

generoaren arabera
eraginaren txostenak egiteko
MATERIAL LAGUNGARRIA



MATERIAL DE APOYO
para la realización de informes
en función del género

EUSKARA
CASTELLANO



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

INFORMACIÓN BÁSICA

1.-PRESENTACIÓN

2.-DE LA DISCRIMINACIÓN A LA IGUALDAD

2.1.- ¿CÓMO SE GENERA LA DISCRIMINACIÓN?

2.2.- ¿PERO... ¿QUÉ ENTENDEMOS POR IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES?

3.-LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: ESTRATEGIAS

3.1.- ACCIONES POSITIVAS

3.2.- LA INTEGRACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ("MAINSTREAMING" DE GÉNERO)

3.3.- EMPODERAMIENTO

4.-LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

1.-PRESENTACIÓN

Este material constituye un material de apoyo para personas que tengan que desarrollar evaluaciones de impacto en función del género (en adelante, EIG) en cumplimiento de lo establecido por la [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#).

Para hacer una EIG es necesario:

- Entender cómo se producen las discriminaciones como resultado de una organización social basada en la división sexual del trabajo.
- Conocer las estrategias de trabajo que se han ido adoptando en las políticas públicas para conseguir la igualdad de mujeres y hombres, dado que este tipo de evaluación es una herramienta para la integración sistemática de la perspectiva de género¹.
- Conocer la herramienta de la evaluación de impacto en función del género: en qué consiste y el marco conceptual en el que se basa;

Pretende ser un material de apoyo y reflexión. Por ello da información básica pero se acompaña de referencias bibliográficas para poder seguir profundizando.

Conviene tener en cuenta, que la incorporación sistemática de la perspectiva de género es una estrategia de trabajo, no un objetivo. El objetivo es la igualdad de mujeres y hombres. La evaluación del impacto en función del género es sólo una herramienta más en esta estrategia. Es necesario que se vayan desarrollando todas las condiciones para que la toma en consideración de los intereses y necesidades de los distintos grupos de mujeres y la incorporación de objetivos de igualdad en todas las políticas y en todas sus fases sea un hecho.

¹ Vamos a utilizar integración sistemática de la perspectiva de género como traducción del término "mainstreaming" de género, término anglosajón utilizado para referirse a la necesidad de incorporar el objetivo de igualdad en las políticas generales teniendo en cuenta el posible impacto diferencial de las mismas en mujeres y hombres.

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

2.-DE LA DISCRIMINACIÓN A LA IGUALDAD

2.1.- ¿CÓMO SE GENERA LA DISCRIMINACIÓN?

Para entender cómo se genera la desigualdad es necesario entender y distinguir los conceptos de sexo y género:

El sexo hace referencia a las diferencias físicas, anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres y no determina necesariamente los comportamientos. Se asocia, fundamentalmente, a la procreación: es un hecho biológico que las mujeres dan a luz.

El género designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas interrelaciones se presentan (OXFAM, 1997). Es aprendido socialmente que las mujeres son las que cuidan a la prole una vez que han nacido.

El concepto género surge en los años 70 de las feministas anglosajonas como un concepto que pretende analizar y explicar las diferencias sociales entre mujeres y hombres, ya que éstas no se pueden explicar desde las diferencias biológicas. Pretenden, por tanto, cuestionar que la subordinación de las mujeres se debe a un hecho biológico.

Actualmente, la antropología feminista está cuestionando que el sexo, lo biológico, sea algo dado, estático, invariable y *"se está subrayando el carácter de construcción cultural e histórica de la noción de sexo dominante en nuestra sociedad (...)".* Dicho de otro modo, que son las desigualdades sociales -el género- las que interpretan y explican las diferencias biológicas -el sexo- de una determinada manera, y no al revés, como se piensa habitualmente.² Esto implicaría que *"la primera acción de género es clasificar por sexo"* (IZQUIERDO, MJ., 2003). Así mismo, el género no puede entenderse como algo estático ni universal ya que lo que se considera femenino o masculino varía de unas épocas a otras y de unos entornos culturales a otros.

Ese proceso por el que las diferencias biológicas se transforman en desigualdades sociales se debe al sistema sexo-género, es decir, al *"conjunto*

² ESTEBAN, ML. El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista. Salud colectiva. Buenos Aires, 2(1): 9-20, Enero-Abril, 2006.

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales” (DE BARBIERI, 1992)³.

Este sistema sexo-género es patriarcal, es decir, un sistema en el que está institucionalizado el dominio masculino sobre las mujeres. A través de sus estructuras socioeconómicas y políticas, de las normas y valores y de los procesos de socialización, se establece una asignación asimétrica y jerarquizada de roles (conjunto de tareas y funciones) y de espacios en razón de su sexo. Se atribuyen a mujeres y a hombres distintos trabajos y valor, así como distintas responsabilidades y obligaciones.

Básicamente, a las mujeres se les atribuye el cuidado de la familia y los afectos que se limitan al espacio doméstico, un espacio en el que el tiempo es para las demás personas, un tiempo no valorado y, por lo tanto, no remunerado, mientras que a los hombres se les atribuye el ámbito productivo, la participación social y política, que es un espacio público en el que el tiempo es un tiempo de reconocimiento, de actividad y, por lo tanto pagado. Así mismo, los hombres también disponen de un espacio privado que es un tiempo y un espacio propio, donde las personas se cultivan para proyectarse en lo público. El espacio privado en las mujeres se confunde con lo doméstico (MURILLO, S., 1996).

Este sistema produce, por tanto, una división sexual del espacio (público, privado, doméstico), de funciones (producción-reproducción), y del trabajo (jerárquica). Esta división se naturaliza, es decir, se percibe y se teoriza como si se explicara por causas biológicas y psicológicas diferenciales (ESTEBAN, ML., 2006).

Además de la asignación de roles, a cada uno de los sexos se le asocian determinados estereotipos. Son los estereotipos de género, un conjunto de ideas simples que se escapan al control de la razón y que están profundamente arraigadas en la conciencia colectiva, de cuáles deben ser los comportamientos y las actitudes de mujeres y hombres. Dan lugar a expectativas diferentes para mujeres y hombres y limitan la construcción de la personalidad de unas y de otros. Al mismo tiempo, legitiman las relaciones de poder establecidas porque se asigna más valor a lo masculino que a lo femenino.

³ CRUZ, CARMEN DE LA. [Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo](#). Emakunde y Secretaría General de Acción Exterior, Vitoria-Gasteiz, 1998, (pág. 21).

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

Entre los estereotipos más relevantes encontramos la asociación de lo masculino con la cultura, la mente, lo racional, la fuerza física, la inteligencia, la autoridad, el espíritu emprendedor, la actividad, la independencia, el deseo sexual; frente a la asociación de lo femenino con la naturaleza, el cuerpo, lo irracional, la debilidad física, la intuición, la sensibilidad, la sumisión, la pasividad, la dependencia y la falta de deseo sexual. Estos estereotipos tienen luego su reflejo en los distintos ámbitos: el educativo (las niñas son más aplicadas, más obedientes, más pasivas...); el laboral (trabajadora secundaria, meticulosa, conformista, para tareas rutinarias y sencillas, poco exigente con el salario puesto que es complementario...), etc.

Los estereotipos así como la diferencia de valor que se atribuye a mujeres y hombres tienen un peso relevante en la construcción de la identidad de género, esto es, en el proceso de identificación con los géneros. Esta identificación se produce a través de los agentes socializadores principales (familia, escuela y medios de comunicación). Creemos en un contexto social y cultural determinado en el que no sólo aprendemos conocimientos sino también el sistema de valores dominante. Aprendemos lo que la sociedad espera de mujeres y hombres y cómo han de ser las relaciones entre ambos sexos, que son relaciones básicamente asimétricas y jerarquizadas.

Este proceso de identificación no es un proceso monolítico, no nos identificamos milimétricamente con uno de los géneros, ni está exento de contradicciones ni de malestar cuando no se produce un ajuste al modelo asignado en razón del sexo, ya que los modelos van cambiando y confluyen distintas variantes de lo que se considera ser mujer o ser hombre en una sociedad determinada y en un contexto histórico determinado. De hecho, el modelo histórico patriarcal de hombre como único proveedor del sustento económico frente a la mujer como exclusiva responsable de las tareas de reproducción cotidiana está en cuestión en las últimas décadas. A pesar de esos cambios, el sistema patriarcal sanciona la transgresión de los modelos y de esta manera controla ese proceso de identificación con uno de los géneros, de tal modo que las relaciones de poder/subordinación se perpetúan.

Las consecuencias de este proceso son múltiples. Por un lado, las que tienen que ver con la identidad y la autonomía, puesto que, por la inferior valoración del modelo femenino se puede producir subestima en las mujeres y, en ocasiones, exceso de confianza en muchos hombres. Por otra parte, genera falta de autonomía tanto de mujeres como de hombres. En el primer caso en el ámbito público (falta de independencia económica y de posibilidades para la

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

toma de decisiones, entre otras) y en el caso de los hombres en el ámbito de lo doméstico (dificultades para el autocuidado y el cuidado de otras personas, asunción de prácticas de riesgo, entre otras).

"Este sistema ha determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres como las relaciones desiguales entre ambos. El sistema sexo-género históricamente ha generado una situación de discriminación y marginación de las mujeres en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, así como en los ámbitos público y privado, estableciendo muy clara y diferenciadamente la intervención de los hombres en la esfera productiva y de las mujeres en la reproductiva"⁴.

Esta posición social diferenciada se construye, por tanto, a partir de la asignación de roles, espacios, características e identidades diferentes para cada persona, en razón de su sexo biológico, lo que da como resultado una situación discriminatoria (en términos de derechos, valores, recursos, oportunidades) y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos.

Como se ha tratado de explicar, el problema no son las diferencias, -la diferencia, la diversidad es un valor y una categoría a tener en cuenta- sino las desigualdades, tanto en las condiciones de mujeres y hombres como en lo que se refiere a su posición.

Las relaciones de género cruzan otras desigualdades generando una múltiple discriminación. Precisamente, para analizar si esto se produce hay que tener en cuenta la diversidad de mujeres y hombres, que se manifiesta en los siguientes factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social⁵.

Por ello cuando desarrollamos políticas con el objetivo de conseguir la igualdad de mujeres y hombres tenemos que tratar de identificar esas diferencias en las condiciones y en la posición, dónde se producen las asimetrías en las relaciones de poder e intervenir para modificar el sistema,

⁴ Idem, pág. 21.

⁵ Recogido en el artículo 3.1 de la [Ley 4/2005](#) a partir de la definición que plantea el artículo 21. de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

no sólo en las mujeres (aunque haya que desarrollar políticas específicas para ellas cuando se necesario), sino las relaciones de poder/subordinación de mujeres y hombres. Así pues, las intervenciones deben plantearse dirigidas a modificar dichas relaciones de manera que beneficien y transformen la sociedad en su totalidad.

2.2.- PERO... ¿QUÉ ENTENDEMOS POR IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES?

Cuando hablamos de intervenir con el objetivo de conseguir la igualdad de mujeres y hombres, debemos tener claramente definido qué entendemos por igualdad.

En [la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#), se ha entendido la igualdad en una doble dimensión. Por un lado, la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón del sexo –igualdad de trato- y, por otro lado, como el ejercicio efectivo en condiciones de igualdad por parte de mujeres y hombres de todos los derechos, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales –igualdad de oportunidades-.

Por otro lado, la igualdad no quiere decir idéntico tratamiento, sino un trato homologable o equivalente en el ejercicio de los derechos y en el acceso y control de los recursos y beneficios. La correcta aplicación del principio de igualdad exige un idéntico tratamiento ante situaciones fácticas iguales o análogas, pero, si la situación de partida de los colectivos afectados es diferente y uno de ellos se encuentra en una situación de desventaja social, es necesario dar un trato diferente a favor del colectivo discriminado, que permita compensar o contrarrestar su situación de desventaja inicial, de modo que pueda obtener un beneficio equivalente al del colectivo que parte de una posición social más ventajosa.

Estas definiciones tienen que “operativizarse” para cada ámbito concreto. Si estamos interviniendo, por ejemplo, en el ámbito del empleo, habrá que determinar cuáles son los derechos, recursos y beneficios sociales y económicos que están juego y cuáles son los resultados esperados. Para ello es necesario analizar e identificar las normas e instrumentos jurídicos que en cada momento y en cada ámbito de intervención establecen los mandatos y

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

objetivos dirigidos a la eliminación de las desigualdades y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Por otro lado, entendemos por una sociedad en la que existe la igualdad de mujeres y hombres aquella en la que todas las personas sean libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres⁶.

3.- LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD: ESTRATEGIAS

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, está recogido en normas jurídicas de distinto rango territorial.

Sin embargo, esta igualdad legal no tiene su reflejo en una igualdad real como nos muestran las desigualdades existentes en el mercado laboral, en la participación sociopolítica, en la pobreza, en el trabajo doméstico y de cuidados así como la persistencia de la violencia contra las mujeres.

Se establece, por lo tanto, la necesidad de ir desarrollando diferentes estrategias para crear las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva. Las estrategias consideradas en la actualidad internacionalmente como las más adecuadas a tal fin son las acciones positivas, la integración de la perspectiva de género y el empoderamiento.

3.1.- ACCIONES POSITIVAS

Las medidas de acción positiva son entendidas en [la Ley 4/2005](#) como medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

A través de la metáfora de Lester Thurow se puede entender más fácilmente cuál es la filosofía de la acción positiva:

⁶ Recogido en el [artículo 1 de la Ley 4/2005](#) a partir de la definición que plantea la Comisión Europea en la Guía para la evaluación del impacto en función del género.

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

"Imaginemos una carrera en la que a algunos corredores se les ha asignado una pesada carga porque pertenecen a un determinado grupo. A causa de este hándicap el corredor medio con carga quedará rezagado del corredor medio sin carga. Ahora supongamos que alguien agita una varita mágica y que las cargas desaparecen de las espaldas de todos los corredores. Si los dos grupos de corredores son iguales en capacidad, la principal diferencia entre los grupos con carga y sin carga deja de aumentar, pero aquellos que sufrían por la discriminación previa nunca se equiparán. Si se pudiera pasar al relevo a sus hijos e hijas, no habría igualación de la carrera ni siquiera a través de generaciones. La carrera sólo podría volverse limpia si cada persona fuera obligada a parar y a comenzar de nuevo en la misma línea de salida, si quienes no llevaban carga fueran obligados a cargar peso hasta que las diferencias en el promedio de ejecución desaparecieran o si quienes habían sufrido desventajas en el pasado recibieran medidas especiales hasta que se equiparan".

La última de las opciones es la que se corresponde con la acción positiva. Priorizar a mujeres en puestos en los que estén infrarrepresentados; desarrollar un curso específico dirigido a mujeres (o, en su caso, a hombres); establecer un sistema de cuotas para la participación de mujeres son distintos ejemplos de acciones positivas.

Sin embargo, la puesta en marcha de medidas específicas necesita de la complementariedad de otras estrategias debido a que por sí solas no van a conseguir los resultados deseados, entre otras razones, por las siguientes (*identificadas por el Grupo de especialistas en "mainstreaming" de género del Consejo de Europa, 1995*):

- 1.- Pensar que la igualdad de hecho se logra a través de la igualdad de derecho (aunque esta base jurídica es imprescindible no es suficiente).
- 2.- El hecho de que las cuestiones de género se han estado trabajando, en muchos casos, desde posiciones de menor poder y fuera de las políticas generales, por lo que los mecanismos de la política de igualdad no pueden influir profundamente.
- 3.- La situación más débil de las mujeres, tanto en términos de presencia como de influencia en la toma de decisiones de las políticas.
- 4.- Las estrategias utilizadas hasta ahora dirigidas específicamente a las mujeres sin incidir ni en los hombres ni en las estructuras.

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

Por ello y desde que, a partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) se asumió expresamente la estrategia de integración de la perspectiva de género, ésta se ha incorporado como un planteamiento complementario al de las medidas específicas y se está trabajando desde la doble estrategia: acciones positivas-“*mainstreaming*” de género.

3.2.- LA INTEGRACIÓN SISTEMÁTICA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (“MAINSTREAMING” DE GÉNERO)

La [Ley 4/2005](#) define la integración de la perspectiva de género como la “*consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación*”.

En el mismo sentido, el Grupo de asesoras expertas del Consejo de Europa señala que “*el mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas*”⁷.

Para implantar esta estrategia se requiere:

- Un compromiso político firme de incorporar el objetivo de igualdad en todas las políticas.
- Fortalecer las políticas específicas para la igualdad de mujeres y hombres.
- Disponer de estadísticas desagregadas por sexo y herramientas adecuadas.
- Disponer de un conocimiento completo y detallado de las relaciones de género y conocimientos sobre la Administración.

⁷ CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género, Marco conceptual, metodología y presentación de “*buenas prácticas*”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, pp. 26.

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

- Disponer de recursos financieros y personal suficiente.
- Impulsar la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones.
- Cambiar las estructuras y procesos institucionales y organizativos.

Como vemos, uno de ellos es la necesidad de desarrollar y utilizar herramientas adecuadas. Estas herramientas y técnicas pueden clasificarse en:

- Analíticas (contribuyen a analizar la realidad y a adoptar decisiones informadas).
- Educativas o de formación (para comprender la vinculación de cada política específica o sectorial con las relaciones de género).
- Las de consulta y participación de las partes afectadas por un tema político determinado (para tener en cuenta sus intereses y necesidades).

La Evaluación de Impacto en Función del Género es, precisamente, una técnica analítica.

3.3.- EMPODERAMIENTO

Los gobiernos han desarrollado en mayor medida las dos estrategias explicadas anteriormente, pero es necesario seguir avanzando en el refuerzo de una tercera estrategia: la del empoderamiento, la del apoyo y el sostenimiento del empoderamiento de las mujeres (y de los hombres en algunas cuestiones) que ha sido más desarrollada por el movimiento de mujeres.

El término empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés *empowerment* y significa “*ganar poder*” como persona o grupo, fortalecerse, en la posición social, económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

El proceso de empoderamiento comprende dos niveles, el individual y el colectivo. Ya que supone tanto el proceso individual de toma de conciencia de las mujeres sobre su subordinación, como la adquisición de una conciencia

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

colectiva sobre la dependencia social, la discriminación y la dominación política que sufren como género.

Hablamos así de una estrategia amplia, que abarca tanto lo subjetivo como lo objetivo, lo individual y lo colectivo, lo local y lo global.

Individual, porque se inicia a través de la toma de conciencia individual en la cual cada mujer reconocerá sus fortalezas y consolidará su poder personal con el fin de ejercer su capacidad de influencia.

Colectivo, entendiendo que el proceso no terminará en lo individual sino que trascenderá al plano colectivo. El trabajo realizado desde la individualidad y subjetividad, servirá a las mujeres para organizarse en torno a la lucha por sus intereses colectivos, es decir por sus intereses de género.

Local y Global, en la medida en que se trata de una estrategia que brinda a las mujeres la posibilidad de comprender la realidad de su medio más inmediato (social, político, económico, ecológico y cultural), de reflexionar sobre las estructuras de poder que las constriñen y tomar iniciativas destinadas a mejorar su condición y posición en el mundo.

El empoderamiento es por tanto una estrategia válida para alcanzar el poder y convertirse en personas que ejercen su individualidad desde la autonomía y la ciudadanía plena. Al mismo tiempo, es un proceso necesario para alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya que ésta sólo vendrá desde la ruptura de las relaciones jerárquicas de poder y desde la reconstrucción de un nuevo modelo social que no excluya a las mujeres.

No obstante, un nuevo modelo de organización social inclusivo y no jerarquizado difícilmente podrá ser construido si el otro 50% de la población se mantiene al margen de dicho proceso. Por ello, junto con el empoderamiento de las mujeres, es necesario articular fórmulas y espacios que favorezcan que los hombres, tanto individualmente como, en su caso, de forma colectiva, se sensibilicen y reflexionen acerca de la justicia, legitimidad y sostenibilidad del actual sistema patriarcal que sitúa a las mujeres en una situación estructural de subordinación respecto de los hombres, así como sobre las consecuencias negativas que los estereotipos y roles en función del sexo sobre los que se asienta dicho sistema tienen de cara al desarrollo integral de su propia personalidad, en la medida en que impiden o dificultan el

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

aprovechamiento de todas sus potencialidades y capacidades, especialmente las relacionadas con el mundo reproductivo y de los afectos.

Entendemos que estos procesos de sensibilización y reflexión pueden favorecer que cada vez sean más los hombres dispuestos a cuestionar el modelo tradicional de masculinidad, a renunciar a los privilegios que les pueda aportar el sistema patriarcal y a comprometerse de forma activa en la consecución de un nuevo modelo social más democrático, justo e igualitario.

4.- LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

4.1.- ¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO? ⁸

Para poder poner en práctica la estrategia de la incorporación sistemática de la perspectiva de género ("*mainstreaming*" de género) se han ido desarrollando diversas herramientas. La de evaluación de impacto en función del género es una herramienta analítica que tiene sus orígenes en el sector medioambiental.

Habitualmente oímos decir que una acción o una política determinada es neutral con respecto al género, porque no se ha diseñado pensando en que vaya dirigida a mujeres y hombres, sino que está dirigida a la población en general. Sin embargo, eso no quiere decir que sea neutral, es más bien una acción, una política ciega al género ya que ignora los distintos roles, responsabilidades y posiciones de mujeres y hombres que, como hemos visto, están determinadas socialmente. Estas diferencias normalmente están estructuradas de tal manera que colocan a las mujeres en una posición desigual con respecto a los hombres de su comunidad, con un poder económico, social y político inferior, lo que hace que tengan menor probabilidad de que esa acción, servicio, política redunde en su beneficio o en la reducción de las desigualdades. Con la evaluación del impacto de género se pretende poner en entredicho esta presunta neutralidad.

⁸ Este material está basado en las ponencias impartidas por Mieke Verloo los días 10 y 11 de noviembre de 2003 en Vitoria-Gasteiz "*Herramientas y estrategias para el mainstreaming de género*" organizadas por Emakunde y por Conny Roggeband en Sevilla los días 8 y 9 de octubre de 2003 "*Jornadas sobre Unidad de igualdad y género*" organizadas por el Instituto Andaluz de la Mujer.

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

En Holanda Mieke Verloo y Conny Roggeband (1994) desarrollaron un instrumento a petición de la División holandesa de Igualdad. Se trata del GIA (*Gender Impact Assesment*) o Evaluación del Impacto de Género.

La EIG es una evaluación "ex - ante", es decir, se evalúa el posible impacto en mujeres y hombres de una propuesta antes de que sea aceptada y puesta en marcha, con lo cual hay que desarrollar la evaluación en un momento en que la propuesta está lo suficientemente avanzada como para que se pueda prever el impacto de la misma y lo suficientemente abierta como para que se puedan incorporar las modificaciones necesarias para hacer frente a los efectos negativos potenciales y reforzar los posibles efectos positivos.

Frente a la evaluación "ex - post", es decir cuando la política ya estuviera implementada, Roggeband, señala las siguientes ventajas de la evaluación "ex - ante":

- Podemos prevenir y corregir los efectos negativos y potenciar los positivos
- Las personas implicadas en la elaboración de la política están más concienciadas sobre sus objetivos, razones y presunciones al diseñar las políticas y pueden percibir y calcular más adecuadamente los costes y beneficios del mainstreaming de género.
- Puede haber una discusión abierta sobre cómo queremos que cambien las relaciones de género.

4.2. ¿EN QUÉ SE BASA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: MARCO CONCEPTUAL?

Conny Roggeband y Mieke Verloo partieron de un marco conceptual para establecer las pautas de la evaluación de impacto de género. En este apartado se quiere reconocer y hacer visible su trabajo así como plantear cuáles son, al menos a grandes rasgos, sus presupuestos de partida.

Para hacer una evaluación de impacto de género hay que tener en cuenta que la desigualdad se debe a causas estructurales derivadas de la organización social. Según Verloo, existen unas estructuras en la que se basa la desigualdad y unos mecanismos que contribuyen y refuerzan esa situación. Hay que tener en cuenta las estructuras y los mecanismos tanto a la hora de

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

hacer un análisis de la situación como a la hora de plantear las medidas para modificar la situación.

a) Estructuras básicas de la desigualdad

Las desigualdades se encuentran en la organización socioeconómica (a través fundamentalmente de la división sexual del trabajo), en la propia organización de la vida privada y en la organización sociopolítica. Son, por tanto, desigualdades estructurales puesto que están estrechamente ligadas a las instituciones y a las normas y valores que hacen referencia a la masculinidad y a la feminidad de los distintos ámbitos de la organización social.

En cuanto a la **división sexual del trabajo** “*nos referimos a todas las normas y valores, instituciones y organizaciones relacionadas con el trabajo remunerado y no remunerado, y la toma de decisiones*” (Roggeband, Sevilla, 2003).

La división sexual del trabajo se refiere a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de hombres y mujeres en los espacios de la reproducción y en los de la producción sociales. Es un fenómeno fácilmente observable, que se expresa, por una parte, en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico y de los hombres en las de la producción y, por otra parte, en la concentración de las mujeres en determinadas actividades y sectores dentro del trabajo remunerado (segregación horizontal) y en determinados puestos y categorías de los niveles inferiores (segregación vertical).

Las consecuencias de esta división sexual del trabajo son perjudiciales, sobre todo, para las mujeres: ausencia en los puestos de toma de decisiones, diferencias salariales, sobrecarga de trabajo total, escasez de tiempo de ocio, falta de recursos propios, desprotección social... y repercute en su salud y, en general, en su calidad de vida.

En la evaluación de impacto de género, habrá que plantearse ¿cómo repercute la división sexual del trabajo en las diferencias de mujer y hombres encontradas? ¿en qué medida esta división del trabajo explica esas diferencias?, y, además, habrá que plantearse ¿las medidas planteadas modifican la división sexual del trabajo y la organización socioeconómica?

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 **15** 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

En cuanto a **la organización de la vida privada**, *“nos referimos a las normas y valores, instituciones y organización de cómo y con quién viven las personas, la reproducción y la sexualidad”* (ROGGEBAND, 2003).

Se refiere a la forma en que organizamos la sexualidad y la convivencia. Verloo plantea que organizamos la sociedad en términos de heterosexualidad y de complementariedad de los sexos.

El modo de organización de la vida privada a través, por ejemplo, del matrimonio establece cuáles son las obligaciones y derechos de hombres y mujeres dentro de las parejas y se establecen normas y hábitos de funcionamiento: quién cuida, quién toma qué decisiones, cómo se distribuyen los recursos... que pueden generar y, de hecho, generan en muchos casos situaciones de dependencia emocional y económica y en definitiva, de falta de autonomía.

Al realizar una evaluación de impacto de género, habrá que plantearse la repercusión de la organización de la vida privada en las diferencias de mujeres y hombres encontradas y en qué medida esta organización explica esas diferencias. Además, habrá que plantearse si las medidas planteadas modifican, de alguna forma, las instituciones, normas y valores de la vida privada que contribuyen a generar o mantener la dependencia.

En cuanto a **la organización sociopolítica**, se refiere fundamentalmente al ejercicio de los derechos de ciudadanía. Las mujeres no son ciudadanas de la misma categoría que los hombres, sobre todo, a juicio de Verloo, si lo cruzamos con etnicidad, en la medida en que los derechos que definen la ciudadanía no son ejercidos de la misma manera por mujeres y hombres por las persistentes desigualdades.

Así, a pesar del reconocimiento formal de la igualdad de derechos el ejercicio de los mismos en la práctica presenta desigualdades. *“El debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tardíamente que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda:*

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia”⁹.

Algunos ejemplos nos muestran cómo hombres y mujeres ejercen de diferente manera los derechos: hombres y mujeres tienen derecho a la libertad y a la propiedad, a elegir y ser elegidas y elegidos, a la educación, a derechos sociales, por citar algunos de derechos de los distintos ámbitos civil, político y social. Sin embargo, las mujeres no pueden moverse con la misma libertad por las propias ciudades y pueblos; la propiedad sigue estando repartida de forma muy desigual entre hombres y mujeres; la participación sociopolítica de las mujeres es inferior y el acceso a los derechos sociales sigue estando limitado porque los derechos sociales se derivan, en gran medida, de la participación en el mercado laboral y ésta sigue siendo muy desigual entre hombres y mujeres.

En este sentido y del mismo modo que con las estructuras anteriores, al realizar una evaluación de impacto de género habrá que plantearse cómo repercute la organización sociopolítica en las diferencias de mujeres y hombres encontradas y en qué medida esta organización explica esas diferencias. Además, habrá que plantearse si las medidas planteadas modifican y en qué medida, la organización sociopolítica para permitir el ejercicio en igualdad de los derechos de ciudadanía.

b) Mecanismos básicos de reproducción de la desigualdad

Por otra parte, las autoras establecen que existen unos mecanismos que constituyen y reproducen las desigualdades de género, aunque también pueden contribuir a contrarrestarlas.

Se trata de la forma en que se distribuyen y en la que se puede acceder a los recursos sean estos materiales o inmateriales y de la existencia de reglas formales e informales de género.

En cuanto a **distribución y acceso a los recursos**, es evidente que *“la posesión de recursos y el acceso a estos es fundamental para la posición de cada persona. Los recursos insuficientes implican una posición débil y menos acceso al poder y a la toma de decisiones. Las mujeres y otros grupos*

⁹ SIMON RODRIGUEZ, M^a Elena, “*Democracia vital o ciudadanía de las mujeres*” en: www.ciudadanas.org.

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

desventajados tienen a menudo menos acceso a los recursos materiales e inmateriales" (ROGGEBAND, 2003).

En los proyectos que realizamos hay que analizar qué mecanismos se plantean para acceder y distribuir los recursos de los que se trate, si son igualmente asequibles para mujeres y para hombres atendiendo a la diversidad en ambos grupos y si las medidas que se plantean contribuyen a modificar esos mecanismos de distribución de forma que lleguen por igual (o en mayor medida al colectivo más desfavorecido) a mujeres y a hombres y contribuyan a generar mayores niveles de igualdad.

En cuanto a la **existencia y aplicación de reglas de género**, que pueden ser formales o informales:

"Las reglas de género definen lo que vemos como normas y valores básicos de masculinidad y feminidad: lo que definimos como masculino o femenino. En la interacción diaria, las personas se comportan siguiendo ciertas reglas (a veces informales o incluso inconscientes) y estas reglas también se utilizan para valorar el comportamiento de otros. El comportamiento inadecuado o extraño se sanciona a menudo de manera sutil o por declaración explícita. Las reglas de género son interiorizadas a través de la educación y la experiencia. Aunque la mayoría de las reglas de género son informales, también puede haber reglas formales que pueden o bien reproducir o bien alterar las relaciones de género. Esto es lo que ocurre si las regulaciones o las leyes diferencian entre hombres y mujeres, por ejemplo cuando los hombres son definidos como cabeza de familia" (ROGGEBAND, 2003).

En todos los ámbitos de actuación existen unas reglas formales o informales sobre cómo son y cómo tienen que ser y comportarse hombres y mujeres. Estas reglas sostienen la diferenciación de los roles sexuales, la reproducción y transmisión de dichos roles, las relaciones familiares patriarcales y los estereotipos sexistas. Al realizar la evaluación de impacto de género habrá que poner al descubierto esas reglas, esas concepciones y analizar en qué medida están contribuyendo a que persistan las desigualdades. Así mismo cuando se plantean las medidas hay que plantearlas para que incidan en la ruptura de esas reglas.

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

Por último, Verloo añade, al igual que Marcela Lagarde¹⁰, que la legitimación de la violencia contra las mujeres es otro mecanismo que contribuye a mantener y a reproducir la desigualdad. En este sentido, se debe analizar si el proyecto del que se trata legitima o contribuye a legitimar la violencia contra las mujeres y de qué manera puede contribuir a deslegitimarla.

C) Criterios para decidir si los impactos serán positivos o negativos

Según las autoras los criterios para decidir si los impactos serán positivos o negativos son los siguientes: si promueven la **autonomía** de mujeres y hombres, esto es, la posibilidad de que mujeres y hombres decidan sobre sus propias vidas y si promueven la **igualdad**. *"Las políticas deberían promover la igualdad de género (derechos iguales e igual tratamiento)"* (ROGGE BAND, 2003). Igualdad referida a igualdad de derecho y de hecho, es decir a la ausencia de discriminación directa o indirecta así como a los efectos directos e indirectos de la misma.

4.3.- LA HERRAMIENTA DE EVALUACION DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN LA C.A.V

En los artículos 18 al 22 de su Capítulo IV, relativo a medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa, la [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) impone la obligación de desarrollar evaluaciones de impacto en función del género y de incorporar, en función de dicha evaluación, medidas para reducir o eliminar las desigualdades y promover la igualdad.

En resumen establece lo siguiente:

- Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros

¹⁰ "La violencia de género es un mecanismo político cuyo fin es mantener a las mujeres en desventaja y desigualdad en el mundo y en las relaciones con los hombres, permite excluir a las mujeres del acceso a bienes, recursos y oportunidades; contribuye a desvalorizar, denigrar y amedrentar a las mujeres y reproduce el dominio patriarcal. La violencia contra las mujeres y entre los hombres recrea la supremacía de género de los hombres sobre las mujeres y les da poderes extraordinarios en la sociedad (...) la violencia de género es prevenible y evitable desde el paradigma que valora la vida y la libertad de las mujeres". Marcela Lagarde y de los Ríos, "Por la vida y las libertades de las mujeres. Fin al feminicidio" intervención como Diputada Federal por el PRD en la Cámara de Diputados de México el 25 de noviembre de 2003.

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

- Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.
- En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos (y establece una serie de medidas obligatorias).
- El órgano administrativo que promueva la norma o disposición administrativa habrá de establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y de la efectividad de las medidas planteadas de cara a la consecución del objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.
- Los proyectos de normas que se elaboren en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a efectos de verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos mencionados y, en su caso, para realizar propuestas de mejora en tal sentido.
- El proyecto de norma o disposición habrá de ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación con dichos artículos y los resultados de la misma.
- La aprobación o suscripción de la norma o acto administrativo de que se trate dejará constancia, al menos sucintamente, de la realización de los trámites referidos.

Para posibilitar y contribuir a un mejor cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, se vio la necesidad de desarrollar una herramienta para la evaluación

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

previa de impacto en función del género, una herramienta que fuera, en cierta medida, de autodiagnóstico. Se han tenido en cuenta para su elaboración los trabajos anteriores, fundamentalmente, la *Guía para la evaluación de impacto en función del género de la Comisión Europea*, y el planteamiento teórico de partida coincide con el de las autoras mencionadas básicamente al señalar que la desigualdad es una desigualdad estructural debida, fundamentalmente a la división sexual del trabajo y transmitida y reforzada a través de las distintas instituciones que configuran la organización social y política en nuestro contexto cultural. Por ello trabajar hacia la igualdad exige cambios sociales importantes que requieren de actuaciones en todos los ámbitos de la vida y de todos los actores y actrices sociales.

Para la elaboración de la herramienta analítica se ha seguido un proceso de trabajo con la participación de técnicos y técnicas de los distintos departamentos del Gobierno Vasco. Este proceso se inició en enero de 2004 con sesiones de sensibilización sobre la evaluación de impacto de género dirigidas a los grupos o comisiones establecidas en los departamentos para el impulso de los planes de igualdad.

A partir de esas sesiones, se constituyó un grupo interdepartamental que tenía como objetivos: diseñar una herramienta de evaluación de impacto de género adecuada a la realidad de los departamentos y validarla a medida que se iba diseñando a través de su aplicación a una norma concreta. Fruto de ese trabajo y de su contraste en un grupo interno de Emakunde y en un grupo con personal técnico de ayuntamientos (en las primeras fases del trabajo) es, tanto la herramienta analítica, como el ejemplo de aplicación de la misma, recogido en este documento.

INFORMACIÓN BÁSICA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Este glosario pretende reforzar lo recogido en el apartado anterior con diferentes definiciones de algunos de los términos que son fundamentales para poder realizar una evaluación de impacto en función del género. En algunas ocasiones se han incorporado distintas definiciones para el mismo término indicando de dónde proceden, por entender que podría facilitar una mayor comprensión del término.

ACCIÓN POSITIVA

ANÁLISIS DE GÉNERO

ANDROCENTRISMO

AUTONOMÍA

CIUDADANÍA

CONDICIONES

DESARROLLO HUMANO

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

DIVERSIDAD

ECONOMÍA REPRODUCTIVA

EMPODERAMIENTO

EQUIDAD DE GÉNERO

GÉNERO

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

IGUALDAD DE TRATO

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO

"MAINSTREAMING" DE GÉNERO

NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO

RECURSOS

ROL

PATRIARCADO

POSICIÓN

SEXO

SEXISMO

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

ACCIÓN POSITIVA: 1. Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las des-igualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. ([Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#)). II 2. Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. (Comisión Europea).

ANÁLISIS DE GÉNERO: Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. (*Recogido en United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women - INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa: International Development Research Centre, 1998*).

ANDROCENTRISMO: Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. ("[Presupuestos Públicos en Clave de Género](#)", Emakunde).

AUTONOMÍA: Se puede distinguir distintos aspectos relativos a la autonomía: 1. **Autonomía emocional y física:** implicaría el reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima así como el ejercicio del control sobre todos los procesos y decisiones que tengan que ver con el cuerpo y la salud. II 2. **Autonomía económica:** conllevaría tener acceso y control sobre los recursos y bienes económicos. II 3. **Autonomía política:** que supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos, que incluyen el derecho a participar en las instituciones, en los ámbitos de decisión, en los partidos políticos así como la capacidad de influencia en dichos procesos. II 4. **Autonomía socio-cultural:** que conllevaría el acceso y control de los recursos culturales y la información. El empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres son estrategias indispensables para

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jaurititzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

alcanzar esta autonomía y la posición de ciudadanas de pleno derecho
(Adaptado del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres).

CIUDADANÍA: Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. Se refiere a derechos civiles, políticos y sociales.

Desde la perspectiva feminista, *"el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tardíamente que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia. (...) descubrimos que, por debajo del discurso democrático de los derechos universales y de la igualdad, la educación sentimental, el universo simbólico y el conocimiento androcéntrico que intervienen en el proceso humano de socialización, conforman las mentes y las conciencias de mujeres y de varones dando sustento a la organización sociopolítica patriarcal, que perjudica las mujeres en su conjunto. Las mujeres y los varones conceptualizan de forma implícita la consideración y el rango inferior/superior, y, sin motivo aparente, funcionan como si la naturaleza hubiera programado esta inferioridad/superioridad social"* (Elena Simón).

CONDICIONES: Circunstancias materiales inmediatas en las que viven las personas (ingresos, salud, vivienda, etc.). Los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género mejoran la condición de las mujeres (Carmen Cruz).

DESARROLLO HUMANO: Un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de las personas, las más importantes de las cuales son una vida prolongada y saludable, educación y acceso a los recursos necesarios para tener un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí misma o a sí mismo ("[Presupuestos Públicos en Clave de Género](#)", Emakunde).

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, sufren otras

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Basado en los Principios Generales del artículo 3 de la [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#)).

DIVERSIDAD: Se refiere a las diferencias entre las personas, mujeres y hombres y dentro de las mujeres y de los hombres, que se manifiesta en los siguientes factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (*Carta Europea de los Derechos Humanos*). Esta diversidad hay que considerarla como una potencialidad y riqueza pero, en determinados contextos culturales, sociales y temporales, factores que reflejan la diversidad se convierten en factores de discriminación que unidos a la discriminación por sexo producen una múltiple discriminación (ver **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE**).

ECONOMÍA REPRODUCTIVA: Conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres que se realizan en el hogar y en la comunidad. ("[Presupuestos Públicos en Clave de Género](#)", Emakunde).

EMPODERAMIENTO: **1.** El término empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés *empowerment* y significa "ganar poder" como persona o grupo, fortalecerse, en la posición social, económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. ([IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#), Emakunde) **2.** Se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen su propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado. (*En INSTRAW basado en IDRC 1998*) **3.** Se refiere a la ampliación de la habilidad de las mujeres de hacer elecciones estratégicas en sus vidas en un contexto en el que esta habilidad solía estar limitada. (*En INSTRAW basado en Kabeer, N. Reflections on the Measurement of Women`s Empowerment`*).

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

II 4. Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de “*poder para*” -por ejemplo el reconocimiento de propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder, y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de ese reconocimiento- y no en el sentido de poder sobre otras personas (“[Presupuestos Públicos en Clave de Género](#)”, Emakunde).

EQUIDAD DE GÉNERO: Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (*INSTRAW*).

GÉNERO: 1. El conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor (*Lourdes Benería, 1987, 46; recogido en Maquieira, 1998; recogido en Esteban, 2001, 28*). II 2. Se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente contruidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos (*INSTRAW*). II 3. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (*Comisión Europea*).

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos ([Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#)).

IGUALDAD DE TRATO: Ausencia de discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta: **1.** Existe **Discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo como el embarazo o la maternidad, sin que exista una justificación objetiva y razonable. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo. **II 2.** Existe **Discriminación indirecta** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo ([Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#)).

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – “MAINSTREAMING” DE GÉNERO: Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación ([Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#)).

INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO: **1.** Los Intereses Estratégicos de Género (IEGs) son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Los IEGs varían según los contextos particulares y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos. (INSTRAW) II **2.** Expresan un conjunto de metas relacionadas con una organización más igualitaria de la sociedad y se derivan del análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros. Aunque estos intereses varían según el contexto cultural y sociopolítico en que se desenvuelven las mujeres y los hombres, las feministas sostienen que las mujeres pueden unirse alrededor de ciertos aspectos asociados a su subordinación genérica para encontrar caminos que transformen dicha situación. Los aspectos comúnmente identificados son: **a)** el control masculino del trabajo de las mujeres.; **b)** el acceso restringido de las mujeres a los recursos económicos y sociales valiosos y al poder político, como resultado de una distribución muy desigual de los recursos entre los géneros; y **c)** la violencia masculina y el control de la sexualidad de las mujeres. (*Clara Murguialday, Diccionario de Acción Humanitaria*).

Trabajar por la igualdad no significa abandonar las necesidades prácticas sino que se deben identificar, negociar y abordar de tal manera que se aborden, al mismo tiempo, los intereses estratégicos de las mujeres.

“MAINSTREAMING” DE GÉNERO: (ver [INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO](#))

NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO: Las necesidades prácticas de género (NPG) son identificadas por las mujeres a partir de sus roles socialmente definidos como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las NPGs suelen relacionarse a las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo. El enfocarse sobre este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición de subordinación de las mujeres (*Vainio-Mattila, A.*).

PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO: Es el medio a través del cual se analiza el impacto diferenciado que tienen los presupuestos sobre hombres y mujeres. Presupuesto sensible al género no es sinónimo de presupuesto diferenciado para hombres y mujeres. Su objetivo prioritario es la integración transversal de los asuntos de género en todas las políticas, planes y programas nacionales (“[Presupuestos Públicos en Clave de Género](#)”, Emakunde).

RECURSOS: Los recursos son medios y bienes, incluyendo aquellos de carácter económico (ingreso familiar), productivo (tierra, equipos,

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 **07** 08 09 10

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

herramientas, trabajo, crédito); político (capacidades para el liderazgo, información y organización); y tiempo:

1. Acceso: Que las mujeres tengan acceso a un recurso significa que ellas pueden usar y beneficiarse de un recurso específico (material, financiero, humano, social, político, etc.) **2. Control:** Que las mujeres tengan control sobre un recurso significa que además de poder acceder a él, también pueden tomar decisiones sobre el uso de dicho recurso. Por ejemplo, tener control sobre el recurso tierra significa que las mujeres tienen acceso (pueden usarla), pero también pueden ser las dueñas (propietarias legales) y pueden tomar decisiones sobre el uso, venta o renta de la tierra. **3. Beneficios:** Son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas derivadas de la utilización de un recurso, y pueden incluir la satisfacción tanto de necesidades prácticas (alimentación, vivienda) como de los intereses estratégicos (educación y capacitación, poder político) (*INSTRAW*).

ROL: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él (*INSTRAW*).

PATRIARCADO: Por lo que respecta a su significado estricto, patriarcado hace referencia al sistema, que históricamente deriva de las legislaciones griega y romana, en el que el cabeza de familia de una unidad doméstica tenía un poder legal y económico absoluto sobre los otros miembros, mujeres y varones de la familia. (...) La dominación patriarcal del cabeza de familia sobre sus parientes antecede a la antigüedad clásica; comienza en el tercer milenio a.C. y se encuentra ya bien establecida hacia la época en la que se escribe la Biblia hebrea.

En su definición más amplia, es la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños de la familia y la ampliación de ese dominio masculino sobre las mujeres de la sociedad en general. Ello implica que los varones tienen el poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres de acceder a él. No implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder o que se las haya privado por completo de derechos, influencia y recursos. Una de las tareas que supone un mayor desafío en la Historia de las mujeres es rastrear con precisión las diferentes formas y los modos en que aparece históricamente el patriarcado,

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

los giros y los cambios en su estructura y en sus funciones, y en las adaptaciones que realiza ante las presiones y las demandas femeninas.

Si el patriarcado describe el sistema institucionalizado de dominación masculina, el paternalismo describe un modo particular un subgrupo de relaciones patriarcales.

El paternalismo, o más exactamente la dominación paternalista, describe la relación entre un grupo dominante, al que se considera superior, y un grupo subordinado al que se considera inferior, en el que la dominación queda mitigada por las obligaciones mutuas y los deberes recíprocos. Los dominados cambian sumisión por protección, trabajo no remunerado por manutención. En sus orígenes, el concepto deriva de las relaciones familiares desarrolladas bajo el patriarcado, en las que el padre detentaba un poder absoluto sobre los restantes miembros de la unidad familiar. A cambio, estaba obligado a darles apoyo económico y protección. (...) Aplicado a las relaciones familiares, hay que advertir que las responsabilidades y las obligaciones no están repartidas equitativamente entre los protegidos: la subordinación de los hijos a la dominación paterna es temporal; dura hasta que ellos mismos pasan a convertirse en cabezas de familia. La subordinación de las hijas y esposas es de por vida. (Gerda Lerner. *"La creación del patriarcado"*).

Patriarcado, literalmente significa *"gobierno de los padres"*, pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Alicia Puleo distingue entre patriarcados de coerción, *"los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres"*, y los patriarcados de consentimiento, donde se da la igualdad formal ante la ley, y que define como *"los occidentales contemporáneos que incitan los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculizados en gran parte por los medios de comunicación."* (Diccionario de Términos de Igualdad. CAVE/Wg). (Tomado de W.G. Consultoras para el desarrollo S.L).

POSICIÓN: Lugar de poder o jerarquía en el que se encuentra cada persona con respecto a las demás. En el orden patriarcal de poder-dominación, sólo existen dos lugares: arriba (poder) y abajo (sumisión). (Presupuestos Locales con Enfoque de Género. Emakunde; Ayuntamientos de Basauri, Bilbao, Donostia-San Sebastián, Ermua y Ondarroa y Travesías por la Igualdad).

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

SEXO: Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres. (OMS).

SEXISMO: Conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee. (*Presupuestos Locales con Enfoque de Género. Emakunde; Ayuntamientos de Basauri, Bilbao, Donostia-San Sebastián, Ermua y Ondarroa y Travesías por la igualdad*).

GLOSARIO DE TÉRMINOS

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



INFORMACION BÁSICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

BIBLIOGRAFÍA

(Utilizada para la realización de los apartados
Información Básica y Glosario de Términos
de este material).

COMISION EUROPEA, *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, 1998.

CONSEJO DE EUROPA, *Mainstreaming de género, Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, 1999.

CRUZ, C. DE LA, *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria-Gasteiz, Emakunde y Secretaría General de Acción Exterior, 1998.

EMAKUNDE, *Dossier informativo "Presupuestos Públicos en Clave de Género"* en: www.emakunde.es

EMAKUNDE Y AYUNTAMIENTOS DE BASAURI, BILBAO, DONOSTIA-SAN SEBASTIAN, ERMUA Y ONDARROA, *Presupuestos Locales con enfoque de género*. (Grupo de Trabajo Técnico Local), sin publicar, 2005.

ESTEBAN, M.L., *El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista*. Salud colectiva. Buenos Aires, 2(1), Enero-Abril, 2006.

ESTEBAN, M.L., "El género como categoría analítica. Revisiones y aplicaciones a la salud" en Miqueo y cols., *Perspectivas de género en salud. Fundamentos científicos y socioprofesionales de diferencias sexuales no previstas.*, Madrid, Minerva ed., 2001, páginas 25-51.

MURILLO, S., *El mito de la vida privada*. Madrid, Siglo XXI, 1996.

ROGGE BAND, C., Ponencia impartida en Sevilla los días 8 y 9 de octubre de 2003 "Jornadas sobre Unidad de igualdad y género" organizadas por el Instituto Andaluz de la Mujer.

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

SIMÓN, E., *Democracia vital: mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Madrid, Narcea Ediciones, 1999.

SIMÓN, E., "Democracia vital o ciudadanía de las mujeres" en: www.ciudadanas.org.

VAINIO-MATTILA, A., *Navigating gender: a framework and a tool for participatory development*. Helsinki: Finland Ministry for Foreign Affairs, 1999.

VERLOO, M., "Herramientas y estrategias para el mainstreaming de género", ponencias impartidas los días 10 y 11 de noviembre de 2003 en Vitoria-Gasteiz organizadas por Emakunde.

W.G. CONSULTORAS PARA EL DESARROLLO S.L., *Participación y liderazgo de las mujeres*, editado por el Instituto Aragonés de la mujer, el Instituto Canario de la mujer y la Dirección General de la Mujer de Castilla-la Mancha en el marco del Programa Mujeres Lider@s Rurales, Madrid, 2001.



**INFORMACION
BASICA**



**GLOSARIO DE
TÉRMINOS**



**BIBLIOGRAFÍA
UTILIZADA**



**MARCO JURÍDICO
BÁSICO**



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

MARCO JURÍDICO BÁSICO

1.-ÁMBITO INTERNACIONAL

1.1.- NACIONES UNIDAS

2.-ÁMBITO EUROPEO

2.1.- CONSEJO DE EUROPA

2.2.- UNIÓN EUROPEA

3.-ÁMBITO ESTATAL

4.-ÁMBITO DE LA C.A.V.

(COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA)



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

1. ÁMBITO INTERNACIONAL

1.1.- Naciones Unidas

- [Carta de las Naciones Unidas de 1945](#) (arts. 1, 8, 13, 55 y 76).
- [Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948](#) (arts. 2, 7 y 23).
- [Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos de 1966](#) (arts. 2, 4 y 26).
- [Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966](#) (arts. 2, 3 y 7).
- [Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1952](#).
- [Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979](#).
- [Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1999](#).
- [Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer de 1967](#).
- [Declaración sobre la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer de 1993](#).
- [IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de 1995](#). La Plataforma de Acción de Beijing y los seguimientos realizados en Beijing +5 y Beijing +10.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): [Convenio número 3](#), [Convenio número 4](#), [Convenio número 45](#), [Convenio número 89](#), [Convenio número 100](#), [Convenio número 103](#), [Convenio número 111](#), [Convenio número 156](#), [Convenio número 168](#) y [Convenio número 183](#).

2.- ÁMBITO EUROPEO

2.1.- Consejo de Europa

- [Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950](#) (art. 14).
- [Protocolo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 2000](#) (art. 1).
- [Carta Social Europea de 1961](#) (arts. 4, 8, 10, 16, 17 y 19).
- [Protocolo Adicional a la Carta Social Europea de 1988](#).
- [Convenio sobre el Tráfico de Seres Humanos de 2005](#).
- [Recomendación del Comité de Ministros, de 7 de octubre de 1998, sobre mainstreaming de género](#).
- [Recomendación del Comité de Ministros, de 19 de mayo de 2000, sobre la actuación contra el tráfico de seres humanos para su explotación sexual](#).
- [Recomendación del Comité de Ministros, de 30 de abril de 2002, sobre protección de las mujeres contra la violencia](#).

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

[-Recomendación del Comité de Ministros, de 12 de marzo de 2003 sobre participación equilibrada entre mujeres y hombres en política y en la toma de decisiones públicas.](#)

2.2.- Unión Europea

[-Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de 1957](#) (arts. 2, 3, 13, 137 y 141 de la versión consolidada).

[-Constitución Europea](#) (arts. I-2, I-3, II-80, II-81, II-83, II-93, III-93, III-116, III-210, III-214, III-267, III-271 y 116).

[-Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000](#) (arts. 20, 21, 23 y 33).

[-Reglamento del Consejo, de 21 de junio de 1999](#), por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales (arts.1, 2, 8, 12, 20, 29, 41, 36 y 46).

[-Directiva 92/85/CEE del Consejo](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia.

[-Directiva 96/34/CE del Consejo](#), relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, EL CEEP y la CES.

[-Directiva 2004/113/CE del Consejo](#), por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

[-Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo](#), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (deroga las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE).

[-Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984](#), relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer.

[-Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991](#), sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

[-Recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992](#), sobre el cuidado de los hijos e hijas.

[-Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996](#), relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.

[-Decisión de la Comisión, de 19 de junio de 2000](#), relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión.

[-Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000](#), por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006).

MARCO JURÍDICO BÁSICO

01 02 03 04 05 06

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

- [Decisión marco del Consejo, de 19 de julio de 2002](#), relativa a la lucha contra la trata de seres humanos.
- [Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004](#), por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo.
- [Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 12 de diciembre de 2002](#), sobre la Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006.
- [Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 1 de marzo de 2006](#), sobre el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.

3.- ÁMBITO ESTATAL

- [Constitución Española de 1978](#) (arts. 9, 14, 32 y 35).
- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer.
- [Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio](#), reguladora del Derecho a la Educación (arts. 2, 31, 32, 33, 56, 57).
- [Ley 34/1988, de 11 de noviembre](#), General de Publicidad (arts. 3 y 25).
- [Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#), por el que se aprueba el texto de la Ley General de la Seguridad Social. (arts. 38, 124, 134, 135 y 180 a 189, 210 y 231).
- [Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril](#), por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral. (arts. 96, 108, 122, 138 y 138 bis).
- [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (arts. 4, 17, 37, 40, 45, 46, 48, 52, 53 y 55).
- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de prevención de riesgos laborales (art. 26).
- [Ley 39/1999, de 5 de noviembre](#), de Conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras.
- [Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo](#), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- [Ley 30/2003, de 13 de octubre](#), sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

MARCO JURÍDICO BÁSICO

01 02 03 04 05 06

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

- [Ley 56/2003, de 8 de octubre](#), de Empleo (arts. 2 y 26).
- [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre](#), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo](#), de Educación (arts. 1, 2, 17, 18, 23, 24, 25, 33, 40, 66, 84, 102, 121, 126, 127, 150, 151, DA 4ª, DA 20ª y DA 25ª).
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- [Ley 20/2007, de 11 de julio](#), del Estatuto del Trabajo Autónomo (arts. 4.3.a, 4.3.c, 6.5, 14.5, 15.1.a, 16.1.e y 27.3)
- [Orden de 25 de enero de 1996, del Instituto de la Mujer](#), por la que se crea la figura de Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades.
- [Orden de 16 de septiembre de 1998](#), sobre fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- [IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres](#) (2003-2006).

4.- ÁMBITO DE LA C.A.V.

- [Ley Orgánica 3/1979, de del Estatuto de Autonomía del País Vasco](#) (arts. 9 y 10).
- [Ley 7/1981, de 30 de junio](#), de Gobierno (arts. 17 y 57).
- [Ley 1/1987, de 27 de marzo](#), de Elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa (art. 6 bis).
- [Ley 2/1988, de 5 de febrero](#), sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- [Ley 6/1989, de 6 de julio](#), de la Función Pública Vasca (arts. 27, 31 y 46).
- [Ley 5/1990, de 15 de junio](#), de Elecciones al Parlamento Vasco (art. 50).
- [Ley 5/1996, de 18 de octubre](#), de Servicios Sociales (art. 3).
- [Ley 18/1998, de 25 de junio](#), sobre Prevención, Asistencia e Inserción en materia de Drogodependencias (arts. 3, 12, 23, 28 y 33).
- [Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi (arts. 50 y 51).
- [Decreto 424/1994, de 8 de noviembre](#), por el que se crea la figura de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".
- [Decreto 78/1998, de 27 de abril](#), por el que se crea la Comisión Asesora de Publicidad no Sexista Begira/Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza.

MARCO JURÍDICO BÁSICO

01 02 03 04 05 06

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

-[Decreto 103/1998, de 8 de junio](#), de creación de Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea.

-[Decreto 119/2006, de 13 de junio](#), por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

-[Decreto 261/2006, de 26 de diciembre](#), de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

-[Decreto 5/2007, de 16 de enero](#), de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

-[Decreto 118/2007, de 17 de julio](#), por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

-[Decreto 148/2007, de 11 de septiembre](#), regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico.

-[Orden de 4 de octubre de 2006](#), de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

-[Orden de 11 de julio de 2007](#), del Consejero de Interior, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral o sexual en el trabajo del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.

-[Orden de 10 de septiembre de 2007](#), del Consejero de Interior que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral en el trabajo del personal de la Ertzaintza.

-[Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 26 de septiembre de 2006](#), por el que se aprueba el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. VIII Legislatura.

-[Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 13 de febrero de 2007](#), por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, publicado en virtud de la Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento.

-Planes forales y locales para la igualdad de mujeres y hombres.

<http://www.alava.net>

<http://www.alava.net/pdf/IIigualdadc.pdf>

<http://www.bizkaia.net>

http://www.bizkaia.net/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=405

<http://www.gipuzkoa.net>

<http://www.vitoria-gasteiz.org>

<http://www.bilbao.net>

<http://www.donostia.org>

MARCO JURÍDICO BÁSICO

01 02 03 04 05 06



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 1997.
- Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior del Gobierno Vasco, 1998.
- Guía para la evaluación de impacto en función del género*. Comisión Europea, 1999.
- Generando igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas*. Paloma Álvarez. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y Diputación Foral de Álava, 2001.
- Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales*. Instituto de la Mujer, 2002.
- Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2000.
- Cifras sobre la situación de mujeres y hombres*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2005.
- Informes de impacto de género. Guía práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003*. Fundación Mujeres. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.
- Manual de Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia*. Diputación Foral de Bizkaia, 2006.
- Pautas e indicadores desde la perspectiva de género para los estudios sobre mercado laboral*. Paloma Álvarez. Ayuntamiento de Bilbao, 2007.



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

FUENTES DE DATOS WEB

- www.emakunde.es (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- www.eustat.es (Eustat-Instituto Vasco de Estadística)
- www.mtas.es/mujer (Instituto de la Mujer)
- www.ine.es (Instituto Nacional de Estadística)
- <http://europa.eu> (Unión Europea)
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Eurostat)
- www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm
(Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo)
- www.coe.int/equality (Consejo de Europa)
- www.un.org (Naciones Unidas)
- www.un-instraw.org/es/ (Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Formación e Investigación para el Progreso de la Mujeres)
- www.unifem.org (Fondo de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas)
- www.who.int/gender/en/ (Organización Mundial de la Salud)
- www.ilo.org/dyn/gender/gender.home (Organización Internacional del Trabajo)
- www.womenlobby.org/ (Lobby Europeo de Mujeres)
- www.generoyambiente.org (Unión Mundial para la Naturaleza. Género y Medio Ambiente)
- www.a-i.es/temas/mujeres/ (Amnistía Internacional)
- www.wedo.org (Women`s Enviroment and Development Organization)
- www.celem.org (Coordinadora española del Lobby Europeo de Mujeres)
- www.mujeresjuristasthemis.org (Asociación de Mujeres Juristas, Themis)
- www.mujeresdirectivas.es (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias)
- www.lamujerconstruye.org (Asociación la Mujer Construye)
- www.generourban.org (Género en el urbanismo, la planificación urbana y el desarrollo local)
- www.unizar.es/mutem (Asociación de Mujeres Científicas y Técnicas)
- www.ciudadanas.org (Asociación de Mujeres por la Plena Ciudadanía)



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

EJEMPLO PRÁCTICO¹¹

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

CUESTIONARIO 1

Descripción del proyecto normativo y análisis de la situación de mujeres y hombres

1.- Señalar el tipo de proyecto normativo.

Reglamento.

2.- Indicar la denominación del proyecto.

DECRETO de X de X de 200X, por la que se regula una convocatoria de ayudas para la promoción de empresas tecnológicas innovadoras

3.- Indicar el órgano administrativo que lo emite.

Departamento competente en materia de promoción económica

4.- Definir el objeto del proyecto.

Establecer ayudas para contribuir a la creación y consolidación de empresas tecnológicas innovadoras. Ayudas para el establecimiento de las empresas y para la inversión en creación de empleo. Empresas tecnológicas e innovadoras del sector industrial y/o de servicios a las empresas con especial incidencia en el ámbito de la sociedad de la información y las comunicaciones.

5.- Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con este proyecto.

Estas ayudas dan cumplimiento a lo establecido en el Plan estratégico del departamento correspondiente.

¹¹ Este ejemplo es un caso ficticio.

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

6*.- Indicar cuantitativa y cualitativamente la situación actual de hombres y mujeres en el ámbito afectado por el proyecto considerando su diversidad y, en su caso, las situaciones de múltiple discriminación.

6.1.- Señalar las diferencias de mujeres y hombres en cuanto al acceso y control de recursos, a la presencia y participación en la toma de decisiones, a la aplicación de las normas sociales y valores, y al ejercicio de derechos.

a) Recursos: Se refiere a la distribución de recursos esenciales en la materia. Como es un proyecto normativo que afecta al empleo vamos a centrar el análisis en los aspectos básicos relacionados con el empleo y, en general, con el trabajo entendiendo que éste abarca tanto el trabajo productivo como el reproductivo y de mantenimiento de la vida.

- i) Empleo y carrera profesional. La tasa de paro de mujeres es del 10,1% frente a la de los hombres 6,5% (Eustat, II trimestre de 2004). La tasa de paro juvenil (% de población activa 15-24 años) es del 24,9% en el caso de las chicas y del 15,4% en el caso de los chicos (Egailan, 2002). De las ocupadas el 84,13% lo está en el sector servicios, y no llega al 14% en el sector industrial. Sólo el 1,5% de las mujeres ocupadas son empleadoras. Sólo un 60,7% de las mujeres tiene un contrato fijo o indefinido y el 8,5% de las mujeres en Euskadi trabajan sin contrato o en la economía sumergida (sólo el 0,82% de los hombres está en esta situación). La escasa presencia de mujeres empleadoras y empleadas en el sector industrial hace prever una baja incidencia de la norma en las mujeres. Según el informe GEM (2004) sobre mujeres emprendedoras, la mayor parte de las mujeres emprendedoras tiene entre 25 y 44 años, edades que coinciden plenamente con la etapa reproductiva, emprenden en mayor medida por necesidad económica y prevén crear menos puestos de trabajo puesto que anteponen criterios de estabilidad de la empresa y de conciliación de la vida personal, familiar y profesional sobre los de crecimiento y máximo beneficio.

* En las preguntas desde la 6 a la 14 habrá que especificar en qué forma se tienen en cuenta las situaciones de múltiple discriminación.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

- ii) Tiempo y trabajo doméstico. Las mujeres dedican en todos los tramos de edad más tiempo que los hombres al trabajo doméstico. En concreto, en la edad adulta dedican a diario 2 horas y 36 minutos más que los hombres de la misma edad, y una tercera parte de las mujeres tienen como actividad preferente el desempeño de las tareas del hogar. Por otra parte, la edad media de maternidad en Euskadi supera los 30 años. Esta situación les condiciona para participar en igualdad de condiciones, en este caso, en la vida empresarial y laboral.
- iii) Dinero o recursos económicos. 1 de cada 5 mujeres en edad adulta en Euskadi no tiene ningún tipo de renta, y casi la mitad (47,69%) tiene una renta anual de menos de 6.010 euros. Además, 31.596 hogares encabezados por mujeres en Euskadi se encuentran en situación de riesgo de algún tipo de pobreza. Estos datos, así como la todavía escasa participación como ocupadas en el trabajo productivo (algo menos de 5 de cada 10 mujeres de entre 30 y 64 años están ocupadas y además lo están, como hemos visto, en peores condiciones que los hombres), muestran la desigual distribución de propiedades y riquezas entre mujeres y hombres que nos puedan hacer suponer las mayores dificultades de las mujeres para el acceso a créditos y avales.
- iv) Poder político y económico. Las mujeres no están presentes en los Consejos de Administración de las grandes empresas y su presencia es muy escasa en las estructuras que agrupan al empresariado. Están mayoritariamente fuera del poder económico en el ámbito de afectación de la norma. En cuanto al poder político se va aumentado paulatinamente la presencia de mujeres en la Administración con capacidad de decisión política aunque siguen siendo mayoría los hombres en los cargos políticos y de toma de decisiones.

b) La presencia de mujeres y hombres en ese ámbito y su participación en la toma de decisiones:

- **Presencia:** Como esta es una norma que regula ayudas para impulsar la creación y desarrollo de empresas industriales tecnológicas innovadoras apoyando la creación y la inversión generadora de empleo, analizar cuáles son sus potenciales

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 **03** 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

beneficiarias directas supone analizar:

- **Mujeres emprendedoras o empresarias de empresas tecnológicas e innovadoras** (receptoras directas de la ayuda): Según datos del Eurostat, sólo el 13,5% de las mujeres empresarias europeas centran su actividad en el sector industrial y de servicios; el 54% centran su actividad en hostelería, restauración, venta al por menor y distribución.

Según datos de los Centros Tecnológicos de Euskadi en cuanto a creación de empresas de Base Tecnológica (EBT) sólo 2 mujeres frente a 25 hombres han participado en las convocatorias de iniciativas empresariales y ninguna iniciativa ha sido, finalmente, promovida por mujeres.

- **Mujeres con formación en NTICs susceptibles de ser contratadas en estos sectores y actividades** (potenciales beneficiarias de los empleos generados al amparo de esta norma): Según datos recogidos por Emakunde, en cuanto a la formación universitaria, las mujeres representan menos del 25% en las áreas científico-técnicas. En FP, sigue existiendo la segmentación por sexos: mientras que los chicos son mayoría en los ciclos de metal, electricidad, electrónica, artes gráficas, automoción o mantenimiento, las chicas son mayoritarias en las ramas sanitaria, peluquería, estética y administración.

En cuanto a la ocupación en I+D, según datos del Eustat del año 2000 al 2002 del total de personal dedicado a I+D, el porcentaje de mujeres no llega al 25%. Así mismo, el total de investigadoras, técnicas y auxiliares en la industria era de un 29,7% y sólo el 7% de las patentes pertenece a mujeres (datos de 1998).

- **Mujeres desempleadas susceptibles de ser contratadas en puestos que no requieran cualificación tecnológica o innovadora** (potenciales beneficiarias de los empleos generados al amparo de esta norma): Según los datos del INE, para el IV trimestre del 2003, había 39.800 mujeres paradas frente a 35.500 hombres, es decir, habría una base "contratable" potencial similar de mujeres y hombres. Sin embargo, teniendo en cuenta que el 84,9% de las mujeres están ocupadas en el sector servicios (sigue siendo ésta una tendencia creciente), la base de mujeres "ocupables" se

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 **04** 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

reduciría de forma muy considerable con las ayudas recogidas en esta norma.

- **Participación:** Se refiere a la participación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones que afectan a la norma analizada. Las decisiones que se toman en el ámbito de esta norma serían:
 - Por un lado las adoptadas por quienes se beneficiarían directamente de la misma:
 - Solicitar o no la ayuda
 - Crear empleos: cuántas personas contratar, con qué formaciones... (también toma la decisión de si contratar mujeres u hombres)
 - Estas decisiones las pueden tomar empresarios y empresarias susceptibles de recibir las ayudas. Como ya hemos analizado anteriormente, la presencia de mujeres como emprendedoras y empresarias es muy escasa, por lo que en este proceso de toma de decisiones participarían muy pocas mujeres.
 - Por otro lado están las decisiones adoptadas por quienes elaboran la norma y quienes la adjudican (qué empresas se consideran tecnológicas e innovadoras; a qué empresas se adjudica la ayuda). Habría que analizar la estructura por sexos de la dirección de la que emana la norma así como la representación de ambos sexos en las comisiones que se creen para valorar los distintos aspectos de la norma: por ejemplo, en caso de que existieran: comisión de valoración de los proyectos. Supongamos que hay un porcentaje de mujeres cercano al 40% y que se mantiene en las comisiones de valoración.
 - Asimismo habría que analizar si ha habido participación (si se han producido procesos de consulta) de los grupos de mujeres y hombres potencialmente afectados por la norma. Habría que analizar cuál ha sido la participación del empresariado y dentro de este colectivo de las mujeres empresarias. Imaginemos que se han mantenido algunas reuniones y se ha enviado el proyecto a informar a las asociaciones empresariales y, entre ellas, a las asociaciones de mujeres empresarias.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

- c) **Normas sociales y valores:** Se refiere a las normas y valores que influyen en los roles tradicionales establecidos en función del sexo, en las actitudes y comportamientos de mujeres y hombres y en el valor que se concede a lo realizado y relacionado con unos y otras.

A pesar de los avances producidos en los últimos años, se sigue considerando la actividad empresarial en general y la relativa al sector industrial en particular algo más propio de hombres que de mujeres. Si bien es verdad que actualmente se considera beneficiosa la participación de las mujeres en el mercado laboral, no es menos cierto que dicha participación tiene todavía un carácter secundario respecto de la de los hombres, ya que está influida por las normas sociales que asignan a las mujeres la responsabilidad fundamental de la realización del trabajo doméstico y del cuidado de las personas y que consideran que el acceso y la participación de las mujeres en el empleo debe hacerse de modo que no perjudique su rol de responsables del ámbito doméstico (tiempo parcial, coger permisos y excedencias, etc.)

El rol social del cuidado sigue siendo, claramente, atribuido a las mujeres como lo muestra el hecho de que un 80% de las personas, sin diferencia entre mujeres y hombres, considera que sería mejor que las mujeres trabajasen a jornada completa antes de tener descendencia y después de que los hijos e hijas se hayan ido de casa. Sin embargo, mientras son bebés y no están en edad escolar se considera que a las madres no les conviene la jornada completa. La mitad de la población considera que las bajas por maternidad actuales son muy cortas.

Podemos suponer que muchas de las mujeres potencialmente beneficiarias de estas ayudas (creación de empresa o de nuevos puestos en estos sectores) son mujeres que han hecho un recorrido formativo más o menos largo y han alcanzado ya una edad próxima a la "posible" maternidad (en el año 2002, un 45% de los nacimientos fueron de madres entre 30 y 34 años, un 25% entre 35 y 39 y un 20% entre 25 y 29).

En cuanto a las medidas de tipo laboral, flexibilidad de horarios, permisos pagados más amplios, excedencias, etc. hay que señalar que de las ayudas concedidas en el 2002, únicamente el 5% fueron para padres.

De todo ello se deduce una mayor dificultad de las mujeres para poder beneficiarse de estas ayudas.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

Por otra parte, las empresas potencialmente beneficiarias de estas ayudas pertenecen a sectores masculinizados con culturas organizacionales muy vinculadas al trabajador medio tipo tradicional lo que podría dificultar la incorporación de mujeres a las mismas.

- d) **Derechos:** Se refiere a la existencia de discriminaciones directas o indirectas en dicho ámbito y a las condiciones de acceso a la justicia y al cumplimiento de los mandatos legales en lo que se refiere al principio de igualdad. En este sentido, en este ámbito de actuación, habría que analizar la normativa y planes que afectan a este sector, entre otras: el Plan estratégico al que se ha hecho referencia anteriormente y, en el supuesto de que estuviera cofinanciado con fondos europeos (FEDER o FSE), sería pertinente analizar el cumplimiento del Tratado de Ámsterdam (fundamentalmente el art. 3.2) y el Reglamento General de los Fondos Estructurales. De estos textos, habría que extraer los mandatos, compromisos o acciones dirigidas hacia la igualdad.

Por otra parte, habría que extraer las obligaciones que plantea la normativa y planes para la igualdad en el ámbito del Trabajo, que es el ámbito afectado por el proyecto normativo analizado. Así, de la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres habría que analizar los art. 18 al 22, así como el Capítulo IV relativo a Trabajo (con especial atención al art. 38) y del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices VIII Legislatura, el área de Trabajo (6.3) y, en concreto, los objetivos E1.1 y E1.2.

Las fuentes utilizadas para la obtención de datos han sido: EUSTAT, SPRI, Departamento de Industria, Egailan, Centros Tecnológicos, Emakunde, Comisión Europea.

6.2.- Si existe norma anterior con el mismo objeto, indicar cuantitativa y cualitativamente la incidencia que tuvo tanto en hombres como en mujeres.

Vamos a suponer que existiera un informe de valoración de las ayudas otorgadas en años anteriores al amparo de esta norma del que se pudiera extraer la siguiente información:

- No se ha realizado ningún análisis por sexo por lo cual no se puede establecer directamente cuál ha sido la incidencia de esa norma en mujeres y hombres en años anteriores.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 **07** 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

- Sin embargo, hay algunos datos que pueden ser significativos para deducir la incidencia:

- La mayoría de las empresas que han recibido ayudas tiene un tamaño de entre 10 y 50 empleos. Como hemos visto anteriormente, según datos del Eurostat, el 70% de las mujeres empresarias regentan micropymes de menos de 5 personas.
- Con estas ayudas se han creado 200 empleos pero se desconoce la representación por sexos.

6.3.- Señalar el número o proporción de hombres y mujeres a quienes podrá afectar la aplicación del proyecto.

Vistos los datos analizados en el apartado de presencia no se prevé que la norma alcance una proporción de mujeres superior al 20%.

6.4.- Explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación.

En el análisis de situación, hemos visto cómo se manifiesta la división sexual del trabajo tanto en la carga total de trabajo (a las mujeres se les sigue asignando el trabajo doméstico y el cuidado de las personas y a los hombres el trabajo productivo) como en el propio trabajo productivo en el que las mujeres siguen estando mayoritariamente en el sector servicios (segmentación horizontal) y en categorías inferiores y con una presencia muy minoritaria como empresarias (segmentación vertical). Esta mayor carga global de trabajo las sitúa en desventaja ante el mercado laboral tanto para crear empresas (disponen de menos tiempo, menos ingresos económicos) y para acceder a determinados empleos. Esta segmentación hace que sus niveles de renta sean inferiores, con mayores dificultades para el acceso a créditos bancarios y con menores posibilidades de negociación en la vida privada para que se pueda producir una modificación en los roles. Cuando son empresarias lo son de micropymes (de menos de 5 personas). Así mismo las normas sociales siguen atribuyendo a las mujeres las responsabilidades del cuidado y, frente a esto los hombres no están asumiendo estas tareas de forma significativa y los servicios sociocomunitarios son todavía insuficientes para cubrir la demanda.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

Además, la cultura de las organizaciones en el ámbito objeto de la norma sigue siendo previsiblemente una cultura muy masculinizada y poco propicia a la incorporación de mujeres tanto como empleadas como empleadoras.

Las mujeres han entrado en el mundo de la ciencia y la tecnología pero su presencia es claramente inferior a la de los hombres, tanto en las carreras como en la práctica laboral. En consecuencia, la presentación de iniciativas empresariales e incluso producción de patentes es marginal. Además, a pesar de que el acceso de las mujeres al empleo, al conocimiento científico-tecnológico y a la propiedad de pequeñas empresas se va incrementando progresivamente no es homogéneo en todos los grupos de mujeres, sigue siendo significativamente inferior al de los hombres en su conjunto y en cualquier caso, eso no significa mayor control de estos recursos. De hecho, el poder económico y político en este sector sigue estando de forma mayoritaria en los hombres (en determinados grupos de hombres, puesto que "los hombres" tampoco es un colectivo homogéneo).

7.- Exponer los objetivos generales del proyecto y en qué medida van dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.

Entre los objetivos podríamos encontrar los de:

- Crear condiciones adecuadas para emprender creando nuevas empresas y desarrollando nuevos productos empresariales.
- Crear empleo.
- Favorecer la cohesión social.

No se explica de qué forma van a incidir estos objetivos en mejorar las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres en estos ámbitos. En cuanto al objetivo de favorecer la cohesión social se centra en la cohesión territorial, es decir en priorizar zonas desfavorecidas.

8.- Exponer, en su caso, los objetivos específicos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

No existe ningún objetivo explícito dirigido específicamente a promover la igualdad de mujeres y hombres.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

9.- Indicar las medidas y procedimientos a aplicar para conseguir los objetivos generales.

- Las medidas que establecen son ayudas a empresas para su creación o consolidación a través de la creación de empleo.
- En cuanto al procedimiento de adjudicación supongamos que entre los criterios de priorización estarían los de tamaño de la empresa (pequeña o mediana) y la zona de ubicación (desfavorecida).

10.- Indicar las medidas y procedimientos a aplicar para conseguir los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.

No se recogen medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres, ni otras medidas que expliquen cómo se va a favorecer el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres.

11.- Indicar los recursos económicos previstos para la ejecución del proyecto y en qué proporción están dirigidos a los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.

Supongamos que tiene una dotación presupuestaria de 1.000.000 de euros cofinanciados en un 50% por el FEDER. Como a lo largo del proyecto no se recogen ni medias ni procedimientos dirigidos a la igualdad no se prevé que estos recursos contribuyan a mejorar la igualdad de mujeres y hombre.

12.- Señalar los indicadores y mecanismos de evaluación previstos para, una vez ejecutado el proyecto, analizar su impacto real en mujeres y hombres y en el avance efectivo hacia la igualdad.

No se señalan indicadores de evaluación y entre la documentación solicitada a las entidades beneficiarias no se les requiere datos desagregados por sexos (propiedad de la empresa, empleos creados por sexo, por ejemplo).

13.- Indicar los canales que se utilizarán para la difusión del proyecto.

Se van a utilizar el BOPV, la página web del departamento y anuncios en prensa económica.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes
en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

14.- Señalar otras cuestiones que puedan ser relevantes para el análisis del proyecto.

No se consideran relevantes.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

CUESTIONARIO 2

Valoración previa del impacto en función del género

	SI	NO	No datos	No procede	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
1.- ¿Se prevé que se produzca una disminución en las desigualdades encontradas en cuanto al acceso y control de los recursos ?		-1			Al no existir medidas para favorecer/priorizar el empleo de las mujeres o a las empresas de mujeres no se puede prever que hay una modificación ni en las tasas de empleo, ni en los tiempos de dedicación a los distintos tipos de trabajo, ni en los niveles de ingreso ni en un mayor acceso y control a la información, el conocimiento científico o al poder económico y político en este ámbito por lo que se prevé que las diferencias entre mujeres y hombres en estos aspectos se mantengan o incluso se incrementen por tratarse de un ámbito muy masculinizado.
2.- ¿Se prevé una disminución en las desigualdades en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en ese ámbito?		-1			Atendiendo a los datos analizados anteriormente difícilmente se prevé una participación de las mujeres como beneficiarias de un 20%. Habría que establecer medidas para que haya una representación de al menos la existente como empresarias, como estudiantes en el ámbito de las tecnologías. Esta escasa presencia de las mujeres significa que no se van a beneficiar de los recursos públicos puestos a disposición de este proyecto de una forma equitativa con respecto a los hombres.
3.- ¿Se prevé una disminución en las desigualdades en cuanto a la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones ?	+1?				Dado que la participación de las mujeres en las comisiones de valoración, como hemos visto en el análisis de situación, se sitúa en torno al 40% y se ha informado a las mujeres empresarias para que hagan una valoración del proyecto, se puede prever un cierto impacto positivo respecto a su presencia en la toma de decisiones y en

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

	SI		NO	No datos	No procede	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
						cuanto a que se tengan en consideración las necesidades e intereses de al menos uno de los grupos afectados. No obstante habría que establecer alguna medida que garantizará que efectivamente este efecto se va a producir y que se han tenido en cuenta sus aportaciones.
4.- ¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas así como los procedimientos establecidos contribuyan a una modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres?			-1			A través de este proyecto no se incide en transformar ninguna de las causas estructurales que sustentan las desigualdades, fundamentalmente no se incide en promover la transformación en la división sexual del trabajo, que sería la estructura más afectada por la norma. No hay ninguna medida destinada a favorecer la ruptura de la segmentación horizontal, ni vertical y en este sentido es muy probable que se mantenga o se refuerce si no se establecen medidas. Se prevé que refuerce la mayor presencia del los hombres en el mercado laboral y en sectores tecnológicos.
5.- ¿Se garantiza el ejercicio de los derechos y, en particular, el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad, y se prevé una mejora de las mismas?			-1			No cumple expresamente los mandatos de igualdad establecidos en las distintas normas que en el análisis de situación hemos visto que le afectan: la Ley 4/2005 y Reglamento General de los Fondos Estructurales ¹² y tampoco tiene en cuenta las acciones recomendadas y los objetivos aprobados por el Consejo de Gobierno en el IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.

¹² A esta afirmación se llega tras aplicar el checklist propuesto por la Comisión Europea para el periodo de programación 2000-2006 (EUROPEAN COMMISSION, The new programming period 2000-2006: technical papers by theme. Technical paper 3 "Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects", March 2000.)

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

VALORACIÓN GENERAL DEL IMPACTO:

La valoración en la mayoría de los criterios es negativa dado que no existe una planificación de objetivos de igualdad ni se han establecido medidas al efecto. Una política que no plantea medidas correctoras pero que actúa en un ámbito en el que existen desigualdades, tiene un impacto negativo sobre la igualdad, porque en el mejor de los casos mantendrá las diferencias y, en algunos casos y aunque no de forma intencional, puede incluso incrementarlas.

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

Cuestionario 3.- Medidas para reducir o eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres

En este caso se deberían incorporar medidas dirigidas a corregir el impacto negativo previsible. Algunas sugerencias son las siguientes:

Incorporar medidas de acción positiva, entre las que estarían:

- Priorizar proyectos en los que las empresarias sean mujeres y/o en los equipos directivos haya más mujeres (dado que son escasas estas empresas y es necesario estimularlas).
- Priorizar los proyectos que creen empleo para mujeres en mayor proporción (dado que están en desempleo en mayor proporción).
- Priorizar entre los proyectos tecnológicos o de innovación aquellos que desarrollen mejoras dirigidas a avanzar hacia la igualdad (que mejoren cuestiones relacionadas con la vida cotidiana (atención y cuidado de personas dependientes) o que aumenten la productividad en sectores donde las mujeres están presentes de forma mayoritaria o que mejoren la situación de mujeres que padecen una múltiple discriminación (por discapacidad, fundamentalmente).
- Incorporar entre los criterios de valoración de las propuestas que la empresa haya realizado un diagnóstico y un plan para la igualdad dirigido a su personal, valorando en mayor medida a aquellas empresas que hayan obtenido el reconocimiento de "Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" otorgado por el Gobierno Vasco en virtud del Decreto 424/1994.

Además, se deberían incluir (con base en la Ley 4/2005):

- Hacer una referencia expresa a la intención de eliminar las desigualdades y de promover la igualdad entre mujeres y hombres, de forma que se entienda la cohesión social no sólo como cohesión territorial sino como cohesión social entre los grupos y personas que viven y trabajan la C.A.V.
- Solicitar la variable sexo de forma que se pueda analizar el efecto del proyecto en mujeres y hombres una vez aplicada (propiedad de la empresa, participación de mujeres y hombres en los equipos de dirección, empleos creados para mujeres y para hombres...). Solicitar otras variables de forma que se pueda analizar el efecto del proyecto

EJEMPLO PRÁCTICO

MATERIAL DE APOYO

para la realización de informes en función del género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



INFORMACION BASICA



GLOSARIO DE TÉRMINOS



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



MARCO JURÍDICO BÁSICO



DOCUMENTACIÓN



FUENTES WEB



EJEMPLO PRÁCTICO



VERSIÓN IMPRESORA

en mujeres con múltiple discriminación (por ejemplo, que den a conocer si se han creado empleos para mujeres con discapacidad o emigrantes...).

- Establecer indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos de igualdad. (Revisar y adecuar los indicadores que se plantean en el IV Plan para la igualdad).
- Hacer un uso no sexista del lenguaje en la redacción del proyecto.

Se podrían añadir también:

- Incluir una evaluación ex-ante que permita conocer la situación de partida de mujeres y hombres en este ámbito concreto incorporando variables que permitan conocer la situación de mujeres que sufren múltiple discriminación.
- Incluir la colaboración de personas con formación en materia de género en la elaboración del proyecto y en los órganos de toma de decisiones.
- Desarrollar procesos de consulta y/o participación para incorporar los intereses de las mujeres afectadas por el proyecto (empresarias, mujeres en carreras de base tecnológica y en centros de innovación...).
- Adecuar los canales de difusión del proyecto para que llegue al conocimiento tanto de hombres como de mujeres de los colectivos afectados.
- Establecer objetivos detallados y cuantificados dirigidos a reducir las brechas existentes en la situación de mujeres y hombres y a promover la igualdad en ese ámbito concreto de actuación.
- Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones establecidos para la valoración del proyecto.

Estas medidas sugeridas afectan en unos casos al contenido de la norma por lo que habría que incorporarlas al texto de la misma, y otras a su aplicación (difusión, indicadores...) por lo que no aparecerían en el texto pero habría que garantizar su desarrollo.

Firma de la persona que ha
realizado el informe

Firma del director o directora
responsable del proyecto

EJEMPLO PRÁCTICO

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16



**OINARRIZKO
INFORMAZIOA**



**TERMINOEN
GLOSARIOA**



BIBLIOGRAFIA



**OINARRIZKO
ESPARRU JURIDIKO**



**ERREFERENTZIA
DOKUMENTUAK**



**DATU ITURRIAK
WEB-EREMUAN**



**ADIBIDE
PRAKTIKOA**



**IMPRIMATZEKO
BERTSIOA**

OINARRIZKO INFORMAZIOA

1.- AURKEZPENA

2.- BEREIZKERIATIK BERDINTASUNERA

2.1.- Nola sortzen da bereizkeria?

2.2.- Baina... zer ulertzen dugu emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz ari garenean?

3.- BERDINTASUN-POLITIKAK: ESTRATEGIAK

3.1.- Ekintza positiboak

3.2.- Generoaren ikuspegia sistematikoki sartzea (genero-mainstreaminga)

3.3.- Ahalduntzea

4.- GENERO-ERAGINAREN EBALUAZIOA

4.1.- Zer da genero-eraginaren ebaluazioa?

4.2.- Zertan oinarritzen da genero-eraginaren ebaluazioa: kontzeptu-esparrua?

4.3.- Genero-eraginaren ebaluazioa EAEn



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

1.-AURKEZPENA

Material honen helburua da, [Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean](#) ezarritakoa betez, genero-eraginaren ebaluazioak (aurrerantzean GEE) egin behar dituzten pertsonen laguntzea.

Hona zer behar den GEE bat egiteko:

- Ulertu nola sortzen diren bereizkeriak lana sexuaren arabera banatzean oinarritutako gizarte-antolaketaren ondorioz;
- Jakin zer lan-estrategia erabili diren politika publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko; izan ere, ebaluazio-mota hori generoaren ikuspegia sistematikoki sartzeko¹³ tresna da;
- Ezagutu genero-eraginaren ebaluaziorako tresna: zertan datzan eta zer kontzeptu-esparrutan oinarritzen den.

Material honen helburua laguntzea eta gogoeta bultzatzea da. Horregatik, oinarritzko informazioa emateaz gain, erreferentzia bibliografikoak ere baditu, sakontzen jarraitu ahal izateko.

Komeni da kontuan izatea generoaren ikuspegia sistematikoki sartzeko lan-estrategia dela, ez helburua. Helburua emakumeen eta gizonen berdintasuna da. Genero-eraginaren ebaluazioa estrategia horren barruko tresna besterik ez da. Behar diren baldintza guztiak garatu beharko dira, emakume-talde desberdinen interesak eta beharrak aintzat har daitezkeen, eta berdintasun-helburuak politika guztietan eta horien fase guztietan sar daitezkeen.

¹³ Generoaren ikuspegia sistematikoki sartzeko erabiliko dugu *mainstreaming* terminoaren itzulpen gisa; *mainstreaming* termino anglosaxoa da, eta politika orokorretan berdintasunaren helburua sartzeko beharra adierazteko erabiltzen da, emakumeengan eta gizonengan izan dezakeen eragin diferentziala kontuan hartuta.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

2.- BEREIZKERIATIK BERDINTASUNERA

2.1.- NOLA SORTZEN DA BEREIZKERIA?

Desoreka nola sortzen den ulertzeko beharrezkoa da *sexu* eta *genero* kontzeptuak ulertzea eta bereiztea:

Sexu kontzeptuak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun fisiko, anatomiko eta fisiologikoak adierazten ditu, eta ez du ezinbestean jokabidea zehazten. Funtsean ugalketarekin lotzen da: emakumeak erditzea gertakari biologikoa da.

Genero kontzeptuak, berriz, gizarte bakoitzean sexu bakoitzarekin lotzen dena adierazten du; hau da: emakume edo gizon izateak gizartean duen esanahia aipatzen du, baita bien arteko harremana eta harreman hori gauzatzerakoan dagoen botere/mendekotasun erlazio desberdinak ere (OXFAM, 1997). Gizartean ikasten da emakumeen lana dela haurrak zaintzea jaiotzen direnean.

Genero kontzeptua 70. hamarkadan sortu zuten feminista anglosaxoiek, emakumeen eta gizonen desberdintasun sozialak aztertu eta azaltzeko; desberdintasun biologikoek ez baitute balio horrelakoak egotea azaltzeko. Horrenbestez, zalantzan jarri nahi zuten emakumeak mende egotea arrazoi biologikoen ondorio izatea.

Gaur egun, antropologia feminista zalantzan jartzen ari da *sexua* -alderdi biologikoa- emandako zerbait estatikoa eta aldaezina denik, eta "*gure gizartean sexu menderatzaile kontzeptuaren eraketak izaera kulturala eta historikoa duela azpimarratzen ari da (...). Beste era batera esanda, desoreka sozialak -generoa- dira diferentzia biologikoak -sexua- modu jakin batean azaltzen dituztenak, eta ez alderantziz, pentsatu ohi den moduan.*"¹⁴ Horrek esan nahiko luke "generoaren lehenengo ekintza sexuaren arabera sailkatzea dela" (IZQUIERDO, MJ, 2003). Bestalde, generoa ez da ez estatikoa ez unibertsala; izan ere, femeninotzat edo maskulinotzat hartzen duguna aldatu egiten da garaia eta ingurune kulturalaren arabera.

Diferentzia biologikoak desoreka sozial bihurtzearen prozesua *sexu-genero* sistemaren ondorio da; hau da: "*sexu-diferentzietatik abiatuz gizarteak*

¹⁴ ESTEBAN, ML. El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista. Salud colectiva. Buenos Aires, 2(1): 9-20, urtarrila-apirila, 2006.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

eratzen dituzten jarduera, sinbolo, irudikapen, arau eta balore sozialen multzoen ondorio (DE BARBIERI, 1992)"¹⁵.

Sexu-genero sistema hori patriarkala da, alegia: gizonek emakumeak menderatzea instituzionalizatuta dago sistema horretan. Sistemaren egitura sozioekonomiko eta politikoen, arau eta balioen, eta sozializazio-prozesuen bidez, rolak (zeregin- eta funtzio-multzoa) eta espazioak sexuaren arabera esleitzen dira era asimetriko eta hierarkizatuan. Emakumei eta gizonei lan eta balio desberdinak ematen zaizkie, bai eta erantzukizun eta betebeharrak desberdinak ere.

Emakumeekin, funtsean, familia zaintzea eta etxeko espaziora mugatutako afektuak lotzen dira; espazio horretan denbora beste pertsonentzat da, ez da baloratzen, eta, horrenbestez, ez da ordaintzen. Gizonekin, berriz, produkzio-esparrua eta parte-hartze soziala eta politikoa lotzen dira; espazio hori publikoa da, denbora baloratu egiten da, jarduera-denbora delako, eta, horrenbestez, ordaindu egiten da. Orobat, gizonek espazio pribatua ere badute, beren denbora eta espazioa, eta hor beren burua hobetu egiten dute espazio publikoan oihartzuna izateko. Emakumeen espazio pribatua, berriz, etxeko esparruarekin nahasten da (MURILLO, S., 1996).

Sistema horrek, beraz, sexuaren araberrako banaketa egiten du espazioan (publikoa, pribatua, etxekoa), funtzioetan (produkzioa/ugalketa), eta lanean (hierarkikoa). Banaketa hori naturalizatu egiten da; hau da, kausa biologiko eta psikologiko diferentzialen bidez azalduko balitz bezala ikusten eta teorizatzen da (ESTEBAN, ML., 2006).

Sexu bakoitzari rol jakin batzuek gain estereotipo jakin batzuk ere lotzen dira. Genero-estereotipoak dira, emakumeen eta gizonen jokabideei eta portaerei buruzko ideia sinpleen multzoa, arrazoiaren kontroletik kanpo eta kontzientzia kolektiboan oso errotuta dagoena. Horren eraginez, emakumeengan eta gizonengan itxaropen desberdinak jartzen dira, eta nortasunaren eraketa sexuaren arabera mugatzen da. Aldi berean, ezarritako botere-harremanak legitimatzen dituzte, alderdi maskulinoari femeninoari baino balio gehiago ematen zaiolako.

Estereotipo garrantzitsuetako bat da maskulinitasunarekin honako hauek lotzea: kultura, adimena, arrazoia, indar fisikoa, boterea, espiritu ekintzailea,

¹⁵ CRUZ, Carmen, [Genero ikuspegia garapen proiektu eta programetan barneratzeko gida metodologikoa](#), Emakunde eta Kanpo Harremanetarako Idazkaritza Nagusia, Vitoria-Gasteiz, 1998, (21. or.).

generoaren araberrako eraginaren txostenak egiteko MATERIAL LAGUNGARRIA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



ONARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



ONARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

jarduera, independentzia eta sexu-desira. Feminitatearekin, berriz, honakook: natura, gorputza, irrazionaltasuna, ahulezia fisikoa, intuizioa, sentiberatasuna, otzantasuna, pasibotasuna, dependentzia eta sexu-desirarik eza. Estereotipo horiek zenbait esparrutan islatzen dira: hezkuntzan (neskak saiatuagoak dira, esanekoagoak, pasiboagoak...); lanean (emakumeak bigarren mailako langileak dira, arretatsuak, konformistak, ohiko lan errazak egiten dituzte, jarritako soldatarekin konformaerazak dira -normalean soldata osagarria izaten da-...), eta abar.

Horrelako estereotipoek eta emakumeekin eta gizonekin lotutako balioen desberdintasunek eragin handia dute generoaren identitatea eratzerakoan, hau da, generoekin identifikatzeko prozesuan. Agente sozializatzailer nagusiak (familia, eskola, komunikabideak) dira identifikazio hori egiteko bide. Testuinguru sozial eta kultural jakin batean hazten gara, eta bertan ez ditugu ezagutzak bakarrik ikasten, balio-sistema nagusia ere ikasten dugu. Hala, gizarteak emakumeengandik eta gizonengandik zer espero duen ikasten dugu, eta nolakoak izan behar duten bi sexuen arteko harremanek; harreman horiek funtsean asimetrikoak eta hierarkizatuak dira.

Identifikazio-prozesu hori ez da prozesu monolitikoa; izan ere, ez dugu gure burua generoetako batekin identifikatzen milimetroz milimetro, eta, gauzak sexuaren arabera esleitutako ereduarekin bat ez datozenean, kontraesanak eta ondoeza sortzen dira. Hona arrazoiak: ereduak aldatuz doaz eta gizarte eta testuinguru historiko jakin batean emakume edo gizon izatea modu batera baino gehiagotara uler daiteke. Izan ere, azken hamarkadetan kolokan jarri da eredu historiko patriarkala, alegia, gizona soilik ekonomia-sostenguari hornitzaile izatea eta emakumea, berriz, eguneroko ugalketa-lanen arduradun bakarra. Aldaketa horiek gorabehera, sistema patriarkalak ereduak haustea zigortu egiten du, eta, horrela, generoetako batekin identifikatzearen prozesua kontrolatu egiten du; eta, horren ondorioz, botere/mendekotasun harremanak ez dira amaitzen.

Prozesu horrek ondorio ugari ditu. Alde batetik, nortasuna eta autonomiarekin lotutakoak; izan ere, eredu femeninoa gutxiago baloratzearen ondorioz emakumeek beren buruak gutxietsi ditzakete, eta, batzuetan, gizonen konfiantza gehiegi har dezakete. Beste alde batetik, autonomia-falta eragiten du bai emakumeengan bai gizonengan. Emakumeen kasuan esparru publikoan (independentzia ekonomikorik edo erabakiak hartzeko aukerarik ez izatea, besteak beste), eta gizonen kasuan etxeko esparruan (zailtasunak izatea beren buruak zaintzeko eta beste pertsonak zaintzeko, edo arrisku-jarduerak hartzeko, besteak beste).

ONARRIZKO INFORMAZIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

*"Sistema honek ezarri du emakumeek eta gizonen gizartean posizio berezituak izan behar dituztela eta bien arteko harremanetan desorekak egongo direla. Sexu-genero sistemak historikoki emakumeak bereizi eta marjinatu egin ditu bai alderdi ekonomiko, politiko, sozial eta kulturaletan, bai esparru publikoan eta pribatuan, eta argi desberdindu ditu gizon eta emakumeen eginkizunak; desberdintze horren arabera, gizonen produkzio-alarrean eta emakumeen ugalketa-alarrean jardun behar dute"*¹⁶.

Beraz, gizartean postu desberdinak daude, sexu biologikoaren arabera esleitzen direlako pertsonen rolak, espazioak, ezaugarriak eta nortasunak; horrek bereizkeria-egoerak sortzen ditu (eskubide, balio, baliabide eta aukera aldetik), eta bi sexuen arteko harremanak antolatu eta erregulatzen dituen kode konplexua ezartzen du.

Azaltzen saiatu garen moduan, arazoa ez da desberdintasunak daudela – desberdintasuna, aniztasuna kontuan izan beharreko balioa eta kategoria da –, desorekak daudela baizik, bai emakumeen eta gizonen baldintzetan bai beren posizioan.

Genero-harremanetan beste desoreka batzuk nahasten dira, eta hortik bereizkeria anizkoitza sortzen da. Hain zuzen ere, hori gertatzen den ala ez ikusteko, kontuan izan behar da emakumeen eta gizonen artean era guztietako pertsonak daudela, eta zenbait faktore horren erakusgarri direla: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritzia, gutxiengo nazional baten parte izatea, ondarea, jaioterria, ezintasuna, adina, sexu-joera edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial¹⁷.

Horregatik, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzen ditugunean, saiatu behar dugu baldintzetan eta posizioan dauden desberdintasun horiek identifikatzen, botere-harremanetan asimetriak non sortzen diren ikusten, eta, era berean, sistema aldatzeko esku hartzen, baina ez bakarrik emakumeengan (nahiz eta emakumeentzako politika zehatzak ere garatu behar diren beharrezko denean), baizik eta gizonen eta emakumeen arteko botere/mendekotasun harremanetan ere. Horrela, bada, esku-hartzeen helburuak harreman horiek aldatzea izan behar du, gizarte osoari mesede egiteko eta gizartea osotasunean eraldatzeko.

¹⁶ 21. orrialdekoaren berdina.

¹⁷ [4/2005 Legearen](#) 3.1 artikulutik hartua, Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunaren 21. artikuluan proposatutako definizioan oinarritua.



GINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



GINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

2.2.- BAINA... ZER ULERTZEN DUGU EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZ ARI GARENEAN?

Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko esku-hartzeaz jarduteko, argi izan behar dugu zer den berdintasuna.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean berdintasunak bi adiera ditu: alde batetik, sexuagatik zuzeneko eta zeharkako bereizkeriarik ez egotea –tratu-berdintasuna–; beste alde batetik, emakumeek eta gizonak eskubide guztiak berdintasun-egoeran erabili ahal izatea; horren barruan sartzen da boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatu eta eskuratu ahal izatea –aukera-berdintasuna–.

Bestalde, berdintasunak ez du esan nahi tratamenduak berdina izan behar duenik; esan nahi du homologagarria eta baliokidea izan behar duela eskubideak erabiltzerakoan eta baliabideak eta onurak kontrolatu eta eskuratzerakoan. Berdintasun-printzipioa ongi aplikatzeak esan nahi du tratamendu berdina ematen zaiela kolektiboari egoera erreal berdin edo antzekoetan; baina, eragindako kolektiboaren hasierako egoera desberdina bada, eta haietakoren bat desabantaila sozialaren egoeran baldin badago, beharrezkoa da bereizitako kolektiboari tratu desberdina ematea, aldeko tratua, hasierako desabantaila-egoera orekatzeko edo arintzeko; hartara, bereizitako kolektiboak lortutako onura abantailazko posizio sozialetik abiatu den kolektiboak lortutakoaren baliokidea izan daiteke.

Definizio horiek “*eraginkor bihurtu*” behar ditugu esparru zehatz bakoitzerako. Esaterako, lan-esparruan ari bagara esku hartzen, erabaki egin beharko dugu zer eskubide, baliabide eta onura sozial eta ekonomiko dauden jokoan eta zer emaitza espero ditugun. Horretarako, beharrezkoa da aztertzea eta identifikatzea zer arauk eta tresna juridikok ezartzen dituzten, une bakoitzean eta esku-hartzeko esparru bakoitzean, desorekak ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko aginduak eta helburuak.

Beste alde batetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna egoteko, beharrezkoa da berdintasunezko gizartea lortzea, gizarte bat non pertsona oro libre izango den bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat non berdina aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonak dituzten portaera, jomuga eta beharrianak¹⁸.

¹⁸ 4/2005 Legearen 1. artikulutik hartua, Europako Batzordeak *Genero-eraginaren ebaluazioa egiteko gidan* proposatutako definizioan oinarritua.



**OINARRIZKO
INFORMAZIOA**



**TERMINOEN
GLOSARIOA**



BIBLIOGRAFIA



**OINARRIZKO
ESPARRU JURIDIKO**



**ERREFERENTZIA
DOKUMENTUAK**



**DATU ITURRIAK
WEB-EREMUAN**



**ADIBIDE
PRAKTIKOA**



**IMPRIMATZEKO
BERTSIOA**

3.- BERDINTASUN-POLITIKAK: ESTRATEGIAK

Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa eta sexu arrazoiengatik eginiko edozein bereizkeria-motaren debekua zenbait lurralde-mailatako arau juridikoetan bilduta daude.

Hala ere, berdintasun legal horrek ez du benetako berdintasuna ekarri, eta horren seinale dira oraindik lan-merkatuan dauden desorekak, edo parte-hartze soziopolitikoan, pobrezian, etxeko lanetan eta zaintza-lanetan; horrez gain, emakumeen aurkako indarkeriak ere jarraitzen du oraindik.

Hori dela eta, estrategiak garatu beharra dago berdintasuna benetakoa izan dadin beharrezko baldintzak sortzeko. Gaur egun nazioartean uste da horretarako estrategia egokienak honako hauek direla: ekintza positiboak, generoaren ikuspegia sartzea eta ahalduak.

3.1.- EKINTZA POSITIBOAK

[4/2005 Legearen](#) arabera, ekintza positiboen neurriak espezifikak eta aldi baterakoak dira; eta beren helburua da sexuaren arabera izatezko desorekak ezabatzea edo gutxitzea bizitzako esparru guztietan.

Lester Thurowren metaforaren bidez, errazago uler daiteke ekintza positiboaren filosofia:

"Imajina dezagun lasterketa bat; lasterketa horretan lasterkari batzuei zama astuna jarri zaie talde jakin bateko kide direlako. Handicap horren ondorioz, zama daramaten lasterkariak batez beste zamarik ez daramaten lasterkariak baino atzerago joango dira. Orain imajinatu norbaitek makilatxo majikoa astindu eta zama desagertu egiten direla lasterkari guztien bizkarretatik. Bi lasterkari-taldeek gaitasun berdina baldin badute, bien arteko desberdintasuna ez da gehiago handituko, baina aurrez bereizkeria jasan dutenak inoiz ez dira besteen parera iritsiko. Seme-alabei erreibua pasatzeko aukera egonez gero ere, lasterketa ez litzateke berdinduko belaunaldiak pasa arren. Lasterketa garbia izateko, neurri hauetakoren bat hartu beharko litzateke: pertsona guztiak gelditzera eta berriz ere irteerako marrik hastera behartu, zamarik ez zaramatenak zama eramatera behartu, batez bestekoan desberdintasunak desagertu arte, edo aurrez desabantailak jasan dituztenentzako neurri bereziak jarri, bi taldeak parekatu arte".

Azkeneko aukera da, hain zuzen, ekintza positiboa. Hona hemen ekintza positiboaren adibide batzuk: emakumeei lehentasuna ematea ordezkaritza gutxi



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

dituzten postuetan, emakumeei (edo gizonen) zuzendutako ikastaro espezifikoak egitea edo emakumeen parte-hartzea erregulatzeko kuota-sistemak ezartzea.

Hala ere, neurri espezifikoak martxan jartzeko beharrezkoa da beste estrategia batzuekin osatzea; izan ere, bakarrik ezin dute nahi den emaitza lortu; hauek dira arrazoiak, besteak beste (*Europako Kontseiluko Genero mainstreamingeko espezialisten taldeak identifikatu ditu, 1995*):

- 1.- Izatezko berdintasuna zuzenbidezko berdintasunaren bidez lortzen dela pentsatzea (oinarri juridiko hori beharrezkoa da, baina ez da nahikoa).
- 2.- Genero-kontuak, kasu askotan, botere gutxiko posizioetatik eta politika orokorretatik kanpo landu dira; horren ondorioz, berdintasun-politikaren mekanismoek ezin dute eragin handia izan.
- 3.- Emakumeen presentzia txikiagoa izanik, erabaki politikoak hartzerakoan eragin gutxiago dute.
- 4.- Orain arte erabilitako estrategiak emakumeei bakarrik zeuden zuzenduta, eta ez zuten eraginik gizonengan edo egituretan.

Hori dela eta, Emakumeen Munduko IV. Konferentzian (Beijing, 1995) generoaren ikuspegia sartzeko estrategia onartu zenetik, estrategia hori planteamendu osagarri gisa gehitu zaie neurri espezifikoari, eta orain estrategia bikoitzarekin egiten da lan: ekintza positiboak/genero-mainstreaminga.

3.2.- GENEROAREN IKUSPEGIA SISTEMATIKOKI SARTzea (GENERO MAINSTREAMING-A)

4/2005 Legean honela deskribatzen da generoaren ikuspegia sartzea: "emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jardura zehatzak txertatzea".

Zentzu horretan, Europako Kontseiluko emakumezko aholkulari espezialisten taldeak honako hau adierazten du: "genero-mainstreaminga prozesu politikoen antolaketa (berrantolaketa), hobekuntza, garapena eta ebaluazioa



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

da, eta, beraz, neurri politikoak hartu ohi dituzten eragileek genero-berdintasunaren ikuspegia sartu behar dute politika guztietan, maila guztietan eta fase guztietan”¹⁹.

Estrategia hori ezartzeko, honako hauek behar dira:

- Berdintasun-helburua politika guztietan sartzeko konpromiso politiko sendoa izatea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politika espezifikoak indartzea.
- Sexuaren arabera banatutako estatistikak eta tresna egokiak izatea.
- Genero-harremanei buruzko ezagutza zabala eta zehatza zein Administrazioari buruzko ezagutza izatea.
- Behar beste finantzazko baliabide eta langile izatea.
- Erabakiak hartzeko prozesuan emakumeen parte-hartzea bultzatzea.
- Erakunde- eta antolaketa-egiturak eta -prozesuak aldatzea.

Ikusi dezakegunez, beharretako bat tresna egokiak garatzea eta erabiltzea da. Tresna eta teknika horiek honela sailkatu daitezke:

- Azterketarako tresnak eta teknikak (errealitatea aztertzen eta informazioa jaso ostean erabakiak hartzen laguntzen dute).
- Hezkuntzarako edo prestakuntzarako tresnak eta teknikak (politika espezifiko edo sektorial bakoitzak genero-harremanekin zer lotura duen ulertzeko).
- Gai politiko jakin batek eragindakoei kontsultatzeko eta haien parte-hartzea izateko tresnak eta teknikak (beren interesak eta beharrak kontuan izateko).

Genero Eraginaren Ebaluazioa azterketarako teknika da, hain zuzen.

3.2.- AHALDUNTZEA

Gobernuek aurrez aipatutako bi estrategiak garatu dituzte nagusiki, baina beharrezkoa da beste estrategia bat ere indartzea: ahalduntzea, emakumeen

¹⁹ EUROPAKO KONTSEILUA, *Mainstreaming de género, Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*, (gaztelaniazko eta ingelesezko bertsioak), Emakumearen Institutua, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa, Dokumentu-seriea, 28. zenbakia, Madril, 1999, 26. orrialdea.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

(eta kasu batzuetan gizonen) ahalduntzeari laguntza eta babesa ematea. Ahalduntzea emakumeen mugimenduak garatu du nagusiki.

Ahalduntzea terminoa ingelesezko *empowerment* kontzeptuaren itzulpen literala da, eta pertsonak edo taldeek "*ahalmen gehiago izatea*" esan nahi du; hau da, posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzea. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren testuinguruan, emakumeek beren buruen eta taldearen kontzientzia hartzearen prozesuarekin dago lotuta; kontzientzia hartzeak aukera ematen die erabakiak hartzeko prozesuetan parte-hartze handiagoa izateko, agintera errazago sartzeko eta eragin handiagoa izateko.

Ahalduntze-prozesuak bi maila ditu, banakakoa eta kolektiboa. Izan ere, barne hartzen ditu, alde batetik, emakume bakoitzak bere mendekotasun-egoerari buruzko kontzientzia hartzearen prozesua, eta, beste alde batetik, generoak jasaten duen dependentzia sozial, bereizkeria eta mendekotasun politikoaren kontzientzia kolektiboa hartzearen prozesua.

Estrategia zabala da, beraz, eta barne hartzen ditu alderdi subjektiboa eta objektiboa, banakakoa eta kolektiboa, tokikoa eta globala.

Banakakoa, prozesuaren hasieran emakume bakoitzak bere buruaren kontzientzia hartzen duelako: kontzientzia hartzean emakume bakoitzak bere alderdi positiboak ikusten ditu, eta botere pertsonala sendotzen du eragiteko gaitasuna erabili ahal izateko.

Kolektiboa, banakako prozesuak eremu kolektiboan eragina izango duelako. Banaka egindako lan subjektiboa baliagarri izango da emakumeak antolatzeke beren interes kolektiboak defendatzeko helburuarekin, hau da: genero-interesak defendatzeko helburuarekin.

Tokikoa eta globala, estrategia horrek emakumeei aukera ematen dielako hurbileko inguruneke errealitatea ulertzeko (soziala, politikoa, ekonomikoa, ekologikoa eta kulturala), mugak ezartzen dizkieten botere-egiturei buruz hausnartzeko eta munduak dituzten baldintzak eta posizioa hobetzeko ekimenak egiteko.

Hortaz, ahalduntzea baliozko estrategia da boterea lortzeko eta autonomia eta hiritartasun osoko pertsonak bihurtzeko. Horrez gain, prozesu beharrezkoa da emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna lortzeko; izan ere, berdintasun hori erdiesteko beharrezkoa da botere-harreman hierarkikoak haustea eta emakumeak baztertzen ez dituen eredu sozial berria eratzea.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

Hala ere, gizarte-antolaketa berria sortzea, hierarkizatu gabea eta barne hartzailea, zaila da biztanleriaren beste %50ak ez badu prozesuan parte hartzen. Hori dela eta, emakumeen ahalduntzeaz gain, formulak eta espazioak sortu beharko dira gizonek, banaka, nahiz era kolektiboan, sentsibilizazio handiagoa izan dezaten eta zenbait gaiei buruz hausnar dezaten; esaterako, ea egungo sistema patriarkala, emakumeak gizonekiko mendekotasuneko egitura-egoeran jartzen dituen, zuzena, bidezkoa eta jasangarria den; edo, sistema horren oinarrian dauden sexuaren araberrako estereotipoek eta rolek beren pertsonalitateak garatzerakoan zer ondorio negatibo dituen; izan ere, sistemak gizonek ahalmen eta gaitasun guztiak aprobetxatzea zailtzen edo galarazten du, batez ere ugalketa eta afektu-kontuekin lotutakoak.

Gure ustez, sentsibilizazio- eta hausnarketa-prozesu horien eraginez, gero eta gizon gehiago egon daitezke prest maskulinitasun-eredu tradizionala zalantzan jartzeko, sistema patriarkalak ematen dizkien abantailei uko egiteko, eta demokrazia, justizia eta berdintasun handiagoko eredu soziala lortzeko aktiboki konprometitzeko.

4.- GENERO-ERAGINAREN EBALUAZIOA

4.1. ZER DA GENERO-ERAGINAREN EBALUAZIOA? ²⁰

Generoaren ikuspegia sistematikoki sartzeko estrategia gauzatu ahal izateko (genero-*mainstreaming*a) tresna ugari garatu dira. Genero-eraginaren ebaluazioa azterketarako tresna da, eta ingurumen-sektorean du jatorria.

Normalean ekintza edo politika jakin bat biztanleria osoari zuzenduta dagoenean, entzuten dugu generoari dagokionez neutrala dela, ez dagoelako emakumei edo gizonei bakarrik zuzenduta. Hala ere, horrek ez du esan nahi neutrala denik; esan genezake ekintza edo politika hori itsua dela generoari dagokionez. Izan ere, ez ditu aintzat hartzen emakumeen eta gizonen rol, erantzukizun eta posizio desberdinak, eta, horiek, aurrez ikusi dugun moduan, gizarteak erabakitzen ditu. Desberdintasun horiek normalean komunitate bereko emakumeak eta gizonak posizio desorekatuetan jartzen dituzte, eta

²⁰ Material hori Emakundek eta Emakumearen Andaluziako Institutuak, hurrenez hurren, antolatutako bi hitzalditan oinarrituta dago: Mieke Verlooren "Herramientas y estrategias para el *mainstreaming* de género" (Vitoria-Gasteiz, azaroaren 10 eta 11) eta Conny Roggebanden "Jornadas sobre Unidad de igualdad y género" hitzaldian (Sevilla, 2003ko urriaren 8a eta 9a), hain zuzen.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

emakumeek botere ekonomiko, sozial eta politiko gutxiago izaten dute; horren ondorioz, aukera gutxiago izaten dituzte ekintza, zerbitzu eta politika horiek beren onerako erabiltzeko edo bereizkeria gutxitzeko baliagarri izateko. Genero-eraginaren ebaluazioaren asmoa da, hain zuzen, ustezko neutraltasun hori zalantzan jartzea.

Holandan, Mieke Verlook eta Conny Roggebandek tresna bat garatu zuten (1994), Berdintasunerako Holandako Dibisioak hala eskatuta. Tresna hori GIA (*Gender Impact Assessment*) edo Genero Eraginaren Ebaluazioa (GEE) da.

GEE aurretiko ebaluazioa da, hau da, proposamen batek emakumeengan eta gizonengan izan dezakeen eragina proposamen bera onartu eta martxan jarri aurretik ebaluatzen da; horregatik, ebaluazioa proposamena nahikoa aurreratuta dagoenean egin behar da, bere eragina aurreikusi ahal izateko, eta, aldi berean, nahikoa irekita dagoenean, izan ditzakeen ondorio negatiboak aurre egiteko eta ondorio positiboak indartzeko egin beharreko aldaketak egitea egon dadin.

Roggebandek adierazten du aurretiko ebaluazioak ondorengo ebaluazioak ez dituen abantaila batzuk dituela. Hona hemen abantaila horiek:

- Ondorio negatiboak aurreikusi eta zuzendu ditzakegu, eta ondorio positiboak indartu;
- Politika egiten duten pertsonak badakite zer helburu, arrazoi eta uste dituzten politikak taxutzerakoan, eta genero-*mainstreaming*ak izango dituen kostuak eta onurak hobeto ikusi eta kalkulatu ditzakete;
- Era irekian eztabaidatu daiteke nola nahi dugun genero-harremanak aldatzea.

4.2.- ZERTAN OINARRITZEN DA GENERO-ERAGINAREN EBALUAZIOA: KONTZEPTU-ESPARRUA?

Conny Roggeband eta Mieke Verloo kontzeptu-esparru batetik abiatu ziren genero-eraginaren ebaluazioaren jarraibideak ezartzerakoan. Atal honetan beren lana baloratu eta ezagutzera eman nahi dugu, eta, era berean, beren hasierako oinarriak planteatu nahi ditugu azaletik.

Genero-eraginaren ebaluazioa egiteko kontuan izan behar da desoreka gizarte-antolaketa-egitura-arrazoen ondorio dela. Verlooren ustez, desoreka egitura batzuetan oinarrituta dago eta mekanismo batzuek egoera



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

hori indartu egiten dute. Egiturak eta mekanismoak kontuan hartu behar dira, bai egoeraren azterketa egiterakoan, bai egoera aldatzeko neurriak proposatzerakoan.

a) Desorekaren oinarritzko egiturak

Desoreka antolaketa sozioekonomikoan (lana sexuaren arabera banatzeagatik nagusiki), bizitza pribatuaren antolaketan eta antolaketa soziopolitikoan aurki daiteke. Beraz, egitura-desorekak dira, antolaketa sozialaren esparruetako maskulinitasunarekin eta feminitatearekin zerikusia duten arau, balio eta instituzioekin oso lotuta daudelako.

Lana sexuaren arabera banatzen dela diogunean "ordaindutako eta ordaindu gabeko lanarekin eta erabakiak hartzearekin lotutako arau eta balioez, instituzio eta antolaketaz ari gara" (ROGGE BAND, 2003).

Lana sexuaren arabera banatzeaz ari garenean hau esan nahi dugu: gizarte guztietan gizonen eta emakumeen artean desberdintasunak daude ugalketa- eta produkzio-esparru sozialetako parte hartzean. Fenomeno hori argi ikusi daiteke, alde batetik, etxeko ugalketa-lanez emakumeak arduratzen direlako nagusiki eta produkzio-lanez gizonak; eta, beste alde batetik, ordaindutako lanaren barruan emakumeak jarduera eta sektore jakin batzuetan biltzen direlako nagusiki (bereizketa horizontala) eta maila baxuagoko postu eta kategorietan (bereizketa bertikala).

Lana sexuaren arabera banatzearen ondorioak kaltegarriak dira, batez ere, emakumeentzat: ez daude erabakiak hartzeko postuetan, soldata-desberdintasunak, lan guztia batuta gehiegizko karga, aisiarako denbora gutxi, baliabide propioen falta, gizarte-babesik ez... eta horrek eragina du beren osasunean eta bizi-kalitatean.

Genero-eraginaren ebaluazioan honako gai hauek pentsatu beharko dira: zer eragin du lana sexuaren arabera banatzeak emakumeen eta gizonen artean antzemandako desberdintasunetan? Lanaren banaketa horrek zein neurritan azaltzen ditu desberdintasun horiek? Eta, gainera, planteatu beharko da ea proposatutako neurriek sexuaren arabera lanaren banaketa eta antolaketa sozioekonomikoa aldatzen dituzten.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

Bizitza pribatuaren antolaketaz ari garenean, *"pertsonen bizitzeko erarekin eta bizikideekin, ugalketarekin eta sexualitatearekin lotutako arau eta balioez, instituzio eta antolaketaz ari gara"* (ROGGEBAND, 2003).

Sexualitatea eta bizikidetza nola antolatzen ditugun adierazten du. Verlooren ustez, heterosexualitatearen eta sexuen osagarritasunaren arabera antolatzen dugu gizartea.

Bizitza pribatua ezkontzaren arabera antolatzean, esaterako, ezartzen dira gizonen eta emakumeen betebeharrak eta eskubideak bikotearen barruan, eta funtzionatzeko arauak eta ohiturak: nork zaindu, nork hartu erabakiak, nola banatu baliabideak...; horrek emozio- eta ekonomia-dependentziako egoerak sor ditzake -eta sortu ere sortzen ditu-, eta, beraz, autonomia-falta eragiten du.

Genero-eraginaren ebaluazioa egitean, pentsatu beharko da bizitza pribatuaren antolaketak zer eragin duen emakumeen eta gizonen artean aurkitutako desberdintasunetan, eta antolaketa horrek zein neurritan azaltzen dituen desberdintasunak. Horrez gain, ikusi beharko da ea proposatuko neurriak baliagarriak diren dependentzia sortu eta mantentzen dituzten instituzioak eta bizitza pribatuko arauak eta balioak aldatzeko.

Antolaketa soziopolitikoa, berriz, hiritartasun-eskubideak erabiltzearekin dago lotuta. Emakumeak ez dira gizonen maila bereko hiritarrak, batez ere, Verlooren ustez, etnizitatearekin nahasten badugu; hiritartasuna definitzen duten eskubideak ez baitituzte berdin erabiltzen emakumeek eta gizonak, desorekek bere horretan dirautelako.

Izan ere, nahiz eta eskubide-berdintasuna formalki onartuta dagoen, errealitatean eskubide horiek erabiltzean desorekak daude. *"Hiritartasunari buruzko eztabaida oso lotuta dago gizonen emakumeekiko duten botere- edo nagusitasun-harremanarekin, harreman horrek ez dielako hiritartasuna erabiltzen uzten emakumeei. Botoa, jabetza edo antolatzeaskatasuna dira emakumeek gizonen baino geroago lortu dituzten eskubideetako batzuk, eta, horregatik, gaur egun bigarren mailako hiritartasuna dute: emakume-talde handiak pobrezia-poltsa gogorrenetan daude, indarkeria handiagoa jasaten dute"*²¹.

²¹ SIMON RODRIGUEZ, M^a Elena, *"Democracia vital o ciudadanía de las mujeres"*: www.ciudadanas.org.



GINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



GINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

Adibide batzuek argi erakusten digute gizonen eta emakumeek ez dituztela berdin baliatzen eskubideak: askatasuna eta jabetza izateko, aukeratuak izateko eta aukeratzeko, hezkuntza izateko eskubideak dituzte gizonen eta emakumeen, baita gizarte-eskubideak ere, eremu zibil, politiko eta sozialeko batzuk aipatzearren. Hala ere, emakumeak ezin dira askatasun berarekin ibili hirietan eta herrietan, jabetzaren banaketan oraindik ere desoreka handiak daude gizonen eta emakumeen artean, emakumeen parte-hartze soziopolitiko txikiagoa da, eta gizarte-eskubideak eskuratzeko oraindik ere mugatuta dute; izan ere, gizarte-eskubideak, hein handi batean, lan-merkatuan parte hartuz lortzen dira, eta parte-hartze horretan desoreka handiak daude oraindik gizonen eta emakumeen artean.

Zentzu horretan, eta aurreko egiturekin gertatzen den moduan, genero-eraginaren ebaluazioa egitean, pentsatu beharko da antolaketa soziopolitikoak zer eragin duen emakumeen eta gizonen artean aurkitutako desberdintasunetan eta antolaketa horrek zein neurritan azaltzen dituen desberdintasunak. Horrez gain, ikusi beharko da ea proposatutako neurriek balio duten egoera hori aldatzeko eta, hala bada, zein neurritan aldatzen duten antolaketa soziopolitiko hiritartasun-eskubideak berdin baliatu ahal izateko.

b) Desoreka sortzen duten oinarrizko mekanismoak

Beste alde batetik, zenbait egilek dio badirela generoen arteko desoreka sortzen duten mekanismoak, nahiz eta desoreka hori arintzeko ere balio dezaketen.

Hori lotuta dago baliabideak –materialak zein materiagabeak– banatzeko eta eskuratzeko erarekin, eta genero-arau formal eta informalekin.

Baliabideak banatzeko eta eskuratzeko erari dagokionez, agerikoa da “baliabideak edukitzea eta eskuratu ahal izatea oinarrizkoa dela pertsona bakoitzaren posiziorako. Baliabide nahikoa ez izateak posizio ahulean jartzen ditu pertsonak, eta zaildu egiten du boterean parte hartzea eta erabakiak hartu ahal izatea. Emakumeek eta desabantailan dauden beste talde batzuek askotan zailago izaten dute baliabide materialak eta materiagabeak eskuratzeko” (ROGGE BAND, 2003).

Egiten ditugun proiektuetan aztertu egin behar da zer mekanismo proposatu diren baliabide zehatzak banatzeko eta eskuratu ahal izateko; ea emakumeek zein gizonen berdin eskuratu ditzaketen, bi taldeetako aniztasuna kontuan



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

hartuz; eta ea proposatutako neurriek balio duten banaketa-mekanismo horiek aldatzeko, eta, horrela, emakumeengana eta gizonengana berdintzeko (edo desabantailan dagoen kolektiboarengana errazago iristeko) eta berdintasun handiagoa sortzen laguntzeko.

Genero-arauak izateari eta aplikatzeari dagokionez, arau formalak nahiz informalak, honako hau esan daiteke:

"Genero-arauek definitzen dute zer hartzen dugun maskulinitasunaren eta feminitatearen oinarritzko arau eta baloretzat: nola definitzen dugun maskulinitasuna edo feminitatea. Eguneroko harremanetan, pertsonak arau batzuen arabera jokatzeko dute (batzuetan informalak edo inkontzienteak ere izan daitezke), eta arau horiek besteen jokaera baloratzeko ere erabiltzen dira. Jokaera desagokia edo arraroa askotan zigortu egiten da zeharka edo adierazpen esplizituaren bidez. Genero-arauak hezkuntzaren eta esperientziaren bidez barneratzen dira. Genero-arau gehienak informalak badira ere, genero-harremanak errepikatu edo aldatu ditzaketen arau formalak ere egon daitezke. Hori gertatzen da erregulazioek edo legeek gizonen eta emakumeen artean desberdintasunak egiten badituzte; adibidez, gizonak familia-burutzat hartzen direnean" (ROGGE BAND, 2003).

Jarduera-esparru guztietan badira gizonak eta emakumeak nolakoak diren eta nolakoak izan behar duten ezartzen duten arau formal eta informalak. Arau horien ondorioz, sexuaren arabera rola mantendu egiten dira, rol horiek errepikatu eta transmititu egiten dira, eta mantendu egiten dira baita familia-harreman patriarkalak eta estereotipo sexistak ere. Genero-eraginaren ebaluazioa egitean arau eta ikusmolde horiek azaldu beharko dira eta ikusi zein neurritan eragiten duten desorekei eustea. Horrez gain, neurriak proposatzean kontuan izan behar da arau horiek haustea dela beren helburua.

Azkenik, Verlook gehitzen du -eta Marcela Lagarderekin²² bat dator-, emakumeen aurkako indarkeria legitimatzea desoreka mantentzen eta errepikarazten duen beste mekanismo bat dela. Zentzu horretan, aztertu behar da ea proiektuek emakumeen aurkako indarkeria legitimatzen duten

²² "Genero-indarkeria mekanismo politikoa da, eta gizonekiko harremanetan eta munduan emakumeak desabantailan eta berdintasunik gabeko egoerari eustea da bere helburua; emakumei ondasun, baliabide eta aukerak eskuratzea galarazten die; balioa kentzen die, iraindu eta beldurtu egiten ditu; eta nagusitasun patriarkalari eusten laguntzen du. Emakumeen aurkako indarkeriak eta gizonen arteko indarkeriak gizonezkoen generoak emakumeen gainean duen nagusitasuna iraunarazten du eta aparteko botereak ematen dizkie gizartearen (...) genero-indarkeria prebenitu eta saihestu daiteke emakumeen bizitza eta askatasuna baloratzen duen paradigmaten bidez". "Por la vida y las libertades de las mujeres. Fin al feminicidio", Marcela Lagarde y de los Ríos-ek 2003ko azaroaren 25ean Mexikoko Diputatuen Ganberan PRD alderdiko diputatu federal gisa eginiko berbaldia.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

edo legitimatzen laguntzen duten, eta nola lagun dezaketen indarkeria hori deslegitimatzen.

C) Eraginak positiboak edo negatiboak izango diren erabakitze irizpideak

Egileen arabera, eraginak positiboak edo negatiboak izango diren erabakitze irizpideak honako hauek dira: ea emakumeen eta gizonen **autonomia** –emakumeek eta gizonen beren bizitzari buruzko erabakiak hartzeko aukera– eta **berdintasuna** sustatzen duten. “*Politikek genero-berdintasuna sustatu beharko lukete (eskubide berdina eta tratamendu berdina)*” (ROGGE BAND, 2003). Berdintasunarekin adierazi nahi du zuzenbidezko eta izatezko berdintasuna; hau da, zuzeneko edo zeharkako bereizkeriarik edo horren zuzeneko eta zeharkako ondorioz ez egotea.

4.3.- GENERO-ERAGINAREN EBALUAZIORAKO TRESNA EAE-N

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen IV. Kapituluaren, administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriari buruzkoan, 18. artikulutik 22. artikulura bitartean ezartzen da beharrezkoa dela genero-eraginaren ebaluazioak egitea, eta, ebaluazio horren arabera, desorekak gutxitzeko edo ezabatzeak eta berdintasuna sustatzeko neurriak sartzea.

Laburbilduz, ondorengo hau ezartzen du:

- Arauak garatu eta aplikatzerakoan, baita planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, EAEko herri-aginteei modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua.
- Administrazio-arau edo -egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organismoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonen kolektibo gisa bizi duten egoera izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduerak ondoren positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko desorekak ezabatzeak eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

- Eraginaren ebaluazioa kontuan hartuta, administrazio-arau edo -egintzaren proiektuan neurriak sartuko dira, emakumeek eta gizonek kolektibo modura hartuta bizi duten egoeran neurriok izan dezaketen eragin negatiboa ahalik eta gehien neutralizatzeko, antzemandako desorekak gutxitu edo ezabatzeke eta sexu berdintasuna sustatzeko (eta bete beharreko neurri batzuk ezartzen ditu).
- Araua edo administrazio-xedapena sustatzen duen administrazioko organoak, ezberdintasunak ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburua lortzearen, adierazleak ezarri behar ditu, proposatutako neurriak zenbateraino betetzen diren eta zein eraginkortasun duten ebaluatu ahal izateko.
- Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeak Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan prestatzen diren arau-proiektuei buruzko txostena eman behar du, aipatutako artikuluetan xedatzen dena egoki aplikatzen dela egiaztatzeke, eta, hala badagokio, artikuluen edukiarekin lotuta dauden hobetzeko proposamenak egiteko.
- Arau- edo xedapen-proiektuarekin batera, memoria aurkeztuko da aipatutako artikuluek diotenari jarriki egindako izapideak zehatz azaltzeke eta horren emaitzak biltzeko.
- Dagokion administrazio-araua edo -egintza onetsi edo izenpetzean, aipatutako izapideak egin direla adierazi behar da, labur-labur bada ere.

Legian xedatutakoa egoki bete ahal izateko, ikusi zen beharrezkoa zela tresna bat garatzea genero-eraginaren aurretiko ebaluazioa egiteko; neurri batean, autodiagnostikoa egiteko balioko lukeen tresna. Tresna egiteko aurrez egindako lanak hartu dira kontuan; bereziki, *Genero-eragina ebaluatzeke gida*, Europako Batzordearena. Hasierako planteamendu teorikoak bat egiten du aipatutako egileenarekin; izan ere, biek adierazten dute desorekak egotearen arrazoi nagusia lana sexuaren arabera banatzea dela; banaketa hori gure kultura-testuinguruko antolaketa soziala eta politikoa ezartzen duten instituzioen bidez transmititzen eta indartzen da. Hori dela eta, berdintasuna lortzeko aldaketa sozial handiak egin behar dira, eta, horretarako, beharrezkoa da bizitzako esparru guztietan jardutea gizarte-eragile guztiek, gizon zein emakumeek.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

Azterketarako tresna egiteko lan-prozesu bat jarraitu da, eta Eusko Jaurlaritzako zenbait sailtako teknikariek hartu dute parte, gizon zein emakumeek. Prozesu hori 2004ko urtarrilean hasi zen genero-eraginaren ebaluazioari buruzko sentsibilizazio-bilerekin; bilera horiek berdintasun-planak sustatzeko sailtan ezarritako talde edo batzordeei zuzenduta zeuden.

Bilera horietan sailen arteko batzordea osatu zuten; hauek dira batzordearen helburuak: sailen errealitateari egokitutako tresna diseinatzea genero-eragina ebaluatzeko eta diseinatzen ari diren heinean baliozkotzea arau zehatz bati aplikatuz. Lan hori Emakunderen barruko talde batean eta udaletako teknikariek osatutako talde batean (lanaren lehen faseetan) probatu ondoren, dokumentu honetan bildu ditugu azterketarako tresna eta tresnaren aplikazio-adibidea.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

TERMINOEN GLOSARIOA

Glosario honen helburua da aurreko atalean bildutakoa ulertzen laguntzea; horretarako, genero-eraginaren ebaluazioa egiteko beharrezkoak diren termino batzuen definizioak emango ditugu. Kasu batzuetan termino bakarrari definizio bat baino gehiago eman zaio, eta bakoitza nondik hartu den adierazi da, terminoa hobeto ulertzen lagun dezakeela uste dugulako.

AHALDUNTZEA

ANDROZENTRISMOA

ANISTASUNA

AUKERA BERDINTASUNA

AUTONOMIA

BALDINTZAK

BALIABIDEAK

BEREIZKERIA ANISKOITZA

EKINTZA POSITIBOA

GENEROA

GENERO KONTUAN HARTZEN DUEN AURREKONTUA

GENEROAREN ARABERAKO AZTERKETA

GENEROAREN BEHAR PRAKTIKOA

GENEROAREN IKUSPEGIA SISTEMATIKOKI SARTZEA

GENEROAREN INTERES ESTARTEGIKOAK

GENERO EKITATEA

GENERO "MAINSTREAMING-A"

HIRITARTASUNA

PATRIARKATUA

POSIZIOA

ROLA

SEXISMOA

SEXUA

TRATU-BERDINTASUNA

UGALTZE-EKONOMIA



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

AHALDUNTZEA: **1.** *Ahalduntzea* terminoa ingelesezko *empowerment* kontzeptuaren itzulpen literala da, eta pertsonak edo taldeek "ahalmen gehiago izatea" esan nahi du, hau da: posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzea. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren testuinguruan, emakumeek beren buruen eta taldearen kontzientzia hartzearen prozesuarekin dago lotuta; kontzientzia hartzeak aukera ematen die erabakiak hartzeko prozesuetan parte-hartze handiagoa izateko, agintera errazago sartzeko eta eragin handiagoa izateko. (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana) **2.** Gizonak eta emakumeak beren bizitzaren kontrola izateko egiten duten prozesua adierazten du: beren agendak ezartzen dituzte eta gaitasunak lortzen dituzte (edo beren gaitasunengatik eta ezagutzagatik baloratzen dituzte), autoestimua hobetzeko, arazoak konpontzeko eta autogestioa garatzeko. Prozesua eta emaitza da. (INSTRAWtik hartua. IDRC 1998n dago oinarrituta) **3.** Emakumeek beren bizitzetan aukeraketa estrategikoak egiteko gaitasun gehiago izatea gaitasun hori mugatuta egon ohi zen testuinguruetan; hori ere esan nahi du. (INSTRAWtik hartua. Kabeer, N. "Reflections on the Measurement of Women's Empowerment"en dago oinarrituta) **4.** Genero-ikuspegiaren kontzeptu nagusia. Emakumeen posizio sozial, ekonomiko eta politikoa indartzea hartzen du barne. Bere helburua sexuen arteko botere-harremanak gutxitu edo ezabatzea da. Garrantzitsua da botere terminoa "zerbaitetarako botere" gisa erabiltzen dela azpimarratzea, -adibidez, gizarte-harreman batzuetan edo guztietan eragina, boterea eta buruzagitza izateko bakoitzaren gaitasun eta trebetasunak aintzat hartzea eta horren arabera aritzea-, eta ez beste pertsonengan izan dezakegun boterearen arabera. ([Aurrekontu Publikoak Genero Klabea](#), Emakunde)

ANDROZENTRISMOA: Hipotesi honek gizonezkoei dagozkien berezutasunak eta ezaugarriak unibertsoaren ardatz, errealitatea aztertzeko parametro eta giza espeziearen esperientzia unibertsal gisa hartzen ditu. Gizateria gizonekin nahasten du. Sexismo mota jakin bat da, eta agerian jartzen da batez ere emakumeak ezkutatzaren dituelako eta definitzen ez dituelako. ([Aurrekontu Publikoak Genero Klabea](#), Emakunde)

ANIZTASUNA: Pertsonen arteko desberdintasunak adierazten ditu, bai emakumeen eta gizonen artekoak bai emakumeen artekoak eta gizonen artekoak. Honako faktore hauek dira desberdintasunen iturriak: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritziak, gutxiengo nazional baten parte izatea, ondarea, jaioterria, ezintasuna, adina, sexu-joera edo beste edozein baldintza edo inguruabar

TERMINOEN GLOSARIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

pertsonal edo sozial. (Giza Eskubideen Europako Gutuna). Aniztasun horrek potentzialtasuna eta aberastasuna adierazten ditu, baina, kultura-, gizarte- eta denbora-testuinguru jakin batzuetan, aniztasuna adierazten duten faktoreak bereizkeria-faktoreak bihurtzen dira, eta, sexu-bereizkeriari batuta, bereizkeria anizkoitza sortzen dute.

AUKERA-BERDINTASUNA: Emakumeek eta gizonek benetako berdintasun-egoeran erabili ahal izatea eskubideak: politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak, kulturalak, eta arauetan ager daitezkeen gainerako oinarriko eskubideak, baita boterea eta baliabide eta onura ekonomikoak eta sozialak kontrolatu eta eskuratu ahal izatea ere; horixe.

Aukera-berdintasunaz ari garela, zera esan nahi dugu: agintea eta baliabide eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo hasierako baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzez ere ari garela. ([4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako](#))

AUTONOMIA: Autonomiarekin lotutako zenbait alderdi bereiz daitezke: **1. Autonomia emozionala eta fisikoa:** norberak bere buruaren balioa ikustea eta autoestimu-sentimendua da, baita gorputzarekin eta osasunarekin lotutako prozesu eta erabakiak kontrolatu ahal izatea ere. **2. Autonomia ekonomikoa:** baliabide eta ondasun ekonomikoak eskuratu eta kontrolatu ahal izatea da. **3. Autonomia politikoa:** oinarriko eskubide politikoak eskuratu eta benetan erabili ahal izatea da; barne hartzen du parte hartzeko eskubidea erakundeetan, erabakitze esparruetan, alderdi politikoetan, baita prozesu horietan eragiteko gaitasuna ere. **4. Autonomia soziokulturala:** kultura- eta informazio-baliabideak eskuratu eta kontrolatu ahal izatea da. Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze soziopolitikoaren estrategia beharrezkoak dira autonomia hori eta eskubide osoko hiritartasuna lortzeko. (*Emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. planetik egokitua*)

BALDINTZAK: Pertsonak bizi dituzten hurbileko egoera materialak dira (diru-sarrerak, osasuna, etxebizitza, eta abar). Genero-behar praktikoei erantzutera zuzendutako proiektuek emakumeen baldintzak hobetzen dituzte. (Carmen Cruz).

BALIABIDEAK: Baliabideak bitartekoak eta ondasunak dira, eta bertan sartzen dira bitarteko eta ondasun ekonomikoak (familiako diru-sarrerak), produktiboak (lurra, ondasunak, tresnak, lana, kreditua), politikoak (liderra izateko, informatzeko eta antolatzeko gaitasunak) eta denborazkoak: **1.**

TERMINOEN GLOSARIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

Eskuragarritasuna: Emakumeek baliabide bat eskuratu ahal izateak esan nahi du baliabide jakin bat (materiala, finantzarioa, gizatiarra, soziala, politikoa, eta abar) erabili dezaketela eta onura atera diezaioketela. **II 2.**

Kontrola: Emakumeek baliabide bat kontrolatu ahal izateak esan nahi du, eskuratzeaz gain, baliabide horren erabilerari buruzko erabakiak ere har ditzaketela. Adibidez, lur-baliabidea kontrolatu ahal izateak esan nahi du emakumeek eskuratu dezaketela (erabili dezaketela), eta, horrez gain, jabe ere izan daitezkeela (legezko jabeak), eta lurraren erabilerari, salmentari eta errentari buruzko erabakiak har ditzaketela. **II 3. Onurak:** Baliabide bat erabiltzeagatik lortutako ordainsari ekonomikoak, sozialak, politikoak eta psikologikoak dira, eta erabil daitezke behar praktikoak (elikadura, etxebizitza) edo interes estrategikoak (hezkuntza eta gaikuntza, botere politikoa) asetzeko. (*INSTRAW*)

BEREIZKERIA ANIZKOITZA: Desabantaila sozialeko egoera da, eta pertsona batengan edo talde sozial batean bereizkeria eragin dezaketen faktore bat baino gehiago elkartzean gertatzen da. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren testuinguruan, hau adierazten du: emakume batek edo emakume-talde batek, sexu-bereizkeriaz gain, beste bereizkeriaren batzuk jasaten ditu, besteak beste, arrazoi hauek direla medio: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritzia, gutxiengo nazional baten parte izatea, ondarea, jaioterria, ezintasuna, adina, sexu-joera edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial. ([Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen](#) 3. artikuluko printzipio orokorretan oinarritua)

EKINTZA POSITIBOA: **1.** Denboran ondo mugatutako berriarazko neurri zehatzak dira; beren helburua bizitzaren eremu guztietan sexuagatik izaten diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzea edo murriztea da. (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa). **II 2.** Talde jakin bati zuzendutako neurriak dira; neurri horien helburua da bereizkeria ezabatzea eta prebenitzea edo egungo jokabide, portaera eta egiturek sortutako desabantailak konpentsatzea. (Europako Batzordea)

GENEROA: **1.** Gizonak eta emakumeak desberdintzen dituen sinesmen, ezaugarri pertsonal, jarrera, sentimendu, balio, jokaera eta jardueren multzoa da; desberdintze hori gizarte-eraketaren prozesuaren bidez egiten da, eta prozesu horrek hainbat ezaugarri ditu. Alde batetik, zenbait alorretan garatzen den prozesu historikoa da: estatuan, lan-merkatuan, eskoletan, komunikabideetan, legetan, familian eta pertsonen arteko harremanetan.

TERMINOEN GLOSARIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

Beste alde batetik, prozesu horren ondorioz ezaugarri eta jarduera horiek hierarkizatu egiten dira, eta maskulinitzat jotzen direnei balio handiagoa ematen zaie. (*Lourdes Benería*, -1987, 46-; Maquieiran -1998-, Estebanen -2001, 28-jasoa). **II 2.** Gizarteak bi sexuekin era berezitan lotzen dituen rol, harreman, pertsonalitate-ezaugarri, jarrera, jokabide, balio, botere erlatibo eta eraginaren multzoa adierazten du; gizarteak berak eratzen ditu alderdi horiek guztiak. Sexu biologikoa ezaugarri genetiko eta anatomikoen bidez dago zehaztuta; generoa, berriz, geureganatutako eta ikasitako nortasuna da, eta asko aldatzen da kultura batetik bestera eta kultura bakoitzaren barnean. Generoa erlazionala da; izan ere, ez dago emakumeekin edo gizonekin bakarrik lotuta, bien arteko harremanekin baizik. (*INSTRAW*). **II 3.** *Genero* kontzeptuak gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun sozialak (desberdintasun biologikoak kontuan hartu gabe) adierazten ditu; desberdintasun horiek ikasi egiten dira, denborarekin aldatu egiten dira eta oso desberdinak dira kulturen arabera eta kultura bakoitzaren barruan. (*Europako Batzordea*).

GENEROA KONTUAN HARTZEN DUEN AURREKONTUA: Generoa kontuan hartzen duen aurrekontuaren bidez aurrekontuak gizonezkoengan eta emakumezkoengan nolako eragina duen aztertzen da, baina elkarrengandik bereizita. Kontuz, ordea: generoa kontuan hartzen duen aurrekontua ez da gizonezkoak eta emakumezkoak elkarrengandik bereizita jasotzen dituen aurrekontua. Generoa kontuan hartzen duten aurrekontuaren xede nagusia zera da: genero kontuak politika, plan eta programa nazional guztietan zeharka integratzea. (*Aurrekontu Publikoak Genero Klabea*, Emakunde)

GENEROAREN ARABERAKO AZTERKETA: Programek, proiektuek, politikek eta legegintza-piezek gizonengan eta emakumeengan duten eragin berezitua ikusteko modu sistematikoa da. Prozesu honen hasieran, sexuaren arabera banatutako datuak eta barne hartutako biztanleriari dagokion generoarekin lotutako informazioa biltzen dira. Generoaren araberako azterketak barne har ditzake gizonek eta emakumeek, gizarte-eragile gisa, erabiltzen dituzten hainbat era gizartean ezarritako rolak, harremanak eta prozesuak aldatzen parte-hartzeko, banakako eta taldeko interesek motibatuta. (*United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women- INSTRAW*-tik hartua. Oinarrituta dago Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines-en. Ottawa: *International Development Research Centre*, 1998).

TERMINOEN GLOSARIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

GENEROAREN BEHAR PRAKTIKOAK: Emakumeek gizartean definitutako beren rolen arabera identifikatzen dituzte genero-behar praktikoak (GBPa), hurbileko baldintza materialei erantzuteko. GBPa lotu ohi dira bizi-baldintzetan gabeziak izatearekin adibidez, uraren eskuragarritasunean, osasunean edo lanean. Horrelako beharretan zentratzeak ez du zalantzan jartzen lana sexuaren arabera banaketa, ezta emakumeen mendekotasunezko posizioa ere. (*Vainio-Mattila, A.*).

GENEROAREN IKUSPEGIA SISTEMATIKOKI SARTzea – GENERO-MAINSTREAMINGA: Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan aintzat hartzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan, eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jardura zehatzak txertatzea. ([4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako](#))

GENEROAREN INTERES ESTRATEGIKOAK: **1.** Emakumeek mendekotasun sozialaren egoeratik identifikatzen dituzte Generoaren Interes Estrategikoak (GIEak). Interes horiek lana, boterea eta kontrola sexuaren arabera banaketa haustu nahi dute, baita parametro tradizionalen arabera ezarritako rol eta arauak ere. GIEak testuinguru bakoitzaren arabera aldatzen dira, eta, besteak beste, honako gai hauek bildu ditzakete: legezko eskubideak, etxeko indarkeria, soldata-berdintasuna eta emakumeek beren gorputzaren kontrola izatea. (*INSTRAW*). **2.** Gizartea berdintasunaren arabera antolatzeke helburuen multzoa adierazten dute, eta generoen arteko nagusitasun/mendekotasun harremanaren azterketaren bidez eratzen dira. Interes horiek emakumeen eta gizonen testuinguru kultural eta soziopolitikoaren arabera alda daitezkeen arren, feministek diote emakumeek beren mendekotasun orokorrari lotutako alderdiengatik bildu daitezkeela egoera hori aldatzeko bideak aurkitzeko. Hona hemen normalean identifikatzen diren alderdiak: **a)** emakumeen lana gizonen kontrolatzea; **b)** emakumeek baliabide ekonomiko eta sozial baliotsuak eta botere politikoa eskuratzeko aukera mugatuak izatea, generoen arteko baliabideen banaketan desoreka handiak egotearen ondorioz; **c)** gizonen indarkeria eta emakumeen sexualitatearen kontrola. (Clara Murguialday, *Diccionario de Acción Humanitaria*).

Berdintasunaren alde lan egiteak ez du esan nahi behar praktikoak alde batera utzi behar direnik; aitzitik, esan nahi du behar horiek identifikatzerakoan, negoziatzerakoan eta heltzerakoan emakumeen interes estrategikoei ere heldu behar zaiela.

TERMINOEN GLOSARIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

GENERO-EKITATEA: Gizonak eta emakumeak zuzentasunez tratatzea adierazten du, dituzten beharren arabera. Kontzeptu horretatik abiatuta, tratamendu berdinak edo desberdinak sar daitezke, betiere eskubide, onura, betebeharrak eta aukerei dagokienez baliokideak badira. Garapenaren testuinguruan, genero-ekitatearen helburuak emakumeen desabantaila historikoak eta sozialak konpentsatzeko neurriak bildu ohi ditu (*INSTRAW*).

GENERO-MAINSTREAMINGA: (ikus **GENEROAREN IKUSPEGIA SISTEMATIKOKI SARTzea**)

GIZA GARAPENA: Prozesu horren bidez pertsonen aukerak hazi egiten dira. Aukera horietan garrantzitsuenak hauek dira: hezkuntza eta bizi-maila egokia izateko baliabideak eskura izatea, eta bizitza luzea eta osasuntsua. Beste aukeretako batzuk askatasun politikoa, giza eskubideak bermatzea eta bakoitzari begirunea izatea dira. ([Aurrekontu Publikoak Genero Klabea](#), Emakunde)

HIRITARTASUNA: Pertsonak gizaki gisa dituzten eskubideen multzoa da, eta horrek dakartzan betebeharrak barne hartzen ditu. Eskubide zibil, politiko eta sozialekin dago lotuta.

Ikuspegi feministaren arabera, "hiritartasunari buruzko eztabaida oso lotuta dago gizonak emakumeekiko duten botere- edo nagusitasun-harremanarekin, harreman horrek ez dielako hiritartasuna baliatzen uzten emakumeei. Botoa, jabetza edo antolatze askatasuna dira emakumeek gizonak baino geroago lortu dituzten eskubideetako batzuk, eta egun bigarren mailako hiritartasuna dute: emakume-talde handiak pobrezia-poltsa gogorrenetan daude, indarkeria handiagoa jasaten dute". (...) "aurki dezakegu, eskubide unibertsalei eta berdintasun-eskubideei buruzko diskurtsoaren azpitik, sozializazioko giza harremanetan esku hartzen duten hezkuntza sentimentalak, unibertso sinbolikoak eta ezagutza androzentrikoak osatzen dituztela emakumeen eta gizonen adimenak eta kontzientziak; horrek antolaketa soziopolitiko patriarkala mantentzea eragiten du; antolaketa horrek emakumeak kaltetu egiten ditu. Emakumeek eta gizonak kontzeptualizatu egiten dute inplizituki ikuspegi hori, mendekotasun/nagusitasun ikuspegia, eta, arrazoi nabarmenik gabe, mendekotasun/nagusitasun sozial hori naturak programatu izan balu bezala jarduten dute" (Elena Simón).

PATRIARKATUA: Esanahi zorrotzaren arabera, patriarkatua historikoki Grezia eta Erromako legedietatik sortutako sistema da; sistema horretan, etxe bakoitzeko familia-buruak botere legal eta ekonomiko osoa zuen

TERMINOEN GLOSARIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

familiako beste kideen gainean, emakume zein gizonen gainean. (...) Familia-buruak senideengan duen nagusitasun patriarkala antzinate klasikoa baino lehenagokoa da; Kristo aurreko hirugarren milurtekoan hasi zen eta Biblia hebrearra idatzi zen garairako oso finkatuta zegoen jada.

Zentzurik zabalenean hartuz gero, gizonen familiako emakume eta haurrengan duten nagusitasunaren adierazpena eta instituzionalizazioa da, eta nagusitasun maskulino hori gizarteko emakume guztiengana zabaltzea. Horrek esan nahi du gizarteko instituzio garrantzitsu guztien boterea gizonen dutela eta emakumeei ez zaiela botere hori izaten uzten. Ez du esan nahi emakumeek ez dutenik inolako botererik edo eskubide, edo eragin eta baliabide guztiak kendu zaizkienik. Emakumeen historian dagoen erronka handienetako bat da sakon arakatzea historian zehar patriarkatuak izan dituen erak, egituretan eta eginkizunetan izan dituen bira eta aldaketak, eta presio eta eskakizun femeninoengatik egin dituen egokitzapenak.

Patriarkatuak gizonen nagusitasunaren sistema instituzionalizatua azaltzen badu, paternalismoak, berriz, harreman patriarkalen azpitalde bat.

Paternalismoak, edo, zehazkiago, nagusitasun paternalistak, talde nagusiaren eta mendeko taldearen arteko harremana azaltzen du. Paternalismoaren ikuspegitik, talde nagusia mendeko taldea baino maila altuagoan dago, baina nagusitasuna arindu egiten da bi taldeek elkarrekiko dituzten betebeharrengatik eta lanengatik. Mendekotasun-egoeran daudenek mendekotasunaren ordainetan babesa jasotzen dute, eta, ordaindu gabeko lanaren ordainetan, mantenua.

Jatorriz, patriarkatuaren barnean garatutako familia-harremanetatik dator kontzeptua; familia-harreman horietan, aitzak botere absolutua zuen familiako gainerako kide guztien gainean. Ordainetan, laguntza ekonomikoa eta babesa ematera behartuta zegoen. (...) Familia-harremanei aplikatuz gero, esan behar da erantzukizunak eta betebeharrak babestuen artean ez direla berdin banatzen: semeek aitarekiko duten mendekotasuna aldi baterakoa da, haiek familia-buru bihurtu arte irausten du. Alaben eta emazteen mendekotasuna bizitza osorakoa da. (Gerda Lerner. *La creación del patriarcado*).

Patriarkatua: Literalki "*aiten gobernu*" esan nahi du, baina feminismoak egindako interpretazio kritikoek honela deskribatzen dute: gizonen emakumeen gain duten nagusitasunaren sistema edo antolaketa soziala, historian zehar forma desberdinak hartu izan dituen. Alicia Puleok bi patriarkatu mota bereizten ditu: alde batetik, hertsadura-patriarkatuak, "*emakumei zer baimentzen eta zer debekatzen zaien ohiturazko lege eta arau zigortzaileen bidez, indarkeria baliatuta, erabakitzen dutenak*"; beste alde batetik, baimen-patriarkatuak -legearen aurrean berdintasun formala dagoenean-, honela definituak: "*gaur egungo mendebaldeko gizartearen barruan, sexuaren arabera rola bultzatzen dituztenak, neurri handi batean,*

TERMINOEN GLOSARIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

komunikabideek zabaldutako irudi erakargarrien eta mito boteretsuen bidez". (Diccionario de Términos de Igualdad. CAVE/Wg). (W.G. Consultoras para el desarrollo S L-tik hartua).

POSIZIOA: Pertsona bakoitzak besteekiko zer botere- edo hierarkia-leku duen adierazten du. Nagusitasun/mendekotasun ikuspegi patriarkalean bi leku bakarrik daude: gora (nagusitasuna) eta behera (mendekotasuna). *(Toki-aurrekontuak generoaren ikuspegitik. Emakunde eta Basauri, Bilbao, Donostia-San Sebastian, Ermua eta Ondarroako Udalak, eta Berdintasunaren aldeko zeharkaldiak).*

ROLA: Aukera/eskakizun sozial eta subjektiboen ondorioz sortutako funtzio, lan, erantzukizun eta pribilegioen multzoa da: hau da, pertsona batek rol bat hartzen duenean, bere inguruko jendeak betetzeko eskatzen dio, eta, ez badu betetzen, zigortu egiten du. Normalean pertsonak bere egiten du rola, eta, batzuetan, bere psikologia, afektibitatea eta autoestimua rol horren arabera eratzen ditu. *(INSTRAW).*

SEXISMOA: Patriarkatuan erabilitako metodoetako bakoitza eta batera osatzen duten multzoa da; metodo horien ondorioz, pertsonen sexuaren arabera pribilegioak ematen zaizkie edo bereizi egiten dira, eta ez zaie uzten daukaten giza gaitasun guztia garatzen. *(Toki-aurrekontuak generoaren ikuspegitik. Emakunde, Basauri, Bilbao, Donostia-San Sebastian, Ermua eta Ondarroako Udalak, eta Berdintasunaren aldeko zeharkaldiak)*

SEXUA: Gizakia gizon edo emakume bezala definitzen duten ezaugarri biologikoak dira. Ezaugarri biologikoen multzoak ez dira elkarren baztertzailerak; izan ere, badira biak dituzten pertsonak, baina normalean ezaugarri horiek gizakiak bi taldetan banatzen dituzte: gizonak eta emakumeak. *(OME).*

TRATU-BERDINTASUNA: Pertsonen sexuaren arabera bereizkeriarik ez egotea, ez zuzeneko eta ez zeharkakoa; horretan datza: **1. Zuzeneko bereizkeria** dago baldin eta pertsona bat sexua edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta -haurdun egonda edo ama izanda, esaterako- beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen bada. Delitu gisa izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, laneko sexu-jazarpena sexuagatiko zuzeneko bereizkeriatzat jotzen da. **II 2. Zeharkako bereizkeria** dago neurri, irizpide edo jardute batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta

TERMINOEN GLOSARIOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

neurri, irizpide edo jardute hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean ([4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa](#)).

UGALTZE-EKONOMIA: Ordaindu gabeko jarduerak, hau da, finantzarioak ez direnak. Batez ere emakumezkoek egiten dituzte, etxeetan eta komunitatean. ([Aurrekontu Publikoak Genero Klabea](#), Emakunde)



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

BIBLIOGRAFIA

(Material honen
Oinarritzko Informazioa eta Terminoen Glosarioa atalak
egiteko erabilitakoa)

EUROPAKO BATZORDEA, *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Luxenburgo, Europako Erkidegoetako Argitalpen Ofizialen Bulegoa, 1998.

EUROPAKO KONTSEILUA, *Mainstreaming de género, Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*, Madril, Emakumearen Institutua, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa, Dokumentu-seriea, 28. zenbakia, 1999.

CRUZ, C. DE LA, *Genero ikuspegia garapen proiektu eta programetan barneratzeko gida metodologikoa*. Vitoria-Gasteiz, Emakunde eta Kanpo Harremanetarako Idazkaritza Nagusia, 1998.

EMAKUNDE, *"Aurrekontu Publikoak Genero Klabeak" dossier informatiboa* www.emakunde.es web-orrian.

EMAKUNDE ETA BASAURI, BILBO, DONOSTIA, ERMUA ETA ONDARROAKO UDALAK, *Generoaren ikuspegitik toki aurrekontuak*. (Toki-lantalde teknikoak), argitaratu gabe, 2005.

ESTEBAN, M.L., *El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista*. Salud colectiva. Buenos Aires, 2(1), urtarrila-apirila, 2006.

ESTEBAN, M.L., *El género como categoría analítica. Revisiones y aplicaciones a la salud*. Miqueo eta beste batzuk-en, *Perspectivas de género en salud. Fundamentos científicos y socioprofesionales de diferencias sexuales no previstas*, Madril, Minerva ed., 2001, 25-51 orrialdeak.

MURILLO, S., *El mito de la vida privada*. Madril, Siglo XXI, 1996.

ROGGE BAND, C., 2003ko urriaren 8an eta 9an Sevillan izandako "Jornadas sobre Unidad de igualdad y género" hitzaldiak, Emakumearen Andaluziako Institutuak antolatutak.

SIMÓN, E., *Democracia vital: mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Madril, Narcea Ediciones, 1999.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIATZEKO BERTSIOA

SIMÓN, E., "Democracia vital o ciudadanía de las mujeres":
www.ciudadanas.org.

VAINIO-MATTILA, A., *Navigating gender: a framework and a tool for participatory development*. Helsinki: Finland Ministry for Foreign Affairs, 1999.

VERLOO, M., 2003ko azaroaren 10ean eta 11n Vitoria-Gasteizen izandako "Herramientas y estrategias para el *mainstreaming* de género" hitzaldiak, Emakundek antolatuta.

W.G. CONSULTORAS PARA EL DESARROLLO S.L., *Participación y liderazgo de las mujeres*, Emakumearen Aragoiko Institutuak, Emakumearen Kanarietako Institutuak eta Emakumearen Gaztela Mantxako Zuzendaritza Nagusiak argitaratua, Programa Mujeres Lider@s Rurales programaren esparruaren barruan, Madril, 2001.



[OINARRIZKO
INFORMAZIOA](#)



[TERMINOEN
GLOSARIOA](#)



[BIBLIOGRAFIA](#)



[OINARRIZKO
ESPARRU JURIDIKO](#)



[ERREFERENTZIA
DOKUMENTUAK](#)



[DATU ITURRIAK
WEB-EREMUAN](#)



[ADIBIDE
PRAKTIKOA](#)



[IMPRIMATZEKO
BERTSIOA](#)

OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKOA

1.- [NAZIOARTEA](#)

1.1.- [NAZIO BATUAK](#)

2.- [EUROPA](#)

2.1.- [EUROPAKO KONTSEILUA](#)

2.2.- [EUROPAR BATASUNA](#)

3.- [ESTATUA](#)

4.- [EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA](#)



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

1.- NAZIOARTEA

1.1.- Nazio Batuak

- [Nazio Batuen Gutuna, 1945](#) (1., 8., 13., 55. eta 76. artikulua).
- [Giza Eskubideen Deklarazio Unibertsala, 1948](#) (2., 7. eta 23. artikulua).
- [Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituna, 1966](#) (2., 4. eta 26. artikulua).
- [Eskubide Ekonomiko, Sozial eta Kulturalen Nazioarteko Ituna, 1966](#) (2., 3. eta 7. artikulua).
- [Emakumearen Eskubide Politikoen Hitzarmena, 1952](#).
- [Emakumearen aurkako Bereizkeria-era guztiak Ezabatzeko Konbentzioa, 1979](#).
- [Emakumearen aurkako Bereizkeria-era guztiak Ezabatzeko Konbentzioaren Protokolo Fakultatiboa, 1999](#).
- [Emakumearen Bereizkeria Ezabatzeari buruzko Adierazpena, 1967](#).
- [Emakumearen aurkako Indarkeria Ezabatzeari buruzko Adierazpena, 1993](#).
- [Emakumei buruzko IV. Mundu Konferentzia, 1995](#). Beijingo Ekintza Plataforma eta Beijing +5 eta Beijing +10en egindako jarraipenak.
- Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANEren) hitzarmenak: [3. Erakunde](#), [4. Erakunde](#), [45. Erakunde](#), [89. Erakunde](#), [100. Erakunde](#), [103. Erakunde](#), [111. Erakunde](#), [156. Erakunde](#), [168. Erakunde](#) eta [183. Erakunde](#).

2.- EUROPA

2.1.- Europako Kontseilua

- [Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmena, 1950](#) (14. artikulua).
- [Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Protokoloa, 2000](#) (1. artikulua).
- [Europako Gutun Soziala, 1961](#) (4., 8., 10., 16., 17. eta 19. artikulua).
- [Europako Gutun Sozialaren Protokolo Gehigarria, 1988](#).
- [Gizakien Trafikoari buruzko Hitzarmena, 2005](#).
- [Ministroen Batzordearen Gomendioa, 1998ko urriaren 7koa, genero-mainstreamingari buruzkoa](#).
- [Ministroen Batzordearen Gomendioa, 2000ko maiatzaren 19koa, gizakiak sexu-esplotaziorako trafikatzearen aurkako jarduerari buruzkoa](#).
- [Ministroen Batzordearen Gomendioa, 2002ko apirilaren 30ekoa, emakumeak indarkeriatik babesteari buruzkoa](#).
- [Ministroen Batzordearen Gomendioa, 2003ko maiatzaren 12koa, politikan eta erabaki publikoak hartzeko lanetan emakumeen eta gizonen parte-hartzea orekatua izateari buruzkoa](#).



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

2.2.- Europar Batasuna

-[Europako Erkidegoa eratzeko Ituna, 1957](#) (finkatutako bertsioaren 2., 3., 13., 137. eta 141. artikulua).

-[Europako Konstituzioa](#) (I-2., I-3., II-80., II-81., II-83., II-93., III-93., III-116., III-210., III-214., III-267., III-271. eta 116. artikulua).

-[Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna, 2000](#) (20., 21., 23. eta 33. artikulua).

-[Kontseiluaren Araudia, 1999ko ekainaren 21koa, Egitura Funtsei buruzko xedapen orokorrak ezartzen dituena](#) (1., 2., 8., 12., 20., 29., 41., 36. eta 46. artikulua).

-[Kontseiluaren 92/85/EE Zuzentaraua](#), haurdun dagoen, erditu berria den nahiz bularra ematen duen emakumearen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurrien aplikazioari buruzkoa.

-[Kontseiluaren 96/34/EE Zuzentaraua](#), UNICE, CEEP eta EGLek amatasun- eta aitasun-baimenaren gainean egindako akordio-markoari buruzkoa.

-[Kontseiluaren 2004/113/EE Zuzentaraua](#), ondasunak eta zerbitzuak eskuratzerako eta banatzerako garaian gizonengan eta emakumeengan tratu-berdintasuna aplikatzeari buruzkoa.

-[Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua](#), lan- eta okupazio-gaietan gizon eta emakumeengan aukera-berdintasuna eta tratu-berdintasuna aplikatzeari buruzkoa (indargabetu egiten ditu 75/117/EE, 76/207/EE, 86/378/EE eta 97/80/EE Zuzentarauak).

-[Kontseiluaren Gomendioa, 1984ko abenduaren 13koa](#), emakumearen aldeko ekintza positiboak sustatzeari buruzkoa.

-[Batzordearen Gomendioa, 1991ko azaroaren 27koa](#), lanean emakumeen eta gizonen duintasuna babesteari buruzkoa.

-[Kontseiluaren Gomendioa, 1992ko martxoaren 31koa](#), seme-alaben zaintzari buruzkoa.

-[Kontseiluaren Gomendioa, 1996ko abenduaren 2koa](#), erabakiak hartzeko prozesuetan emakumeen eta gizonen parte-hartzea orekatua izateari buruzkoa.

-[Batzordearen Erabakia, 2000ko ekainaren 19koa](#), Batzordeak sortutako batzorde eta aditu-taldeetan gizonen eta emakumeen artean oreka egoteari buruzkoa.

-[Kontseiluaren Erabakia, 2000ko abenduaren 20koa](#), emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaineko Erkidegoko estrategiari buruzko ekintza komunitarioko programa ezartzen duena.

-[Kontseiluaren Esparru-erabakia, 2002ko uztailaren 19koa](#), gizakien salerosketaren aurkako borrokari buruzkoa.

-[Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren Erabakia, 2004ko apirilaren 21koa](#), haurren, gazteen eta emakumeen aurkako indarkeria saihesteko eta



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

eragozteko eta biktimak eta arrisku-taldeak babesteko Erkidegoko ekintza-programa (2004-2008) onartzen duena.

-[Batzardeak Kontseiluari, Europako Parlamentuari, Ekonomia eta Gizarte Lantaldeari eta Eskualdeetako Lantaldeari egindako Jakinarazpena, 2002ko abenduaren 12koa](#), 2000-2006 tarterako Egitura Funtsen programazio-dokumentuetan gizonen eta emakumeen berdintasuna txertatzeari buruzkoa.

-[Batzardeak Kontseiluari, Europako Parlamentuari, Ekonomia eta Gizarte Lantaldeari eta Eskualdeetako Lantaldeari egindako Jakinarazpena, 2006ko martxoaren 1ekoa](#), Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lan-planari (2006-2010) buruzkoa.

3.- ESTATUA

-[1978ko Espainiako Konstituzioa](#) (9., 14., 32. eta 35. artikulua).

-16/1983 Legea, urriaren 24koa, Emakumearen Institutua erakunde autonomoa sortzeari buruzkoa.

-[8/1985 Lege Organikoa, uztailaren 3koa](#), Hezkuntzarako Eskubidea erregulatzen duena (2., 31., 32., 33., 56. eta 57. artikulua).

-[34/1988 Lege Orokorra, azaroaren 11koa](#), Publizitateari buruzkoa (3. eta 25. artikulua).

-[1/1994 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 20koa](#), Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testua onartzen duena (38., 124., 134. eta 135. artikulua, 180tik 189ra bitartekoak eta 210etik 231ra bitartekoak).

-[2/1995 Legegintzako Errege Dekretua, apirilaren 7koa](#), Lan Prozeduraren Legea onartzen duena (96., 108., 122., 138. eta 138 bis artikulua).

-[1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa](#), Langileen Estatutua testu bategina onartzen duena (4., 17., 37., 40., 45., 46., 48., 52., 53. eta 55. artikulua).

-[31/1995 Legea, azaroaren 8koa](#), laneko arriskuen prebentzioari buruzkoa (26. artikulua).

-[39/1999 Legea, azaroaren 5koa](#), langileen laneko eta familiako eginkizunak bateragarri egiteari buruzkoa.

-[5/2002 Errege Lege-dekretua, maiatzaren 24koa](#), babes-sistema erreformatzeko eta lan-aukerak areagotzeko premiazko neurriak onartzeari buruzkoa.

-[30/2003 Legea, urriaren 13koa](#), Gobernuak egindako xedapen arau-emaeletan genero-eraginaren balorazioa txertatzeko neurriei buruzkoa.

-[56/2003 Legea, urriaren 8koa](#), Lanari buruzkoa (2. eta 26. artikulua).

-[1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa](#), genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurriei buruzkoa.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

-[2/2006 Lege Organikoa, maiatzaren 3koa](#), Hezkuntzari buruzkoa (1., 2., 17., 18., 23., 24., 25., 33., 40., 66., 84., 102., 121., 126., 127., 150. eta 151. artikulua eta 4., 20. eta 25. xedapen gehigarriak)

-[3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa](#), emakumeen eta gizonen berdintasun efektiboari buruzkoa.

-[1996ko urtarrilaren 25eko Agindua](#), Emakumearen Institutuarena, sortzen duena.

-[1998ko irailaren 16ko Agindua](#), emakumezko langileen indize baxuenak dituzten lanbide eta okupazioetan emakumeek lan egonkorra izatea sustatzeari buruzkoa.

-[Gizonen eta Emakumeen Aukera Berdintasunerako IV. Plana](#) (2003-2006).

4.- EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA

-[3/1979 Lege Organikoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutuari buruzkoa](#) (9. eta 10. artikulua).

-[Ekainaren 30eko 7/1981 Legea](#), "JAURLARITZAREN LEGEA"-ri buruzkoa (17. eta 57. artikulua).

-[Epilearen 27ko 1/1987 Legea](#), Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Kondaira-Lurraldeetako Batzar Nagusietarako Hauteskunderi buruzkoa (6 bis artikulua).

-[Otsailaren 5eko 2/1988 Legea](#), Emakunde/ Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa.

-[6/1989 Legea, uztailaren 6koa](#), Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa (27., 31. eta 46. artikulua).

-[5/1990 Legea, ekainaren 15koa](#), Eusko Legebiltzarrerako hauteskunderi buruzkoa (50. artikulua).

-[5/1996 Legea, urriaren 18koa](#), Gizarte Zerbitzuena (3. artikulua).

-[18/1998 Legea, ekainaren 25koa](#), drogamenpekotasunen arloko aurrezaintza, laguntza eta gizarteratzeari buruzkoa (3., 12., 23., 28. eta 33. artikulua).

-[Legegintzako Dekretua, arazoaren 11koa](#), Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duena (50. eta 51. artikulua).

-[424/1994 Dekretua, azaroaren 8koa](#), "Emakumeen eta gizonen Aukera-berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea" izeneko figura sortzen duena.

-[78/1998 Dekretua, 1998ko apirilaren 27koa](#), Begira/Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza eratzearen dena.

-[103/1998 Dekretua, ekainaren 8koa](#), Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku-Batzordea sortzen duena.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

-[119/2006 Dekretua, ekainaren 13koa](#), Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako Defentsa Erakundearen antolakuntza eta funtzionamenduaren Araudia onartzen duena.

-[261/2006 Dekretua, abenduaren 26koa](#), Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailen arteko Batzordea erregulatzen duena.

-[5/2007 Dekretua, urtarrilaren 16koa](#), Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea arautzekoa.

-[Gobernu Kontseiluaren Akordioa, 2006ko irailaren 26koa](#), Emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. plana. VIII. Legealdia onartzen duena

-[Gobernu Kontseiluaren Akordioa, 2007ko otsailaren 13koa](#), genero eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeko jarraibideak onartzekoa eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzekoa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariaren otsailaren 14ko 5/2007 Ebazpenari jarraiki argitaratua.

-Emakumeen eta gizonen berdintasunerako foru-planak eta tokiko planak.

<http://www.alava.net>

<http://www.alava.net/pdf/IIigualdad.pdf>

<http://www.bizkaia.net>

http://www.bizkaia.net/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=405

<http://www.gipuzkoa.net>

<http://www.vitoria-gasteiz.org>

<http://www.bilbao.net>

<http://www.donostia.org>



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK

- Genero-ikuspuntua tokiko eta eskualdeko garapenean integratzeko eskuliburua*. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, 1997.
- Genero ikuspegia garapen proiektu eta programetan barneratzeko gida metodologikoa*. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea eta Eusko Jaurlaritzako Kanpo Ekintzarako Idazkaritza Nagusia, 1998.
- Guía para la evaluación de impacto en función del género*. Europako Batzordea, 1999.
- Berdintasuna sortzen. Jarduera eta programetan generoaren ikuspegia sartzeko gidaliburua*. Paloma Álvarez. Vitoria-Gasteizko Udala eta Arabako Foru Aldundia, 2001.
- Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales*. Emakumearen Institutua, 2002.
- Enplegu eta prestakuntza proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeko gida*. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, 2000.
- Emakumeei eta gizonei buruzko zifrak*. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, 2005.
- Informes de impacto de género. Guía práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003*. Mujeres fundazioa. Emakumearen Institutua, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa, 2005.
- Bizkaiko Foru Aldundiko jardueran genero ikuspuntua txertatzeko gomendioen gida*. Bizkaiko Foru Aldundia, 2006.
- Genero ikuspegia kontuan hartzen duten jarraibideak eta adierazleak lan merkatuari buruzko azterlanerako*. Paloma Álvarez. Bilboko Udala, 2007.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN

- www.emakunde.es (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea)
- www.eustat.es (Eustat-Euskal Estatistika Erakundea)
- www.mtas.es/mujer (Emakumearen Institutua)
- www.ine.es (Estatistikako Institutu Nazionala)
- <http://europa.eu> (Europar Batasuna)
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Eurostat)
- www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm (Europako Parlamentuko Emakumeen Eskubideen eta Aukera Berdintasunaren Batzordea)
- www.coe.int/equality (Europako Kontseilua)
- www.un.org (Nazio Batuak)
- www.un-instraw.org/es/ (Emakumearen Sustapenerako Ikerketa eta Gaikuntzarako Nazio Batuen Nazioarteko Institutua)
- www.unifem.org (Emakumeen Garapenerako Nazio Batuen Fondoa)
- www.who.int/gender/en/ (Osasunaren Mundu Erakundea)
- www.ilo.org/dyn/gender/gender.home (Lanaren Nazioarteko Erakundea)
- www.womenlobby.org/ (Europako Emakumeen Lobbya)
- www.generoyambiente.org (Naturarako Mundu Batasuna. Generoa eta Ingurumena)
- www.a-i.es/temas/mujeres/ (Amnistia Internazionale)
- www.wedo.org (Women's Environment and Development Organization)
- www.celem.org (Europako Emakumeen Lobbyaren Espainiako Koordinakundea)
- www.mujeresjuristasthemis.org (Emakume Juristen Elkarte, Themis)
- www.mujeresdirectivas.es (Emakume Zuzendari, Exekutibo, Profesional eta Enpresaburuen Espainiako Federazioa)
- www.lamujerconstruye.org (La Mujer Construye emakume eraikitzaileen elkarte)
- www.generourban.org (Genero-ikuspegia hirigintzan, hiri plangintzan eta tokiko garapenean)
- www.unizar.es/mutem (Emakumezko zientzialari eta teknikarien elkarte)
- www.ciudadanas.org (Hiritartasun osoaren aldeko emakumeen elkarte)



**OINARRIZKO
INFORMAZIOA**



**TERMINOEN
GLOSARIOA**



BIBLIOGRAFIA



**OINARRIZKO
ESPARRU JURIDIKO**



**ERREFERENTZIA
DOKUMENTUAK**



**DATU ITURRIAK
WEB-EREMUAN**



**ADIBIDE
PRAKTIKOA**



**IMPRIMATZEKO
BERTSIOA**

ADIBIDE PRAKTIKOA

OHIKO PROZEDURA²³

1.- GALDERA-SORTA

Proiektu arau-emailaren deskribapena eta emakumeen eta gizonen egoeraren azterketa

1.- Zer motatako proiektu arauemailea den adierazi.

Araudia.

2.- Proiektuaren izena adierazi.

DEKRETUA, 200Xko Xren Xkoa, teknologia-enpresa berritzaileak sustatzeko laguntzen deialdia arautzen duena.

3.-Zer administrazio-organok igortzen duen adierazi.

Ekonomia-sustapenaren eskumena duen sailak.

4.- Proiektuaren helburua adierazi.

Teknologia-enpresa berritzaileak sortzeko eta finkatzeko laguntzak ezartzea. Laguntzen helburua da enpresak irekitzea eta enplegu-sorkuntzan inbertitzea. Informazioaren eta komunikabideen gizartearen alorrean eragina duten industria-sektoreko edota enpresei zuzendutako zerbitzuen sektoreko teknologia-enpresa berritzaileak dira onuradunak.

5.-Adierazi, hala badagokio, proiektu honekin lotutako beste arau eta planak, besteak beste.

Laguntza horien helburua da dagokion sailaren plan estrategikoan ezarritakoa betetzea.

²³ Adibide hau asmatutakoa da.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

6*.- Adierazi kuantitatiboki eta kualitatiboki zein den gizonen eta emakumeen egungo egoera proiektuak eragindako esparruan, aniztasuna kontuan hartuz, eta, hala badagokio, bereizkeria anizkoitzeko egoerak ere bai.

6.1.- Adierazi zer desberdintasun dauden emakumeen eta gizonen artean gai hauek direla eta: baliabideak eskuratu eta kontrolatzeko gaitasuna, erabakiak hartzerakoan duten presentzia eta parte-hartzea, arau sozialen eta balioaren aplikazioa eta eskubideak erabiltzeko aukera.

a) Baliabideak: Esparruan oinarritzekoak diren baliabideen banaketa adierazten du. Proiektu arau-emaile honek enpleguari eragiten dionez, enpleguarekin, eta, oro har, lanarekin lotutako oinarritzeko alderdietara zuzenduko dugu azterketa; lanaren barruan sartuko ditugu bai lan produktiboa bai ugalketa-lana bai bizitza mantentzearekin lotutako lana.

i) Enplegua eta ikasketa profesionala. Emakumeen langabezia-tasa %10,1ekoa da eta gizonena, berriz, %6,5ekoa (Eustat, 2004ko II. hiruhilekoa). Gazteen langabezia-tasa (15 urtetik 24 urtera bitarteko biztanleria aktiboaren %) %24,9koa da nesken kasuan eta %15,4koa mutilen kasuan (Egailan, 2002). Emakumezko langileen %84,13k zerbitzu-sektorean egiten du lan, eta industria-sektorean lan egiten dutenen ehunekoa ez da %14ra iristen. Lanean ari diren emakumeen %1,5 bakarrik da enplegatzaile. Emakumeen %60,7k bakarrik dauka kontratu finkoa edo mugagabea, eta Euskadiko emakumeen %8,5ek kontratu gabe edo ezkutuko ekonomian egiten du lan (gizonen %0,82 bakarrik dago egoera horretan). Emakume gutxi ari denez industria-sektorean lanean –enplegatzaile nahiz enplegatu moduan–, arauak emakumeengan eragin gutxi izango duela aurreikusi daiteke. Emakume enpresa-sortzaileei buruzko GEM txostenaren (2004) arabera, horietatik gehienak 25 urtetik 44 urtera bitartekoak dira (emakumeek haurrak izateko garaia, hain zuzen ere); adin-tarte horretan emakume gehiagok sortzen dituzte enpresak behar ekonomikoen ondorioz eta lanpostu gutxiago sortzea aurreikusten dute; izan ere, lehentasun handiagoa ematen diote enpresaren egonkortasunari eta bizitza pertsonala, familiarra eta profesionala

* 6tik 14ra bitarteko galderetan zehaztu egin beharko da nola hartu diren kontuan bereizkeria anizkoitzeko egoerak.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

uztartzeari, hazkunderari eta ahalik eta irabazi gehien lortzeari baino.

- ii) Denbora eta etxeko lanak. Emakumeek adin guztietan ematen dute gizonak baino denbora gehiago etxeko lanak egiten. Helduaroan, zehazki, adin bereko gizonak baino 2 ordu eta 36 minutu gehiago ematen dituzte, eta emakumeen herenak jarduera nagusitzat ditu etxeko lanak. Beste alde batetik, EAEn amatasun-adinaren batez bestekoa 30 urtetik gorakoa da. Egoera horrek mugatu egiten du baldintza berdinetan parte-hartzea, kasu honetan, enpresa- eta lan-bizitzan.
- iii) Dirua edo baliabide ekonomikoak. EAEn 5 emakume heldutik 1ek ez du inolako errentarik, eta ia erdiak (%47,69) urtean 6.010 euro baino gutxiagoko errenta du. Gainera, EAEn emakumeak buru dituzten 31.596 etxe pobrezia-motaren bat izateko arrisku-egoeran daude. Datu horiek eta emakumeek oraindik ere lan produktiboan langile gisa parte-hartze txikia izateak, (30 urtetik 64 urtera bitarteko 10 emakumetik 5 baino zertxobait gutxiago bakarrik dago enplegatuta, eta, gainera, ikusi dugunez, gizonak baino egoera okerragoetan), erakusten dute emakumeen eta gizonen artean ondasunen eta aberastasunen banaketan desorekak daudela; suposatu dezakegu, beraz, emakumeek zailtasun gehiago dituztela kreditu eta abalak eskuratzeko.
- iv) Botere politikoa eta ekonomikoa. Enpresa handien administrazio-kontseiluetan ez dago emakumerik, eta presentzia oso txikia dute enpresaburu-kolektiboaren egituretan. Arauak eragiten duen esparruan botere ekonomikotik kanpo daude nagusiki. Botere politikoari dagokionez, berriz, poliki-poliki handitzen ari da emakumeen presentzia erabaki politikoak hartzeko gaitasuna duen Administrazioan; hala ere, kargu politikoetan eta erabakiak hartzeko karguetan oraindik ere gizonak daude nagusiki.

b. Emakumeen eta gizonen presentzia esparru horretan eta erabakiak hartzean duten parte-hartzea.

- **Presentzia:** Arau honek industria-enpresa teknologiko berritzaileen sorkuntza eta garapena bultzatzeko laguntzak erregulatzen ditu, eta, horretarako, enplegua sortzen duten sorkuntzak eta inbertsioak sustatzen ditu; ondorioz, zuzeneko emakume onuradunak zein izan daitezkeen aztertzeko honako alderdi hauek izan behar dira kontuan:

ADIBIDE PRAKTIKOA

01 02 **03** 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

- **Emakume ekintzaileak edo teknologia-enpresa berritzaileen emakumezko enpresaburuak** (laguntzaren zuzeneko hartzaileak): Euroestaten datuen arabera, Europako emakumezko enpresaburuak %13,5ek bakarrik egiten dituzten jarduerak nagusiki lanak industria- eta zerbitzu-sektoreetan; %54k jarduerak nagusiki lanak ostalaritzan, jatetxeetan, txikizkako salmentan eta banaketan egiten dituzte.

EAEko Teknologia Zentroetako datuen arabera, Oinarri Teknologikoko Enpresak (OTE) sortzeri dagokionez, enpresa-ekimenen deialdietan 2 emakume bakarrik hartu dute parte; gizonak, berriz, 25 izan dira. Gainera, azkenik emakumeek ez dute ekimen bat bera ere sustatu.

- **Sektore eta jarduerak horietan kontratatutako izateko aukera duten IKTB-prestakuntzadun emakumeak** (arau honen babesean sortutako enpleguen onuradun potentzialak): Emakunde bildutako datuen arabera, unibertsitateko prestakuntzari dagokionez, zientzia eta teknologiaren alorrean emakumeak %25 baino gutxiago dira. Lanbide Heziketan oraindik ere sexuen arabera banaketa dago: metal, elektrizitate, elektronika, arte grafiko, automobilgintza eta mantenuaren zikloetan nagusiki mutilek jarduten dute; erizaintza, ile-apainketa, estetika eta administrazioaren adarretan, berriz, neskek nagusiki.

I+Gko lanari dagokionez, berriz, 2000-2002 urte-tarteko Eustaten datuen arabera, I+Gn ari ziren langile guztiak kontuan hartuz, emakumeen ehunekoa ez da %25era iristen. Horrez gain, industriako ikertzaile, teknikari eta laguntzaileetatik %29,7 ziren emakumeak, eta patenteen %7 bakarrik zegoen emakumeen esku (1998ko datuak).

- **Prestakuntza teknologiko edo berritzaile eskatzen ez duten postuetan kontratatutako izateko aukera duten emakume langabetuak** (arau honen babesean sortutako enpleguen onuradun potentzialak): INEren datuen arabera, 2003. urteko IV. hiruhilekoan 39.800 emakume langabetu zeuden; gizonen langabetuak, berriz, 35.500 ziren. Horrek esan nahi du oinarri "kontratarri" potentziala antzekoa zela emakumeen eta gizonen artean. Hala ere, kontuan hartuta emakumeen %84,9 zerbitzu-sektorean ari dela lanean (joera horrek gorakorra izaten jarraitzen du), emakume



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

“kontratagarrien” oinarria asko jaitziko da arau honetan jasotako laguntzekin.

- **Parte-hartzea:** Aztergai dugun arauari eragiten dioten erabakiak hartzeko esparruetan emakumeek eta gizonak duten parte-hartzea adierazten du. Hona hemen arau honen esparruan hartutako erabakiak:
 - Alde batetik, arauaren zuzeneko onuradunek hartutakoak:
 - Laguntza eskatu ala ez.
 - Enplegua sortzearekin lotutakoak: zenbat pertsona kontratatu, zer prestakuntza eskatu... (emakumeak ala gizonak kontratatu ere erabakitzen dute).
 - Erabaki horiek laguntzak jasotzeko aukera duten enpresaburuek har ditzakete. Aurrez aztertu dugun moduan, emakume ekintzaile eta enpresaburu gutxi daude, eta, beraz, erabakiak hartzeko prozesuan oso emakume gutxi hartuko lukete parte.
 - Beste alde batetik, araua egiten dutenek eta esleitzen dutenek hartutako erabakiak (zer enpresa hartu teknologikotzat eta berritzailetzat, zer enpresari eman laguntza). Araua sortzen duen zuzendaritzaren egitura sexuaren arabera aztertu beharko litzateke, baita arauaren alderdiak baloratzeko sortutako batzordeetan sexu bakoitzetik zenbat ordezkari dauden ere: batzorde horietako bat, esaterako, proiektuak baloratzeko batzordea izan daiteke. Imaginatu emakumeen ehunekoa %40 ingurukoa dela eta ehuneko hori mantendu egiten dela proiektuak baloratzeko batzordean.
 - Horrez gain, aztertu egin beharko litzateke ea arauak potentzialki eragindako emakume- eta gizon-taldeek parte hartu duten (ea kontsulta-prozesuak egon diren). Enpresaburuen parte-hartzea aztertu beharko litzateke, eta, enpresaburuen taldearen barruan, emakumezko enpresaburuen parte-hartzea. Imaginatu bilerak egin direla eta proiektua enpresaburuen elkarteei bidali zaiela bere berri izan dezaten, eta, elkarte horien artean, emakumezko enpresaburuen elkarteei.
- c. **Arau sozialak eta balioak:** Sexuaren arabera ezarritako rol tradizionaletan, emakumeen eta gizonen jokabideetan, eta sexu



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

bakoitzak egindakoari eta sexu bakoitzarekin lotutakoari emandako balioan eragiten duten arau eta balioak adierazten ditu.

Azken urteetan aurrerapenak egin diren arren, oraindik ere uste da enpresa-jarduera, eta, bereziki, industria-sektorekoa, gizonei dagokiela emakumeei baino gehiago. Gaur egun emakumeek lan-merkatuan parte hartzea onuragarri dela uste den arren, parte-hartze hori oraindik ere bigarren mailan dago gizonenarekin alderatuz gero; izan ere, parte-hartze horretan eragina dute emakumearekin etxeko lanen ardura nagusia eta pertsonen zaintzaren ardura lotzen duten arau sozialek. Arau horien arabera, emakumeak lanean hasteak eta lanean parte hartzeak ez luke kaltetu behar etxean duten erantzukizun-rola (lanaldi partziala, baimenak eta eszedentziak hartzea, eta abar).

Argi dago zaintzaren rol soziala oraindik ere emakumeekin lotzen dela; horren adibide da pertsonen %80k, emakume nahiz gizonek, uste duela hobe dela emakumeek lanaldi osoa izatea haurrak izan aurretik eta seme-alabak etxetik joan ondoren. Haurrak txikiak direnean eta eskola-adinean daudenean, ordea, jendeak uste du amei ez zaiela komeni lanaldi osoa izatea. Biztanleriaren erdiari iruditzen zaio egungo amatasun-bajak oso laburrak direla.

Suposatu dezakegu laguntza horiek (enpresak sortzeko edo sektore horietan lanpostu berriak sortzeko) jasotzeko aukera duten emakumeetako askok prestakuntza-bide luzea egin dutela, eta dagoeneko ama izatea "posiblea" den inguruko adina dutela (2002an, 30 urtetik 34 urtera bitartekoak ziren ama izandako emakumeen %45, 35 urtetik 39 urtera bitartekoak %25, eta 25 urtetik 29 urtera bitartekoak %20).

Laneko neurriei dagokienez –ordutegi-malgutasuna, ordaindutako baimen luzeagoak, eszedentziak, eta abar– adierazi behar da 2002an emandako laguntzetatik %5 bakarrik izan zela aitentzat.

Horrek guztiak zaildu egiten du emakumeek laguntzak jasotzearen aukera.

Beste alde batetik, laguntza horiek jasotzeko aukera duten enpresak sektore maskulinizatueta daude, eta beren antolaketa-kultura oso lotuta dago langile arrunt tradizionalarekin; horrek zaildu egin lezake emakumeak enpresa horietan sartzea.

- d) **Eskubideak:** Esparru horretan zuzeneko edo zeharkako bereizkeria dagoen ala ez, justizia eduki ahal izateko zer baldintza dauden eta berdintasun-printzipioaren ikuspuntutik mandatu legalak betetzen

ADIBIDE PRAKTIKOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

diren ala ez; horra zer adierazten duen. Zentzu horretan, jarduera-esparru honetan, barne hartzen duen sektoreari eragiten dioten arauak eta planak aztertu beharko lirateke, besteak beste: aurrez aipatutako plan estrategikoa, eta Europako beste funts batzuekin batera egonez gero finantzatuta (EGEF edo EGIF), egokia litzateke Amsterdamgo Ituna (batez ere 3.2 artikulua) eta Egitura Funtsen Araudi Orokorra betetzen diren ala ez aztertzea. Testu horietatik berdintasuna lortzeko mandatuak, konpromisoak eta ekintzak atera beharko lirateke.

Beste alde batetik, ikusi beharko litzateke araudiak eta planek berdintasunerako zer betebeharrak proposatzen dituzten lanaren esparruan, aztergai dugun proiektu arauemaileak eragindako esparrua baita. Horregatik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legetik aztertu beharko litzateke 8. artikulutik 22. artikulura bitartean ezarritakoa eta Lanari buruzko IV. Kapituluak (arreta berezia jarritz 38. artikuluari), eta, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana. VIII. Legealdirako Jarraibideak lanetik, Lanaren arloa (6.3) eta, bereziki, 1A.1 eta 1A.2 helburuak.

Hona datuak lortzeko erabilitako iturriak: EUSTAT, SPRI, Industria Saila, Egailan, Teknologia Zentroak, Emakunde, Europako Batzordea.

6.2.- Helburu berdineko araurik baldin bazegoen aurrez, adierazi kuantitatiboki eta kualitatiboki gizonengan nahiz emakumeengan izan zuen eragina.

Imajina dezagun aurreko urteetan arau honen babesean emandako laguntzei buruzko balorazio-txosten bat dagoela eta bertatik honako informazio hau atera daitekeela:

- Ez da sexuaren arabera azterketarik egin, eta, beraz, ezin da zuzenean adierazi arau horrek zer eragin izan duen emakumeengan eta gizonengan aurreko urteetan.
- Hala ere, badaude eragina ezagutzen lagun dezaketen datuak:
 - Laguntzak jaso dituzten enpresa gehienek 10-50 langile dituzte. Aurrez ikusi dugun moduan, Euroestaten datuen arabera, emakumezko enpresaburuen %70ek bost langile baino gutxiagoko micropymetan dihardu.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

- Laguntza horiekin 200 enplegu sortu dira, baina ez dago sexuaren arabera banaketaren daturik.

6.3.- Proiektua aplikatzeak gizonen eta emakumeen zer kopuru edo proportziori eragingo dion adierazi.

Presentziaren atalean aztertutako datuak ikusita, aurreikusi daiteke arauaren barnean emakumeen ehunekoa ez dela %20 baino handiagoa izango.

6.4.- Aurkitutako desorekak azaldu, kontuan hartuta bereizkeria eragiten duten egitura-kausak.

Egoeraren azterketan ikusi ahal izan dugu lana sexuaren arabera banatuta dagoela, bai lanaren pisu osoa (etxeko lanak eta pertsonen zaintza emakumeekin lotzen dira oraindik ere, eta gizonekin lan produktiboa) bai produkzio-lana; izan ere, produkzio-lanean emakumeak zerbitzu-sektorean daude nagusiki (bereizketa horizontala) eta kategoria baxuagoetan, eta oso emakumezko enpresaburu gutxi daude (bereizketa bertikala). Guztira lan gehiago dute, beraz, eta horrek desabantailan jartzen ditu lan-merkatuan, bai enpresak sortzeko (denbora gutxiago dute, diru-sarrera txikiagoak), bai enplegu jakin batzuetan lan egiteko. Bereizketa horren ondorioz, emakumeen errentak baxuagoak dira, zailtasun gehiago dituzte banku-kredituak eskuratzeko eta bizitza pribatuan negoziazio-aukera gutxiago dituzte rolak aldatu ahal izateko. Emakumezko enpresaburuek micropymeak izan ohi dituzte (5 pertsona baino gutxiagoko enpresak). Horrez gain, arau sozialek emakumeari ematen diote oraindik ere zaintzaren erantzukizuna, gizonak oraindik ez dira lan horietan parte-hartze handia izaten ari, eta komunitateetako gizarte-zerbitzuak ez dira nahikoa eskaerari erantzuteko. Gainera, arauaren helburu-esparruan antolaketa-kultura oraindik ere oso maskulinizatua izango dela aurreikusi daiteke, eta ez dela erraza izango emakumeak langile nahiz enpresaburu moduan hartzea.

Emakumeak zientzia eta teknologiaren munduan sartu dira jada, baina beren presentzia gizonena baino askoz txikiagoa da, bai ikasketetan bai lanean. Ondorioz, enpresa-ekimen gutxi aurkezten dituzte eta patenterik ia ez dute sortzen. Gainera, nahiz eta gero eta emakume gehiago ari diren lanean, gero eta ezagutza handiagoa duten zientzian eta teknologian, eta gero eta emakume gehiago diren enpresa txikien jabe, aurrerapen hori ez da homogeneous emakume-talde guztietan, gizonek osotasunean hartuta egindakoa baino askoz txikiagoa da, eta, edonola ere, ez du esan nahi baliabideen kontrola handiagoa denik.

ADIBIDE PRAKTIKOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

Sektore horretako botere ekonomikoa eta politikoa nagusiki gizonen esku dago oraindik (gizon-talde jakin batzuen esku, "gizonak" ere ez baita kolektibo homogeneoa).

7.- Adierazi zein diren proiektuaren helburu orokorrak eta zein neurritan sustatzen duten emakumeen eta gizonen berdintasuna.

Helburuen artean honako hauek izan genitzake:

- Baldintza egokiak sortzea, enpresa berriak sortu edo enpresa-produktu berriak garatu ahal izateko.
- Enplegua sortzea.
- Gizarte-kohesioaren alde egitea.

Ez du adierazten helburu horiek nola eragingo duten esparru horietako emakumeen eta gizonen desoreka-egoeretan. Gizarte-koehesioaren alde egiteko helburua, berriz, lurralde-koehesioan zentratzen da, hau da: zona desfaboratuei ematen die lehentasuna.

8.- Adierazi, hala badagokio, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu espezifikoak.

Ez dago emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera bereziki bideratutako helburu espliziturik.

9.- Adierazi zer neurri eta prozedura aplikatuko diren helburu orokorrak betetzeko.

- Ezarritako neurriak dira enpresei laguntzak ematea enpresak sortzeko edo enplegua sortuz finkatzeko.

- Esleipen-prozedurari dagokionez, berriz, imajina dezagun lehentasun-irizpideen artean enpresaren tamaina (txikia edo ertaina) eta kokapen-zona (desfaboratua) daudela.

10.- Adierazi zer neurri eta prozedura aplikatuko diren emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburuak betetzeko.

Ez dago emakumeei zuzendutako ekintza positiboko neurririk, ez eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde nola egingo den adierazten duen beste neurririk ere.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

11.- Adierazi zer baliabide ekonomiko dauden aurreikusita proiektua egiteko eta zein proportziotan dauden zuzenduta emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburuetara.

Imajina dezagun aurrekontuko diru-hornidura 1.000.000 eurokoa dela, eta %50 EGEFek kofinantzatzen duela. Proiektuan ez dagoenez berdintasuna sustatzeko neurri edo prozedurarik, aurreikusi daiteke baliabide horiek ez dutela emakumeen eta gizonen berdintasuna hobetzen lagunduko.

12.- Adierazi zer ebaluazio-adierazle eta -mekanismo dauden aurreikusita, behin proiektua amaiturik, aztertzeko zer eragin izan duen benetan emakumeengan eta gizonengan eta zer aurrerapen egin den benetan berdintasuna lortzeko.

Ez da ebaluazio-adierazlerik adierazten eta erakunde onuradunei dokumentazioa eskatzean ez zaie sexuaren arabera banatutako daturik eskatzen (adibidez, enpresaren jabetza edo sortutako enpleguen sexuaren arabera banaketa).

13.- Adierazi proiektua zabaltzeko erabiliko diren bideak.

EHAA, sailaren web-orria eta prentsa ekonomikoan jarritako iragarkiak erabiliko dira.

14.- Adierazi proiektuaren azterketarako garrantzitsuak izan daitezkeen beste gai batzuk.

Ez dira garrantzitsutzat jotzen.



ONARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



ONARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

2. GALDERA SORTA

Genero-eraginaren aurreko balorazioa

	BAI		EZ	Ez dago daturik	Ez dagokio	ERANTZUNAREN JUSTIFIKAZIOA
1.- Baliabideak kontrolatzeari eta eskuratzeari dagokionez, aurkitutako desorekak gutxitzea aurreikusten al da?			-1			Ez dagoenez neurririk emakumeen enpleguari edo emakumeen enpresei laguntzeko/lehentasuna emateko, esparru honetan ez da aldaketarik aurreikusten enplegu-tasetan, lanei eskainitako denboran, diru-sarreretan edo informazioa, zientzia-ezagutzak edo botere ekonomiko eta politikoa eskuratzeko eta kontrolatzeko gaitasunean; beraz, alderdi horietan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak bere horretan jarraitzea aurreikusten da, eta handitu ere egin daitezke esparru oso maskulinizatua delako.
2.- Emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, esparru horretan desorekak gutxitzea aurreikusten al da?			-1			Aurrez aztertutako datuak kontuan hartuz, emakumezko onuradunen parte-hartzea ez dela %20 baino handiagoa izango aurreikusi daiteke. Neurriak ezarri beharko lirateke emakumeen presentzia, gutxienez, teknologiaren alorrean emakumezko enpresaburuen eta ikasleen egungo presentziaren parekoa izateko. Emakumeen presentzia txiki horrek esan nahi du proiektu honetarako erabiliko diren baliabide publikoei emakumeek eta gizonek ez dietela etekin bera aterako.
2.- Emakumeek eta gizonek erabakiak hartzen duten parte-hartzeari dagokionez, desorekak gutxitzea aurreikusten al da?		+ 1 ?				Egoeraren azterketan ikusi ahal izan dugunez, emakumeek balorazio-batzordeetan duten parte-hartzea %40 ingurukoa da, eta emakumezko enpresaburuei jakinarazi zaie proiektuaren balorazioa egiteko; hortaz, aurreikusi daiteke nolabaiteko eragin positiboa izango duela erabakiak hartzeko prozesuan, eta behintzat eragindako taldeetako baten beharrak eta interesak kontuan hartuko direla. Hala

ADIBIDE PRAKTIKOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15

generoaren arabera eraginaren txostenak egiteko MATERIAL LAGUNGARRIA



Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

	BAI	EZ	Ez dago daturik	Ez dagokio	ERANTZUNAREN JUSTIFIKAZIOA
					ere, neurrien bat hartu beharko litzateke bermatzeko efektu hori benetan gertatuko dela eta emakumeen ekarpenak benetan hartuko direla kontuan.
4.- Aurreikusten al da baliagarri izango direla proposatutako helburu eta neurriak eta ezarritako prozedurak emakumei eta gizonei lotutako arau sozialak eta balioak aldatzeko ?		-1			Proiektu horrek ez du eraginik desorekak sustatzen dituzten egitura-kausak aldatzeko; izan ere, ez du eragiten sexuaren arabera lanaren banaketa aldatzea, eta hori da arauaren eragin-esparruan sartzen den egitura. Bereizketa horizontala eta bertikala hausteko neurriak ere ez dago, eta, zentzu horretan, oso litekeena da bereizketa horiek mantentzea edo indartzea neurriak ez bada hartzen. Aurreikusi daiteke gizonek teknologiako lan-merkatuan eta sektorean duten presentzia indartuko duela.
5.- Bermatzen al da eskubideak erabiltzea , eta, bereziki, bereizkeriarik ez egoteko eta berdintasuna sustatzeko arauak eta beste tresna juridiko batzuk betetzea; horien hobekuntzarik aurreikusten al da?		-1			Ez ditu eragiten dioten arauetan ezarritako berdintasun-mandatuak betetzen; egoeraren azterketan ikusi ahal izan dugu zein diren arau horiek: 4/2005 Legea eta Egitura Funtzen Araudi Orokorra ²⁴ . Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planean Gobernu Kontseiluak gomendatutako ekintzak eta onartutako helburuak ere ez ditu kontuan hartzen.

ERAGINAREN BALORAZIO OROKORRA:

Irizpide gehienetan balorazioa negatiboa da; izan ere, ez dago berdintasun-helburuen plangintzarik eta horretarako neurriak ere ez da hartu. Politika

²⁴ Adierazpen horretara iristeko Europako Batzordeak 2000-2006 programazio-tarterako proposatutako *checklista* aplikatu da (EUROPEAN COMMISSION, The new programming period 2000-2006: technical papers by theme. Technical paper 3 "Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects", March 2000.)

ADIBIDE PRAKTIKOA

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

batek desorekak dauden esparruan eragiten badu, eta ez baditu neurri zuzentzaileak hartzen, eragin negatiboa du berdintasunean; izan ere, kasurik onenean ere, desberdintasunak mantendu egingo ditu, eta, kasu batzuetan, nahiz eta nahita ez izan, handitu ere egin ditzake.



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

3. GALDERA-SORTA- Desorekak gutxitzeko edo ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak

Kasu honetan aurreikusitako eragin negatiboa zuzentzeko neurriak hartu beharko lirateke. Hona hemen proposamen batzuk:

Ekintza positiboko neurriak gehitzea, besteak beste:

- Lehentasuna ematea emakumezko enpresaburuen proiektuei edota zuzendaritza-taldean emakume gehien dituzten proiektuei (horrelako enpresa gutxi daude eta beharrezkoa da indarra ematea).
- Lehentasuna ematea emakumeentzako enpleguaren proportzio handiena duten proiektuei (emakumeen artean langabezia handiagoa delako).
- Proiektu teknologiko edo berritzaileen artean, lehentasuna ematea berdintasuna lortzeko hobekuntzak garatzen dituztenei (laguntzen dutenei eguneroko bizitzarekin lotutako gaiak hobetzen – mendekotasuna duten pertsonen eskaintako arreta eta zaintza–, emakume gehien dauden sektoreen produktibitatea handitzen edo bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeen egoera hobetzen – ezintasunagatik, nagusiki–).
- Proposamenen balorazio-irizpideetan sartzea enpresak berdintasunerako diagnostikoa eta plana egin izana langileentzat, eta gehiago baloratzea Eusko Jaurlaritzak 424/1994 Dekretua betez emandako "Emakumeen eta gizonezkoen Aukera-berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea"ren aitortzea.

Gainera, gehitu honakoak beharko lirateke (4/2005 Legearen oinarrituta):

- Emakumeen eta gizonen arteko desorekak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko asmoa adieraztea, eta gizarte-koheresioa esatean lurralde-koheresioa bakarrik hartu beharrean, EAEn bizi diren eta lana egiten duten taldeen eta pertsonen arteko gizarte-koheresioa hartzea.
- Sexu-aldagaia eskatzea, proiektua aplikatu ondoren emakumeengan eta gizonengan izan duen efektua aztertu ahal izateko (enpresaren jabetza, zuzendaritza-taldeetan emakumeek eta gizonen duten parte-hartzea, emakumeentzat eta gizonentzat sortutako enpleguak...). Beste aldagai batzuk eskatzea, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeengan proiektuak duen efektua aztertu ahal izateko (adibidez, jakinaraztea ea emakume ezinduentzako edo emigranteentzako enplegurik sortu den).

ADIBIDE PRAKTIKOA



OINARRIZKO INFORMAZIOA



TERMINOEN GLOSARIOA



BIBLIOGRAFIA



OINARRIZKO ESPARRU JURIDIKO



ERREFERENTZIA DOKUMENTUAK



DATU ITURRIAK WEB-EREMUAN



ADIBIDE PRAKTIKOA



IMPRIMATZEKO BERTSIOA

- Adierazleak ezartzea berdintasun-helburuak bete diren ala ez ebaluatzeko. (Berdintasunerako IV. planean proposatutako adierazleak berrikustea eta egokitzea).
- Proiektua idaztean hizkuntzaren erabilera ez-sexista egitea.

Horrez gain, hauek gehitu litezke:

- Aurretiko ebaluazioa gehitzea esparru jakin horretan emakumeen eta gizonen hasierako egoera ezagutu ahal izateko, eta, horretarako, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeen egoera ezagutzeko baliagarri diren aldagaiak gehitzea.
- Proiektuen eraketan eta erabakiak hartzeko organoetan genero alorreko prestakuntza duten pertsonen lankidetzak gehitzea.
- Kontsultarako edota parte-hartzeko prozesuak garatzea eragindako emakumeen interesak proiektuan sartzeko (emakumezko enpresaburuak, oinarri teknologikoko ikasketak egiten dituzten emakumeak, berrikuntza-zentroetan dihardutenak...)
- Proiektua zabaltzeko bideak egokitzea eragindako kolektiboetako gizon nahiz emakumeek izateko bere berri.
- Helburu zehatzak ezartzea jardura-esparru jakin horretan emakumeen eta gizonen egoeren arteko aldea gutxitzeko eta berdintasuna sustatzeko.
- Proiektuen baloraziorako ezarritako erabakiak hartzeko organoetan emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua bermatzea.

Proposatutako neurri horiek kasu batzuetan arauaren edukiari eragiten diote eta, beraz, arauaren testuan bertan gehitu beharko lirateke; beste batzuek aplikazioari eragiten diote (zabaltzea, adierazleak...), eta, beraz, ez lirateke testuan agertuko baina beren garapena bermatu beharko litzateke.

Txostena idatzi duen
Pertsonaren sinadura

Proiektuaz arduratu den
Zuzendariaren sinadura