdintasunari eta genero indarkeriari loturiko zenbait ekimen sustatzeko. Urtero, hezkuntzakidetzako ikastaroak egin dira, irakasleen etengabeko prestakuntzaren esparruan. 2009an, Haurreskolak Partzuergoan (Sailari atxikitako erakunde publikoa) genero-diagnostiko bat egin zen eta berdintasun batzorde bat eratu zen, Berdintasun Plan bat taxutzeko. Horrez gainera, 0 eta 3 urte bitarteko plaza kopurua handitu da eta baliabide horretarako gastua 19.100.000 euro igo da, 2006 eta 2009 bitartean. Hezkuntza-esparruan, berdinen arteko indarkeriaren arloko jarduera-protokolo bat garatu da (jarduera-gida bat osatu da).

Azpimarratu nahi dugun beste datu positibo bat berdintasuna indartzeko helburua duten emakume elkarteak ugaltu eta bultzatu izanaren ingurukoa da. Helburu horrekin, guztira, 299 ekintza egin dira. Emakundek, hiru foru aldundiek eta udalek egindako ahalegina argi islatzen da arlo horretara zuzendu dituzten baliabideetan (diru-laguntzak): 11.000.000 euro, gutxi gorabehera. Ahalegin horrek efektu positiboa izan du, emakumeen eta gizonen berdintasunean konpromisoa duten emakume-elkarteen kopurua handitu delako.

Eusko Jaurlaritzako Gizarte Gaietako Sailak ere, Garapen Lankidetzarako Zuzendaritzaren bitartez, IV. Planeko helburu honekiko konpromisoa erakutsi du, baina, kasu honetan, Hegoaldeko herrialdeetako emakumeen elkarteekin lotuta. Hain zuzen ere, 11.000.000 euroko diru-laguntza eman die beren proiektuetarako.

Emakumeen arteko elkartegintza bultzatzeko helburuarekin jarraituz, eta bereziki emakumeak ahalduztzeko ekimenak erraztearekin lotuta, zenbait udalerrik jabekuntza-eskolak antolatu dituzte, eta zonaldeka edo eskualdeka eskola-sareak osatu dituzte: Basauri, Ermua, Getxo eta Ondarroa; Arrasate, Azpeitia, Eibar eta Hernanin; Donostia; Urola Garaia eta Tolosa; Irunen; Gasteizen (sorkuntza-prozesuan dago). Esperientzia hau bultzatu duten teknikariek oso balorazio positiboak egin dituzte, baita eskola hauen baitan antolatutako ekimenetan parte hartu duten emakumeek ere. Aipatzekoak dira, era berean, zenbat udalerritako berdintasun arloek emakumeen parte-hartzea bultzatzeko sortu dituzten eremuak (emakumeen kontseiluak, berdintasun foroak...).

IV. Planean garatutako ekimen berritzaileetako bat hauxe da: berdintasuna bultzatzeko eta emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko konpromisoa hartu duten eta, aldi berean, maskulinitasun eredu ez-hegemonikoekin, emakumeak zapaltzean eta menderatzean oinarritu gabe eraikitako ereduarekin, konprometitutako gizonezkoek lantaldeak osatu izana, formalak zein informalak. Hainbat erakunderen jarduerak ekimen honi bultzada garrantzitsua eman diote, adibidez: Emakundek eta Lehendakariitzak Gizonduz programaren bitartez garatutako ekintzek; Arabako Foru Aldundiak, lehenengo EHUrekin eta, gero, ildo horretan lan egiten duten bi erakunderekin adostutako hitzarmen baten bitartez, bultzatutako ekintzek; eta, zenbait udalerritako berdintasun arloek garatutako ekintzek (Arrasate, Ermua, Getxo, Hernani, Irun, Laudio, Ondarroa, Santurtzi eta Zarauzkoek).

Emakumeen aurkako indarkeriari dagokionez, nabarmentzekoa da hainbat jarduera esparrutako erakunde publikoek arazo honen inguruko ekimenak martxan jartzeko izan duten inplikazioa. Hiru lan-ildo nagusiak hauek izan dira: etxeko indarkeriaren biktimen arreta hobetzea (baliabideak hobetzea, sortzea eta egokitzea); erakundeen arteko koordinazioa hobetzea, batez ere, problematika horri loturiko esparru guztietan jarduera-protokoloak aplikatzeari dagokionez; eta, herritarrei orokorrean zuzendutako sentsibilizazio-jarduerak (horietako asko azaroaren 25ean zentratzen dira).

Atal honi amaiera emateko, esan beharra dago, beste behin ere, Kontziliazioa eta Erantzukidetasuna ardatzean ahalegin gutxi erabili direla, aurreko berdintasun planetan gertatu izan den bezala. Gainerako ardatzekin alderatuta, ekimen kopurua indarkeriaren ardatzekoa baino hiru aldiz txikiagoa izan da, eta ahalduztze eta mainstreamingekoa baino sei aldiz txikiagoa. Gainera, maila guztietan, emakumeen eta gizonen erantzukidetasuna lortzeko esfortzuak gutxi dira oraindik ere. Programa nagusiak (Eusko Jaurlaritzaren Familia Plana, esate baterako) familia, bizitza pertsonala eta lana bateratzera zuzenduta daude, eta, gainera, gizonengan eragin txikia dute.

**LEGEAREN III. TITULUKO
ZENBAIT KAPITULUTAN
JASOTZEN DIREN
ARTIKULUEI LOTUTA
LORTU DIREN EMAITZAK**

3.3.2

**I. KAPITULUA, PARTAIDETZA
SOZIOPOLITIKOA**

Atal honetan, Legearen 23, 24.1 eta 24.5 artikuluetan jasotako hiru alderdiren inguruko informazioa dago:

- Zuzendaritza organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen arteko ordezkartza orekatua izatea (Eusko Jaurlaritza, foru aldundiak eta udalak).
- Lanbide, enpresa, gizarte ekonomia, sindikatu, politika, kultura edo bestelako arloekin lotutako elkarteetako eta erakundeetako zuzendaritza organoetan emakumeen eta gizonen arteko ordezkartza orekatua izatea.
- Emakumeek eta elkarte mugimenduak gizarte, ekonomia eta kultur arloko politiken garapenean benetan eta modu askean parte hartu ahal izateko bide bat eskainiko duen erakunde bat sortzea, eta erakunde hori euskal administrazio publikoekin emakume eta gizonen arteko berdintasunaz mintzatzeko solaskide onargarria izatea.

— EUSKO JAURLARITZAKO, FORU ALDUNDIETAKO ETA UDALETAKO ZUZENDARITZA ORGANOETAN ETA KIDE ANITZEKO ORGANOETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO ORDEZKARTZA OREKATUA IZATEA

4/2005 Legearen III. tituluan, haxe dago jasota:

«Euskal herri-aginte guztiek, beren zuzendaritza organoetako eta organo kolegiatuetako kideak izendatu eta aukeratzekoan, izendatutakoen artean gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izan dadila sustatu behar dute. Xede horretarako, beharrezkoak diren arauzko neurriak edo bestelakoak hartuko dituzte» (23. art.)

Jarraian agertzen diren datuen bidez, 4/2005 Legea indarrean jartzeak Administrazio Orokorreko eta Foru Administrazioako zuzendaritza organoetan eta kide anitzeko organoetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izatea zenbateraino eragin duen jakin dezakegu. Datuak «Euskadiko emakumeen eta gizonen partaidetza sozial eta politikoari buruzko zifrak» (Emakunde, 2005) argitalpenetik atera dira; orobat Emakundek EHUko Zientzia Politikoen eta Administrazio Zientzien Sailari eskatutako «Emakume eta gizonen presentzia Euskadiko erabaki guneetan» azterketatik (Emakunde, 2008) eta «Zifrak. Euskadiko emakumeak eta gizonak» azterketatik (Emakunde, 2010).

Eusko Jaurlaritzako, haren erakunde autonomoetako eta mendeko erakunde publikoetako goi karguak

Taulan agertzen diren datuek adierazten dute Eusko Jaurlaritzako kargu guztietan, 2004tik 2010era, generoari lotutako aldea murriztu zela. Sailburutzen kasuan, distantzia % 50eko ordezkartzaraino murriztu da; sailburuordetzetan/idazkari nagusietan, emakumeen ordezkartza mailak baxua izaten jarraitzen duen arren, distantzia pixkanaka gutxitu da, 2004 eta 2010 urteen artean.

KARGUA	2004. URTEA		2008. URTEA		2010. URTEA	
	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK
Sailburutzak	4* (% 36,4)	7 (% 63,6)	5 (% 45,5)	6 (% 54,5)	5 (% 50)	5 (% 50)
Sailburuordetzak/ Idazkaritza Nagusiak	4 (% 11,1)	32 (% 88,9)	5 (% 13,9)	31 (% 86,1)	12 (% 34,3)	23 (% 65,7)
GUZTIRA	8 (% 17,02)	39 (% 82,98)	10 (% 21,27)	37 (% 78,73)	17 (% 37,8)	28 (% 62,2)

* Jaurlaritzako lehendakariordea Ogasun eta Herri Administrazio sailburua ere bada

Hamaika sailburuordetzen/idazkaritza nagusien analisiak adierazten du 2010eko irailean horietako bostetan ordezkariak ez zela orekatua.

- Lehendakariak (% 20 - % 80).
- Herrizaingo saila (% 0 - % 100).
- Industria, Merkataritza eta Turismoa (% 25 - % 75).
- Enplegua eta Gizarte gaiak (% 33,3 - % 66,7).
- Ingurumen, Lurralde Plangintza, Nekazaritza eta Arrantza Saila (% 25 - % 50).

2008an, desoreka-egoera horretan zeuden 13 sailburuordetza/idazkaritza nagusietako 11; datu hori 2004koaren antzekoa da (13tik 12).

Datu horiek Eusko Jaurlaritzako goi-kargu horien artean emakumeen presentzia aurrerapen nabarmena agertzen dute.

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomoei dagokienez, erakunde eta instituzio horietako buruzagiak ere politikariek izendatzen dituzten goi-kargudunak dira. 2008ko azterketako emaitzek adierazten dute Eusko Jaurlaritzak zituen sei erakunde autonomotatik 4 gizonen zuzentzen zituztela eta 2 emakumeek.

Eusko Jaurlaritzaren mendeko erakunde publikoen kasuan, erakunde autonomoetan bezala, gehienak gizonen zuzentzen zituzten (k=24; % 80)

Erakunde publiko guztietatik seitan bakarrik (Basquetour, Uniqua (14), Egailan, Osakidetza, Osatek eta Euskadi Irratia) da emakume bat buruzagia. Nabarmentzeko datua da ez dagoela, besteak beste, industria edo teknologi parkeen arloei atxikitako erakunderik zuzentzen duen emakumerik.

Emakume eta gizonen Gobernu sail bakoitzera atxikitako organo kolegiatuen presidentetza duten presentziari dagokionez, orobat emakumeen eta gizonen presentzia orekatua zuten erakunde kolegiatuen ehunekoari dagokionez, 2008an egindako analisi orokorrak erakutsi zuen gizonen presentzia handiagoa zela (% 54,1) erakunde kolegiatuen presidentetzetan. Bestalde, sailen arabera analisiak diferentzia nabarmenak adierazi zituen batzuen eta besteen artean; adibide gisa, Kultura edo Ingurumen eta Lurralde Antolamendu sailetan, haien erakunde kolegiatuen erdian baino gehiagotan emakumeak ziren presidente; Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa edo Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza sailak erakunde kolegiatuen kasuan, berriz, bakar batean ere ez zen emakume bat buruzagi.

(14) Gaur egun, Unibasq.

Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatuari dagokionez, zenbatutako 85 erakunde kolegiatuetatik laurden batean, gutxi gorabehera, oreka zegoen. Era berean, datu horri lotuta, Eusko Jaurlaritzako sailen artean ezberdintasun handiak zeuden.

Unibertsitateari zegokionez, 2008an Emakunderentzat egin zuten azterketa batek agerian utzi zuen EAEko hiru unibertsitateetan gizonak zirela buruzagi eta hori beti izan zela hala. Idazkaritza Nagusian gauzak bestelakoak ziren, izan ere, bai EHU, bai Mondragon Unibertsitatean, sail horiek emakumeak zituzten buru.

2010eko datuek (EHUko Berdintasun Zuzendaritza) parekotasunak eta ezberdintasunak jarri dituzte agerian: unibertsitate-gobernuan presentzia orekatua da (8 gizon eta 7 emakume); estatutu-batzordeetan, batez bestez, gizon gehiago dago (% 61) eta bereizketa orokorra hautematen da (Euskara Batzordean emakumeak % 53 dira; Unibertsitateko Irakasleen Batzordean % 30 eta Ikerketa, Garapen eta Berrikuntza Batzordean % 29); eta, sailen zuzendaritzan, emakumeen presentzia % 31,5koa da.

Foru aldundietako eta haien erakunde publikoetako goi karguak

Taulan bildu ditugun 2008ko (15) datuek erakusten dutenez, foru aldundietako exekutibetan emakumeen presentzia nabarmen handitu da. Hala, foru diputatuen baturan parekotasun printzipioa betetzera iritsi dira. Zuzendaritzei dagokienez, 2004aren aldean hazkunde handia izan zen arren, emakumeen presentzia gizonena baino askoz ere txikiagoa zen. Kontuan hartuta 2008an hiru foru aldundietan agintari nagusiak (ahaldun nagusiak) gizonak zirela, goi kargua zutenen artean emakumeak % 32,4 ziren eta, 2004an, aldiz, % 16,2.

FORU ALDUNDIAK	2004. URTEA						2008. URTEA					
	FORU DIPUTATUAK		ZUZENDARITZA NAGUSIAK		GOI KARGUAK GUZTIRA		FORU DIPUTATUAK		ZUZENDARITZA NAGUSIAK		GOI KARGUAK GUZTIRA	
	EMAK.	GIZON.	EMAK.	GIZON.	EMAK.	GIZON.	EMAK.	GIZON.	EMAK.	GIZON.	EMAK.	GIZON.
ARABA	1	9	3	14	4	23 (%14,8) (%85,2)	4	6	9	16	13 (%37,1) (%62,9)	22
BIZKAIA	1	11	4	25	5	36 (%12,2) (%87,8)	4	6	7	16	11 (%33,3) (%66,7)	22
GIPUZKOA	3	8	5	18	8	26 (%23,5) (%76,5)	4	6	7	20	11 (%29,7) (%70,3)	26
GUZTIRA	5 (%15,2)	28 (%84,8)	12 (%17,4)	57 (%82,6)	17 (%16,2)	88* (%83,8)	12 (%40)	18 (%60)	23 (%30,7)	52 (%69,3)	35 (%32,4)	73* (%67,6)

(*) Hiru ahaldun nagusiak barnean hartuta daude.

Foru aldundien mendeko erakunde publikoetako zuzendaritzei dagokienez, hiru foru aldundietako 2008ko datuak batera aztertuta, ikusi dugu erakundeen % 18,7n emakumeek

(15) Foru aldundietarako hurrengo hauteskundeetara arte, ez da datu gehiago izango.

betetzen zutela zuzendari kargua. Foru aldundien arabera analisiak agerian uzten du Arabako Foru Aldundian dagoela kargu horietan emakumeen presentzia handiena (% 40); beste bi foru aldundietan, genero-arrakala handia dago: Bizkaian, emakumeen presentzia oso txikia da (% 10,5) eta Gipuzkoan ez dago batere.

FORU ALDUNDIAK	FORU ALDUNDIEN MENDEKO ERAKUNDE PUBLIKOAK	ARDURADUNAK (2008)	
		EMAKUMEAK	GIZONAK
Arabako Foru Aldundia	10	4 (% 40)	6 (% 60)
Bizkaiko Foru Aldundia	19	2 (% 10,5)	17 (% 89,5)
Gipuzkoako Foru Aldundia	3	0	3 (% 100)
GUZTIRA	32	6 (% 18,7)	26 (% 81,3)

Alkatetzak

Taulan agertzen diren datuek erakusten dutenez, tokian toki askoz gutxiago dira ardura politikoko karguak, alkatetza adibidez, dituzten emakumeak. Izatez, 2007an (16), EAEko udalen % 19,9an bakarrik agintzen zuten emakumeek. 2003arekin alderatuz, 2007an datu hori hazi egin zen; zehazki, 13 udal gehiagotan ziren emakumeak alkate.

Azken udal hauteskundeetan alkate gisa emakume bat aukeratu zuten 50 udalek EAEko biztanleriaren % 11,5 osatzen zuten (244.593 biztanle). 2003an, aldiz, egoera horretan zeuden udalek biztanleria osoaren % 6,5 hartzen zuten (135.552 biztanle).

Lurralde historikoen arabera, Bizkaian hazi zen gehien emakumezko alkatea zuten herrien kopurua (% 12,2tik % 20ra).

LURRALDEA	EMAKUMEEN PRESENTZIA ALKATETZETAN 2004. URTEA		EMAKUMEEN PRESENTZIA ALKATETZETAN 2007. URTEA	
	ABS.	%	ABS.	%
Araba	8	15,7	10	19,6
Bizkaia	11	12,2	18	20,0
Gipuzkoa	18	17,5	22	21,3
EAE	37	14,8	50	19,9

Bai 2003an, bai 2007an, emakumeak alkate zituzten herri gehienak txikiak ziren, 5.000 biztanle baino gutxiagokoak (2003an, % 72,8 eta 2007an % 78).

Euskal hiriburu bakar batean ere ez zen emakume alkaterik izan eta EUSTATen arabera Euskadiko 10 udalerri handienetatik (Bilbo, Gasteiz, Donostia, Barakaldo, Getxo, Irun, Portugalete, Santurtzi, Basauri eta Errenteria), Basaurik bakarrik zuen emakumezko alkatea.

(16) Hurrengo hauteskundeetara arte, ez dugu datu eguneraturik izango.

**— LANBIDE, ENPRESA, GIZARTE EKONOMIA,
SINDIKATU, POLITIKA, KULTURA EDO
BESTELAKO ARLOEKIN LOTUTAKO
ELKARTEETAKO ETA ERAKUNDEETAKO
ZUZENDARITZA ORGANOETAN
EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO
ORDEZKARITZA OREKATUA**

III. tituluko I. kapituluko 24. artikuluan, euskal administrazio publikoei lan, enpresa, gizarte ekonomia, sindikatu, politika, kultura eta bestelako arloekin lotutako elkarteetako eta erakundeetako zuzendaritza organoetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua sustatzea eskatzen zaie; helburu horrekin, zenbait neurri planteatzen ditu (ikus 24. art., 2, 3, 4 eta 5. atalak).

Atal honetan, emakumeek eta gizonak 2008an hainbat motatako lan eta enpresa erakundeetan zuten presentziari buruzko datuak emango ditugu. Datuak Emakundek EHUko Zientzia Politikoen eta Administrazio Zientzien Sailari eskatutako «Emakume eta gizonen presentzia Euskadiko erabaki guneetan, 2008» azterketatik atera dira. Zenbait adierazleren kasuan, 2010eko datuak ere eskuratu ahal izan dira, «Zifrak. Euskadiko Emakumeak eta Gizonak» azterketatik (Emakunde, 2010).

**Emakume eta gizonen
presentzia sindikatueta
zuzendaritza organoetan**

Emakumeek eta gizonak Euskadiko sindikatu nagusietako idazkaritza nagusietan eta batzorde exekutiboetan daukaten presentzia, LABen kasuan izan ezik, oso desorekatua da.

2008arekin konparatuta, eta CCOO-n salbu, beste bi sindikatueta (ELA eta UGT) gorakada txiki bat hauteman da batzorde exekutiboetako emakumeen presentzian.

SINDIKATUAK	2008KO BATZORDE EXEKUTIBOA				2010EKO BATZORDE EXEKUTIBOA			
	EMAKUMEZKOAK		GIZONAK		EMAKUMEZKOAK		GIZONAK	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ELA	4	25,0	12	75,0	4	36,4	7	63,6
LAB	7	58,3	5	41,7	6	54,5	5	45,4
UGT	2	33,3	4	66,7	3	37,5	5	62,5
CCOO	3	30,0	7	70,0	7	30,4	16	69,6

**Emakume eta gizonen presentzia
euskal ugazaben elkarteetako
zuzendaritza organoetan (2008)**

Taulan agertzen diren datuek generoen arteko alde handia erakusten dute, berriz ere, euskal ugazaben elkarteetan osaketan. Gizonak dira presidente eta, zuzendaritza batzordeetan, kasu onenean, emakumeak % 20 dira (Adegij).

EUSKAL UGAZABEN ELKARTEAK	LEHENDAKARITZA		ZUZENDARITZA BATZORDEA				
	EMAK.	GIZON.	EMAKUMEAK		GIZONAK		GUZTIRA
	ABS.	ABS.	ABS.	%	ABS.	%	ABS.
CONFEBASK	0	1	2	6,0	31	94,0	33
CEBEK	0	1	2	6,0	31	94,0	33
ADEGI	0	1	2	20,0	12	80,0	15
SEA	0	1	2	6,7	28	93,0	30

Emakumeen eta gizonen presentzia elkarte profesionaletan

Atal honetan, hiru lurralde historikoetan egoitza daukaten 103 lanbide elkarteren zuzendaritza, lehendakaritza edo ordezkaritza aztertuko ditugu. Taulan ikus daitekeenez, aztertutako elkarteetatik % 12,6 bakarrik daude emakumeek zuzenduta eta Araba da ehuneko handiena duen lurraldea; % 16koa, hain zuzen.

LANBIDE ELKARTEEN LURRALDE KOKAPENA	BURUZAGIA EMAKUMEZKOA DA		BURUZAGIA GIZONEZKOA DA		GUZTIRA
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.
EAE	13	12,6	90	87,4	103
ARABA	4	16,0	21	84,0	25
BIZKAIA	5	11,1	40	88,9	45
GIPUZKOA	4	12,1	29	87,9	33

Emakumeen eta gizonen presentzia merkataritza ganberetan

Merkataritza ganberen helburua merkataritzaren, industriaren eta itsas merkataritzaren interesak babestea eta enpresei zerbitzuak ematea da. Taulan agertzen den bezala, maila handieneko karguak (Lehendakaritza, Zuzendaritza Nagusia eta Idazkaritza Nagusia), kasu guztietan gizonek betetzen dituzte.

MERKATARITZA GANBERETAKO GOI KARGUAK	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
LEHENDAKARITZA	Gizonezkoa	Gizonezkoa	Gizonezkoa
ZUZENDARITZA NAGUSIA	Gizonezkoa	Gizonezkoa	Gizonezkoa
IDAZKARITZA NAGUSIA	Gizonezkoa	Gizonezkoa	Gizonezkoa

Emakumeen eta gizonen presentzia finantza erakundeetan

EAE-n egoitza soziala duten finantza erakunde guztietako presidenteak gizonak dira. Zuzendaritza kontseiluei dagokienez, emakumeen presentziak txikia izaten jarraitzen du, eta EAEko kutxetan dago (Ipar Kutxa salbu) presentzia handiena (% 18,8 eta % 37,5 bitartean).

2008arekin konparatuta, 2010ean gorakada txiki bat hauteman da zenbait erakunderen zuzendaritza kontseiluetako emakumeen presentzian: BBK-n, Euskadiko Kutxan eta Banco Guipuzcoanon. 2008an hori zen kontseiluan emakumerik ez zuen erakunde bakarra, baina orain BBVA-k bete du toki hori.

EAE-N EGOITZA DUTEN FINANTZA ERAKUNDEAK	2008KO ZUZENDARITZA KONTSEILUAK				2010EKO ZUZENDARITZA KONTSEILUAK			
	EMAKUMEZKOAK		GIZONAK		EMAKUMEZKOAK		GIZONAK	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
KUTXA	4	23,5	13	76,5	3	21,4	11	78,6
BBK	5	29,4	12	70,6	6	37,5	10	62,5
VITAL KUTXA	4	25,0	12	75,0	3	18,8	13	81,3
EUSKADIKO KUTXA	1	6,3	15	93,8	3	25,0	9	75,0
IPAR KUTXA	1	8,3	11	91,7	1	8,3	11	91,7
BBVA	1	7,1	13	92,9	0	0,0	15	100,0
BANCO GUIPUZCOANO	0	0,0	9	100,0	1	11,1	8	88,9

Emakumeen eta gizonen presentzia enpresa eta kooperatibetan

Enpresei dagokienez, Legeak ondorengo erregelamenduen esku uzten du neurrien zehaztapena:

«Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak, beti, baita enplegatutako pertsona kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuak ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte» (40 art.).

Ibex35-aren parte diren euskal enpresei (BBVA, GAMESA eta IBERDROLA) dagozkien datuek erakusten dutenez, denetan gizonak dira buru eta administrazioko kontseiluetan ez dago ia emakumerik.

2008arekin alderatuz, BBVA-ren Administrazio Kontseiluan are gehiago handitu da gizonen presentzia (% 100eraino); GAMESA-n emakumeen presentzia handitu egin da (% 0tik % 11,1era); eta, IBERDROLA-n berdin jarraitu du.

IBEX 35-AREN PARTE DIREN EUSKAL ENPRESAK	ADMINISTRAZIO BATZORDEA 2008				ADMINISTRAZIO BATZORDEA 2010			
	EMAKUMEZKOAK		GIZONAK		EMAKUMEZKOAK		GIZONAK	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
BBVA	1	7,7	12	92,3	0	0,0	15	100,0
GAMESA	0	0,0	9	100,0	1	11,1	8	88,9
IBERDROLA	2	12,5	12	85,7	2	12,5	12	85,7

— EMAKUMEEK ETA ELKARTEEK ERAGINKORKI ETA ASKATASUNEZ PARTE HARTZEKO BIDEA ESKAINIKO DUEN ERAKUNDEA

Legearen III. tituluko I. kapituluak emakumeen partaidetza soziopolitikoa sustatzen duten hainbat neurri proposatzen ditu. Horien artean, 24.5 artikuluan, zera dago adierazita:

«Autonomia Erkidegoko Administrazioak beharrezkoak diren baliabideak bultzatu eta jarriko ditu entitate bat sortzeko, emakumeek eta herritarren elkarteek politika sozial, ekonomiko eta kulturalen garapenean benetan eta modu askean parte hartzeko bidea eskainiko duena, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-administrazioekin hitz egiteko solaskide onargarria izango dena».

Jarraian, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Zuzendaritzak Berdintasunerako Legearen artikulua honetan lortu den garapen mailari buruz bidali duen erantzuna ageri da.

2008ko urriaren 28an, Emakundek Berdintasunaren aldeko Emakumeen Euskal Kontseiluaren lege aurreproiektuaren zirriborroari buruzko dokumentazioa bidali zion Lehendakariatzako Azterlan eta Araubide Juridikoaren Zuzendaritzari, ondoren Gobernu Kontseilura bidali ahal izateko, behar ziren txostenak jasotze aldera.

2009ko otsailaren 11n, erakunde horrek Lehendakariatzako Azterlan eta Araubide Juridikoaren Zuzendaritzaren zerbitzu juridikoek prestatutako txostena jaso zuen. Halaber, Eusko Jaurlaritzaren Administrazioa Modernizatzeko Bulegoaren Zuzendaritzaren txostena jaso zuen.

Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeen ondorioz, 2009ko martxoaren 1ean, Gobernuak lehendakaria eta alderdi politikoa aldatu ziren, eta VIII. legegaldian ezin izan ziren aipatutako txostenak aztertu, denbora arazoengatik.

IX. legegaldirako lehendakari berria izendatzearekin batera, 2009ko maiatzean, Emakunderen zuzendaritza berria izendatu zen. Kargua hartu ostean, 2009ko bigarren seihilekoan, Emakunderen Zuzendaritzak VIII. legegaldian prestatutako lege aurreproiektua aztertzeko eta aipatutako txostenak aztertzeko lan-prozesu bat jarri zuen abian eta, ondorioz, lege aurreproiektuaren testua sortutako behar eta gogoe-tetara egokitzeko.

Horrez gainera, 2009ko bigarren seihilekoan Emakundek 2009-2013 legegaldirako legegintza egutegian Berdintasunerako Emakumeen Euskal Kontseiluaren Legea kontuan har zedin beharrezko neurriak hartu zituen. Eusko Jaurlaritzak, 2009ko azaroaren 17an egin zuen saioan, besteak beste «2009-2013 legegintzaldirako lege-

gintza egutegia» akordioa onartu zuen. Akordio horretan, Berdintasunerako Emakumeen Euskal Kontseiluaren Legea IX. legealdiko lege-proiektu gisa agertzen zen eta 2010eko lehen seihilekoa finkatu zen legearen aurreproiektuaren zirriborria Gobernu Kontseilura bidaltzeko gutxi gorabeherako data gisa, hark lege proiektua onar zezan. Horrez gainera, Patxi López lehendakariak, Aralar taldeak egindako galderari erantzunez, adierazi zuen Emakundek lege aurreproiektua Gobernu Kontseilura 2010eko lehen lauhilekoan bidaltzea aurreikusten zuela, Eusko Legebiltzarrean eztabaida zezaten.

Hori dela eta, Emakundek, aurretik prestatutako testuaren berrikuspen tekniko eta juridikoa amaitutakoan, 2010ean, lege aurreproiektuaren zirriborria Lehendakariitzara bidali zuen, azterketa eta balorazio politikoa egin zezaten. Testuaren edukiak aurkezteko eta azaltzeko, beharrezko harreman eta bilerak izan zituzten.

Dena den, krisialdi ekonomikoa eta aurrekontu-doikuntza zela medio eta, batez ere euskal exekutiboak administrazioa arrazionalizatzeko zuen engaiamenduaren ondorioz, Emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko lege proiektua, 2010eko azaroko azken berrikuspenean legegintza egutegian utzi zuten arren, etenda dago eta behin betiko erantzun politikoa jaso zain dago.

II. KAPITULUA, KULTURA ETA KOMUNIKABIDEAK

— KOMUNIKABIDEEN ETA OHIKO PUBLIZITATE EUSKARRIEN BITARTEZ IGORTZEN DEN PUBLIZITATEA AZTERTZEKO ETA AHOLKUAK EMATEKO ARDURA DUEN ORGANOA

Gizarte komunikaziorako hedabideei eta publizitateari dagokionez, 4/ 2005 Legearen 27. artikuluan, zera dago jasota:

«Eusko Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko dena; horrela, sexuan oinarritzen den pertsonen bereizketa mota oro erauzterik izango da. Aldi berean, komunikabide publikoek zabalduko edukiek beren kode etikoak izan ditzaten zainduko da».

Jarraian, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen zuzendaritzak Berdintasunerako Legearen artikulua honetan lortu den garapen mailari buruz bidali duen erantzuna ageri da.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunera zuzendutako balio, sinesmen, jarraera eta jokabide aldaketa lortzeko, hedabideen eta publizitatearen bidezko komunikazioa biztanleria orokorrari zuzendutako espazio eta hezkuntza tresna garrantzitsuak dira, edo, alderantziz, rol-bereizketa eta genero-estereotipoak betikotzea sustatu eta horretan lagun dezakete. Hori dela eta, legealdi honetan, eta Emakundek esparru horretan egindako lanarekin bat, komunikazioa eta publizitatea berdintasun-printzipiora egokitzea zuzendutako lana da erakundearen legealdi honetarako lan-ildoetako bat.

Gainera, 4/2005 Legearen 26. artikulua adierazten du EAEko eskumen-esparruan jarduten duen komunikabide sozial batek berak ere ezin dituela pertsonak sexuaren arabera giza duintasun txikiagoko edo handiagoko gisa aurkeztu, ez eta sexu-objektu gisa; halaber, ezin dira zabaltzea emakumeen aurkako indarkeria justifikatzen, arintzen edo sustatzen duten edukiak. Horrez gainera, artikulua horren bidez, hemen adierazitakoaren aurka egiten duten eduki eta irudiak transmititzen dituzten publizitate-iragarkiak egitea, erakustea eta zabaltzea debekatzen da.

4/2005 Legean adierazitako lege-mandatuaz gainera, lehen azaldu dugun moduan, Emakundek hedabideetan eta publizitatean berdintasun-printzipioarekin eta hizkuntzaren eta irudiaren erabilera ez-sexistarekin bat datozen edukiak erakustearen alde egiten du lan. Hori dela eta, 1998an, 78/1998 Dekretuaren bidez, publizitate ez-sexistarako BEGIRA aholkularitza-batzordea sortu zen, eta beste jarduera batzuk ere abian jarri ziren.

Begira Batzordeak lan garrantzitsua egin duen arren, une honetan ez da funtzionatzen ari. Hura abian jartzeaz gainera, kontuan hartu behar da gaur egun berdintasun arloan dagoen legegintza-esparru berria; hori dela eta, batzorde horrek bere lan-funtzioak legegintza-esparruak ematen dizkion aukera berrietara egokitu behar ditu. Bestalde, nabarmentzekoa da 4/ 2005 Legearen 27. artikulua arabera, Eusko Jaurlaritzan, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko den organo bat eratu dela; horrela, sexuan oinarritzen den pertsonen bereizketa-mota oro erauzterik izango da. Halaber, komunikabide publikoek zabaltzen dituzten edukiei buruzko kode etikoak izatea zainduko du.

Horrela, 2010ean, Emakundek publizitate ez-sexistari buruz aholku emateko Begira Batzordea erregulatzen duen apirilaren 27ko 78/1998 Dekretua aldatzeko lan-prozesu bat abian jarri du, legegintza-esparru berrira egokitzeko, baita 4/2005 Legearen «kultura eta hedabideen» arloko mandatueta ere, Legearen III. tituluko II. kapituluari dagozkionak. Horrela, gainera, 2010eko maiatzaren 17ko EITBren Kontrol Batzordearen mandatuari erantzun zaio, zeinetan genero-gaia eta hedabideetan adituak diren pertsonen osatutako talde bat eratzeari buruzko 106/2010 ez-legezko proposamena onartu baitzen, pertsona horiek diagnostiko, analisi eta aholkularitza lanak gauza ditzaten hedabideetan irudikapen eta eduki sexistak saihesteko, batez ere emakumeen aurkako indarkeria sustatzen dutenak.

2011ko ekitaldian, 78/1998 Dekretuaren aldaketa izapidetzea aurreikusten da, orobat Begira Batzordea eratzea eta abian jartzea.

IV. KAPITULUA, LANA

Atal honetan, Legearen II. ataleko IV. kapituluaren bildutako eta lanarekin lotura duten zenbait artikuluren ezarpenari buruzko informazioa emango dugu:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak (40.3 art.).
- Erakunde laguntzaileak (41. art.).
- Jazarpen sexista (43. art.).

— EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAK ETA POLITIKAK ENPRESETAN

Legearen 40. artikuluko 3. paragrafoan haxe dago adierazita «*Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak laguntzak ezarri behar ditu, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko eta enpresek arlo horretan adituak diren pertsonak kontratatzeko. Laguntzak eskuratzeko, laguntzak izango duen eraginari buruzko txostena aurkeztu behar du erakunde onuradunak.*»

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariaren 2008ko maiatzaren 13ko ebazpenaren bidez, enpresek eta erakunde pribatuek aholkularitza-enpresa homologatu bat kontratatzeko 2008ko diru-laguntzen deialdia arautu zuten. Aholkularitza-enpresen zeregina emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko diagnostikoa egitea eta berdintasunerako plan bat sortzea zen. Horretarako, Emakundek 74.160 euro bideratu zituen.

2009an, Emakundek enpresei, guztira, 25.345,65 euro-ko diru-laguntza eman zien, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasun-plan bat egiteko aholkularitza-enpresa homologatu bat kontrata zezaten.

2008an, deialdi horretara aurkeztu ziren hamar enpresetatik, zazpik lortu zituzten emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoa eta plana egiteko diru-laguntzak.

2009an, diru-laguntza eskatu zuten 6 enpresek laguntza jaso zuten.

Diru-laguntza deialdi horri dagokionez, esan behar dugu diru-laguntzaren helburua berdintasunari buruzko diagnostikoa eta berdintasunerako plana egiteko aholkularitza-enpresa homologatu bat kontratatzea zela. Ildo horretan, Berdintasunerako Legeak berak, 8. artikuluan jaso duenez, mota horretako aholkularitza-enpresek bakarrik (administrazioak homologatutakoak) eman ahal izango dituzte diruz lagundutako zerbitzuak.

Halaber, zehaztu du Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez finkatuko dituela homologazio horretan aplikagarriak diren eskakizunak eta gutxieneko oinarrizko baldintza komunak. Eskakizun horiek ekainaren 8ko 105/2004 Dekretuan ezarrita daude. Dena den, Emakundek jakinarazi du dekretu hori aldatzeko beste dekretu bat egin dela, eta hori onartzeko azken izapideak egitea falta dela.

Aldaketa aipatutako dekretuaren 2. artikuluan, d) atalean, jasotako eskakizunei dagokie. Atal horretan, hau jasotzen da, hitzez hitz: «...gutxienez, hiru langile izatea, zuzendaritza taldea barne».

Atala aldatzeko arrazoia da erakunde horietan diagnostiko bat eta berdintasun-plan bat taxutzeko laguntza teknikoa emateko pertsona bakarra nahikoa dela, beren ustez.

Legea onartu zutenetik 2009ko abendura arte, 14 erakunde homologatu zituzten: 2005ean, 7; 2006an, 2; 2007an, 2; 2008an, 0; eta, 2009an, 3.

Enpresetako berdintasun planen eta diagnostikoen gaiarekin jarraituz, «enpresetan eta erakunde pribatuetan berdintasunerako diagnostikoa eta plana egiteko Metodologia» dokumentua prestatu dutela jakinarazi dute. 2010ean, hori aztertzen aritu diren aholkularitza-enpresen ekarpenak jaso dira, orobat beste aditu batzuenak. Une honetan, beharrezko aldaketak egiten ari dira eta metodologia 2011ko lehen hiruhilekoan enpresen eta gainerako erakunde eta pertsona interesatuen eskura jarriko dela espero da.

Azkenik, azpimarratu dutenez, Emakundek enpresen eta beste erakunde batzuen aholkularitza-arloan lan egiten jarraitzen du, haiek beren funtzionamenduan berdintasun politikak sar ditzaten (planak, prebentzio-protokoloak eta jazarpen kasuak tratatzeko protokoloak, legeak, enpresen betebeharrak eta abar).

— ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK

Erakunde laguntzaile figura 1994an sortu zen, azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuaren bidez, barne-antolaketan berdintasunerako politika ezartzen duten erakundeak aintzatesteko eta beste erakunde batzuek horrelako ekimenekin bat egitea sustatzeko. Berdintasunerako Legeak 41. artikuluan jaso du figura horren sorrera.

Emakundek jakinarazi du gaur egun indarrean dagoen dekretua 1994 urtekoa dela (azaroaren 8ko 424/1994 Dekretua, «Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea»ren figura sortzen duena) eta azken urteetan legedian zenbait aurrerapen egin direla, batez ere, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa onartuz. Hori dela eta, aurrerapen horiek guztiak jasoko dituen aldaketa bat egitea beharrezkotzat jotzen du.

«Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea»ren figura arautzen duen dekretua indarrean sartu zenetik (1994ko azaroa) berdintasunerako legea onartu zen arte (2005eko otsaila), 8 erakundek jaso zuten errekonozimendu hori. Ondoren, erakunde kopurua nabarmen hazi da: 2009ko abenduan, 42 erakunde laguntzaile zeuden EAEn.

2008an egin zen Legeari buruzko ebaluazioan, 40. artikuluko 1. paragrafoari lotuta, Emakundek jakinarazi duenez, legea onartu zenean, berau garatzeko erregelamendu proiektu bat egiteko prozesua abiatu zen, zehazteko zer enpresak sortu behar zituzten berdintasunerako planak edo programak, horietan derrigorrez barnean hartu beharreko gutxieneko edukiak zeintzuk ziren eta zer segimendu eta ebaluazio mekanismo erabili behar zituzten. Alabaina, horren ondoren Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa onartu izanak, Euskal Autonomia Erkidegoak alor hori arautzeko duen ahalmena baldintzatzen zuen neurrian, 4/2005 Legea garatzeko araudia berriz aztertze beharra sortu zen, Emakunderen ikuspuntutik.

— JAZARPEN SEXISTA

Legearen 43. artikuluari, jazarpen sexistari buruzkoari dagokionez, legea onartu zenetik Ogasun eta Herri Administrazio Sailak eta Herrizaingo Sailak lau agindu kaleratu dituzte.

Ogasun eta Herri Administrazio Saila:

- 2006ko urriaren 4ko agindua, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen baitan, laneko jazarpen moralari eta sexualari lotuta, hartu beharreko prebentzio neurriak eta jarduera prozedura arautzen dituen.
- 2007ko urriaren 9ko agindua, laneko jazarpen moraleko eta sexualeko kasuak ebazteko fasean jardungo den Ikerketa Batzordearen antolaketa eta funtzionamendua arautzen dituen.

Herrizaingo Saila:

- 2007ko uztailaren 11ko agindua, Segurtasun Administrazioko Laguntza Zerbitzuetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko langileen esparruan, laneko jazarpen moralari edo sexualari lotuta, hartu beharreko prebentzio neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituen.
- 2007ko irailaren 10eko agindua, Ertzaintzako langileen esparruan, laneko jazarpen moralari lotuta hartu beharreko prebentzio neurriak eta jarduera prozedurak arautzen dituen.

2010ean, Emakundek 50 langiletik gora dituzten enpresetan lanean sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokolo bat landu du. Horretarako, lan-talde bat osatu da, Emakundeko zenbait langileren eta osasunean, lan-zuzenbidean eta gizarte-segurantzaren adituak diren kanpoko zenbait langileren artean. Gaur egun, zenbait erakunderekin kontrastatu ostean, burutze prozesuan dago eta 2011ren hasieran ezagutarazi ahalko dela espero da, enpresetan eta beste erakunde batzuetan txertatzeko.

V. KAPITULUA, BESTE GIZARTE ESKUBIDE OINARRIZKO BATZUK

Gizarteratzeari buruzko 45.2 artikuluan, alargunen egoera ekonomikoa hobetzeari eta konpentsazio eta elikadura pentsioak ez ordaintzeagatik sortutako ondorioak arintzeari edo murrizteari buruz, hau esaten da:

«Euskal herri-administrazioek beharrezko neurri juridikoak eta ekonomikoak bultzatuko dituzte gertakari batzuen ondorioz baliabide ekonomiko urriak dituzten pertsonen baldintzak hobetzeko. Gertakari horiek bi izango dira: batetik, alargun gelditzea, eta bestetik, hitzarmen judizialki onartuan edo ebazpen judizialean ezarritako pentsio osagarriak eta mantenu-pentsioak ez jasotzea. Bigarren hori gertatzeko egoerak hauek izan ohi dira: ezkontza-deuseztasuna, legezko ezkontza-banaketa, dibortzioa, izatezko bikotea hausturaz iraungitzea edo filiazio- edo mantenu-prozesua. Gorago aipatutako helbururako, berme-funts bat sortuko dute pentsioak ordaintzen ez direnerako, eta osagarriak eratuko dituzte alarguntasun-pentsio apalenetarako.»

Alargunen baldintza ekonomikoak hobetzeari dagokionez, 2008an Berdintasunerako Legearen inplementazio eta garapen maila ezagutzeko egindako ebaluazioan, Emakundek honako hau jakinarazi zuen:

Ekainaren 25eko 8/2008 Legea, Gizarte Bazterkeriaren aurkako Legea eta Eskubide Sozialen Agiriaren Legea aldatzen dituena, onartzeak, bereziki «alarguntasun-pentsio baxuenentzako osagarri» dagokionez, alarguntasunarengatik prekarietate ekonomikoko egoeran dauden pertsonen egoera hobetzea ahalbidetu du.

Konpentsazio eta elikadura pentsioak ez ordaintzeari dagokionez, 2008an egin zuen ebaluazioan, Emakundek jakinarazi zuen une horretan berme-funts bat sortzeko arauketa iza-pidetzen ari zirela. 2010ean, Emakunderen zuzendaritzari berriro galdetu zaio arautegi horren gaur egungo egoerari buruz eta erantzuna hau izan da:

VIII. legealdiari dagokionez, honako jarduera hauek gauzatu ziren:

1. 2007ko martxoaren 27ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen akordioz, Emakundek elikadura eta konpentsazio pentsioetarako berme funts bat arautzen duen legearen aurreproiekturako lehen zirriborro tekniko bat prestatu zuen. Dena den, aldi berean, Ministro Kontseiluak Elikagaien Ordainketa Bermatzeko Fondoaren Antolaketa eta Funtzionamenduari buruzko abenduaren 7ko 1618/2007 Errege Dekretua onartu zuen. Hori zela eta, eginda-ko lege aurreproiektua berriro aztertu beharra sortu zen eta, horregatik, Emakundek «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 45,2 artikuluan aurreikusitako pentsioetarako berme-funtsa konfiguraz-teko analisi juridikoa eta proposamenak» txostena egin zuen. Horren helburua, batetik, 1618/2007 Errege Dekretua onartzean sortutako egoera juridiko berria zein zen adieraztea zen eta, bestetik, arau-ingurune berriaren arabera, autonomia erkidegoan izaera horretako funts bat sortzeko oinarritzko alderdiak proposatzea.
2. 2007ko abenduaren 19ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordeak adostu zuen Eusko Jaurlaritzak, bere barnean horretarako organo eskuduna aukeratzen zuenean, arau-proposamen berri bat erabakiko zuela Estatuaren arautegia osatzeko, hau da, Estatuko funtsa iristen ez zen tokie-tan jardun zezan, Estatukoaren berme-funts paralelo bat arautzea alde batera utziz, hasiera batean behintzat.
3. 2008an, Emakundek Gobernuako presidenteordeari berme funtsa arautzen duen legearen aurreproiektuaren zirriborro bat bidali zion, izapidetze juridiko eta eko-nomikorako. Ondoren ez zen horri lotutako beste jarduerarik gauzatu, eta aurre-proiektuaren izapidetze-prozesua geldituta geratu zen.

IX. legealdiari dagokionez:

Enplegu eta Gizarte Gaien Sailak Estatuan zeuden berme funtsen ereduei buruzko aurretiatzko zenbait azterketa egin zituen arren, lehendakariak Eusko Legebiltza-rraren 2010eko maiatzaren 27ko osoko bilkuran egin zituen adierazpenek gaia bal-dintzatuta utzi zuten. Bilera horretan, aurrezte-neurriak aurkeztu zituzten eta lehen-dakariak hau adierazi zuten:

«Hitzarmen instituzional eta politiko handi bat lortu nahi dugu, gaur egungo esku-bideei eusteko eta, krisiak irauten duen bitartean, orain arte lortutakoa arriskuan jar dezaketen prestazio berriak jasotzeko itxaropenik inola ere ez sortzeko.

Horregatik, Eusko Jaurlaritzak Eusko Legebiltzarrari bi urtetan Familia Legea garatzeko lankidetzazko lege-dekretu edo dekretu berriak garatzeko beharrik ez izateko mekanismoak bilatzea proposatuko dio».

Lehen adierazitakoak berme funtsari ere eragiten dio. Gai hori, nolana ere, Familiei Laguntzeko Erakunde arteko III. Planaren esparruan hartuko diren neurrietako bat izango dela. Plan hori taxutze-prozesuan dago eta oraindik ez da definitu nor arduratuko den berau koordinatzeaz eta kudeatzeaz.

IV. TITULUAN LORTUTAKO EMAITZAK: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA

3.4

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA

3.4.1

IV. tituluko artikulua (63tik 75era) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortzeari eta arautzeari buruzkoak dira; organo berri independente horren helburua EAEko tratu-berdintasunaren oinarria betetzea eta sexuagatik sektore pribatuan sor daitezkeen balizko praktika edo egoera diskriminatzaileen aurrean herritarrak defendatzea da.

2006ko maiatzean, maiatzaren 16ko 3/2006 Dekretua onartu zuten. Horren bidez, Lehendakariak Maite Erro Jauregi andrea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defendatzaile izendatu zuen.

2006ko ekainean, erakunde horren antolaketa eta funtzionamendua arautzeko ekainaren 13ko 119/2006 Dekretua onartu zuten.

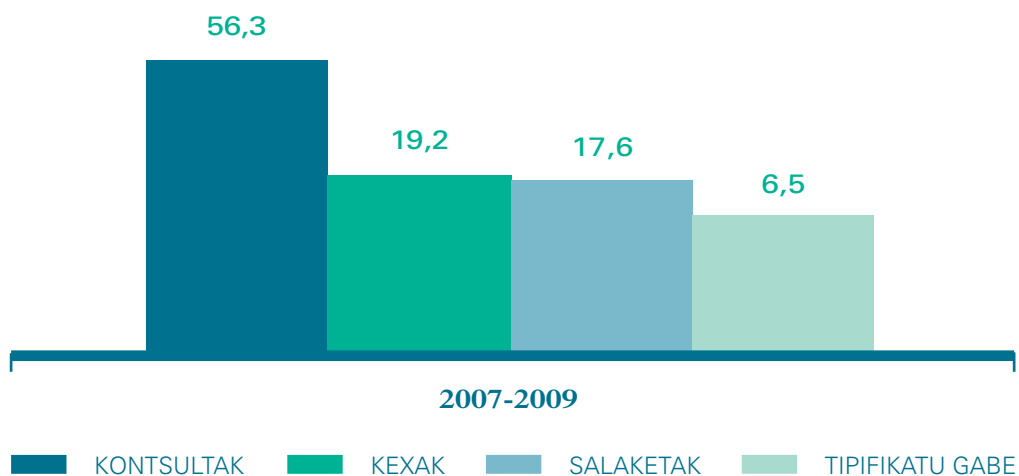
Sortu zenetik gaur egun arte, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak bere eguneroko jardura gauzatu du eta, horrez gainera, Defentsa Erakundearen funtzionamendua hobetzeko neurriak abian jarri ditu, hedapenari eta komunikazioari buruzko neurriak. Halaber, prestakuntza jarduerak egin ditu (adibidez, nazioarteko mintegiak, EHUren Uda Ikastaroen barruan), baita zenbait azterketa eta argitalpen ere (ikus ezohiko txostenak) eta beste instituzio eta erakunde batzuekiko (autonomia-erkidegokoak, Estatukoak eta Europar Batasunekoak) erlazio, koordinazio eta lankidetzak landu ditu (17).

(17) Emakunderen www.emakunde.euskadi.net webgunean erakunde horri dagokion atalean informazio zehatzagoa aurki daiteke.

Defentsa Erakundeak emandako datuen arabera, 307 espediente izapidetu dira 2006ko ekainetik 2010eko martxora (data horretan arautzen da bere antolamendu eta funtzionamendu erregelamendua). Aipatu datuetarik batzuk Eusko Legebiltzarrean aurkeztu dira Urteko Txostenen bidez, eta beste batzuk, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak bidali ditu.

307 espediente horietatik, 173 kontsultak izan ziren (% 56,3), 59 kexak (% 19,2), 54 salaketak (% 17,6) eta 20 ez daude tipifikatuta (18) (% 6,5).

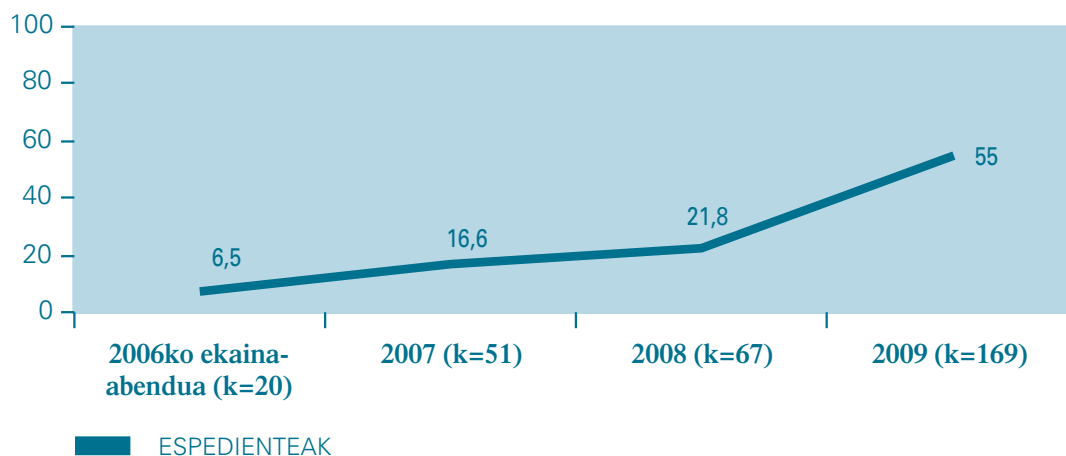
3.12. GRAFIKOA. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak 2006 eta 2009 bitartean izapidetutako espedienteak (K=307): tipologiaren arabera banaketa



Grafikoan ikus daitekeen moduan, hazkunde ikusgarriena 2009an gertatu zen; aldi horretan, ebaluazio honetan barne hartzen diren hiru urte eta erdian izapidetutako espedienteen erdia baino gehiago pilatzen da (% 55).

(18) Defentsa Erakundearen lehen zazpi hilabetei dagozkie (2006ko maiatza eta abendua bitartean). Artean, behin betiko kokapen fisikorik eta langile juridiko izendaturik ez zegoen.

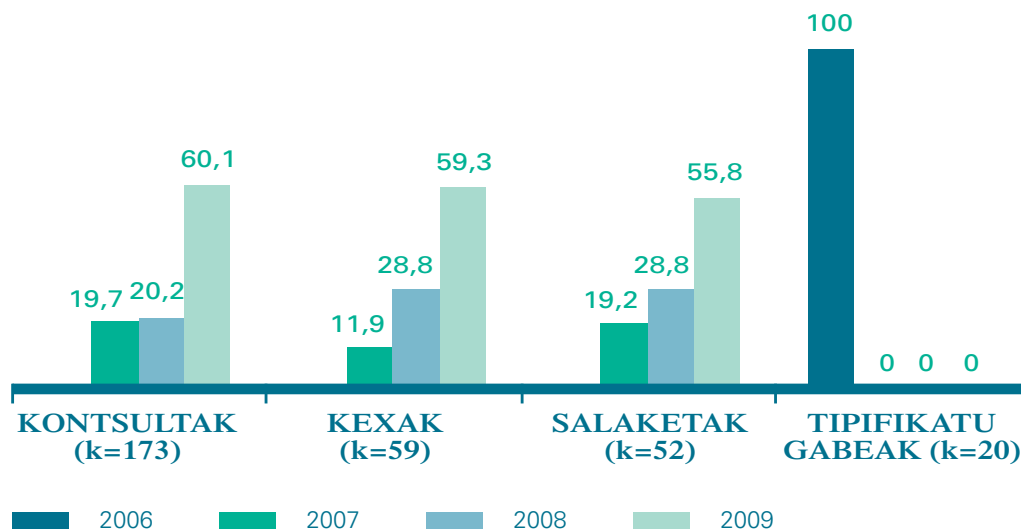
3.13. GRAFIKOA. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak izapidetutako espedienteak: 2006-2009 bilakaera (K=307)



Hurrengo grafikoan, izapidetutako espedienteen tipologiaen banaketa ageri da, urteka. Tipologia mota alde batera utzita (kontsulta, kexa edo salaketa), espediente gehienak 2009an izapidetu zirela ikus daiteke (% 55 eta % 60 bitartean), eta hiru kasuetan goranzko joera nabari da.

Hazkunde nabarmen hori (% 152), ziurrenik, batetik, erakundea sendotu delako (hiru urte pasatu ziren sortu zenetik) gertatu da eta, bestetik, urte horretan bertan herritarrei zuzendutako zenbait jarduera gauzatu zituelako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak: laneko eskubideen gida prestatu du; hedapen-kanpaina egin du, zenbait komunikabideren bitartez (telebistako spotak, irratia, kartelak eta abar); berdintasunerako defendatzailea hainbat hedabidetan agertu da (egunkariak, irratia, telebista).

3.14. GRAFIKOA. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak izapidetutako espedienteen tipologia: urteen arabera (2006-2009)



Ebaluazio honetan barne hartzen den aldian, instituzio honetan eragin handia izan duen jazoera bat gertatu da, zehazki, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defendatzaileak kargua utzi izana. Dimisio hori 2009ko abenduan aurkeztu zion lehendakariari eta hark, abenduaren 22ko 22/2009 Dekretuaren bidez, defendatzailearen funtzioak bertan behera utzi zituen. Orain arte, ez da beste inor izendatu Defentsa Erakundeko buru izateko.

Gutxi gorabehera, dimisioa aurkeztu baino hilabete lehenago, Berdintasunerako defendatzaileak, «Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Defentsa Erakundeak erakunde horri buruz ireki den hausnarketarako gunera egindako ekarpenak» (19) txostena prestatu zuen, Eusko Legebiltzarreko Politika Sozialen, Lanaren eta Berdintasunaren Batzordean egindako agerraldian (2009ko urriaren 26a) planteatu zioten galderari erantzuteko.

2010eko martxoan Emakundeko zuzendariari Defentsa Erakundearen funtzioak esleitu zitzaizkion, behin-behinekoz. Hori dela eta, zilegi da erakunde honen zuzendaritzari 2008 (Berdintasunerako Legearen aurreko ebaluazioaren urtea) eta 2010 bitartean zer gertatu den galdetzea. Eskainitako informazioa honako hau da:

2008a eta gaur egun bitartean Defentsa Erakundean gertatutako aldaketei dagokiernez, honako hauek hautematen dira:

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeko langileria:

- a) 2008 ekitaldian, Berdintasunerako Defentsa Erakundeko langileriak, lanpostu-zerrendan jasotako langile kopuruak, egonkor jarraitu zuen aurreko ekitaldiarekiko. Zehazki, 6 langile izan zituen: 1 berdintasunerako defendatzaile, 1 goi karguko idazkari, 1 defentsa erakundearen berdintasun aholkulari, administrazio kudeaketako 1 teknikari (karrerako funtzionarioa) eta 2 aholkulari juridiko (bitarteko funtzionarioak).
- b) 2009an, honako aldaketak gertatu ziren:
 - 2009ko maiatzaren 18tik gaur egun arte, lanpostu-zerrendan jasotzen diren aholkularitza juridikoko 2 lanpostuetako bat karrerako funtzionario batek bete du.
 - Lan-pilaketa zela eta, 2009ko azaroaren 9a eta 2010eko maiatzaren 8a bitartean, bi pertsona kontratatu ziren, baina horien lanpostuak ez ziren lanpostu-zerrendan jaso: 1 administrazio laguntzaile eta 1 aholkulari juridiko.
 - 2009ko abenduaren 23an, Maria Teresa Erro Jauregi, dimisioa aurkeztearen ondorioz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzaile kargutik kendu zutela argitaratu zen aldizkari ofizialean. Kargu hori ez du beste inork bete.
 - Ekainaren 13ko 119/2006 Dekretuak, Defentsa Erakundearen antolaketa eta funtzionamendua arautzen duenak, 6.2 artikuluan adierazten du defendatzaileak kargua uzten badu aholkularitzazko edo konfiantzazko lanpostuak betetzen dituzten pertsonak berehala kargutik kendu behar direla. Hala, 2009ko abenduaren 23an, Berdintasunerako Defentsa Erakundeko aholkulariaren kargu-uzte automatikoa gertatu zen.

(19) Dokumentu osoa www.emakunde.euskadi.net webgunean aurkitu daiteke.

c) 2010ean, honako aldaketak gertatu ziren:

- 2010eko urtarrilaren 19an Defentsa Erakundeko goi karguko idazkariak postua utzi zuen, Eusko Jaurlaritzako beste sail batean antzeko postu bat betetzeko.
- 2010eko ekitaldia bukatzean, Berdintasunerako Defentsa Erakundeko langileria, lanpostu-zerrendan jaso bezala, 3 pertsonaz osatuta zegoen: Administrazio kudeaketako 1 teknikari (karrerako funtzionarioa) eta 2 aholkulari juridiko (karrerako funtzionarioa eta bitarteko funtzionarioa).

2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari esleitutako funtzioak **behin-behinekoz Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariaren ardurapean uztea.**

Lehendakariaren abenduaren 22ko 22/2009 Dekretuaren bidez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defendatzailearen funtzioen etetea deklaratu zen, hark kargu-uztea aurkeztu ostean, eta orain arte ez da beste inor izendatu Defentsa Erakundearen titular.

Erregimen Juridikoari eta Administrazio Prozedura Arruntari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legeak 17. artikuluan ezartzen du administrazio-organoen titularrak aldi baterako ordezkari daitezkeela, hutsune, falta edo gaixotze kasuetan, organo eskudunak izendatzen duen pertsonaren bidez ordezkatu ere.

Hori dela eta, lehendakariaren martxoaren 2ko 2/2010 Dekretuaren bidez (2010eko martxoaren 15eko EHAA) Emakunderen zuzendariari esleitu zaizkio 4/2005 Legeak eta ekainaren 13ko 119/2006 Dekretuaren bidez onartutako antolaketa-arautegiak esleitutako Defentsa Erakundearen funtzioak. 2/2010 Dekretuak adierazten du funtzio-esleipena aldi baterako dela, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defendatzailearen karguak hutsik jarraitzen duen bitartean, eta EHAA-n argitaratzen den egunean bertan egongo dela indarrean (2010eko martxoaren 15a).

Aipatutako datuez gainera, Emakundeko zuzendariak, Zuzendaritza Kontseiluaren 2010eko abenduaren 22ko ohiko bilkuran, 4/2005 Legearen IV. titulu a aldatzeko lege aurreproiektuaren proposamena ezagutarazi zuen (20); proposamen hori onartu egin zen. Hori dela eta, 2011n, 4/2005 Legearen IV. titulua aldatzeko lege aurreproiektuaren proposamena Gobernu Kontseiluan aurkeztea aurreikusten da eta, ondoren, egokia bada, Eusko Legebiltzarraren aurrean lege proiektu baten proposamen gisa aurkeztea.

Legea aldatzeko ekimen hori planteatzeko oinarria ondoko argudioak dira: *«Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari ematen dizkion egitekoak aurretiaz Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak bete izan ditu, eta aldi berean, erakunde autonomo honek izendatuta dituen egitekoekin bat datoz partez. Ondorioz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen artean eskumen-gatazkak ekiditeko edo egitekoak bikoiztea saihesteko, eta*

(20) urriaren 31ko 214/2006 Dekretuak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen egitura organiko eta funtzionala ezartzen duenak, 8.c) artikuluan adierazten du Zuzendaritza Kontseiluaren funtzioa dela emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko arauen proiektuak onartzea, ondoren Gobernuari aurkezteko.

zuzendaritza bakarra egoteko, 4/2005 Legea aldatzeko arau hau onartzen da, hain zuzen ere, Defentsa Erakundeak organo independente izateari utz diezaion eta aipatu erakunde-an txerta dadin, beste zerbitzu baten modura».

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARREN, BOSGARREN ETA HAMARGARRENARI LOTUTA AURKITUTAKO EMAITZAK

3.5

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA HAUTAGAI ZERRENDETAN

3.5.1

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, azken xedapenetako laugarrenean, ekainaren 15eko 5/1990 Legea, hau da, Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeei buruzkoa, aldatu du. Zehazki, paragrafo bat gehitu dio (laugarrena da).

«4. Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarteek aurkezten dituzten hautagai zerrendetan, % 50, gutxienez, emakumeak izango dira. Proportzio hori hautagai-zerrenda osoan eta sei izeneko tarte bakoitzean mantenduko da. Lurralde historikoko hauteskunde batzorde eskudunek, inola ere, artikulua honetan hautagaien nahiz ordezkoen kasuan ezartzen dena betetzen duten hautagai-zerrendak baino ez dituzte onartuko».

Ilido berean, azken xedapenetako bosgarrenak Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietarako Hauteskundearen martxoaren 27ko 1/1987 Legea aldatzen du.

Atal hori egiteko, Emakunde EHUKo Zientzia Politikoen eta Administrazio Zientzien Sailari eskatutako «Emakume eta gizonen presentzia Euskadiko erabaki guneeetan» azterketatik (Emakunde, 2008) eta «Zifrak. Euskadiko emakumeak eta gizonak» azterketatik (Emakunde, 2010) ateratako datuak erabili dira.

Emakumeen eta gizonen presentzia Eusko Legebiltzarrerako hautagai-zerrendetan

Eusko Legebiltzarreko 2005eko maiatzeko eta 2009ko martxoko hauteskundeetarako hautagaitzak (21) Berdintasunerako Legeak adierazitako jarraibideen arabera osatu ziren.

(21) Parlamentuan ordezkartza lortu zuten hautagaitzak bakarrik hartu dira kontuan.

Zerrenda-buru ziren pertsonen dagokienez, 2005ean 18 hautagaitza aurkeztu ziren eta horietako 6tan bakarrik ziren emakumeak zerrenda-buru (% 33,3); 2009an, 21 hautagaitza aurkeztu ziren (EAJ eta EA nor bere aldetik aurkeztu ziren), eta horietako 5etan bakarrik ziren emakumeak zerrenda-buru (% 23,8) (22).

LURRALDEA	2005EKO ZERRENDA-BURUA	2009KO ZERRENDA-BURUA
Araba	4 G eta 2 E	7 G eta 0 E
Bizkaia	5 G eta 1 E	5 G eta 2 E
Gipuzkoa	3 G eta 3 E	4 G eta 3 E
EAE-KO KOPURU OSOA	12 G (% 66,7); 6 E (% 33,3)	16 G (% 76,19); 5 E (% 23,8)

Datuek agerian uzten dute bi hauteskundeetan Berdintasunerako Legean ezartzen dena bete zen arren, zerrenda-buruak batik bat gizonak izan zirela; 2009ko azken hauteskundeetan, emakumeen presentzia are txikiagoa izan zen, hots, 2005ean baino 9,5 puntu txikiagoa.

Emakumeen eta gizonen presentzia Batzar Nagusietarako hautagai-zerrendetan

Batzar Nagusietarako 2007ko hauteskundeetan, hautagaitza orekatuak aurkeztu zituzten, Legeari jarraiki. Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeetan bezala, zerrenda-buru gehienak gizonak ziren (% 77,1) (23).

LURRALDEA	2007		
	EMAKUMEZKOAK	GIZONAK	ZERRENDA-BURUA
Araba	236 (% 61,8)	146 (% 38,2)	16 G eta 1 E
Bizkaia	188 (% 52,6)	169 (% 47,4)	17 G eta 7 E
Gipuzkoa	153 (% 51,1)	146 (% 48,9)	14 G eta 6 E
EAE-KO KOPURU OSOA	577 (% 55,6)	461 (% 44,4)	47 G (% 77,1) 14 E (% 22,9)

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA EUSKO LEGEBILTZARREAN ETA BATZAR NAGUSIETAN

3.5.2

Eusko Legebiltzarrerako Hauteskunderen buruzko ekainaren 15eko 5/1990 Legeari egindako aldaketaren helburu argi bat, zalantzarik gabe, Eusko Legebiltzarrean eta Batzar

(22) Eusko Jaurlaritzaren ondorengo webgunetik ateratako datuak: www.euskadi.net/elecinf/.

(23) Batzar Nagusietan ordezkaritza lortu zuten hautagaitzak bakarrik hartu ditugu kontuan, zer barrutitan lortu zuten aintzat hartu gabe.

Nagusietan emakumeen presentzia areagotzea zen; jarraian, helburu horri buruzko datuak ageri dira.

Emakumeen eta gizonen presentzia Eusko Legebiltzarrean

Datuak erakusten dute emakumeen presentzia modu konstantean handitu dela Eusko Legebiltzarrean, harik eta 2009an (bederatzigarren legealdia) emakumeen presentzia aurrekoarekin konparatuta 10 puntu jaitsi zen arte.

EMAKUME LEGEBILTZARKIDEAK	VIII.A	VIII.A	IX.A
Emakumeen ehunekoa Eusko Legebiltzarrean	% 37,3	% 53,3	% 45,3

Datu eskuragarriek erakusten dute VIII. legealdian Legebiltzarrean kargua duten emakumeen kopurua nabarmen handitu zela, eta nabarmentzekoa da Legebiltzarrearen presidentetza emakume batek bete zuela, Eusko Legebiltzarrearen historian lehen aldiz (une hone-tan ere emakume batek betetzen du kargu hori).

Berdintasunerako Legea ebaluatzeko bitarteko txostenean jasotzen zen moduan, legealdi horretako beste datu azpimarragarri bat Legebiltzarreko Mahaia sexuaren arabera osatu izana da. Gainera, presidentetza eta lehen presidenteordetza karguak emakumeek bete-tzen zituzten.

Bozeramaileen Batzordean emakumeen presentzia txikia zen eta batzordeetan, berriz, nabarmen handitu zen presidenteordetza eta idazkari postuak betetzen zituzten emaku-meen kopurua; hein txikiagoan, batzorde horien presidente ziren emakumeen kopurua ere handitu zen. Horien artean, emakumeak erdian baino gehiagotan gehiengoa ziren. Emakumea eta Gazterian, Lana eta Gizarte Gaietan, Osasunean, Hezkuntza eta Kulturean, eta Bateriaezintasunetan, emakumeen presentziak % 70 gainditzen zuen, eta Europako Gaiak eta Kanpo Harremanetan, EITBren Legebiltzar Kontrolean eta Presako Legegintza, Araudia eta Gobernuan ez da % 40ra iritsi.

Emakumeen eta gizonen presentzia Batzar Nagusietan

Berdintasunerako Legean, Batzar Nagusietako hauteskundeetarako hautagaitzetan ema-kumeak egongo direla bermatzeko xedapen bat ere badago. 2003 eta 2007 artean, ema-kumeen presentzia handitu egin zen (% 30,1etik % 41,2ra), Batzar Nagusi guztiak kontuan hartuta.

EMAKUMEEN PRESENTZIA BATZAR NAGUSIETAN	2003	2007
Araba	25,5	45,1
Bizkaia	41,2	37,1
Gipuzkoa	25,5	41,2
GUZTIRA	30,1	41,2

Hala ere, lurraldekako azterketak erakusten duenez, Arabaren, Gipuzkoaren eta Bizkaiaren artean alde handiak zeuden. Lehenetan, emakumeen presentziak gora egin zuen, 19,6 eta 15,7 puntu, hurrenez hurren; Bizkaian, berriz, presentzia hori 4,1 puntu murriztu zen.

ETXEKO TRATU TXARREN BIKTIMENTZAKO BALIABIDEEN ARAUKETA

3.5.3

Horrelako baliabideak arautzeari buruzko Legearen azken xedapenetako hamargarrenean, honako hau dago jasota:

*«Eusko Jaurlaritzak, sei hilabeteko epean, zera onetsiko du: etxeko tratu txarren bik-tima direnontzako harrera-baliabideek bete beharreko gutxieneko kalitate- eta fun-
tzionamendu-irizpideen eta baldintzen araudia (lege honetako 57. artikuluko 4. para-
grafoan aipatzen da), bai eta biktima horiei laguntzeko programa bat ere, lege hone-
tako VII. kapituluko 2. atalean xedatutakoa garatzeko.»*

Xedapen horri dagokionez, honako ekintzak egin dituzte:

1. Etxeko eremuan tratu txarren biktimak diren emakumeen harrerarako baliabideak arautzen dituen irailaren 11ko 148/2007 Dekretua onartzea.

2. 2008ko irailean, Emakundek jakinarazi zuen etxeko tratu txarren biktima diren emakumeei laguntzeko programa arautzeko dekretu-proiektua izapidetzen ari zirela, Eusko Jaurlaritzako Gobernu Kontseiluak onarpena eman ziezaion.

2010eko abenduan, Emakundeko zuzendaritzak honako informazioa bidali zuen gai horri lotuta.

Etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen emakumezko biktimen arreta hobetzeko ins-titutio arteko I. akordioaren Jarraipen Batzordearen 2008ko maiatzaren 28ko saioan, Emakundek jakinarazi zuen aipatutako batzordeko Erakunde arteko Talde Teknikoaren baitan, etxeko tratu txarren biktima diren emakumeei laguntzeko pro-grama erregulatzen duen dekretu baten lehen zirriborro tekniko baten gainean lane-an aritu zela. Zirriborro horren helburua, 4/2005 Legearen azken xedapenetako hamargarrenean ezarritako mandaturik betetz, etxean tratu txarren biktima diren ema-kumeei laguntzeko programa bat erregulatzea zen, 4/2005 Legearen 54. artikuluan eta hurrengoetan xedatutakoa arauz garatzeko (III. tituluko VII. kapituluaren bigarren atala). Horrekin, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren II. tituluan adierazten diren eskubideak gauzatu nahi ziren.

Emakundek, Jarraipen Batzordearen 2008ko maiatzaren 28ko saioan, dekretuak izapi-detze administratiboan aurrera jarraituko zuela jakinarazi zuen arren, azkenean, 2009ko martxoaren 1ean Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeak egingo zirenez, beharrezko txostenak ez jasotzea erabaki zen; hori dela eta, aipatutako dekretuaren zirriborroa izapidetzeko beharrezko lanak ez ziren abian jarri.

IX. legealdian, Herrizaingo Saileko egitura organiko eta funtzionalari buruzko abuztuaren 28ko 471/2009 Dekretuaren bidez, Genero indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritza (aurrerantzean GIBAEZ) sortu zuten. GIBAEZek, genero-indarkeriaren biktimei arreta emateaz arduratzen den Eusko Jaurlaritzako Zuzendaritza izaki, ez du egokitzen jo dekratu hori izapidetzea, etxean tratu txarren biktima ziren emakumeen beharrak bakarrik asetzen zituelako eta, hortaz, ez zituelako kontuan hartzen emakume izate hutsagatik bestelako indarkeria mota batzuen biktima diren emakumeek planteatutako behar guztiak.

Hori dela eta, IX. legealdian interesgarriagoztat jo da lege berri bat izapidetzea, non arreta ez baita etxeko tratu txarren arazora mugatuko, eta genero-indarkeriaren edo emakumeen aurkako indarkeriaren arazo guztietara eta biktima guztien beharretara hedatuko baita.

Hori dela eta, IX. legealdiko (2009-2013) legegintza egutegian, Gobernu Kontseiluak 2009ko azaroaren 17an onartu zuenean, kontuan hartu da «Genero-indarkeriaren biktimen arreta integralerako Legea»ren izapidetzea; horren helburu nagusia da genero-indarkeriaren biktimentzat emakumeen aurkako indarkeria-forma guztiak barne hartzen dituen lege-esparru integral bat ezartzea.

Genero-indarkeriaren biktimentzako arreta integralari buruzko lege aurreproiektua Gobernu Kontseilura 2012ko lehen hiruhilekoan bidaltzea espero dute, Lege Proiektu gisa onar dezan.

2010eko bigarren hiruhilekoan, GIBAEZek emakumeen aurkako indarkeriaren arazoan lan egiten duten profesional, elkarte eta erakundeez osatutako lan-taldeak abian jarri ditu, proposamenak eta hausnarketak bildu eta aipatutako lege aurreproiektuari buruzko lehen testua idazteko.

4

EBALUAZIOAREN ONDORIOAK

Txostenaren azken zati horren helburua Berdintasunerako Legearen aplikazioan eta garapenean egindako aurrerapenak agerian uztea da, orobat oraindik garatzeke edo aplikatzeke dauden alderdiak agerian uztea.

Aurkezteko erabilitako egitura, oinarrian, emaitzak aurkezteko erabilitako egituraren berdina da:

- Hiru euskal administrazioetako berdintasunerako erakundeak.
- Koordinazio organoak.
- Plangintza.
- Finantzazioa.
- Estatistikak eta azterlanak.
- Administrazioako langileen trebakuntza.
- Generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluaketa.
- Hizkeren erabilera ez-sexista.
- Diru-laguntza eta kontratazio deialdietan genero-ikuspegia sartzea.
- Emakumeen ordezkartza txikia den administrazioako esparruetan ordezkartza handiagoa sustatzeko neurriak hartzea.
- Sariak emateko sortutako epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua sustatzeko neurriak hartzea.
- Partaidetza soziopolitikoak (emakumeen eta gizonen presentzia orekatua).
- Modu askean parte hartzeko bidea.
- Lana (erakunde laguntzaileak eta aholkulari homologatuak; enpresetako berdintasunerako planak edo programak; sexu-jazarpena).
- Beste oinarritzko eskubide sozial batzuk (alarguntasun-pentsioak, eta elikadura eta konpentsazio pentsioak ordaintzen ez diren kasuetarako berme-funtsa).
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea.
- Etxeko tratu txarren biktimenezako baliabideen arauketa.
- Emakumeen eta gizonen presentzia Eusko Legebiltzarrerako eta Batzar Nagusietarako hautagaien zerrendetan.

2005ean Berdintasunerako Legea onartu zenetik, aldaketa garrantzitsuak gertatu dira hiru euskal administrazioetan: orokorrean, foru administrazioan eta tokikoan.

Administrazio Orokorra: Eusko Jaurlaritzaren sail guztietan, orobat EHUn, berdintasun unitate bat eta berdintasunerako teknikari bat dituzte. Unitate horietako gehienak 2009an sortu dira. Halaber, berdintasun unitateen langileria-kostuak estaltzeko aurrekontu bat daukatela jakinarazi dute.

Oraindik, kasu gehienetan, berdintasun eta genero politikak sustatzeko eta garatzeko aurrekontu espezifiko bat esleitzeke dago.

Halaber, oraindik bete gabe dago azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuaren 3. artikuluan ezarritakoa, erakunde autonomo eta erakunde publiko jakin batzuetan berdintasunerako administrazio-unitateak sortzeari dagokionez.

Foru Administrazioan: hiru foru aldundietan berdintasun unitate administratibo bat eta teknikari espezifikoak dituzte. Halaber, 2005ean, Bizkaiko Foru Aldundiak soilik zuen berdintasunerako politikak egituratzeko eta garatzeko aurrekontu bat; 2008az geroztik, Arabako eta Gipuzkoako foru aldundiek ere egoera hori bera dute.

Toki Administrazioan: 2005ean, EAEko 39 udaletan zegoen berdintasun unitate bat (emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari bakarrik loturiko funtzioekin edota zenbait esku-hartze esparruri loturiko funtzioekin, berdintasuna barne); 2010ean, 49 udalek eta 5 mankomunitatek dituzte halako unitateak, hots, % 38ko igoera izan da, gutxi gorabehera. Unitate horien % 38,9 Gizarte Ekintza/Gizarte Ongizate/Gizarte Zerbitzuen mende daude.

Berdintasun unitateetako teknikariei dagokienez, jasotako datuetatik ondorioztatzen da berdintasun eta genero politiketan gero eta trebakuntza eta esperientzia handiagoa daukaten taldeak daudela.

Lanpostu-zerrendetako plaza kopurua handitzeko joera dago. Egoera positibo horrekin batera, beste egoera negatibo batzuk daude. Zehazki, azpikontrataturako aholkularitzek (langile autonomoak barne) kudeatutako berdintasun unitateen ehunekoa handitu egin dela ikusi dugu; 2005ean, guztizkoaren % 5,3 ziren; 2010ean, berriz, % 18,4. Egoera horrek ezegonkortasun handiagoa ekartzen du, ez soilik langileentzat, baita berdintasunerako politikak sustatzeko egiturarentzat berarentzat ere.

Halaber, ikusi da EAEko sektore publikoko batez besteko behin-behinekotasunarekin (% 29,6) konparatuta, administrazio-unitate horietan teknikarien behin-behinekotasuna handiagoa dela (% 37,9) Gauza bera gertatzen da kontratu partzialekin; administrazio-unitate horietan, kontratuen % 37,9 partzialak dira, eta EAEko sektore publiko orokorrean, aldiz, % 6,16.

Aurkeztutako datu guztiek agerian uzten dute berdintasun unitateetan lan egiten duten pertsonen kopurua handitu den arren, eta hori positiboa den arren, teknikarien lan-baldintzak ez direla oso onak eta, horrez gainera, esparru publikoan lan egiten duten beste sektore batzuetakoak baino okerragoak direla.

Toki Administrazioak berdintasun unitateetako langileentzako bideratutako aurrekontuari dagokionez, azken ebaluazio honetan jakinarazi da halako unitateak dituzten tokiko erakundeek % 12,95ek 2010ean ez dutela izan berariazko aurrekonturik egitura horretarako.

KOORDINAZIORAKO ORGANOAK

4.2

2006an, Eusko Jaurlaritzaren Sailarteko Batzordea erregulatzen duen abenduaren 28ko 261/2006 Dekretua onartu zen, Legeak (13. artikulua) agintzen duen moduan. Dekretu horretan ezartzen da Batzordearen osoko bilkurak, gutxienez, urtean ohiko bi saio egin behar dituela. 2010eko urtarrilaren 25ean, IX. Legealdiko Batzordea eratu zen.

Halaber, 2007an Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea arautzeko urtarrilaren 16ko 5/2007 Dekretua onartu zuten. 2010eko urtarrilaren 14an, IX. Legealdiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea eratu zen. Batzorde horren osaketako berrikuntza bat Eusko Jaurlaritzaren Herrizaingo Saileko Genero Indarkeriaren Biktimei Arreta emateko Zuzendaritza barne hartzea izan zen.

Erakunde arteko koordinazio-egitura horrez gainera, Toki Administrazioan badira beste koordinazio-egitura batzuk ere, hala nola Berdinsarea, Berdintasunaren aldeko eta Emakumeen kontrako Biolentziaren aurkako Euskadiko Udalen Sarea, Parekatuz (Bizkaiko Foru Aldundiak sustatua), Bizkaiko eta Gipuzkoako jabekuntza eskolak, edo berdintasunerako eskualde batzorde edo foroak.

Foru administrazioetan eta toki administrazioetan ere badira erakunde publikoen baitan berdintasun-politikak sustatzeko eta koordinatzeko helburua duten egiturak. Une honetan, hiru foru aldundietan daude halako egiturak, eta 2005ean Bizkaiko Foru Aldundian bakarrik zuten baliabide hori.

Toki Administrazioan halako egituren sorreran gorakada nabarmena antzeman da. 2005ean, berdintasun plan bat zuten udalen % 15,38k bakarrik zuen sailarteko egitura bat ere (hainbat arlo edo zerbitzuren arteko koordinazioa); 2010ean, berriz, % 27,27k. Eskuarki, halako egiturek hiriburueta udaletan eta udal handi edo ertainetan presentzia handiagoa dute; gainerako udaletan, halako egiturak sortzea zailagoa da, baita batzorde teknikoak sortzea ere. Erakunde horietan langile gutxi daudenez eta lanaldi murriztu gehiago daudenez, ordutegi eta egun desberdinekin, agendak doitzea zailagoa da.

Emitzeki adierazten dutenez, legealdi honetan, foru aldundietan eta hiriburueta udaletan aurrerapen handia egin dela, koordinazio-egiturak sortzeki dagokionez, bai politikoak, bai teknikoak.

PLANGINTZA

4.3

Plangintzari buruz jasotako datuek agerian uzten dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun politikak agenda politikoko zati direla, ez soilik Euskal Autonomia Erkidegoan, oro har, non 1991z geroztik baitute presentzia (Berdintasunerako I. Plana onartu zuten), baita lurralde eta tokiko mailan ere; izan ere, esan daiteke berdintasun-politika orokorrenak poli-

tika zehatzetan jaso direla lurraldeko eta tokiko mailan, eta berezko esanahi erreal eta sinbolikoa hartu dutela.

Gaur egungo berdintasunerako politikak aldatzeko joera erlatiboa alde batera utzita, hau da, foru aldundietan zein udal askotan jada bigarren belaunaldiko planak izatea, Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak nolabait sendotuta daudela esan dezakegu.

Berdintasunerako Legea indarrean egon den bost urteetan, aldaketa garrantzitsuak antze-man dira:

- 2006ko abenduan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana onartu zuten. VIII. legealdiko jarraibideak (Gobernu Kontseiluaren 2006ko irailaren 26ko akordioa). 2010ean, IX. legegaldiari dagokion Berdintasunerako V. Plana taxutu eta onartu da.
- Gobernuko sail guztiek, urtero, programa-dokumentuak prestatu dituzte.
- Foru Administrazioaren kasuan, Arabako Foru Aldundiak 2010ean berdintasunerako hirugarren plana onartu du; Bizkaian, 2009an onartu zuten hirugarren plana; eta Gipuzkoan, berriz, 2008ko abenduan bigarren plana onartu zuten.
- Toki Administrazioan, 2005eko lehen hiruhilekoan, EAEko 39 udalek berdintasun-plan bat onartuta zeukaten; 2010ean, berriz, 105 udalek. Horren arabera, biztanleen % 90ak mota horietako planen bat du bere udalerrian..

Berdintasunerako planik ez duten ia udalerri guztiak landa eremuetan daude, biztanleria-dentsitate baxua dute eta, kasu askotan, biztanleriaren zati handi batek 65 urtetik gora du. Ere-mu horietan genero berdintasunerako politika espezifikoak sustatzea erronka handietako bat da, bai Eusko Jaurlaritzarentzat, bai foru aldundientzat, eta, gaur egun, Emakunde, foru aldundiak eta Eudel zenbait ekimen abian jartzen ari dira helburu horrekin.

Toki Administrazioari dagokionez, azpimarratzekoa da Legeak berdintasunaren inguruan ezartzen dituen eskumenei jarraiki, Emakundek (5.k artikulua) eta hiru foru aldundiek (6.h artikulua), Berdintasunerako Legearen indarraldiko lehen bost urte hauetan, sorta bana eman dutela (diru-laguntzen bidez) Toki Administrazioan berdintasun planak eta diagnosti-koak egin daitezen sustatzeko; horrek, zalantzarik gabe, berdintasunerako tokiko politiken sustapenean eragina izan du.

4.4 FINANTZAKETA

Berdintasunerako Legean erresistentzia gehien eragiten dituen eta, hortaz, gutxien aplikatzen den artikuluetako bat 14.a da. Artikulu horren arabera, hiru administrazioek «urtero, lege honetan jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan».

Egoera 2005arekin alderatuz dezente hobetu den arren, adibidez, giza baliabideei (lanpos-tu-zerrendetan berdintasunerako teknikarien plazak sortzea) edo foru mailako eta tokiko berdintasun unitateak sortzeko aurrekontu espezifiko bat onartzeari dagokienez, oraindik bide luzea dago egiteko, Legeko artikulua hori aplikatzen ari dela esan ahal izateko.

Hutsune handienak Administrazio Orokorrean hautematen dira, non sail gehienetan ez bai-tago Legean aurreikusitako neurriak egikaritzeko aurrekontu espezifikorik (horien artean,

Euskal Autonomia Erkidegoko Berdintasunerako Plana onartzetik eratortzen diren neurriak daude).

Foru aldundiei dagokienez, aurrerapenak oso esanguratsuak izan dira. 2005ean, Bizkaiko Foru Aldundiko Berdintasun Unitatean bakarrik zegoen berdintasunerako plan bat egikaritzeko aurrekontu espezifiko bat; beste bi foru aldundietan berdintasun unitate espezifiko hori eta horri dagokion aurrekontua Berdintasunerako Legea indarrean egon den bost urte hauetan lortu dira.

Toki Administrazioan, datuek erakusten dutenez, udalek berdintasunerako planetan jasotako jarduerak gauzatzeko duten aurrekontuan gorakada handia izan da: 2010ean, udalen heren batek, gutxi gorabehera, 100.000 euro inguru izan ditu egikaritzeko; 2005ean, berdintasunerako planak zituzten udalen % 10ek baino gutxiagok zuten diru hori eskura.

Erakundeek emandako datuek adierazten dute 2010ean berdintasunerako politiketarako aurrekontuetan murrizpenak izan direla, eta arrazoi nagusia gaur egungo krisialdi ekonomikoa dela adierazi dute. Horrek neurri mota horiek bereziki zaintzera behartzen gaitu, orobat emakumeen eta gizonen berdintasunean lortutako aurrerapenetan izan dezaketen eragina ebaluatzen.

ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK

4.5

Estatistikak eta azterlanak egokitzea bizitzako hainbat esparrutan gertatzen diren genero ezberdintasunak edo desoreka anitzak erakutsi ahal izateko, ezinbesteko baldintza da, botere publikoen ohiko jardunean genero-ikuspegia kontuan hartu ahal izateko.

Legearen 16. artikuluan zabal aipatutako ildo horri dagokionez, legea onartu zenetik bi aldaketa esanguratsu gertatu direla esan dezakegu:

- Emakunderekin lankidetzan, EUSTATEk emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko atal espezifiko bat sortu du bere webgunean, eta hor hamar gai-eremuri buruzko 200 taula ageri dira.
- Pertsonen lotutako operazio estatistikoen emaitzen analisian, EUSTATEk, normalean, sexua aldagai moduan kontuan hartzen du.
- EUSTATEk ordaindu gabeko lanen buruzko Denbora Aurrekontuen Inkestaren txostena egiten jarraitzen du, orobat Etxeko Produktzioaren Kontu Sateliteen txostena.
- Biztanleriaren Inkestan erabilitako lagina zabaldu egin da, jarduerari dagokionez; hala, aldagai guztien kalkuluak hobetu egiten dira, baita sexuari dagokiona ere.
- EUSTATEk adierazi du emakumeen eta gizonen arteko diferentziak hobeto ezagutzeko, egiturazko adierazleak, enpleguaren kalitatearen adierazleak eta errenta pertsonal eta familiarraren estatistika definitu direla.
- 2010ean, lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateratzeari buruzko inkesta diseinatu eta aplikatu da.
- Hiru administrazioetako gero eta erakunde gehiagok sistematikoki barne hartzen dute sexuaren aldagaia egiten dituzten azterketetan. 2006 eta 2008 bitartean, zenbait espa-

rruri buruzko (kultura, kirola, osasuna, enplegua, ugalketa-lana, garraioen erabilera, indarkeria, gizarte-bazterkeria eta abar) 552 azterketatan barne hartu da sexu aldagaia. Jarduera horietako batzuk bereziki garrantzitsutzat jo daitezke, jarraitasunez gauzatu direlako edota zenbait azterketa soziologiko egiteko orduan nahitaezko erreferentzia diren datu-baseei edo estatistikei eragiten dietelako:

Euskal erakundeen (publikoak eta pribatuak) azterketetan, ikerketetan eta erroldetan sexuaren aldagaia barnean hartzea jardute ohiko eta sistematizatu bihurtzeaz gain (16.a art.), ez dugu ahaztu behar Legeak artikulua horren barruan beste sei neurri ere jaso dituela. Beste neurriak agian zailagoak dira, baina ez ditugu alde batera utzi edo ahaztu behar, genero-ikuspegia benetan kontuan hartzea bermatu nahi badugu. Neurri horiek Legearen hurrengo etaparako «betetzeke dauden kapituluak»n barne har ditzakegu.

ADMINISTRAZIO PUBLIKO LANGILEEN GAIKUNTZA

4.6

Ebaluazio honetan, administrazioko langileak emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren esparruan gaitzeari dagozkion bi alderdi (17. artikulua) hartu dira kontuan: 1) gai horri buruz administrazioak bere langileei eskaintzen dien prestakuntza; eta 2) administrazioak plaza horiek beteko dituzten teknikariek gai horri buruzko ezagutzak izatea bermatzeko abian jartzen dituen arau-mekanismoak (izan ere, haien funtzioen artean egongo dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko programak sustatzea eta diseinatzea eta aholkularitza teknikoa ematea).

Lehenengo alderdiari dagokionez, 2008an, EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileentzako trebakuntza plan adostu bat egin zuten eta, hala, pauso garrantzitsua eman zuten. Plan horretan, 988 prestakuntza-ordu zeuden programatuta, urte bereko urriaren eta 2009ko abenduaren artean; 2010ean, HAEK berdintasunari buruzko 120 ordu eskaini ditu.

Prestakuntza plan hori etengabe ebaluatu behar dela uste dugu, ez Administrazio Orokorreko langileen partaidetzari dagokionez bakarrik, baita horrek berdintasunerako politika espezifikoaren eta zeharkakoen sustapenean duen eraginari dagokionez ere, planaren eraginkortasun eta efizientzia maila ezagutze aldera.

Nahiz eta administrazio orokorreko langileek plan horretan eskainitako prestakuntza-ikastaroetan izandako partaidetzari buruzko daturik ez daukagun, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana (2006-2007-2008-2009) egikaritzeari loturik egindako urteko ebaluazioen bidez jasotako datuek adierazten dute urtean administrazio publikoan (hiru mailak) lan egiten duten 2.508 pertsonak jaso dutela, batez bestez, emakumeen eta gizonen berdintasunari loturiko prestakuntza motaren bat.

Bestalde, Emakundek egindako kapital sozialari buruzko azterketa kualitatiboak (txosten honen atal batzuetan aipatu dugu) ondorioztatzen du foru aldundiek, azken legealdian, prestakuntza-dinamika intentsiboago eta egituratuagoak garatu dituztela. Hiriburuetako udaletan eta tamaina handikoetan ere prestakuntza-prozesuak garatu dira, nahiz eta hainbeste ez izan.

Azterketa horretan bertan, tokiko berdintasun eragileek tokiko erakundeek eskaintzen duten berdintasunerako prestakuntza HAEEk homologatu dezan neurriak sustatzea eskatzen dute, gaur egun erakunde hartan eskaintzen diren ikastaroek duten balio bera izan dezaten.

Ebaluazio-talde honetako kideok uste dugu aurrerapen handia litzatekeela Erakunde arteko Batzordearen bidez hiru administrazioetako langile teknikoentzako prestakuntza plan adostu bat koordinatzea eta dinamizatzea, baita langile politikoentzako sentsibilizazio plan bat ere.

Aukera-berdintasunaren alorreko gaikuntza duten langileak behar beste egotea bermatzen duten araudi-mekanismoak abian jartzearen inguruko neurriei dagokienez, emaitzetan ikusten da, 2005. urteari dagokionez, 2010ean handitu egin dela gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko edukiak dituzten hautaketa-prozesuen ehunekoa; hala ere, 2008. urtearekin erkatuta, emaitzak okerragoak dira (20 puntu gutxiago).

Azkenik, nabarmentzekoa da Berdintasunerako Legearen 17. artikuluko 3. eta 4. atalei dagokienez, 2008an, Funtzio Publikoaren Zuzendaritzak, HAEE-Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak udaletan eta udalaz gaindiko lurralde erakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikariak kontratatzeko oinarrien orientazio eredua prestatu zutela.

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN ALDEZ AURRETIKO EBALUAKETA

4.7

2007an, otsailaren 13ko Kontseiluak “Genero eraginaren alde zurretiko ebaluazioa gauzatzeko eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko jarraibideak” onartu zituen.

Jarraibide horiek onartzearen ondorioz, Eusko Jaurlaritzako sail guztiek ebaluazio-txostenak egin dituzte arau proposamenek eta hainbat mailatako administrazio-egintzek (legeak, dekretuak, aginduak eta ebazpenak) genero-ikuspegitik duten eraginari buruz.

2009. urtetik, gutxitu egin da Emakunderi bidalitako generoaren araberako eragina ebaluatzeko txosten kopurua, arau gutxiago egin delako, segur aski.

Ez dakigu Administrazio Orokorrek sortutako arau eta administrazio-egintza guztietatik portzentualki zenbatetan egin duten eraginari buruzko aurretiazko ebaluazioa, baina datu hori eskuratzea oso garrantzitsua izango litzateke. Dakiguna da Emakunden ez dagoela jasota Legearen 20.8 artikuluan aurreikusitako salbuespena aplikatu izana (*«Ohiz kanpoko kasuetan soilik justifikatu ahal izango da 2, 4 eta 5. paragrafoetan xedatutakoa ez betetzea. Horretarako, gainera, txosten arrazoitua eta organo eskudunak onetsia aurkeztu beharko da»*).

Emakunderen zuzendaritzak neurri hori hobeto aplikatzen lagun dezaketen bi alderdi nabarmendu ditu eta guk ere lagungarriak direla pentsatzen dugu: berdintasunerako bi unitate

administratibo sortzea; eta, Administrazio Orokorrek zein haren erakunde autonomoek hurrengo urteetarako prestakuntza programatzea, Prestakuntza Planaren bidez.

Foru Administrazioari eta Toki Administrazioari dagokienez, berdintasun-eragilean eta foru aldundietako eta udaletako berdintasunerako talde teknikoetako pertsonen ustez, generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa berdintasun politikak zeharkakotzea lortzeko potentzial handiko tresna da, batetik, emakumeen eta gizonen egoera diferentzialari buruzko informazioa bilatzea eskatzen duelako, eta bestetik, arauak eta legeak aplikatzeak emakumeengan eta gizonengan dituen ondorio eta eragin ezberdinak aztertu behar direlako. Nolanahi ere, oraindik administrazio horietako instituzio gutxi ari dira gai horren inguruan lanean. Une honetara arte, Gipuzkoako Foru Aldundia eta Bilboko Udala izan dira gai horren gainean sakonkien lan egin duten instituzioak. Gipuzkoako Foru Aldundiak txostenak prestatzeko gida bat taxutu du, Emakundek garatutako gidan oinarrituta, baina sinplifikatuta eta errealitate foralera egokituta. Bestetik, Bilboko Udalak adierazleen gida sakon bat sortu du, generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko.

Arabako Foru Aldundian hausnarketa-prozesu bat hasi da, Emakunderekin elkarlanean ari-tuta lan hori egiteko modu onena analizatzeko, eta foru-arautegi batekin edo gehiagorekin proba pilotu bat egitea aurreikusten da.

Bestalde, Bizkaiko Foru Aldundia eta hiriburu-udalak ez dira lanean hasi, une honetan eskuragarri dituzten baliabideek gai horri ekiteko aukerarik ematen ez dietelakoan baitaude.

Gainerako udaletan, berdintasunerako eragile gehienek ez dute planteatzen lan horrekin hastea, kasu gutxi batzuetan izan ezik, gaia teoriatik harago nola jorratu argituko dien praktikaren baten zain baitaude.

HIZKERA EZ SEXISTAREN ERABILERA

4.8

Hizkera sexistarik ez erabiltzeari buruzko Legearen 18.4 artikuluari dagokionez, aldizkari ofizialetan argitaratutako dokumentuak eta hainbat webgune aztertuta, emaitza oso positiboak lortu ditugu, 2005ekoan aldean:

Gutxi gorabehera, Euskal Autonomia Erkidegoko eta hiru lurraldeetako aldizkari ofizialetan barne hartzen diren dokumentuen heren bat hizkera ez-sexista erabiliz idatzita daude. 2005ean, dokumentuen % 2,9an bakarrik erabiltzen zuten hizkera ez-sexista.

Berrikusitako webguneei dagokienez, 2010ean lortutako emaitzak nabarmen positiboagoak dira 2005ean lortutakoak baino, baina 2008koak baino pixka bat negatiboagoak; hain zuzen ere, aztertutako webguneetako testuetan hizkeraren erabilera sexistan ia 20 puntu-ko gorakada gertatu da. Emaitzek okerrera egin dute Administrazio Orokorrean eta hiru euskal hiriburu-udalen, eta Foru Administrazio-erakundeetako webguneetako testuak hobetu egin dira.

«Euskal Foru eta Toki Administrazioan berdintasunerako politikek sortutako kapital soziala»ren bidez lortutako iritziek adierazten dutenez, hizkera ez-sexistaren gaia da erakunde-ek lehenbizi eta intentsitate handienarekin jorratzen duten alderdietako bat, batez ere, hiriburu-udalek, foru aldundiek eta esperientzia duten udalek. Erakundeetan Legearen artikulua hori oso ezaguna dela esan dute, eta generoa aintzat hartuta lan egiteko abiapun-

tu gisa potentzial handia duela, bai esparru politikoan, bai teknikoan, oso ekintza zehatza eta ikusgarria delako.

Halaber, aurkitutako emaitza kuantitatiboak zalantzan jarri edo okertu ditzaketen edota hizeraren erabilera ez-sexistari buruzko sentsibilizazio eta prestakuntza potentziala murriztu dezaketzen zenbait alderdi negatibo aipatu dituzte. Adibidez, genero-estereotipoak transmititzen dituzten irudiei eta edukiei buruzko hausnarketa sakonik ez dela egin adierazi dute. Halaber, esan dutenez, zenbait udaletan ez da sailen edo esparruen beren ardurakoa den zeharkako neurri gisa aplikatzen; aitzitik, berdintasunerako teknikariak kanpo komunikazio guztiak edo gehienak berrikusten dituelako gauzatzen da.

GENERO IKUSPEGIA DIRU-LAGUNTZA ETA KONTRATAZIO DEIALDIETAN JASOTZEA

4.9

Legearen 20.2 eta 20.3 artikuluei lotuta aurkitutako datuek erakusten dutenez, esleipen irizpideetan genero-ikuspegia barne hartzeari dagokionez aurrerapauso batzuk eman dira, bai diru-laguntzen kasuan, bai kontratazioen kasuan.

Artikulu horri dagokionez, Eusko Legebiltzarraren osoko bilkurak, 2007ko ekainaren 8ko saioan, kontratazio prozeduretan gizarte klausulak ezartzeko ez-legezko proposamena onartu zuen (Eusko Legebiltzarraren Aldizkari Ofiziala, 107. zk., 2007-06-15. Proposamen horrek Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio enplegu, gizarte gai eta kontratazio eta ogasun zerbitzu juridikoek osatutako batzorde tekniko batek kontratazio-prozeduran eta kontratua egikaritzean klausula sozialak barne hartzeko aukera azter dezala; halaber, beste politika publiko batzuekin batera ezar daitekeen azter dezala, hala nola ingurumen, laneko segurtasun eta osasun, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun, eta laneko kalitate eta baldintza politikekin.

Aipaturiko batzorde teknikoa osatutakoan, proposamena egin zuen. Proposamen horrek instrukzio edo zerbitzu agindu maila zuen, azaroaren 26ko Administrazio Publikoen Araubide Juridikoaren eta Prozedura Administratibo Komunaren 30/1992 Legearen 21.1 artikuluan aurreikusitakoari jarraiki.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta genero-ikuspegia kontuan hartzeari dagokionez, jarraibide honek epigrafe eta atal hauetan eragiten du:

- III.2, Kontratuaren helburuaren definizioan generoaren ikuspegia txertatzea.
- V.2, Beste zehaztasun tekniko batzuk (3. eta 4. atalak).
- VI.4, Esperientzia, ezagupenak eta baliabide teknikoak (1. atala).
- VII.1, Gizarte arloko esleipen irizpideak (3. atala).
- IX.3, Gauzaren baldintza bereziak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna.

Neurri horrek lizitazioen berrikuspenean lortutako emaitza positiboak azaltzen ditu. 2005. eta 2008. urteekin alderatuta, ia 20 puntu igo da berdintasun-irizpideak dituzten lizitazioen ehunekoa.

Eskakizun-mailari dagokionez, 2008an igoera handia gertatu zen nahitaezko irizpideak jasotzen zituzten lizitazioetan (% 30 gehiago); hala ere, 2010ean, jaitsi egin da apur bat (% 5 gutxiago).

2008. urtearekin alderatuta, 2010ean, bai Administrazio Orokorrean, bai Toki Administrazioan, gorakada nabarmena izan da berdintasun-irizpideak jasotzen dituzten lizitazioen ehunekoan (16,2 puntu eta 12,5 puntu gehiago, hurrenez hurren).

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak edo jarduerak garatzearen inguruko jardunbidea exijitzeari dagokionez, berriz, ez da ia aldaketa positiborik gertatu: 2008an, lizitazio bakar batek ere ez zuen jaso eskakizun hori; 2010ean, bi lizitaziok jaso dute, biak Bizkaiko Foru Aldundiak sustatuak. Hala ere, horri dagokionez, argitu behar da administrazio-kontratazioa erregulatzen duten arauak jardunbide hori exijitzea onartzen dutela soilik kontratuko prestazioaren ezaugarriek hala eskatzen dutenean eta zehaztaperen teknikoetan hala adierazten denean.

Foru aldundien kasuan, kontratazioetan legearen artikulua hori aplikatzea da ikuspegi juridikotik zalantza gehien sortu dituen gaietako bat; haren legezkotasunari eta indarrean dagoen legedia guztiarekin bateratzeko moduari buruzko zalantzak, hain zuzen.

Hiriburuetakoa udaletan ere kontrako jarrerak hauteman dira. Argudiatzen dutenez, gai horren ardura duten arloek ez dute posible ikusten berdintasun klausulak enpresen gaitasunarekin lotzea (maila handiagoko lege esparruetan ezarritakoaren aurkakoa dela pentsatzen dute), bai, ordea, eskaintzak hobetzeko puntuak lortzeari loturiko klausula gisa. Berdintasun Zerbitzuak azken alderdi hori positibotzat jotzen du, baina ez nahikotzat.

Donostiako Udalean, arloen arteko lan prozesu bat abian da, Gizarte Erantzukizun Korporatiboari (berdintasuna, dibertsitate funtzionala, ingurumena, erosketa etikoa eta abar) loturiko klausulak kontratazio-pleguetan barne har daitezen.

Diru-laguntzei dagokienez, emaitzen arabera, 2005etik 2010era, nabarmen igo da genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak dituzten diru-laguntzen deialdien ehunekoa. Gaur egun, berrikusitako deialdien ia erdiak betetzen du Legearen 20.2 artikuluan aurreikusitakoa.

Gainera, genero-ikuspegia barnean hartzeko exijentzia-maila handitu egin da: 2005ean, berrikusitako diru-laguntzen % 17,9k nahitaezko irizpideak edota nahitaezkoak eta balioztagarriak barne hartzen zituzten; 2008an, kopurua % 34,7ra igo zen; eta, 2010ean, % 50,5ekoa izan da.

2008. urtearekin alderatuta, EAEko administrazioaren hiru mailetan nabarmen igo da genero-ikuspegia txertatzeari buruzko irizpideak dituzten diru-laguntzen deialdien ehunekoa: % 26,5 gehiago Administrazio Orokorrean; % 13,4 gehiago Foru Administrazioan, eta % 36,2 gehiago Toki Administrazioan.

Kontratazioekin gertatzen den bezala, diru-laguntzen deialdi gehienek ez dute irizpidetzat hartzen emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak edo jarduerak garatzearen inguruko jardunbidea; hala ere, 2008. eta 2010. urteen artean, 4,8 puntuko igoera gertatu da. Igoerarik handiena Toki Administrazioan gertatu da, 9,7 puntukoa; Administrazio Orokorrean, 2,2 puntu jaitsi da.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen azken xedapenetako seigarrena betetzeari dagokionez, oso emaitza positiboak lortu dira: 2010ean berrikusitako diru-laguntzen deialdien % 58k bete dadin exijitzen dute; 2008an, kopurua % 30,6koa zen (k=147) eta 2005ean, berriz, % 11,3koa bakarrik (k=56).

Diru-laguntzei dagokionez, Donostiako Udalean arlo arteko lan-prozesu bat garatzen ari dira (Lankidetzaren Berdintasun, Ingurumen eta Gizarte Ongizate atalek sustatuta), diru-laguntzetan berdintasun klausulak barne hartzeko, eta emaitza hauek eman ditu: 2009ko diru-laguntzen oinarri orokorretan berdintasun klausulak barne hartzea; 2010-2011rako diru-laguntzen plan estrategikoaren zirriborroan berdintasun klausulak barne hartzea; zenbait ataletako diru-laguntzetarako oinarri espezifikoetan berdintasun klausulak barne hartzea; eta, berdintasunerako diru-laguntzen oinarrietan lehendik zeuden berdintasun klausulak hobetzea.

**EMAKUMEEN
ORDEZKARITZA
TXIKIA DEN
ADMINISTRAZIOKO
ESPARRUETAN
ORDEZKARITZA
HANDIAGOA
SUSTATZEKO
NEURRIAK HARTZEA**

4.10

2005 eta 2008 bitartean, Legearen 20.4 artikuluan jasotako a) klausula (24) barne hartzen zuten hautaketa-prozesuen ehunekoa 10,3 puntu handitu zen; 2010ean, berriz, 4,1 puntuko beherakada gertatu da.

2008ko datuekin konparatuta, Administrazio Orokorreko eta Toki Administrazioako hautaketa-prozesuetan klausula horren aplikazioak okerrera egin du; 2008ko neurketa hartan ikusi zen klausula hori prozesuen % 17,6an eta % 20,96an aplikatu zela, hurrenez hurren. Aldiz, Foru Administrazioan Legearen klausula horren aplikazioan 38,6 puntuko gorakada izan da.

20.4 artikuluko b) klausula (25) barne hartzeari dagokionez, enplegu publikoa eskuratzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuetan, 2010ean 20 puntuko gorakada hautean da 2005 eta 2008 urteekin alderatuz (bi urte haietan oso emaitza antzekoak izan ziren).

(24) «administrazioaren jardueraren kidego, eskala, maila eta kategorietan emakumeei lehentasuna ematea, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, eta kidego maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak % 40 baino gutxiago badira...»

(25) «Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko».

2008 urtearekin konparatuta, hiru administrazioetan klausula hori barne hartzen duten prozesuen ehunekoa handitu egin da: Administrazio Orokorrean, gorakada 19,2 puntukoa izan da; Foru Administrazioan, 65,7 puntukoa; eta, Toki Administrazioan, 9,4 puntukoa.

**SARIAK EMATEKO
SORTUTAKO
EPAIMAHAIETAN ETA
EPAIMAHAIKIDEEN
ARTEAN EMAKUMEEN
ETA GIZONEN
ORDEZKARITZA
OREKATUA
SUSTATZEKO
NEURRIAK**

4.11

2005ean, aztertutako sari bakarrean ere ez zegoen baldintza gisa ezarrita hautespen-epai-mahaietan gaitasun eta prestakuntza egokia zuten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea; 2008an, aldiz, sarien % 40an zegoen baldintza hori (20.5 art.); eta, 2010ean, heren batean.

2008ko datuekin konparatuta, Administrazio Orokorrek antolatutako sarietan murriztu egin da epaimahai orekatua dutenen ehunekoa (% 66,7tik % 50era, 2010ean). Aldiz, Tokiko eta Foru Administrazioan ez da ia aldaketarik sumatu.

**HAINBAT JARDUERA
ARLOTAN
BERDINTASUNA
SUSTATZEKO
NEURRIAK**

4.12

Atal honetan, Berdintasunerako IV. Planaren ebaluazio globalean ateratako ondorioen atalean jasotzen den balorazioa aipatzea egokitzen jo dugu.

Euskal Administrazioaren hiru mailetako erakunde publikoek egindako ahalegina dela eta, VIII. legegaldian aurrerapen handiak egin ziren, baina horrek ez du esan nahi oraindik askoz ahalegin gehiago egin behar ez denik emakumeen aukerak, baldintzak eta posizioak hobetzeko.

Kultura eta kirol arloan egindako ekimen kopuruak oraindik ere ez du eragin positiborik, batez ere emakumeak kultur eta arte eragile gisa sustatzeko, edota arlo hauetako kudeatzaile izateko. Ez du lortu, era berean, kirolean dagoen banaketa desagertzea, federatutako kirolean emakumeen presentzia areagotzea edota erabakiguneetan parte hartzea. Arlo hauetako programetan eta helburuetan antzemandako

desorekek, batez ere egindako ekimenei eta erabilitako baliabide ekonomikoei dago-kienez, azaltzen dute kultura eta kirol arloetako geldialdia.

Oraindik ez dugu komunikabideetan emakumeek duten presentziari buruzko daturik, baina lau urte hauetan eta aurreko planetan aurrera eramandako ekimen kopuru eskasak pentsarazten digu egoera gainerako esparruetakoaren antzekoa izango dela.

Emakumeek ugalketa osasunean egin dituzten hobekuntzak aipagarriak dira, baina funtsezkoa da derrigorrezko hezkuntzako etapa guztietan hezkuntza afektibo-sexuala ematea eta koito osteko pilulen erabilpena sustatzea, haurdunaldiaren borondatezko etendurak ekiditeko, GIBa eta sexu-transmisiozko bestelako gaixotasunak hartzeko arriskuaz ohartaraztea, eta, jakina, sexualitate osasungarria izaten ikastea (psikologikoa eta fisikoa), baita sexu harreman orekatu, errespetuzkoak eta ardurasuak izaten ere.

Erakunde publikoetako erabakiguneetan emakumeen presentzia ere aurrerapenak izan dira (herritarrek gehien ikusten dituzten postuetan batez ere), baina erakunde pribatuetan, ia ez da aurrerapenik izan.

Ikasketa eta lanpostu teknikoetan emakumeen eta gizonen presentzia berdintzeko asko dago egiteko oraindik; baita ikerketan ere, batez ere tekniko eta berritzaileetan.

Emakumea eta generoa ikergai duten ikerketak asko ugaitu dira, bai eta gai honen inguruko ikasketen eskaintza ere; horiek guztiek ezagutza ez-sexista zabaltzen eta hainbat diziplinatan emakumeen ekarpenak ikusgai egiten lagundu dute. Erakundeek, bereziki Emakundek, egin duten eta egiten duten lana gutxietsi gabe, ikerlari eta irakasle askoren lana goraipatu beharra dago, urteetan zehar laguntzarik eta baloraziorik gabe, ezagutza ez-sexistaren alde lan egin dutelako. Gauzak horrela, erakundeek horrelako azterketak eta ikerketak sustatzeko jarduera gehiago egin behar dituztela berretsi eta nabarmendu behar dugu. Ezagutza ez-sexista sortzeaz gain, oinarritzko eta funtsezkoa da belaunaldi berrietan aldaketak eragiteko, hezkuntza etapa guzti-guztietan emakumearen ekarpena ikusgai jartzea eta errealitatearen analisi kritikoa sustatzea, besteak beste, gure gizartean eta inguratzen gaituen munduan emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunen iturriak eta emakumeen aurkako bereizkeriak hobeto ulertzea ahalbidetuko du eta.

Emakume langabetuen kopuruak behera egin badu ere, lan baldintzak lehen bezain txarrak dira, batez ere etxeko lanetan eta pertsonen zaintzan lan egiten duten emakumeenak (eremu pribatuetakoak batik bat). Horrek, ezbairik gabe, lotura handia du emakumeen eta gizonen soldaten arteko aldearekin.

Lan eremuko jazarpen sexistarekin eta sexu jazarpenarekin lotutako ekimenak landu beharreko arloak dira, material esku hartzea ahalbidetzen duten arauak egon arren.

Bateratzearen arloan baliabideak ugaitu direla argi dago (haur eskolak, jangelak, eskola garraioa, lanaldi murrizketak eta eszedentziak eta abar); hala ere, non dago erantzukidetasuna? Berdintasun politikak 30 urte bete eta gero, emakumeek denbora gehiago ematen dute etxean lanean oraindik ere. Gainera, lan hori ez da aitor-tzen, ez sozialki, ez indibidualki, nahiz eta erkidegoko BPGan eta pertsonen zaintza zein bizi-kalitatean ekarpen handia egin. Zalantzarik gabe, nahi diren helburuak lortzeko ekimen sendoagok eta jarraiagoak jarri beharko dira martxan.

Emakumeen aurkako Indarkeriaren arloan, gaur egun biktimen arretarako dauden baliabideak onak dira, eta horrek ziurrenik zerbitzuak eta eskaintako baliabideak

hobetu ditu; alabaina, hutsunea nabari da lehen mailako prebentzioari dagokionez (programa batzuen onurak baztertu gabe, eskola eremukoak, esate baterako). Gai honetan adituek prebentzio programak diseinatzearen garrantzia nabarmentzen dute, hezkuntza aro guztietan eragiteko, unibertsitate ikasketetan barne, gazteen eta nagusien artean indarkeria sexista eta matxista kasuak gutxitzeko.

Ingurumenarekin lotutako helburuen emaitzak, batez ere Agenda 21ean emakumeen parte-hartzearekin lotutakoak, oso onak dira; ezbairik gabe, eskumena duten erakundeek urtetan udalerrietan egindako ekimenetan genero-ikuspegia txertatzeko izandako interesaren eta esfortzuaren emaitza izan da hori.

Hirigintzan, hainbat udaletan emakumeen segurtasuna areagotzeko helburuarekin egin diren ekimenak aipatu behar dira.

Ez dugu zalantzan jartzen garraio publikoa hobetu dela, batez ere hiri-eremuetan eta eremu industrialetan; eta, ziurrenik, horrek efektu positiboa izan du, nahita edo ez, bizitza pertsonala familiarekin eta lanarekin uztartzeko aukeretan. Baina, zein da landa-eremuetako egoera? Zer zailtasun dituzte eremu horietako emakumeek eta gizonek hiru esparru horiek uztartzeko? Ziurrenik, emakumeek (adindunak dira, kasu gehienetan) askoz egoera zailagoa dute gizonek baino, kontuan hartzen bada gida-baimena eta autoa dituzten emakumeen ehunekoa askoz txikiagoa dela; hori dela eta, mendetasun handiagoa daukate eta bakartuago daude.

Mendetasun arazoak dituzten edo espetxean dauden emakume kolektiboen kasuan, eskura dituzten baliabideen eta zerbitzuen joera androzentriko izugarria agerian utzi-ko duten azterketak egin behar dira, emakumeen interes eta premietara egokitzeko, eta egoera horretan dauden gizonekin alderatuz aukera berdintasunean dauden aldeak ezabatzeko.

Halaber, prostituzioan jarduten duten emakumeen kolektiboaren egoeraz ohartarazi nahi dugu. Jarduera hori gauzatzeko baldintzetan gertatu diren aldaketen ondorioz, GIBaz edota sexu-transmisiozko beste gaixotasunen batez kutsatzeko arrisku handia daukate, baita tratu txar psikologiko eta fisikoak, sexu-erasoak eta abusuzko lan-baldintzak jasan behar izateko arriskua ere.

Azkenik, euskal administrazio publikoan mainstreaminga sustatzeko helburuarekin egituretan eta baliabideetan izandako aurrerapen handiak aipatuko ditugu (giza baliabideak, ekonomikoak eta abar). Horrek, bestalde, egoera horretara iristeko hainbat erakundek (instituzionalek eta gizartekoek, mugimendu feministetakoek batez ere) egindako esfortzuak behar bezala aprobetxatzeko erantzukizun handia eskatzen du. Gainera, erronka handia dakar: esku-hartze arlo guztietako politketan, programetan eta proiektuetan genero-ikuspegia txertatzea.

**EMAKUMEEN ETA
GIZONEN
ORDEZKARITZA
OREKATUA ERAKUNDE
PUBLIKOETAKO
ZUZENDARITZA
ORGANOETAN ETA
KIDE ANITZEKO
ORGANOETAN**

4.13

Emaitzek agerian uzten dute 2004 eta 2010 urteen bitartean aurrerapen handia gertatu dela emakumeek Eusko Jaurlaritzako goi-karguetan duten presentziari dagokionez. Sailburutzen kasuan, emakumeen ordezkaritza % 50ekoa da; sailburuordetzetan/idazkaritza nagusietan, emakumeen ordezkariak baxua izaten jarraitzen duen arren, distantzia pixkanaka murriztu da 2004 eta 2010 urteen bitartean.

Bai Eusko Jaurlaritzaren erakunde autonomoetan, bai erakunde publikoetan, gizonek betetzen dituzte goi-kargu gehienak.

EHUren kasuan, 2010eko datuek (EHUren Berdintasunerako Zuzendaritza) agerian uzten dute unibertsitate-gobernua orekatua den arren, estatutu-batzordeetan, batez bestez, gizon gehiago dagoela (% 61) eta bereizketa orokorra hautematen dela (Euskaran, emakumeak % 53 dira; Unibertsitate Irakasleen Batzordean, % 30; eta Ikerketa, Garapen eta Berrikuntza Batzordean, % 29). Bestalde, sailen zuzendaritzetan, emakumeen presentzia % 31,5ekoa da.

Unibertsitateetan (publikoak eta pribatuak) emakumeek ordezkaritza txikiegia daukate eta, gainera, hiruretan gizonak izan dira beti buru eta orain ere hala dira. Dena den, unibertsitate publikoan dago generoaren araberako alde txikiena.

2008an, foru aldundietako exekutibetan, nabarmen hazi zen emakumeen presentzia. Hala, diputatu kopuru osoa batuz, parekotasunera iritsi dira. Zuzendaritzei dagokienez, emakumeen kopurua gizonen parekoa izatetik oso urrun dago oraindik.

Tokian toki askoz txikiagoa da erantzukizun politikoko karguak (adibidez: alkatetza) betetzen dituzten emakumeen kopurua. Izatez, 2007an, EAEko udalen % 19,9an bakarrik agintzen zuten emakumeek.

**LANBIDE, ENPRESA,
GIZARTE EKONOMIA,
SINDIKATU, POLITIKA,
KULTURA EDO
BESTELAKO ARLOEKIN
LOTUTAKO
ELKARTEETAKO ETA
ERAKUNDEETAKO
ZUZENDARITZA
ORGANOETAN
EMAKUMEEN ETA
GIZONEN
ORDEZKARITZA
OREKATUA**

4.14

Emakumeek eta gizonak Euskadiko sindikatu nagusietako idazkaritza nagusietan eta batzorde exekutiboan daukaten presentzia, LABen kasuan izan ezik, oso desorekatua da.

Euskal ugazaben elkarte guztietan gizonak dira presidente eta, zuzendaritza batzordeetan, kasu onenean, emakumeak % 20 dira (Adegi). Datu positiboa da 2010eko abenduan emakume bat izendatu dutela Confebaskeko idazkari nagusi.

2008ko azterketa batek agerian utzi zuen analizatutako elkargo profesional guztietatik % 12,6k bakarrik zutela emakume bat presidente, eta, lurraldeei begiratuta, ehuneko handiena Arabakoa zela (% 16). Halaber, agerian utzi du merkataritza ganberetan, kargu gorenak (presidentetza, zuzendaritza nagusia eta idazkaritza nagusia) gizonak betetzen zituztela.

EAEEn egoitza soziala duten finantza erakundeek kasuan, guztietako presidenteak gizonak dira. Horien zuzendaritza kontseiluei dagokienez, emakumeen presentziak txikia izaten jarraitzen du, eta EAEko kutxetan dago (Ipar Kutxan salbu) presentzia handiena (% 18,8 eta % 37,5 bitartean).

Ibex35-aren parte diren euskal enpresei (BBVA, GAMESA eta IBERDROLA) dagozkien datuek erakusten dutenez, denetan gizonak dira buru eta administrazioko kontseiluetan ez dago ia emakumerik.

Erakutsi berri ditugun datuek agerian uzten dute halako erakundeetako zuzendaritza organoetan oraindik emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko lan handia egin behar dela.

**PARTE-HARTZE
ASKEAREN BIDEA**

4.15

24.5 artikulua betetzeari dagokionez, txostenean jaso diren zenbait mugimendu gertatu dira. Gaur egun, esan daiteke Emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko lege-proiektua, 2010eko azaroko azken berrikuspenean legegintza egutegian utzi den arren, gaur egun etenda dagoela eta behin betiko erantzun politiko baten zain.

**KOMUNIKABIDEEN ETA
OHIKO PUBLIZITATE
EUSKARRIEN BITARTEZ
TRANSMITITZEN DEN
PUBLIZITATEA
AZTERTZEKO ETA
AHOLKUAK EMATEKO
ARDURA DUEN
ORGANOA**

4.16

2011 ekitaldian, 78/1998 Dekretuaren aldaketa izapidetzea aurreikusten da, orobat Begira Batzordea eratzea eta abian jartzea.

Hori dela eta, 2010ean, Emakundek adierazi du publizitate ez-sexistarako aholku batzordea Begira lege esparru berrira eta 4/2005 Legearen III. tituluko II. kapituluan kultura eta hedabideei buruz agindutakora egokitze lan-prozesu bat abian jarri duela. Horrela, gainera, 2010eko maiatzaren 17ko EITBren Kontrol Batzordearen mandatuari erantzun zaio. Batzorde horretan, genero gaitan eta hedabideetan adituak diren pertsonen osatutako talde bat eratzeari buruzko 106/2010 ez-legezko proposamena onartu zen. Taldearen zeregina hedabideetan irudikapen eta eduki sexistak, batez ere emakumeen aurkako indarkeria sustatzen dutenak, saihesteko diagnostiko, analisi eta aholkularitza lanak egitea da.

**ENPRESETAN
BERDINTASUNA
BULTZATZEKO
PLANAK EDO
PROGRAMAK**

4.17

Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren onarpenak, Euskal Autonomia Erkidegoak alor hori arautzeko duen ahalmena baldintzatzen duen neurrian, 4/2005 Legearen garapenari buruzko araudiaren lanketa berriz aztertze beharra sortu zuen.

Gai horri dagokionez, Emakundek, Legearen 3. paragrafoko 40. artikulua betez, urteko deialdien bitartez, enpresei eta erakunde pribatuei diru-laguntzak eman dizkie emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostiko bat eta berdintasun plan bat egiteko aholkularitza homologatu bat kontratatze. 2008 eta 2009 bitartean, 13 enpresak jaso dituzte halako laguntzak (16k eskatu zituzten).

Aipatu dugun moduan, diru-laguntza horien helburua diagnostikoa eta berdintasun plana egiteko aholkularitza homologatu bat kontratatzea da. Ildo horretan, Legeak berak 8. artikuluan jaso duenez, mota horretako aholkularitza-enpresek bakarrik (administrazioak homologatutakoak) eman ahal izango dituzte diruz lagundutako zerbitzuak. Halaber, zehaztu du Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez finkatuko dituela homologazio horretan aplikagarriak diren eskakizunak eta gutxieneko oinarritzko baldintza komunak. Eskakizun horiek ekainaren 8ko 105/2004 Dekretuan ezarrita daude. Dena den, Emakundek jakinarazi du dekretu hori aldatzeko beste dekretu bat egin dela, eta onartzeko azken izapideak egitea

falta dela. Aldaketa enpresek homologatu ditzaten izan behar duten langile kopuruaren betekizunari dagokio (lehen, hiru langile izan behar zituzten gutxienez eta, orain, batera murriztea planteatzen da). Dekretua aldatzeko arrazoia da erakunde horietan diagnostiko bat eta berdintasun plan bat taxutzeko laguntza teknikoa emateko pertsona bakarra nahikoa dela, beren ustez.

Legea onartu zutenetik 2009ko abendura arte, 14 erakunde homologatu zituzten.

Emakunde enpresetan eta erakunde pribatuetan diagnostikoak eta berdintasunerako planak prestatzea errazteko eta horretan orientatzeko materiala prestatzen ari da (2011ko lehen hiruhilekoan egongo da eskuragarri).

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK

4.18

Erakunde laguntzaile figura 1994an sortu zen, azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuaren bidez, barne-antolaketan berdintasunerako politika ezartzen duen erakundeak aintzatesteko eta beste erakunde batzuek horrelako ekimenekin bat egitea sustatzeko. Berdintasunerako Legeak 41. artikuluan jaso du figura horren sorrera. Berdintasunerako Legea indarrean sartu zenetik, erakunde laguntzaileen kopurua asko hazi da: 8 erakunde ziren 2005era arte eta 42, berriz, 2009ko abenduan.

Emakundek jakinarazi du gaur egun indarrean dagoen dekretua 1994 urtekoa dela (azaroaren 8ko 424/1994 DEKRETUA, «Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Erakunde Laguntzailea»ren figura sortzen duena) eta azken urteetan legedian zenbait aurrerapen egin direla, batez ere, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa onartuz. Hori dela eta, aurrerapen horiek guztiak jasoko dituen aldaketa bat egitea beharrezkotzat jotzen du.

JAZARPEN SEXISTA

4.19

Legearen 43. artikuluari, jazarpen sexistari buruzkoari dagokionez, legea onartu zenetik Ogasun eta Herri Administrazio Sailak eta Herrizaingo Sailak lau agindu kaleratu dituzte.

Emakundek jakinarazi duenez, 2010ean, 50 langiletik gora duten enpresetan lanean sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokolo bat landu du. Horretarako, lantalde bat osatu da, Emakundeko zenbait langileren eta osasunean, lan-zuzenbidean eta gizarte-segurantzari adituak diren kanpoko zenbait langileren artean. Gaur egun, zenbait erakunderekin kontrastatu ostean, burutze prozesuan dago eta 2011ren hasieran ezagutarazi ahalko dela espero da, enpresetan eta beste erakunde batzuetan txertatzeko.

ALARGUNTASUN PENTSIOAK

4.20

2008an, Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko abenduaren 23ko 18/2008 Legea onartu zen, alarguntasun pentsio apalenetarako osagarriak ezartzeko. Interesgarria eta beharrezkoa da lege horrek alargunengan duen eragina ebaluatzea eta haien egoera ekonomikoa hobetzeko beste neurri batzuk martxan jartzeko aukera aztertzea, betiere, neurri horietan legeak izan ditzakeen ondorio positiboak kontuan hartuz.

MANTENU PENTSIOAK ETA PENTSIO OSAGARRIAK ORDAINTZEN EZ DIRENERAKO BERME FUNTSA

4.21

45.2 artikulua betetzeari dagokionez, zenbait mugimendu gertatu dira eta txostenean jasota daude. Dena den, ondorio gisa, esan genezake exekutiboak gaur egungo krisialdia dela medio planteatzen dituen aurrezte-neurriek betetze-mailan eragina izan dutela. 2010eko maiatzean, lehendakariak, Eusko Legebiltzarraren aurrean egindako hitzaldi batean, adierazi zuen gutxienez bi urtetan Familiaren Legea garatzeko lankidetzazko lege dekretu edo dekretu berriak garatzerik ez zuela nahi. Eta horrek Berme Funtzari eragiten dio.

Emakundeko zuzendaritzak adierazi du gai hori Familiei Laguntzeko Erakunde arteko III. Planaren esparruan hartuko diren neurrietako bat izango dela. Plan hori taxutze-prozesuan dago eta oraindik ez da definitu nor arduratuko den berau koordinatzeaz eta kudeatzeaz.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA

4.22

2010eko abenduan, Zuzendaritza Batzordearen 2010eko abenduaren 22ko ohiko bilkuran, Emakundeko zuzendariak 4/2005 Legearen IV. titulua aldatzeko lege aurreproiektuaren proposamen bat aurkeztu du, aipatutako Defentsa Erakundea organo independente gisa desagerrarazteko eta Emakunderen barruan zerbitzu bat gehiago bezala integratzeko. Zuzendaritza Batzordeak onartu egin du proposamen hori.

Emakundek ekimen hori argudiatzeko adierazi duenez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeari esleitzen dizkion funtzioak lehenago Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak gauzatzen zituen eta, aldi berean, erakunde autonomo horrek esleitura dituen egitekoekin bat datoz zati batean. Hori dela eta, aldaketa horrek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen eta Emakunde-

Emakumeen Euskal Erakundearen artean eskumen-gatazkak eta funtzio-gainjartzeak saihestuko dituela uste dute, eta norabide bakar bat izango duela. Ekimen hori Defentsa Erakundeak 2009ko azaroan prestatu zuen dokumentuan (Emakunderen webgunean kontsulta daiteke) planteatutako eredutik urruntzen da.

Ondorio hauetan «bi ereduen» artean dauden desadostasunetako batzuk islatzea interesgarria iruditzen zaigu, figura instituzional eta juridikoari buruzko eztabaida irekitzen duelako. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak berak xedeen azalpenean (VII. Atala) adierazten duenez, Europar Batasuneko aginduei erantzuten die: «...*eta Europar Batasunak emakume eta gizonentzako tratu berdinen printzipioaren defentsa sustatzen duten erakunde independenteak sortu beharri buruz eman dituen aginduak betetzen dira; erakunde independente horien eginkizunak honako hauek izango lirateke: sexuaren ziozko bereizkeriagatik jartzen diren erreklamazioak tramitatzera biktima bakoitzari laguntza berezia ematea, horri buruz azterlan eta txosten independenteak egitea, eta bereizkeria horrekin loturik dagoen gai ororen gaineko gomendioak formulatzea*».

Illo horretan bertan, aipatutako dokumentuan Parlamentuko ombuds edo ordezkariaren tratamendu bera ematea planteatu eta Eusko Legebiltzarrera atxikitzea aldarrikatzen da. Gaineratzen denez, «...independentzia osoz egingo ditu bereizkeriari buruzko defentsa, gomendioak, aholkularitza, azterlanak eta txostenak, eta ez da egongo inolako hierarkiaren menpe; hala, ez du inongo jarraibiderik jasoko». Halaber, eskumenak sektore publiko eta pribatura zabaltzea proposatzen da, orobat beste bereizkeria-arrazoi batzuk kontuan hartzea (erlijioa edo sinesmenak, ezgaitasuna, adina eta sexu-orientazioa).

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak planteatzen duen figura instituzionalaren ereduarekiko «funtsezko» aldaketa hori, behin betikotzat jo baina, jarraipena egin beharko litzaiokeela uste dugu, emakumeengan duen inpaktu positiboa edo negatiboa agerian uzteko eta, horrela, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuna bermatzeko eredu eraginkor baterantz aurrera egiteko.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA HAUTAGAI ZERRENDETAN

4.23

Legeak alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesle-taldeek aurkeztu dituzten hautagaitzei dagokionez ezartzen duen betebeharra Eusko Legebiltzarreko eta Batzar Nagusietako zerrendetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatuan islatu da eta, hein txikiagoan, zerrenda horietako buru emakumeak agertzean. Azken horri dagokionez, 2009ko hauteskundeetan beherakada bat hauteman zen.

Horren guztiaren ondorioz, Eusko Legebiltzarrean emakumeen proportzioa nabarmen handitu da, nahiz eta IX. Legealdian emakumeen presentzia 10 puntu jaitsi den aurrekoarekin konparatuta. Halaber, Batzar Nagusietan ere emaitza positiboak ikusi dira, Bizkaikoetan salbu; horietan, emakumeen presentziak behera egin baitu aurreko legealdiarekin konparatuta.

Aurkeztu berri ditugun ondorioek agerian uzten dute Berdintasunerako Legea indarrean egon den lehen bost urte hauetan aurrerapen garrantzitsuak egin direla Legean barne hartzen diren artikuluetako batzuetan, adibidez, I. tituluan, berdintasunerako organismo eta

koordinazio-organoei dagozkienetan. Gauza bera esan daiteke II. tituluan barne hartzen diren eta euskal administrazio eta botere publikoen jardueran genero-ikuspegia integratze-ra bideratuta dauden neurriei buruz. III. tituluko partaidetza soziopolitikoari buruzko I. kapituluari dagokionez, 23. artikulua aplikatzeak aurrerapen nabariak ekarri ditu Eusko Jaurlaritzan eta foru aldundietan goi-karguetan dagoen emakume kopuruari dagokionez eta, hein txikiagoan, udaletako goi-karguetan dagoenari dagokionez; ezin dugu gauza bera esan erakunde autonomoetako eta erakunde publikoetako goi-karguetan dagoen emakume kopuruari buruz.

Aldiz, oraindik ez da lortu elkarte eta erakunde profesional eta enpresarialetako, ekonomia sozialeko erakundeetako, sindikatueta eta erakunde politikoetako zuzendaritza organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea.

Horabehera askoren ondoren, emakumeek eta elkarte mugimenduak modu eraginkorrean eta askean parte hartzeko bidea sortzeari dagokion artikulua ere «Betetzeke» dauden gaien kapituluari jarri behar dugu, orobat publizitateari buruzko aholkuak emateko eta publizitatea aztertzeko organoari dagokiona.

Enpresetako berdintasun planei eta politikei dagokienez, horiek bultzatzeko neurriak sustatzen ari diren arren, gure ustez, egiten ari diren aurrerapenak eta erakunde horietako genero-desberdintasunak murriztea eragozten duten orotariko oztopoak ezagutzeko ebaluazio prozesu bat diseinatu eta martxan jarri beharko litzateke, neurriak aplikatu, beharrezko baliabideak esleitu eta abian jartzen ari diren politikak berrorientatu ahal izateko.

Oinarrizko beste eskubide sozial batzuei buruzko IV. kapituluari dagokionez, pentsioak ordaintzen ez direnerako berme-funtsa eta etxean tratu txarren biktima diren emakumeei laguntzeko programa bukatu gabe edo «etenda» geratu dira.

Berdintasunerako Defentsa Erakundeari buruzko IV. tituluari dagokionez, onartutako aldaketa-dekretuak instituzio hori desagerrarazi du, Emakunderen zerbitzu bihurtzeko asmoz. Gure iritziz, dekretuak zerbitzu horren ebaluazioa eta segimendua barne hartu beharko luke, aldaketa horrek esparru pribatuan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunean duen inpaktua ezagutzeko.

Azkenik, Berdintasunerako Legeak, azken xedapenetako laugarrenaren bitartez, hauteskundeetara aurkeztzen diren hautagaitzen inguruan ezartzen duen betebeharra alderdi guztiek bete dute, bai Eusko Legebiltzarrerako, bai Batzar Nagusietarako hauteskundeetan, eta horrek bien osaketan efektu positiboa izan du. Nolanahi ere, emakume zerrendaburuen presentziak txikia izaten jarraitzen du bi kasuetan, eta Eusko Legebiltzarrerako azken hauteskundeetako datuak txarragoak dira.

ETXEKO TRATU TXARREN BIKTIMENTZAKO BALIABIDEEN ARAUKETA

4.24

2007an, etxeko eremuan tratu txarren biktimak diren emakumeen harrerarako baliabideak arautzeko irailaren 11ko 148/2007 Dekretua onartu zuten.

Etxean tratatu txarren biktimak diren emakumeei laguntzeko programa arautzen duen dekretuari dagokionez, 2008ko ebaluazioan jakinarazi zen Gobernu Kontseiluak onar zezan izapidetzen ari zela, baina IX. legealdian genero-indarkeriari buruzko eskumenetan gertatu diren aldaketak direla eta, halako baliabideak erregulatzeari dagokionez aldaketa nabarmena gertatu da. Horrela, Genero indarkeriaren Biktimei Arreta Emateko Zuzendaritzatik (2009ko abuztuan sortu zen eta Herrizaingo Sailaren mende dago), genero-indarkeriaren biktimei arreta emateaz arduratzen den Eusko Jaurlaritzako Zuzendaritza izaki, ez da egokitzen jo Dekretu hori izapidetzea, etxean tratatu txarren biktimak diren emakumeen beharrak bakarrik asetzen zituelako eta, hortaz, ez zituelako kontuan hartzen emakume izate hutsagatik bestelako indarkeria mota batzuen biktimak diren emakumeek planteatutako behar guztiak. Hori dela eta, Zuzendaritza honek interesgarriagozat jo du Lege berri bat izapidetzea, non arreta ez baita etxeko tratatu txarren arazora mugatzen, baizik eta genero-indarkeriaren edo emakumeen aurkako indarkeriaren arazo guztietara eta biktimak guztien beharretara hedatzen baita.

IX. Legealdiko (2009-2013) Legegintza Egutegian, Gobernu Kontseiluak 2009ko azaroaren 17an onartu zuenean, kontuan hartu da "Genero-indarkeriaren biktimen arreta integralerako Legearen" izapidetzea; horren helburu nagusia genero-indarkeriaren biktimentzako lege-esparru integral bat ezartzea da, emakumeen aurkako indarkeria-forma guztiak barne hartzen dituen. "Genero-indarkeriaren biktimentzako arreta integralari buruzko Lege Aurreproiektua" Gobernu Kontseilura, Lege Proiektu gisa onar dezan, bidaliko den gutxi gorabeherako data 2011ko azken hiruhilekoa da.

E
ERANSKINA

**ERAKUNDE PUBLIKOETAKO LANGILEAK GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO
BERDINTASUNEAN ONGI GAITUAK DAUDELA EBALUATZEKO FITXA**

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:.....

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU NAGUSIA:

Euskadiko erakunde publikoetan lanean dauden langileak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean gaitu.

01.G. KONTZEPTUA:

02.G. ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

Administrazio Orokorra: ☐

Foru Administrazioa: ☐

Toki Administrazioa: ☐

03.G. ERAKUNDEAREN IZENA:

04.G. JARDUERARAKO EREMUA:

05.G. LANGILEAK AUKERATZEKO SISTEMA:

Oposizioa: ☐

Lehiaketa-oposizioa: ☐

06.G. ADMINISTRAZIO PUBLIKOAREN BAITAN LANPOSTU BAT ESKAINTZEN DA; ETA HORREK TALDEA, KIDEGOA, ESKALA, MAILA ETA LAN KATEGORIA DU:

LANPOSTUA:

Funtzionarioa/ edota karrerakoa: ☐

Funtzionarioa/ edota bitartekoa: ☐

Lan kontratu finkoa: ☐

Aldi baterako lan-kontratua: ☐

TALDEA:

A: ☐

B: ☐

C: ☐

D: ☐

E: ☐

MAILA (eskala 1etik 30era):.....

07.G. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTATZE-PROZESUETAN GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN INGURUKO GAIAK SARTU DIRA, BAITA BERDINTASUNA ADMINISTRAZIOAN NOLA APLIKATU ERE:

Bai: ☐ (8. galderara joan)

Ez: ☐ (9. galderara joan)

08.G. ZEHAZTU ZER EDUKI MOTA ESKATZEN DEN GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO GAIAREN INGURUAN ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTESPEN-PROZESUETAKO GAI MULTZOAN:

09.G. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTESPEN-PROZESUA LEHIAKETA/OPOSAKETA BIDEZ EGITEN BADA, ZEHAZTU BERDINTASUN GAIAREN INGURUAN ZER BEHARREZKO MEREZIMENDU ESKATZEN DIREN (HAINBAT AUKERA HAUTA DAITEZKE):

Prestakuntza generoan: ☐

Generoan esperientzia Administrazioan: ☐

Generoan esperientzia (oro har): ☐

Bestelakorik: ☐

10.G. ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEKO HAUTESPEN-PROZESUA LEHIAKETA/OPOSAKETA BIDEZ EGITEN BADA, ZEHAZTU BERDINTASUN GAIAREN INGURUAN ZER BALORATZEKO MEREZIMENDU DAUDEN (HAINBAT AUKERA HAUTATU DAITEZKE):

Prestakuntza generoan: ☐

Generoan esperientzia Administrazioan: ☐

Generoan esperientzia (oro har): ☐

Bestelakorik: ☐

20, 4, a) eta b) ARTIKULUAN ZEHAZTUTAKO BALDINTZAK SARTZEKO EBALUAZIO FITXA

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:.....

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU NAGUSIA:

Administrazioan emakumeek izan behar duten ordezkapenarekin lotutako Legean (20, 4, a) eta b) artikulua) zehaztutako baldintzak sartu; enplegu publikorako sarrera, horniketa eta sustapen-prozesua zehazten dituzten arauen barruan.

01.G. KONTZEPTUA:

02.G. ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

Administrazio Orokorra: ☐

Foru Administrazioa: ☐

Toki Administrazioa: ☐

03.G. ERAKUNDEAREN IZENA:

04.G. JARDUERARAKO EREMUA:

05.G. LANGILEAK AUKERATZEKO SISTEMA:

Oposizioa: ☐

Lehiaketa-oposizioa: ☐

Lehiaketa: ☐

Bestelakoak: ☐

06.G. ADMINISTRAZIO PUBLIKOAREN BARRUAN LANPOSTU BAT ESKAINTZEN DA; ETA HORREK TALDEA, KIDEGOA, ESKALA, MAILA ETA LAN KATEGORIA DU:

LANPOSTUA:

Funtzionarioa/ edota karrerakoa: ☐

Funtzionarioa/ edota bitartekoa: ☐

Lan kontratu finkoa: ☐

Aldi baterako lan-kontratua: ☐

**07.G. ENPLEGU PUBLIKOAREN SARRERA, HORNIKETA ETA SUSTAPENE-
RAKO HAUTESPEN-PROZESUETAN, LEGEAN AIPATUTAKO BAL-
DINTZA GEHITU DA (20, 4, a) ARTIKULUA):**

Bai: ☐ (7.1. eta 7.2. galderetara joan)

Ez: ☐ (8. galderara joan)

**07.1.G. ERANTZUNA BAIEZKOA BADA, AZALDU NOLA
SARTU DEN BALDINTZA HORI ENPLEGU PUBLIKO-
RAKO HAUTESPEN-PROZESUETAN:**

Aukeraketa-prozesua arautzen duten oinarrietan klausula
zehaztu dute: ☐

Aipatu da baldintza hori zehazten duen araua: ☐

Beste batzuk: ☐

**07.2.G. BERDINKETAREN KASUAN BALDINTZARI EMATEN
ZAION GARRANTZIA ZEHAZTU ADMINISTRAZIO
PUBLIKORAKO LANGILEAK HAUTATZEKO OINARRI
ESPEZIFIKOETAN:**

Lehenik: ☐

Bigarrenik: ☐

Hirugarrenik: ☐

Laugarrenik: ☐

Bosgarrenik: ☐

Bestelakoetan (zehaztu): ☐.....

**08.G. ENPLEGU PUBLIKOAREN SARRERA, HORNIKETA ETA SUSTAPENE-
RAKO HAUTESPEN-PROZESUETAN, LEGEAN AIPATUTAKO BAL-
DINTZA GEHITU DA (20, 4, b) ARTIKULUA):**

Bai: ☐ (8.1. galderara joan)

Ez: ☐

**08.1.G. ERANTZUNA BAIEZKOA BADA, AZALDU NOLA
SARTU DEN BALDINTZA HORI ENPLEGU PUBLIKO-
RAKO HAUTESPEN-PROZESUETAN:**

Aukeraketa-prozesua arautzen duten oinarrietan klausula
zehaztu dute: ☐

Aipatu da baldintza hori zehazten duen araua: ☐

Beste batzuk: ☐

DIRU-LAGUNTZETAN ETA KONTRATAZIOETAN GENEROAREN IKUSPUNTUA NOLA TXERTATU DEN EBALUATZEKO FITXA

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:.....

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU NAGUSIA:

Administrazio Publikoetatik egiten diren diru-laguntzetan eta kontratazioetan generoaren ikuspuntua txertatu.

01.G. KONTZEPTUA:

02.G. DEIALDI MOTA:

Diru-laguntza: ☐

Kontratazioa: ☐

03.G. ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

Administrazio Orokorra: ☐

Foru Administrazioa: ☐

Toki Administrazioa: ☐

04.G. ERAKUNDEAREN IZENA:

05.G. JARDUERARAKO EREMUA:

06.G. AURKEZTUTAKO ESKAINTZA EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUE- RA HAUTATZEKO MODUA:

Konkurrentzia: ☐

Lehiaketa publikoa: ☐ tramitazio mota: ☐

Bestelakorik (zehaztu): ☐

Ez da zehazten: ☐

07.G. GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNEAN LAGUNDU NAHI DUELA ZEHAZTEN DU DIRU-LAGUNTZAREN HELBURUAK:

Bai: ☐ (7.1. galderara joan)

Ez: ☐ (8. galderara joan)

08.G. DIRU-LAGUNTZAK EDO TA KONTRATAZIOAK, DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUERETAN EDO KONTRATAZIO KONTUETAN AKZIO NEURRI POSITIBOAK SARTZEA BALORATZEN DUTEN IRIZPIDEREN BAT TXERTATU BADUTE:

Bai: ☐ (9. galderara joan)

Ez: ☐ (10. galderara joan)

09.G. AKZIO POSITIBO HORREN NEURRIAN BILTZEN DIREN IRIZPIDE ZEHATZAK ETA BALORATUAK AZALDU:

A:

B:

C:

10.G. DIRU-LAGUNTZAK EDO TA KONTRATAZIOAK, AURKEZTUTAKO ESKAINTZAN EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO JARDUERAN IRIZPIDEREN BAT SARTZEA BALORATZEN BADUTE GENERO IKUSPUNTUAREN INGURUAN:

Bai: ☐ (11. eta 12. galderetara joan)

Ez: ☐ (13. galderara joan)

11.G. AURKEZTUTAKO EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO ESKAERAN GENEROAREN IKUSPUNTUA SARTZEKO IRIZPIDE ZEHATZAK ETA BALORATUAK AZALDU:

A:

B:

C:

12.G. AURKEZTUTAKO EDO DIRUZ LAGUNDUTAKO ESKAINTZAN GENERO IKUSPUNTUA TXERTATZEKO ZEHATZUTAKO ETA BALORATUTAKO IRIZPIDEEN ONDOKO ESKAKIZUN MAILA DUTE (ERANTZUN BAT BAINO GEHIAGO MARKA DAITEKE IRIZPIDE BAT BAINO GEHIAGO HARTZEN BADIRA KONTUAN):

Beharkizuna: ☐

Irizpide baloragarria: ☐

Irizpide erretorikoa: ☐

13.G. PERTSONA LIZITATZAILEEN GAITASUN TEKNIKOAK BALORATZEKO IRIZPIDEEN ARTEAN KONTUAN IZANGO DA HORIEN IBILBIDEA GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKAK EDO EKINTZAK GARATZEKO:

Bai: ☐ (14. galderara joan)

Ez: ☐ (15. galderara joan)

14.G. PERTSONA LIZITATZAILEEN GAITASUN TEKNIKOAK BALORATZEKO IRIZPIDEEN ARTEAN KONTUAN IZANGO DA HORIEN IBILBIDEA: GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKEN EDO EKINTZEN GARAPENAREN INGURUAN PERTSONA LIZITATZAILEEN IBILBIDEAK BALORATZEKO KONTUAN HARTUKO DIREN IRIZPIDEAK ZEHAZTU:

.....

.....

.....

15.G. DIRU-LAGUNTZEN ONURADUNEN BALDINTZEN ARTEAN KONTUAN HARTUKO DIRA GIZONEN ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKAK EDO EKINTZAK GARATZEKO IZAN DUTEN JARRERA.

Bai: ☐ (16. galderara joan)

Ez: ☐

16.G. DIRU-LAGUNTZEN ONURADUNEK IZAN BEHARKO DITUZTEN BALDINTZAK ZEHAZTU GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ALDEKO POLITIKEN EDO EKINTZEN GARAPENEAN IZANDAKO IBILBIDEAREN INGURUAN.

.....

.....

.....

.....

HAUTESPEN EPAIMAHAIETAN ORDEZKAPEN OREKATUA BERMATUKO DUEN KLAUSULA TXERTATZEAREN INGURUKO EBALUAKETA FITXA

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:.....

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU NAGUSIA:

Hautespen-epaimahaietan gizonen eta emakumeen arteko ordezkapen orekatua bermatuko duen baldintza gehitzea; horiek gaituak eta gaitasundunak izan behar dute, eta prestakuntza egokia izan behar dute administrazioak sustatzen edota diruz laguntzen duen edozer sari-banaketatako epaimahaia sortzeko arauen inguruan, baita funts kulturalak edota artistikoak lortzeko sortutako administrazioaren inguruko organoetan ere.

01.G. KONTZEPTUA:

02.G. ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

Administrazio Orokorra: ☐

Foru Administrazioa: ☐

Toki Administrazioa: ☐

03.G. ERAKUNDEAREN IZENA:

04.G. JARDUERARAKO EREMUA:

05.G. SARIAREN EZAUGARRIAK:

Errekonozimendu ekonomikoa: ☐ (5.1. galderara joan)

Errekonozimendu soziala: ☐ (6. galderara joan)

Bestelakoak (zehaztu): ☐ (6. galderara joan)

05.1.G. EMANDAKO KOPURU EKONOMIKOA:

06.G. SARIA ONDOKO SEKTOREEI DAGO ZUZENDUTA:

Enpresak: ☐

Erakunde sozialak: ☐

Norbanakoak: ☐

Bestelakoak (zehaztu): ☐

07.G. EPAIMAHAIEN ARAUETAN BALDINTZA BAT GEHITU DA, HAUTESPEN-EPAIMAHAIETAN GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO ORDEZKAPEN OREKATUA BERMATZEKO:

Bai: ☐

Ez: ☐

08.G. ADMINISTRAZIOAK SUSTATUTAKO EDOTA DIRUZ LAGUNDUTAKO SARIEN EDOTA FUNTS KULTURALAK EDOTA ARTISTIKOAK LORTZEKO SORTUTAKO ADMINISTRAZIOAREN INGURUKO ORGANOEK BANATUTAKO SARIEN HAUTESPEN-EPAIMAHAIETAN DAUDEN GIZON ETA EMAKUME KOPURUA:

Emakumeak:

Gizonezkoak:

Diru-laguntzen pertsona onuradunen baldintzak

DOKUMENTUETAN ETA MATERIALETAN HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ SEXISTA EBALUATZEKO FITXA

KODEA:

ALDIZKARIAREN EGUNA:.....

ALDIZKARIAREN ZENBAKIA:.....

HELBURU NAGUSIA:

Erakunde publikoetan egiten diren edonolako material eta dokumentuetan erabiltzen den hizkuntza ez sexistaren azterketa (EAEko eta lurralde historikoetako aldizkari ofizialak).

01.G. KONTZEPTUA / WEBGUNEA:

02.G. ITURRIA:

Web orria: ☐

Aldizkari ofiziala: ☐

03.G. ERAKUNDEA KOKATUTA DAGOEN ADMINISTRAZIO-MAILA:

Administrazio Orokorra: ☐

Foru Administrazioa: ☐

Toki Administrazioa: ☐

04.G. ERAKUNDEAREN IZENA:

05.G. JARDUERARAKO EREMUA:

06.G. ERREGULAZIO HELBURUAREN ARABERAKO DOKUMENTU MOTA:

Diru-laguntza eta kontratazioak: ☐

Administrazioak sustatutako edota diruz lagundutako sariak zein funts kulturalak edota artistikoak lortzeko sortutako administrazioaren inguruko organoek banatutako sariak banatzeko sortutako epaimahaien erregulazioa: ☐

Enplegu publikorako sarrera, horniketen edo sustaketan hautespen-prozesua: ☐

07.G. BERRIKUSITAKO DOKUMENTUETAN ERABILTZEN DEN HIZKUNTZA ALORREKO PROPOSAMENA:

- HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ SEXISTA (hainbat aukera hautatu daitezke):
 - Bi formen erabilerak: ☐
 - Izen abstraktuen erabilera: ☐
 - Aditzetan forma pertsonalen erabilera eta izenordainen erabilera: ☐
- HIZKUNTZAREN ERABILERA SEXISTA:
 - Maskulino generikoaren erabilera: ☐
- HIZKUNTZ FORMA EZ EGOKIEN ERABILERA:
 - A bilduaren erabilera: ☐
 - Barraren erabilera (betiere ez bada fitxa eta eranskinetan ageri): ☐

08.G. BERRIKUSITAKO DOKUMENTUEN EDUKIETAN HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ SEXISTA EGITEN DA:

- Bai: ☐
- Ez: ☐
- Hizkuntzaren erabilera desagokia egiten da: ☐
- Ez da egokia (eduki horrekin ezin da halako azterketarik egin): ☐

**EUSKAL HERRI
ADMINISTRAZIOAN
BERDINTASUN EGITUREN
SORMENA ETA EMAKUME
ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
PLAN EDO PROGRAMAK
BURUTU ETA MARTXAN
JARTZEA EBALUATZEKO
GALDESORTA**

2.E

- ZURE ERAKUNDEA KOKATZEN DEN ADMINISTRAZIO MAILA:

- ☐ Administrazio Orokorra
- ☐ Foru Administrazioa
- ☐ Herri Administrazioa

- ZURE ERAKUNDEAREN IZENA:

EAEko emakume eta gizonen Berdintasunerako Legeari buruzko Ebaluazioa burutzeko helburuarekin, zure Erakundearen dagoen berdintasun egituraren ezaugarri batzuk, hala nola gauzatzen ari den Berdintasun Plana ezagutzea ahalbidetuko duten hainbat galdera erantzutea eskatzen dizugu. Mila esker.

01.G. **EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO POLITIKEN BULTZADA, PROGRAMAZIOA, AHOLKULARITZA ETA EBALUAZIOAZ ARDURATZEN DEN ERAKUNDEA, ORGANOA ETA ADMINISTRAZIO UNITATEA:**

- ☐ Emakume eta gizonen berdintasun politikak bultzatzeaz arduratzen da erabat.
- ☐ Emakume eta gizonen berdintasun politikak bultzatzearen ardura izateaz gain, beste politika mota batzuk ere bultzatzen ditu (seinala ezazu/itzazu dagokiona/k):
 - ☐ Gizarte Ongizatea
 - ☐ Inmigrazioa
 - ☐ Lankidetzatza
 - ☐ Drogomenpekotasunak
 - ☐ Gazteria
 - ☐ Kirola
 - ☐ Kultura
 - ☐ Bestea/k:
- ☐ Bietako bat bera ere ez. Azaldu bere ezaugarriak:

02.G. GAUR EGUN, OFIZIALKI NOLA IZENA DU EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO ARDURA DUEN ARLOA/ZERBITZUA/NEGOZIATUAK:

.....

.....

.....

03.G. ADIERAZI BERDINTASUNAREN EGITURA HORRI DAGOKION DEPARTAMENTUA:

.....

.....

.....

04.G. ADIERAZI EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO ARDURA DUEN ARLOA/ZERBITZUA/NEGOZIATUA SORTU ZEN URTEA:

05.G. 2009 URTEAN, ZEIN DA ZURE ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAK IZAN DUEN AURREKONTU EKONOMIKOA, EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO:

- Langilegoarentzat (egitura): euro
- Ekintzak burutzeko: euro

06.G. 2009 URTEAN, ZURE ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAK, EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO IZAN DUEN AURREKONTU EKONOMIKOARI DAGOKIONEZ, ADIERAZI:

- Zure erakundetik eratorritako portzentaia: %
- Beste erakundeetatik eratorritako portzentaia:
 - Foru Aldundia %
 - Emakunde %
 - Besteak % (Zehaztu:)

07.G. AURREKONTU EKONOMIKOAREN GAIAREKIN JARRAITUZ, 2010 URTERAKO, ZEIN IZANGO DA ZURE ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAK IZANGO DUEN KANTITATEA, EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO:

- Langilegoarentzat (egitura): euro
- Ekintzak burutzeko: euro

08.G. EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAREN ARDURADUN TALDE TEKNIKOA OSATZEN DUTEN PERTSONA KOPURUA:

..... emakumeak gizonak

09.G. ZEIN DA EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAREN ARDURADUN TALDE TEKNIKOA OSATZEN DUTEN PERTSONEN KONTRATU HARREMANA?:

- | | | |
|---|-----------------|---------------|
| ☐ Karrerako funtzionaria | emakumeak | gizonak |
| ☐ Bitarteko funtzionaria | emakumeak | gizonak |
| ☐ Programa funtzionaria | emakumeak | gizonak |
| ☐ Lan kontratu finkoa | emakumeak | gizonak |
| ☐ Aldi baterako kontratua | emakumeak | gizonak |
| ☐ Lan Kontratua INEM/
toki-korporazioen bitartez | emakumeak | gizonak |
| ☐ Autonomia | emakumeak | gizonak |
| ☐ Azpi kontratazioa enpresa
Aholkulari baten bitartez | emakumeak | gizonak |

10.G. EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAREN ARDURADUN TALDE TEKNIKOA OSATZEN DUTEN PERTSONEN LANPOSTUAREN MAILA:

- | | | |
|-------------------------------------|-----------------|---------------|
| ☐ A | emakumeak | gizonak |
| ☐ B | emakumeak | gizonak |
| ☐ C | emakumeak | gizonak |
| ☐ D | emakumeak | gizonak |
| ☐ Beste bat: | | |

11.G. EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAREN ARDURADUN TALDE TEKNIKOA OSATZEN DUTEN PERTSONEN LANALDI MOTA (DATUAK SEXUAREN ARABERA):

- | | | |
|--|-----------------|---------------|
| ☐ Osoa | emakumeak | gizonak |
| ☐ Zatitua (adierazi lanegunaren %): | | |
| %75-%50 | emakumeak | gizonak |
| %50 | emakumeak | gizonak |
| %50-%25 | emakumeak | gizonak |
| ☐ Beste bat (zehaztu): | emakumeak | gizonak |

12.G. EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAREN ARDURADUN TALDE TEKNIKOA OSATZEN DU(T)EN PERTSON(AR)EN, AUKERA BERDINTASUNEAN EDO/ETA GENEROAN PRESTAKUNTZA ZEHATZARI DAGOKIONEZ, ERREALITATEA HOBEEKIEN ORDEZKATZEN DUEN AUKE-RA ADIERAZI:

- ☐ Gaiari buruzko hainbat ikastaro edo mintegitara joan da, beraz, prestakuntza 150 ordutakoa da (edo gehiago):
Pertsona kopurua
- ☐ Organo ofizial batek (unibertsitatea edo herri administrazioa) ziurtatutako 150 orduko ikastaro oso bat egin du gutxienez:
Pertsona kopurua
- ☐ UPV/EHUn eskaintzen den emakume eta gizonen berdintasun Master bat burutu du:
Pertsona kopurua
- ☐ Besteak:
Pertsona kopurua

13.G. EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUN POLITIKAK BULTZATZEKO ADMINISTRAZIO ERAKUNDE/ORGANO/UNITATEAREN ARDURADUN TALDE TEKNIKOA OSATZEN DU(T)EN PERTSON(AR)EN, AUKERA BERDINTASUNEAN EDO/ETA GENEROAN ESKARMENTU ZEHATZARI DAGOKIONEZ, ERREALITATEA HOBEEKIEN ORDEZKATZEN DUEN AUKERA ADIERAZI:

- ☐ Bere eskarmentua gutxienez 5 urtetakoa da:
Pertsona kopurua
- ☐ Bere eskarmentua 2 eta 5 urte artean kokatzen da:
Pertsona kopurua
- ☐ Bere eskarmentua 2 urtetakoa da:
Pertsona kopurua
- ☐ Bere eskarmentua 2 urte baino gutxiagokoa da:
Pertsona kopurua
- ☐ Ez du eskarmenturik eremu honetan:
Pertsona kopurua

14.G. 2010 URTEAN ZURE ERAKUNDEA GAUZATZEN ARI DEN BERDINTASUN PLANAK EZAUGARRI HAUEK DITU:

- ☐ Eskuhartze arlo edo eremu hartzen ditu bere baitan:
- ☐ Eskuhartze arlo edo eremu bakarra hartzen du bere baitan (mesedez, adierazi):
.....
- ☐ Bi motatako Plan/Programa ditugu (eremua/k adierazi):
.....
.....
.....
- ☐ Egun, ez da ari gauzatzen planik:

15.G. AIPATUTAKO AZKEN PLANA EDO PLANAK EGIN AURRETIK, DIAGNOSTIKORIK BURUTU AL ZEN?

☐ Bai:

☐ Ez:

ZEIN URTETAN ETA ZERTAZ ZEN DIAGNOSTIKOA?

.....

.....

.....

.....

DIAGNOSTIKOA EGITEKO KANPOKO FINANTZAKETARIK JASO ZENUEN? ZEIN ERAKUNDETIK EDO ERAKUNDEETATIK?

.....

.....

.....

16.G. 2010 URTEAN EGUNEAN DAUDEN PLAN/PROGRAMEN IZEN OFIZIAL OSOA ETA ONARTU ZIREN URTEA ADIERAZI:

—

—

—

17.G. NOIZ IZAN ZEN ZURE ERAKUNDEAK BERDINTASUN PLAN OROKORRA EDO/ETA PLAN ESPEZIFIKOAREN EBALUAZIOA EGIN ZEN AZKEN ALDIA? NORK BURUTU ZUEN EBALUAZIOA? EBALUAZIO HORRETAN LORTUTAKO EMAITZAK KONTUTAN HARTUZ, ERABAKI ZEHATZIK HARTU AL ZEN?

—

.....

—

.....

—

.....

18.G. BERDINTASUN PLANA EDO SEKTORE PLANAREN BURUTZEA KOORDINATZEN DUEN SAIL-ARTEKO BATZORDEA EDO ANTZEKORIK AL DAGO ZURE ERAKUNDEAN?:

☐ Ez.

☐ Bai (izena zehaztu):

19.G. SAIL-ARTEKO EDO UDALETXE-ARTEKO BATZORDEAREN SORRERA URTEA:

20.G. ZURE ERAKUNDEAK, BERDINTASUN POLITIKA OROKORRAK EDO ZEHATZAK KOORDINATU ETA JARRAIPENA EGITEN DUEN ERAKUNDE-ARTEKO EDO UDALETXE-ARTEKO EGITURA BATEAN (BERDINSAREA ADIBIDEZ) PARTE HARTZEN AL DU?

- ☐ Ez.
☐ Bai (izena zehaztu):

21.G. NOIZTIK PARTE HARTZEN DU AIPATUTAKO ERAKUNDE-ARTEKO EDO UDALETXE-ARTEKO EGITURA HORRETAN?

22.G. BERDINTASUN POLITIKEI DAGOKIONEZ, ZURE ERAKUNDEAK BIZTAN-LEGOAREN PARTE HARTZE EGITURA EDO MEKANISMOAK AL DITU?:

- ☐ Ez.
☐ Bai (zehaztu zeintzuk):
.....
.....
.....

23.G. EGITURA EDO MEKANISMO HAUEN SORRERA URTEA (GOIAN IZENDATUTAKO ORDENAREN ARABERA):

24.G. EGITURA BAT DA:

- ☐ Emakumez bakarrik osatua.
☐ Mistoa (adierazi gizon eta emakumeen portzentaia):
emakumeak % eta gizonak %.....
☐ Beste bat.

25.G. HURRENGO ORDEZKARITZA DUEN EGITURA BAT DA:

- ☐ Emakume elkarteak, taldeak edo emakume indibidualak bakarrik.
☐ Bai emakume elkarteak, taldeak edo emakume indibidualak, bai eta beste motatako elkarteak (portzentaiak adierazi): emakume elkarteak %.....; emakume indibidualak %; bestelako elkarteak %.....
☐ Emakumeenak ez diren elkarteak edo taldeak (adierazi emakume eta gizonen portzentaiak): emakumeak %..... eta gizonak %.....

