

Emakumeak Ertzaintzaren Oinarrizko Eskalako Agente kategorian sartzeko I. Sustapen-Plana 2026



Euskadi, auzolana, bien común



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Emakumeak Ertzaintzaren Oinarrizko Eskalako Agente kategorian sartzeko I. Sustapen-Plana 2026



Zuzendaritza eta koordinazioa:

Segurtasun Sailaren eta Polizia eta Larraldietako Euskal Akademiaren Berdintasun Unitateak

Lantaldea:

Emakumeak Ertzaintzaren Oinarrizko Eskalako Agente kategorian sartzeko I. Sustapen-Plana egiteko lantaldea (GTI)

Laguntza teknikoa:

Abella Legal

Segurtasun Saila

Eusko Jaurlaritza

*Euskadi,
auzolana, bien común*



Aurkibidea

AURKEZPENA	7
ESPARRU METODOLOGIKOA	13
AURREKARIAK ETA KONPROMISO INSTITUZIONALA	21
EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ARLOKO ARAU-ESPARRUA	25
AGENTEAREN OINARRIZKO ESKALAN SARTZEKO HAUTAKETA-PROZESUAREN AZTERKETA GENERO-IKUSPEGITIK	40
I. SUSTAPEN-PLANERAKO NEURRIEN PROPOSAMENA	46
I. ERANSKINA	59
II. ERANSKINA	65
III. ERANSKINA	71
IV. ERANSKINA	82
V. ERANSKINA	89

Aurkezpena



1. Aurkezpena

Esparru juridiko sendoa dago EAEko botere publikoek arauak interpretatzean eta aplikatzean –besteak beste, enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuak erregulatzean– emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa –zeharka– integratzeko duten beharrari buruz.

Nazioartean, emakumeen eta gizonen berdintasuna giza eskubide bat da, eta mundu baketsu, oparo eta jasangarri bat eraikitzeko oinarria. 2030 Agendaren 5. Helburuak hau aldarrikatzen du:

«Generoen arteko berdintasuna eta emakume eta neskatoen ahalduntzea lortzea. Jomuga nagusien artean, honako hauek daude: diskriminazioa amaitzea eta emakumeen parte-hartze osoa eta eraginkorra ziurtatzea ez ezik, bizitza politiko, ekonomiko eta publikoan erabakiak hartzeko maila guztietako lidergorako aukera-berdintasuna izan dezaten bermatzea ere».

Ildo horri jarraikiz, Euskadi Basque Country 2030 Agendak Nazio Batuen garapen jasangarrirako helburuen erronka globalak hartu ditu bere gain. Emakumeen kontrako Diskriminazio era guztiak Ezabatzeako Konbentzioaren (CEDAW) 1. artikuluan honela definitzen da emakumearen aurkako diskriminazioa:

«Sexuan oinarritutako diskriminazio, bazterketa edo murrizketa oro, [...] xede edo ondorioa denean kaltetzea edo deuseztatzea (politika-, ekonomia-, gizarte- nahiz kultura-esparruetan, esparru zibilean edo beste edozein esparrutan) emakumeari aitortutako giza eskubide eta oinarrizko askatasunak, eta horien izatea eta egikaritzea, gizonaren eta emakumearen arteko berdintasuna oinarri».

Emakumeen eta gizonen berdintasuna, oinarrizko eskubidea izateaz gain, Europar Batasuneko estatu kideen balio erkidea da: «Ekintza guztietan, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko desberdintasunak kendu eta berdintasuna sustatzea izango du helburu Batasunak» (Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren 8. artikulua, 1957)¹.

Estatuan, sexuaren ziozko diskriminazioa debekatzea, berdintasuna benetakoa eta eragingarria izateko baldintzak sustatzea, oztopoak kentzea, horiek haien osotasuna eragotzi

¹ Ildo beretik, ikus hauek ere: Europar Batasunaren Tratatu (1992), Amsterdamgo Tratatu (1997), Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna (2000) eta Lisboako Tratatu (2007).

edo zailtzen badute, eta herritar guztien parte-hartzea erraztea Konstituzioko bi manu dira: (Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikulua, 1978).

2007an, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa aldarrikatu zen (aurrerantzean, 3/2007 LO), eta horren bidez tratu-berdintasunaren arloko bi zuzentarau sartu ziren barne-ordenamendu juridikoan:

- 2002/73/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2002ko irailaren 23koa, Kontseiluaren 76/2007/EE Zuzentaraua aldatzen duena, enplegua lortzeari, prestakuntzari eta sustapen profesionali eta lan-baldintzei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.
- Kontseiluaren 2004/113/EE Zuzentaraua, 2004ko abenduaren 13koa, gizonen eta emakumeen tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatu duena, ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta horietaz hornitzean.

Autonomia-erkidegoan, otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako (aurrerantzean, 4/2005 Legea) mugari izan zen berdintasun-politiken garapenean, baita Euskal Autonomia Erkidegoko (aurrerantzean, EAE) esparru juridiko garrantzitsu baten garapenean ere. 2022ko martxoan, Eusko Legebiltzarrak martxoaren 3ko 1/2022 Legea² –Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoa– (aurrerantzean, 1/2022 Legea) onartu zuen testuinguru juridiko, arauemaile eta sozial berriaren ondorioz sortutako beharrei esparru autonomikoa indartzeko.

1/2022 Legean egindako aldaketa batzuen artean, 20. artikulua garapen zehatzagoa dago. Artikulu horretan, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak arautzen dira. Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duen uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuan (aurrerantzean, LD), emakumeak Ertzaintzan sartzeko, lanpostuak betetzeko eta emakumeen presentzia sustatzeko neurriak zehaztu ziren.

Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean aitortzen da lotura estua dagoela jarduketa publikoan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzearen eta horrek Gobernu Onari egiten dion ekarpenaren artean.

Ildo beretik, Segurtasun Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak (2018-2021) eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak (2017-2021) emakumeen eta gizonen berdintasuna osatuko duten politikak garatzeko konpromisoak eta ekimenak adierazten dituzte.

Era berean, Euskadiko Segurtasun Publikoaren Plan Orokorrean (2020-2025) adierazten diren erronka eta ildo estrategikoetako bat polizia-zerbitzuetan emakumeen presentzia sustatzeko planak ezartzea da (IV. erronka).

² Eusko Legebiltzarrak 2022ko martxoaren 3an egindako osoko bilkuran onartu zen eta 2022ko martxoaren 17an argitaratu zen Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian (55. zk.).

Gorago aipatutako arau- eta programa-esparrua kontuan hartuta, Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburuaren Kabinete Zuzendaritzak diagnostikoa eta dokumentu bat egin ditu, Emakumeak Ertzaintzaren Oinarrizko Eskalako Agente kategorian sartzeko I. Sustapen-Plana 2026 egiteko oinarri gisa erabiltzeko (aurrerantzean, I. Sustapen-Plana edo I. Plana)³. Hauek izango dira I. Plan horren oinarriak:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko arau-manuak betetzea, baita ekintza positiboen legezkoatasunari eta jurisprudentziari buruzkoak ere.
- Segurtasun Sailak eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak (aurrerantzean, PLEA) emakumeak Ertzaintzan berdintasun-baldintzetan sar daitezten sustatzeko duten erantzukizuna eta konpromisoa.

I. Plan honen helburu nagusia emakumeak Ertzaintzaren kolektiboan sar daitezten sustatzea da, emakumeek hautaketa-prozesuetan parte hartzea sustatzen duten eta prozesu horiek gainditzen laguntzen duten ekintzen bidez. Era berean, I. Plan honen helburua da desagerraraztea emakumeek, batez ere diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste faktore batzuk dituzten emakumeek, Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetako agente kategorian sartzeko aurre egin beharreko desberdintasunak eta diskriminazioak, 1/2022 Legearen 4. artikuluan jasotako printzipioaren arabera. Erronka horrek emakumeengan ez ezik, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa eta ikuspegi feminista eta interseksionala erakunde osoan eta EAEko gizarte osoan txertatzeko bidean ere izango du eragina.



³ Horrela deitzen zaio Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetan sartzean emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna bermatzeko helburua eta egin beharreko ekintzak modu egokiagoan adierazten dituelako.

Dokumentu hau sei ataletan dago egituratuta. Lehenengo atalean, informazioa antolatze eta prozesatzeko erabilitako metodologia eta azterketa-tresnak zehazten dira. Jarraian, bigarren atalean, aurrekariak eta erakundeen konpromisoa azaltzen dira labur-labur.

Hirugarren atalean, Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetan emakumeak sartzeko neurriei buruzko esparru juridiko eta programatikoa azaltzen da, baita ekintza positiboak hartzeari buruzko gogoeta juridikoak ere.

Laugarren atalean, emakumeek eta gizonek Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan sartzeko duten egoerari buruzko diagnostiko orokorra egiten da, Ertzaintza ardatz hartuta.

Bosgarren atalean, I. Planaren egitura orokorraren proposamena jasotzen da, baita ekintza positiboko neurriak eta genero-ikuspegia zeharkakotzeko jarduketara zehatzak ere. Azkenik, eranskinak gehitu dira.

Esparru metodologikoa



2. Esparru metodologikoa

a. Helburuak

Dokumentu honen helburua da emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasun-egoera nagusiak identifikatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetan, eta, zehazki, Ertzaintzan sartzeko hautaketa-prozesuetan. Horretarako, hiru helburu espezifiko ezarri dira:

- Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetan sartzeko hautaketa-prozesuei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko zein araubide juridiko aplikatu daiekkeen identifikatzea.
- Emakume ertzainen egoera ezagutzeko, polizia-kidegoan sartzean duten esperientzia kontuan hartuta.
- Hautaketa-prozesuan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatuko duten neurrien proposamena egitea.

b. Lan-prozesuaren laburpena.

Dokumentu hau egiteko, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailak Abella Legal taldearen aholkularitza juridikoko eta berdintasunean espezializatutako aholkularitzako zerbitzuak kontratatu zituen. Hala, 2021eko azken seihilekoan, emakumeak Ertzaintzan sartzeko prozesuari buruzko diagnostikoa eta azterketa egiteari ekin zitzaion. Segurtasun Sailari eta PLEAri lotutako informazio hau sistematizatu eta aztertu zen:

TIPOLOGIA	DESKRIBAPENA
<p>Araudi autonomiko garrantzitsua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legea izapidetzeko espediente osoa. • 1/2020 Legegintzako Dekretua, uztailaren 22koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duena.
<p>Dekretuak eta aginduak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 6/2021 Dekretua, urtarrilaren 19koa, Segurtasun Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena. • 172/2018 Dekretua, azaroaren 27koa, Ertzaintzako zerbitzu-egintzaren deklarazioa eta kondekorazioen eta ohorezko sarien araubidea arautzen duen Dekretua aldatzen duena. • 315/1994 Dekretua, uztailaren 19koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia hautatzeko eta prestatzeko Erregelamendua onartzen duena, eta horren ondorengo aldaketak 2010. urtera arte. • Agindua, 2021eko abenduaren 2koa, Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburuarena, Ertzaintzaren uniformetasun orokorrari eta bereizgarri buruzkoa. • Agindua, 2021eko azaroaren 18koa, Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburuarena, Ertzaintzako lanpostuen zerrenda aldatzen duena. • Agindua, 2018ko azaroaren 13koa, Segurtasuneko sailburuarena, zeinaren bidez arautzen baitira kasu hauetarako prebentzio-neurriak eta jarduketa-prozedurak: laneko jazarpen morala, sexu-jazarpena, jazarpen sexista edo sexu-arrazoiengatiko jazarpena eta Ertzaintzako langileen lan-esparruko beste jazarpen mota batzuk.
<p>Plan Estrategikoak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • XII. Legealdiaren Gobernu Programa, 2020-2024. • Euskadiko Segurtasun Publikoaren Plan Orokorra (2020-2025). • Ertzaintzaren Plan Estrategikoa (2013-2016).

<p>Berdintasun-planak eta horiekin lotutako dokumentuak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana. Segurtasun Saila, 2018-2021. • Eusko Jaurlaritzaren Segurtasun Saileko lan-kontratudun langileen Berdintasunerako I. Plana • Ertzaintzako Berdintasun Taldeak egindako memoriak. 2016-2020 aldia. • Berdintasun Ekintzen Plangintza. • PLEAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2017-2021), eta Ebaluazio Fitxa. • Hizkera ez sexista eta berdinezalea erabiltzeko gida. Ertzaintza.
<p>Deialdiei eta probei buruzko dokumentuak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ebazpenak. Ertzaintzako oinarrizko eskalako agente kategorian sartzeko hautaketa-prozesurako deialdiak eta horiei dagozkien genero-inpaktuari buruzko txostenak. 2005-2021 aldia. • Eskaerei, probei, ikastaroei eta onarpenei buruzko informazio estatistikoa, sexuaren eta urtearen arabera. • PLEAk egindako proben deskribapena: oposizioaren hasieratik praktikak egin arte. • Prestakuntzari buruzko oinarrizko dokumentazioa: oinarrizko kategorian sartzeko ikastaroa eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko ikastaroa. • Agentearen profil profesionala. • Hainbat hautaketa-prozesurekin lotutako epaiak.
<p>Publizitate-kanpainak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 24.etik 31.era bitarteko promozioen publizitate-kanpainak (bannerrak, iragarkiak, bestelako sortze-materialen artean).
<p>Bestelakoak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kategoriaz igotzeko, 2019ko ekainean emandako ikastaroei buruz emakume ertzainei egindako inkesta. • Emakumeen egoera Ertzaintzan (2011). • Foku-taldea sistematizatzeko dokumentua, 2021eko irailan egindakoa Erandion. • Segurtasun Saileko eta PLEAko langileei 2021eko azken hiruhilekoan egindako kontsultak eta elkarrizketak sistematizatzeko dokumentua. • PLEAren Barne Erregelamendua (1982). • Generoaren araberrako eraginaren ebaluazioa herritarren segurtasunean (Emakunde, 2021).
<p>1. taula. Aztertutako informazioaren zerrenda.</p>	

Dokumentu hau diseinatzeko eta garatzeko, ezinbestekoa izan da Segurtasun Sailak eta PLEAk informazioa eta dokumentazioa ematea eta, oro har, gardentasun instituzionala lortzeko ahalegina egitea.

c. Teknika eta tresna metodologikoak.

Helburu horiek lortzeko, metodologia misto bat diseinatu zen, nagusiki kualitatiboa, dokumentu-azterketarako eta lanpostua lortzeko hautaketa-prozesua arautzen duen indarreko legeria berrikusteko. Era berean, azterketa kualitatibo bat egin zen Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan emakumeek 2005. urtetik 2021. urtera bitarte izan duten ordezkartzari buruzko joeren hurbilketak egin ahal izateko.

Denbora-esparru hori aukeratu zen 2005. urtean 4/2005 Legea jarri zelako indarrean. Lege horren bidez ezarri zen EAEko botere publikoek neurriak hartu behar zituztela enplegu publikoa lortzeko hautaketa-prozesuetan desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko.

2021ean, Berdintasunerako Lantaldea sortu zen Plan honetan esku hartzen duten Segurtasun Saileko Zuzendaritzen eta PLEAren ordezkartzarekin. Guztira 9 pertsonak osatzen dute lantalde hau, 8 emakume eta gizon 1. Talde hori izan da Plan honen sustatzaile nagusia eta zuzendaritzak eta PLEA koordinatu ditu. Lan-saioen bidez, praktikak, prozedurak eta ekimenak sakon aztertu ziren, eta horrela, 2021eko urrian, diagnostikoaren lehen ondorioak atera ziren eta neurrien tipologiarako lehen hurbilketa egin zen. Horri esker, gaiaren inguruko lehentasunak identifikatu ahal izan ziren, baita I. Planerako neurrien bideragarritasuna ere.

2021eko irailean, foku-talde bat eratu zen emakumeek Ertzaintzan sartzeko aurre egin behar izan dieten erronkak eta gainditu behar izan dituzten oztopoak identifikatzeko, baita emakumeek Ertzaintzan enplegua lortzeko garaian berdintasun eraginkorra izateko baldintzei buruzko elkarrizketa-gune bat sortzeko ere. Polizia-kidegoko hainbat promoziotako, egituratako eta lantaldetako hamaika emakume ertzainek hartu zuten parte: hiru Idazkaritza Nagusikoak ziren, bi Inteligentziako Lurralde Bulegokoak, bi Sestaokoak, bi Urola-Kostakoak, bat Harreman Instituzionaletakoa, bat Bilbokoa eta bat Muskizkoa.

Atera ziren ondorioetatik, Plan honen helburua lortzeko ezarri behar diren neurriak eta ekintzak landu ditu Berdintasunerako Lantaldeak, eta dokumentu hau izan da emaitza.

Aurretik zehaztu den bezala, Abella Legal taldearen laguntza teknikoa izan da dokumentua egiteko.

d. Funtsezko definizioak ezartzea.

I. Plan honetan sartutako neurri guztiak 1/2022 Legearen 3. artikuluko printzipio orokorren arabera adierazi dira:

Testuinguru horretan, hau da *genero-ikuspegia*: «Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharizan desberdinak sistematikoki kontuan izatea eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak gehitzea».

Era berean, hau izango da **ikuspegi interseksionala**: «Kontuan hartzea nola erlazionatzen diren sexua eta/edo generoa beste faktore batzuekin, nola eragiten dioten elkarri hainbat mailatan, askotan aldi berean, eta nola sortzen diren identitate gainjarriak eta interseksionatuak, baita elkarri lotutako eta askotariko botere- eta zapalkuntza-egoera eta -ardatzak ere».

Ildo horretan, hau izango da **diskriminazio anizkoitza**: «Pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazioaz gain, diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tartean izatea. Inguruabar horiek honako hauek izan daitezke: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritziak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaioterria, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, genero-identitatea, genero-adierazpena, migrazio-prozesua, errefuxiatu-estatusa, kultura, landa-jatorria, gizarte-bazterketako egoera, seropositibotasun-egoera, guraso bakarreko familia, familia-konfigurazioa edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal, sozial edo administratibo».

Zuzeneko diskriminazioa dago egoera berdintsuan egonik pertsona bat beste bat baino okerrago tratatzen denean, sexua dela-eta, edo zuzenean sexuarekin loturiko egoerak direla-eta –haurdun egotea edo ama izatea, adibidez. Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatu ahal izatea, sexuan oinarritutako zuzeneko diskriminaziotzat jotzen dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena». Eta **zeharkako diskriminazioa** izango da «egintza juridiko, irizpide edo praktika batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo jardunbide hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatzeko modukoa denean».

e. Dokumentuaren irismena eta muga.

Arau-esparruari dagokionez.

Garrantzitsua da azpimarratzea 2020aren bukaeran hasi zela 4/2005 Legea aldatzeko prozesua Eusko Legebiltzarrean⁴. 2022ko otsailean, jendaurrean jarri zen Eusko Legebiltzarreko Giza Eskubide, Berdintasun eta Justizia Batzordeak emandako Irizpena, zeinak legebiltzar-saioan eztabaidatu zen testua jasotzen duen. Xedapen berrien garrantzia zela-eta, testu horren edukari eta irismenari buruzko aurretiko balioespena egin zen.

⁴ Lege-izapidetzeari buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, ikus: https://www.legebiltzarra.eus/ords/f?p=CTP:INI-CIATIVA_DETALLE:::SESSION:RESETBRCRMB,P18_ID:Y,73120&p_lang=eu

Lehen azterketa horretatik abiatuta, eta 2022ko martxoaren 3an 1/2022 Legea onartu ondoren, araudi berriak Sailerako eta PLEArako lege-betebeharrak zabaltzeari dagokionez duen garrantzia identifikatu zen. Ildo horretan, funtsezkoa da I. Sustapen-Plana eta 1/2022 Lege berria bat etortzea, eta, horretarako, aurrez idatzitako arau-esparruaren azterketa egokitu behar izan da eta proposatutako neurriak berriro formulatu behar izan dira.

Hartzen den eremuari dagokionez.

Aztertutako ia informazio guztia Ertzaintzari dagokio; beraz, polizia-kidego horretan dauden joerek eta egiten diren jardunek zehazten dute diagnostikoa. Hala ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetarako bi deialdiek (edo Udaltzaingorako eta Ertzaintzarako baterako deialdiek) datu eta joera batzuk ateratzeko aukera eman dute.

Segurtasun Sailak emandako datu estatistikoaren azterketari dagokionez, urteen arabera antolatu dira, hautaketa-prozesuaren fase bakoitzean dagoen genero-arrakala identifikatu ahal izateko. Informazio horrek fase bakoitzean dauden desberdintasun kuantitatiboak erakusten ditu.

Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoek inklusiboagoak izateko neurriak hartzen dituzten heinean, jakin behar da zeintzuk diren emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna sortzen duten egiturazko alderdiak. Horren adibide bat izango litzateke genero-estereotipoek Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetako emakumeen eta gizonen esperientzian duten eragin desberdina sakon aztertzea. Hala ere, alderdi hori dokumentu honen xedetik kanpo dago.

Azkenik, emandako informazio estatistikoari dagokionez, zenbait promoziotan desberdintasun txikiak identifikatu dira, eta, beraz, erabilitako datuak, funtsean, «Promozioen Historikoa» fitxategian oinarritu dira. Eta fitxategi hori PLEAk posta elektronikoz bidalitako beste datu batzuekin osatu zen.

Aurrekariak eta konpromiso instituzionala



3. Aurrekariak eta konpromiso instituzionala

Segurtasun Sailak eta PLEAk, berdintasun-planen bitartez ez ezik, 4/2005 Legea onartu ondoren ezarritako beste jarduketa estrategiko batzuen bitartez ere, beren eskumen-eremuaren esparruan berdintasun-politikak, eta, bereziki, Polizia Kidegoetan sartzeko hautaketa-prozesuari buruzko neurriak garatzea sustatu dute⁵.

2018-2021 aldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako azken Planaren arabera, Segurtasun Sailak emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko bost plan egin ditu. Bestalde, PLEAk, 2017-2021 aldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako azken Plana onartu zuen 2017an, eta, duela gutxi, 2022ko martxotik aurrera, berdintasun-teknikari bat du. Gainera, Segurtasun Sailak SAZLko lan-kontratudun langileen berdintasunerako I. Plana du. Plan hori 2021eko apirilean onartu zen.

Tresna horiei sartzeko hautaketa-prozesuetako deialdietan ekintza positiboko neurriak txertatzeko egindako funtsezko aldaketak gehitu behar zaizkie: emakumeentzako lanpostuak erreserbatzea, oposizio-sistema erabili ordez lehiaketa-oposizioen sistema erabiltzea, lehentasun-irizpideak sortzea, aldaketak egitea genero-ikuspegitik, bai proba psikoteknikoetan, bai fisikoetan, eta neurri bereziak erditze aurreko, erditzeko eta erdiondoko egoeran dauden emakumeei proba fisikoak atzeratzeko.

Halaber, otsailaren 17ko 36/2004 Dekretuan, Euskal Herriko Poliziaren hautaketa eta preskakuntza-araudia onartzen duen Dekretua bigarren bez aldutzen duen Dekretuan, 4.c artikulua aldatu da gutxienezko altuera eskakizunari dagokionez: 1,65 m gizonen kasuan eta 1,60 m emakumeen kasuan. Bereziki garrantzitsua da Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen bosgarren aldaketa aipatzea. Lege horrek emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurri zehatzak ezartzen ditu (1/2020 LD).

Era berean, 2018ko azaroaren 13ko Agindua onartu da. Agindu hori Segurtasuneko sailburuarena da, eta haren bidez kasu hauetarako prebentzio-neurriak eta jarduketa-prozedurak arautzen dira: laneko jazarpen moralak, sexu-jazarpena, jazarpen sexista edo sexu-arrazoiengatik jazarpena eta Ertzaintzako langileen lan-esparruko beste jazarpen mota batzuk.

Zalantzarik gabe, jarduketa horiek guztiek erakusten dute erakundeek konpromiso sendo eta irmoa dutela Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetan emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra lortzera bideratutako politikak abian jartzeko.

⁵ Ikus Segurtasun Sailaren Berdintasunerako Taldearen ekintzari buruzko memoriak eta PLEAren 2017-2021 aldiko Planaren ebaluazioa.

Aurrekoa kontuan hartuta, nabarmendu behar da I. Sustapen-Planerako neurrien proposamena ez dela soilik dokumentu honetan aipatu den diagnostikoan eta esparru juridikoan oinarritzen, baizik eta PLEAren eta Segurtasun Sailaren berdintasun-planetan ere oinarritzen dela, baita laneko egitura egonkorrek azken urteotan egin dituzten jarduketetan ere: PLEAren berdintasun-taldea (Berdin-Berdinak) eta Segurtasun Sailaren Berdintasunerako Talde Teknikoa. Horrela, identifikatu da I. Sustapen-Planean proposatutako neurri batzuk lehendik dauden berdintasun-planekin osatzen eta indartzen direla.



Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko arau-esparrua



4. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko arau-esparrua

a. Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako eskubidea.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna printzipio juridiko unibertsal bat da, hainbat legezko baliabidetan onartzen dena. Nazioartean, Emakumeen kontrako Diskriminazio era guztiak Ezabatze Konbentzioak (CEDAW) diskriminazio kontzeptuaren definizio zabala ezartzen du:

«Sexuan oinarritutako diskriminazio, bazterketa edo murrizketa oro, halakoen xede edo ondorioa denean kaltetzea edo deuseztatzea (politika-, ekonomia-, gizarte- nahiz kultura-esparruetan, esparru zibilean edo beste edozein esparrutan) emakumeari aitortutako giza eskubide eta oinarrizko askatasunak, eta horiez gozatzea eta horiek baliatzea, haren egoera zibila gorabehera, gizonaren eta emakumearen arteko berdintasuna oinarri».

CEDAW Konbentzioak (1979) bultzatu du berdintasuna egituratzea gobernuek diskriminazioa ezabatze hartutako konpromisoan, hala nola Bejingeko Deklarazioa eta Ekintzarako Plataforma (1995) eta haien jarraipen-konferentziak (azkena 2020an egin zen: Beijing +25⁶).

Europako Kontseiluaren esparruan, hiru baliabidek aldarrikatzen dute berdintasunerako eta sexuan oinarritutako diskriminaziorik ez izateko eskubidea:

- Giza Eskubideen Europako Hitzarmenaren (1950) 14. artikulua eta haren 12. protokoloa (2000)
- Europako Gutun Soziala⁷ (1960), zeinak enpleguaren eta lanbidearen arloko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioaren inguruan egituratutako eskubideak zehazten dituen
- Europako Kontseiluaren hitzarmena, emakumearen aurkako indarkeria eta etxe-ko indarkeria prebenitzekoa eta borrokatzekoa (Istanbulgo Hitzarmena, 2011).

⁶ Ikus: <https://www.emakunde.euskadi.eus/sentsibilizazioa/-/beijing-berdintasuna/>

⁷ 14. artikulua: «Hitzarmen honetan aitortutako eskubide eta askatasunen gozamena ziurtatu behar da, inolako bereizketarik egin gabe, eta, batik bat, sexua, arraza, larru-kolorea, hizkuntza, erlijioa, iritzi politiko edo bestelakoak, nazio-jatorria, aberastasuna, jaiotza edo beste edozein egoeraren ondoriozko bereizketarik egin gabe».

Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuen (EBFT) 19., 153.1.i eta 157.4 artikuluetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren funtsezko alderdiak arautzen dira. Bestalde, Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunak (2000) emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko xedapen zehatuak jasotzen ditu 20., 21.1 eta 23. artikuluetan. Europako araudia zabaldu egin da lanari eta kontziliazio- eta erantzukidetasun-eskubideen erregulazioari buruzko zuzentarauak onartuz eta bateratuz.

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentarauaren –2006ko uztailaren 5koa, gizonen eta emakumeen artean tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea enpleguarekin eta lanbidearekin zerikusia duten gaietan– (testu bategina) 14.2 artikuluan nabarmendu behar da. Artikulu horretan, lanerako fede onaren klausula jasotzen da. Zehazki hau adierazten da:

«Estatu kideek erabaki dezakete sexuarekin lotutako ezaugarri jakin batean oinarritutako tratu-desberdintasuna ez dela diskriminazioa izango enplegurako sarbidean eta horri dagokion prestakuntzan; betiere, lanbide-jardueraren izaerari eta hura egiteko baldintzei erreparatuta. Hori hala izan dadin, adierazitako ezaugarriak lanbide-ezaugarri funtsezkoa eta erabakigarria izan behar du, helburuak zilegia eta ezarritako baldintzak proportzionala».

Berdintasun-printzipioa behin baino gehiagotan agertzen da Konstituzioan, honela gauzatzen baita: alde batetik, 9.2 artikulua, 1.1 artikuluekin bat etorritik, botere publikoen jarduketari zuzendutako agindua da, eta berdintasun erreal eta eraginkorrera bideratutako baldintza materialak sustatzeko betebeharra da⁸ :

9.2 artikulua: «Botere publikoei dagokie inguruabar zehatzak sustatzea, gizabakoaren eta berak osatzen dituen taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoa eta eragingarriak izan daitezen; oztopoak kentzea, horiek haien osotasuna eragotzi edo zailtzen badute; eta herritar guztien parte-hartzea erraztea, bai bizitza politikoan, baita ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzan ere».

Konstituzioaren 14. artikuluan berdintasun formalari buruzko klausula orokor bat dago. Klausula horren arabera, ezin izango da diskriminaziorik egin espresuki debekatutako kasuetan:

«Espainiarrak legearen arabera berdinak dira, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta».

Bestalde, 14. artikulua printzipio bat da, eta horrek esan nahi du egitate berdinak dituzten pertsona fisiko edo juridikoei ondorio berberak aplikatu behar zaizkiela, salbu eta tratu-desberdintasuna justifikazio objektibo eta arrazoizko baten ondorio bada (berdintasun formalaren printzipioa)⁹. Horrela, berdintasunerako eskubideak ahalbidetzen du nolabai-

⁸ Konstituzio Auzitegiaren 39/1986 Epaia

⁹ Memento Práctico, Igualdad. Francis Lefebvre. 2019, 22. eta 23. orriak.

teko tratu-desberdintasuna, baldin eta konstituzio-helburuak betetzen baditu eta proportzionala bada. Hortaz, ekintza positiboak hartzea lege-mailako zein konstituzio-mailako oinarri batean oinarritzen da¹⁰, hurrengo atalean azalduko dugun bezala.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko estatuko legeriak, eta, zehazki, 3/2007 LOk honako hau ezartzen du:

1 artikulua:

«1. Emakumeak eta gizonak berdina dira giza duintasunari begira, eta berdina dira eskubide eta betebeharrei begira. Legearen xedea da tratu- eta aukera-berdintasunaren eskubidea eragingarri egitea emakumeen eta gizonen artean, batez ere, emakumearen bereizkeria ezabatuz, emakumearen inguruabarrak eta egoera gorabehera, bizitzako edozein esparrutan, eta, bereziki, politika-, lan-ekonomia-, gizarte-, nahiz kultura-esparruetan eta esparru zibilean, Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikulua garatuz, gizarte demokratikoago, zuzenago eta solidarioagoa lortzeko.

2. Ondore horietarako, legeak botere publikoen jardute-printzipioak ezarri ditu, pertsona fisiko eta juridikoen eskubide eta eginbeharrak arautu ditu, azken horiek publikoak edo pribatuak diren kontuan hartu gabe, eta sektore publiko eta pribatuetan sexuan oinarritutako bereizkeria era guztiak ezabatu eta zuzentzeko neurriak jaso ditu».

5. artikulua:

«Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa, enplegu pribatuaren nahiz enplegu publikoaren esparruan aplikagarri dena, bermatuko da, arautegi aplikagarrian ezarritakoaren arabera, enplegua lortzeko orduan, baita beregaineko lanaren kasuan ere; lanbide-prestakuntzan, lanbide-aurrerakuntzan, lan-baldintzetan, horien artean direla ordainsarien eta kaleratzeen ingurukoak; eta sindikatuen nahiz enpresaburuen erakundeetan afiliatu eta parte hartzean, edo beste edozein erakundetan, baldin eta erakunde horietako kideek lanbide jakin bat gauzatzen badute, baita zerbitzua kideek eurek ematen dutenean ere.

Enplegua lortzeari dagokionez, horretara biltzen dela behar besteko prestakuntza lortzea ere, ez da bereizkeria izango, sexuarekin zerikusia duen ezaugarria, baldin eta, kasuan kasuko lanbide-jardueraren izaera edo jarduera hori gauzatzeko ingurua dela bide, ezaugarri hori oinarrizkoa eta erabakigarria bada lanbide-betekizun gisa. Horrez gain, tratu-berdintasunaren xedea legitimoa izan beharko da, eta lanbide- betekizuna proportzionala».

¹⁰ Konstituzio Auzitegiaren 166/1988 eta 12/2008 Epaiak

3/2007 LOren 5. artikulua azken apartatu horrek fede onaren klausula delakoa jasotzen du, eta, doktrinaren interpretazioarekin bat etorritik, ez du aplikazio orokorrik, ezta alde aurretiko kasu bakar batean ere:

«Gure legeria haratago doa; izan ere, gatazkatsuak izan daitezkeen kasu batzuetan ez da erabiltzen, ezta Batasuneko jurisprudentzian onartu ziren zenbait kasutan ere. Beraz, ahalegin fisikoak, ugaltze-arriskuak, itxura fisikoak zein bezeroen lehen-tasunek ez lukete alde aurretik eta, oro har, justifikatuko emakumea ez kontratatzea edo kaleratzea fede onaren klausularen babestuta; aitzitik, klausula horrek EGBELOren 5.2 artikuluan salbuespena azaltzen den modura egokitu behar du»¹¹.

IV. tituluak ere (Lanerako eskubidea aukera-berdintasunean) lan-eremuan berdintasuna lortzera bideratutako neurri multzo bat arautzen du.

Duela gutxi onartutako 1/2022 Lege autonomikoak tratu-berdintasuna eta ikuspegi intersektionalaren integrazioaren printzipioa garatzen du 4. artikuluan: «Debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, hala zuzeneko nola zeharkakoa, edozein delarik ere diskriminatzeko erabilitako modua». Horri lotuta, XII. Legegintzaldiko «Euskadi martxan» izeneko 2020-2024 Gobernu Programak bere hiru oinarrietako batean gizonetzkoen eta emakumezkoen arteko berdintasunaren defentsa irmoa eremu guztietan zehazten du:

«Pertsonak dira Jaurlaritzaren ekintzaren konpromiso politikoaren funtsezko elementua. Pertsonak dira benetan garrantzitsuak, hau da, politika publiko guztien azken xedea. Konpromisoa da osasun- eta hezkuntza-zerbitzu publikoak finkatzea eta indartzea eta EAEko gizartearen giza garapenean laguntzen duten gizarte- eta kultura-politika guztiak bermatzea, bizikidetzaren finkatzeko, justizia eta segurtasuna defendatzeko eta Giza Eskubideak eta horien gauzatze eraginkorra defendatzeko, egoera eta herrialde guztietan»¹².

b. Genero-ikuspegia eta ekintza positiboa nahitaez bete behar dira enplegu publikoa eskuratzeko hautaketa-prozesuetan.

Genero-ikuspegia zeharka sartzea edo *gender mainstreaming* ez da kontzeptu berri bat. 1975ean sartu zen lehen aldiz Nazio Batuen Erakundeak garapenerako laguntza-politikei buruz eman zuen hitzaldi batean. Laguntza-politika horiek emakumeei zuzenduta zeuden, itxuraz neutralak ziren, baina genero-desberdintasunak sendotzen ari ziren. Bi hamarkada geroago, genero-ikuspegiaren kontzeptua Bejingeko Konferentzian (1995)

¹¹ Lousada Arochena, José Fernando (Koord.), Igualdad y diversidad en las relaciones laborales, Tirant lo Blanch argitaletxea, 2022, 103. or.

¹² 2020-2024 Gobernu Programa. XII. Legegintzaldia, «Euskadi Martxan», 11. or.

finkatu zen, eta «[...] emakumeen interesak barne hartzen dituen tresna gisa sartu zen [...], eta estrategia nagusi bihurtu zen berdintasuna lortzeko de facto»¹³.

Testuinguru horretan, Europako Batzordeak COM 67 Jakinarazpena eman zuen 1996an, eta, bertan aitortzen du beharrezkoa dela «[...] gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzea ekintza eta politika guztietan, eta hori maila guztietan egin behar dela». Jarraian, Kontseiluaren Erabakia onartu zen, 1995eko abenduaren 22koa, gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunerako epe ertaineko ekintza-programa komunitario bati buruzkoa. Gaur egun, Genero Berdintasunerako Estrategia dago indarrean (2020-2025):

«Estrategia honen aplikazioa genero-berdintasuna lortzeko neurri espezifikoekin planteamendu dual batean oinarrituko da, genero-ikuspegia gehiago integratzearekin konbinatuta. Batzordeak genero-ikuspegiaren integrazioa indartuko du, politikak diseinatzeko fase guztietan modu sistematikoan txer-tatuz, EBko jarduera-eremu guztietan, barnekoetan zein kanpokoetan. Estrategia aplikatzeko, interseksionalitatea erabiliko da –generoa beste nortasun edo ezaugarri pertsonal batzuekin eta interseksio horiek diskriminazio-egoera bereziak sortzen dituzten moduarekin konbinatzea– zeharkako printzipio gisa».

3/2007 Lege Organikoaren artikuluetan politika publikoetan aplikatu behar diren printzipio eta irizpide orokor batzuk ezartzen dira. Zehazki, 4. artikulutik 15. artikulura bitartekoetan, jasotzen da berdintasun-printzipioa sartu behar dela, zeharka, arauak interpretatzean eta aplikatzean, baita botere publiko guztien jardunean ere. Gainera, 51 artikulua hau ezartzen du espresuki:

«Administrazio publikoek, kasuan kasuko eskumenen esparruan, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuz, hurrengo eginbeharrak izango dituzte:

- *Edozein bereizkeria mota iraunaraztea eragiten duten oztopoak kentzea, emakumeen eta gizonen artean berdintasun eragingarrirako baldintzak eskaintzeko asmoarekin, enplegu publikoa lortzeari eta lanbide-karreraren garapenari dagokienez.*
- *Erraztasunak ematea, norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeko, lanbide-aurrerakuntzari kalterik egin gabe.*
- *Berdintasun-arloko prestakuntza suspertzea, enplegu publikoa lortzean nahiz lanbide-karreraren zehar.*
- *Hautaketa- eta balorazio-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea.*
- *Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babes-neurri eragingarriak ezartzea.*

¹³ Poyatos i Matas, Gloria: «¿Por qué y para qué necesitamos un Derecho con perspectiva de género?» liburu honetan: La interpretación y aplicación del Derecho en clave de igualdad de género. Koordinazioa: Cárdenas Córdón, Alicia eta Salazar Benítez, Octavio. Tirant lo Blanch argitaletxea. 2021, 17.-18. or.

- *Neurri eragingarriak ezartzea, ordainsariei dagokienez, zuzenean edo zeharka, sexuan oinarrituta egindako edozein bereizkeria ezabatzeke*
- *Aldizkakotasunez ebaluatzea berdintasun-printzipioaren eragingarritasuna, horrek jardun behar duen esparru zehatzetan».*

Ilido berean, 1/2022 Legearen 4. artikulua EAEko botere publikoen jarduna gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak zehazten ditu:

«[...] tratu-berdintasuna eta ikuspegi interseksionalaren integrazioa; aukera-berdintasuna; emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea; dibertsitatea eta diferentzia errespetatzea; sexu- eta/edo genero-identitatea eta sexu-orientazioa askatasunez garatzeko eskubidea, eta sexu- eta ugalketa-eskubideak askatasunez baliatu ahal izatea, eskubide horiek egikaritzean pertsonak askatasunez erabaki dezaketela bermatuz; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkaritza orekatua; koordinazioa, lankidetzat eta nazioartekotzea; emakumeen ahalduz; gizonen inplikazioa; parte-hartzea; berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea; hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea».

1/2022 Legearen 3.5 artikulua –Genero-ikuspegiaren integrazioari buruzkoa– nabarmendu behar da:

«EAEko botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute politika eta ekintza guztietan, horietan guztietan ezar dadin desberdinkeriak ezabatzeke eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra».

Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko hautaketa-prozesua arautzeari dagokionez, 1/2022 Legearen 20. artikulua honako hau xedatzen du:

«1.– Egokitzat jotako beste neurri batzuk ere har badaitezke ere, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak erregulatzen dituzten administrazio-arauetan edo -egintzetan, praktikaldie buruzkoak barne hartuta, honako hauek jaso behar dira:

a) Klausula bat, gaikuntza-berdintasuna egonda emakumeei lehentasuna ematen diena emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, sexuan oinarritutako diskriminaziorik eragiten ez dutenak, hala nola lanpostuak lortzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

c) Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimen-du-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezzen: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen.

d) Neurri batzuk, hautaketa-prozesuak, lanpostuak betetzeko prozesuak eta mailaz igotzeko prozesuak garatzerakoan amatasunari behar bezalako babesa emateko bai jaiotze aurretik bai jaiotze ondoko aldietan, aintzat hartuta guraso bakarreko familiek kontziliaziorako duten zailtasun erantsia, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerarik ez gertatzeko. Hori horrela izanik, deialdi bakarreko sistemaren arabera ariketak edo probak edo hautagaiak bertaratzea eskatzen duten bestelako jarduketak barne hartzen dituzten prozesuetan, haurduntza-, erditze- edo edoskitze-egoerek, baldin eta behar bezala egiaztatuta badaude, ekitaldiaren denbora- edo leku-inguruabarrak aldatzea eragin dezakete, eta aldaketa hori justifikatuta egongo da. Aldaketa-eskabideak kontuan hartzerakoan, beharrezkotzat eta egokitzat jotako antolamendu-neurriak hartuko dira hautagai guztien lehia-berdintasunaren printzipioa bermatzeko.

– Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura- edo arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatuko dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela. Horrez gain, dena dela, egokitzat jotzen diren beste neurri batzuk ere har daitezke.

– Artikulu honetan adierazitakoaren ondorioetarako, ordezkariak orekatua dagoela ulertuko da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkariak baldin badu. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkariak daudenean izango da orekatua».

1/2020 Lege Dekretuaren 43. artikuluan xedapen bat dago, zeinetan berriaz aipatzen den berdintasunaren arloko legeria autonomikoa bete behar dela:

«Kidego horietako lanpostuetan sartzeko, hornitzeko eta sustatzeko hautaketa-prozesuetan, Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoak mendeantzen dauzkaten administrazioek bermatuko dute Emakumeen eta Gizonen Berdinta-

sunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean xedatutakoak aplikatzen direla; horretarako, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatutako dute segurtasunaren zerbitzu publikoan».

Horrekin lotuta, 1/2020 LDren 63.1 artikulua enplegu publikorako hautaketari eta sarrerari buruzko xedapen orokorrak jasotzen ditu:

«Hala dagokion Administrazio publikoak hautatuko ditu Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetako funtzionarioak, eta horretarako deialdi publikoa egingo du, printzipio hauek betetzen direla bermatuta: lehia askea, berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, hautaketa-prozesuaren publikotasun-printzipioarekin batera».

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak, EAEko botere publikoek arlo horretan duten jarduketa gidatzeko dokumentu gisa, aitortzen du lotura estua dagoela genero-ikuspegia jarduketa publikoan pixkanaka txertatzearen eta Gobernu Onari egiten dion ekarpenaren artean, 4/2005 Legearen (egungo 1/2022 Legea) 3. artikuluan xedatutako printzipio gidariekin bat etorritik. Bereziki, I. Programan (Konpromiso politikoa) borondate politikoa zehaztu eta bideragarri egiten duten neurriak deskribatzen dira. Neurri horien artean, berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea dago.

Segurtasun Sailaren 2018-2021 aldiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren arabera, hauek dira lehentasunezko helburu estrategikoak:

- *Ertzaintzan dauden emakumeen kopurua handitzea.*
- *Berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloko sentsibilizazioa eta prestatuntza sustatzea.*
- *Komunikazioan eta antolatzen diren ekitaldietan genero-ikuspegia txertatzea.*
- *Zuzendaritzetan berdintasun-foroak indartzea edota sortzea eta saileko lantaldearen eta haren kideen lana aitortzea.*
- *Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiaren II. Berdintasun Plana ezartzea.*

Bestalde, PLEaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planak (2017-2021) 3.2 neurrian ezartzen du berdintasunari buruzko edukiak txertatu behar direla enplegu publikoan sartzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuetan.

c. Beste legeria autonomiko batzuei buruzko aipamen laburra.

Beste autonomia-erkidego batzuetan gai honi buruz dagoen arau-garapenak interesa pizten du, emakumeek enplegu publikoan ordezkartza txikia duten kasuetarako jarduketa zehatzak ezartzen dituelako eta konstituzio-lerruneko baino maila txikiagoko eskubideak arautzen dituelako. Labur-labur, hauek aipatzen dira:

- *Esquadra Mossoen Kidegora sartzean emakumeentzako lanpostuak erreserbatzea, kategoria guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko; presentzia hori ezin da deitutako plazen % 25etik beherakoa izan, ezta % 40tik gorakoa ere. 53.8 artikulua. 2/2021 Legearen, abenduaren 29koaren, zerga-, finantza- eta gizarte-neurriei eta sektore publikoari buruzkoaren zazpigarren xedapen gehigarria.*
- *Haurduntza- edo erditze-egoeratik aldi baterako salbustea udaltzain-funtzioetan egoki aritzeko baldintza fisiko eta psikikoak betetzetik: «Deialdian ezarritako probak egiteko gaitasun fisikoa ziurtagiri medikoaren bidez egiaztatu beharko da». Abuztuaren 7ko 7/2017 Legearen, Extremadurako Koordinazioari buruzkoaren, 48.d artikulua.*

d. Ekintza positiboaren esparru teoriko-juridikoa eta horren aplikazioa Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan enplegua lortzeko.

Emakumeak Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan sartzeko plan bat –ekintza positiboetan oinarrituta dagoena– ikuspegi kritiko eta eraldatzaitetik abiatuta diseinatuzko, konpromiso eta borondate politiko handia behar da. Lan korapilatsua da, ekintza positiboaren kontzeptu ohikoena zalantzan jarri behar baita; kontzeptu horretarako esamolde okerrak eta alderdikoiak erabiltzen dira, hala nola «diskriminazio positiboa» eta «alderantzizko diskriminazioa». Lan zaila da, ekintza positiboaren, berdintasunaren eta, jakina, berdintasun juridikoaren xedea diskriminaziotasunera, hau da, diskriminazio sistemikora edo estrukturalera eraman behar baita.

e. Jatorria eta justifikazioa.

Ekintza positiboak ekinbide positiboan txertatzen dira, eta azken hori estatu-eredu baten ekinak eragina da, Estatuak, liberalismoaren «*laissez faire, laissez passer*» horren bidegabekerien jakitun, taldearteko desberdintasunetan esku hartzea erabakitzen du eta. Estatu Batuetan, hots, sorlekuan, *ekintza berresle* esaten diotena ezagunagoa da European ekintza positibo gisa; bi-biak justizia soziala handitzeko estatu-interbentzioko politiken adierazpen bereizgarriak dira (sortzez Estatu Batuetako gutxiengo afro-amerikararen faboretan). XX. mendeko berrogeita hamarreko hamarkadan oraindik ere arraza-segregazioa legezkoa zen bertan (hau da, ez zen diskriminaziotzat hartzen), eta ekintza positiboko politika bat jarri zen abian sektore pribatuan esku hartzeko eta gutxiengo afro-amerikarra integratzeko baztertuta izan zen enpresa-sektore eta -eremuetan.

Herrialde horretan sektore pribatua ukiezina denez, gutxiengo afro-amerikarra integratzeko ekintza positiboa izan zen agerikoena jendaurrean. Are gehiago, ekintza positiboa AEBko presidentek emandako Agindu Betearazleekin identifikatu zen joan den mendeko 60ko hamarkadan; izan ere, agindu horietan, sektore pribatuari ohartarazten zitzaion gutxiengo afro-amerikarra beren enpresetan sartzen ez bazuten, ezin izango zutela Estatuarekin kontraturik sinatu. Kontratu horietako asko munta handikoak ziren, hala nola azpiegiturak eraikitzea (autobideak, trenbideak, aireportuak, etab.). Baina ho-

rrek ez du esan nahi ekintza positibo orokorra, hau da, gutxiengo afro-amerikarraren egoera konpontzeko Estatuak esku hartzeko politika, azalaren kolorean oinarritutako integrazio-neurri horietara mugatu zenik. Are gehiago, liberalismoarekin kritikoak ziren iritzien arabera, ekintza positiboa gutxiengo afro-amerikarraren zenbakizko integrazio hutsean ardazteak ekintza positiboko eredu asimilazionista baten erakusle zen, eredu horrek ez baitzituen zalantzan jartzen gutxiengo afro-amerikarraren diskriminendekotasunaren¹⁴ oinarrian zeuden botere-sistemak. Beraz, irismen sistemikoko ekintza gehiago behar ziren, ez zutenak zertan azalaren kolorean oinarrituta egon nahitaez.

Ekintza berresleko politika sortu eta gutxira, beste gutxiengo batzuetara eta emakumee-tara hedatu zen (horiek ez dira hertsia-hertsian talde bat edo gutxiengo bat, kopuruan behintzat), eta horiek izango dira ekintza positiboaren hartzaile nagusiak European. Hala ere, kontinente honetan eta, hurbilago, estatuan eta autonomia-erkidegoan, emakumeen diskriminendekotasun-egoera konpontzeko politika interbentzionista izendatzeko, ekintza positiboaz hitz egin beharreak, aukeran, berdintasun-politika erabiltzen da (adibidez: emakumeen eta gizonen berdintasunerako legeak, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak, etab.)¹⁵. Alderdi hori azpimarratzen da; izan ere, terminologia-aldaketa soila dirudien horrek (*ekintza positiboko* politika erabili ordez *berdintasun-*politika erabiltzea), printzipioz garrantzirik ez badu ere, ondorio nabarmenak izango ditu bi zentzutan gutxienez.

Lehenik eta behin, esku-hartzeko premiari dagokionez, esan behar da Estatu Batuetan gutxiengo afro-amerikarrak eragindako asaldura sozialari Estatuak berehala erantzuteko sortu zela; alegia, gutxiengo horrek ikusten zuen esklabotza indargabetzeak eta 1868an Estatu Batuetako Konstituzioari egindako XIV. zuzenketa onartzeak (legeek berdin babestea edo legearen aurrean berdinak izatea xedatzen zuena) ez zutela eragotzi ia mende bat geroago (1950eko hamarkadan), eskoletan, unibertsitateetan, enpresetan eta garraio eta gune publikoetan herritar zurien eta beltzen artean zegoen arraza-segregazioa (edo, hobeto esanda, herritar zuriei erreserbatutako lekuetan herritar afro-amerikarrak egon zitezeten debekatzea) diskriminaziotzat ez hartzea (adibidez, kultura juridikoan ezaguna zen «berdinak, baina bereizita» esaera).

Ez da gauza bera gertatzen, ordea, European ekintza positiboa alde batera utzi eta berdintasunaren edo berdintasunerako araudiari heltzen zaionean. Erromako Tratatuaren (1957) 119. artikulua alde batera utzita ere, zeinak emakumeen eta gizonen soldata-berdintasuna aurreikusten baitzuen, enpleguan tratu-berdintasuna izateaz diharduen 1976ko Zuzentarauaz geroztik hamarkada batzuk igaro behar izan dira emakumeen egoerari buruzko esku-hartzeak sinesgarri antzekoak izan zitezeten, aurreko paragrafoan adierazi den bezala.

¹⁴ Diskriminendekotasuna zapalketaren, diskriminazio estrukturalaren edo diskriminazio sistemikoaren sinonimo gisa erabili dugu hemen. Barrere Unzueta, María Ángeles eta Morondo Taramundi, Dolores. Subdiscriminación y discriminación interseccional, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45. zk., 15.-42. or.

¹⁵ Baina jatorrian ez. Izan ere, EAEko lehenengo berdintasun-planak, baita Emakunderenak ere, ekintza positiboko plantzat hartu ziren eta horrela deitu zitzairen. Ez da ahaztu behar, beraz, ikuspegi historikotik begiratuta, berdintasun-politika bat ekintza positiboko politika bat izango litzatekeela, eta, hortaz, berdintasunerako lege bat edo berdintasun-plan bat ekintza positiboko neurri bat dela esan daitekeela. Hala iradoki du Balaguer Callejón Konstituzio Auzitegiko magistratuak ere; izan ere, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren (BLO) 11. artikuluari egindako iruzkin batean, adierazi du «BLO bera, zentzu zabalean, ekintza positibotzat har daitekeela oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna berariaz arautzen baitu genero-desberdintasuna zuzentzeko. Eta, gero, BLOren artikuluetan, ekintza positibotzat jo daitezke berdintasun hori lortzeko ezartzen diren neurri guztiak». *Legislación sobre Igualdad de Género*, 291. or.

Bigarren ondorioa ekintza positiboaren justifikazioarekin lotuta dago. Justifikazio horretan, berdintasun formalaren eta aukera-berdintasunaren interpretazio judizialean oinarritutako argudioak nagusitzen dira¹⁶, baina ekintza positiboa, sortzez, ez da berdintasun formalaren printzipioan (edo legearen aurrean) oinarritzen, ezta aukera-berdintasunaren printzipioan ere. Izan ere, Estatu Batuetan, ekintza positiboa eta aukera-berdintasuna bi estrategia desberdintzat hartzen dira.

Alde batetik, *aukera-berdintasun* esaten diote arraza edo sexua bazter uzteari (edo kontuan ez hartzeari) kontratazioari edo lanean mailaz igotzeari buruzko erabakiak hartzerakoan. Horren oinarrian dago *sex & color blind* motako gizartea izatearen ideia: pertsonak dira ardatza, zeinek trebetasunak eta talentuak garatuko baitituzte gogor lan eginez gero; hots, asmoetan fidatuz eta norbere jokabidea kontrolatzeko banakoaren ahalmenean fedea izanez.

Ekintza berreslea, aldiz, gizarteari erreparatzen dio, generoari eta etnizitateari lotutako inguruabar pertsonalei, eta mesfidatia da boluntarismoaren askitasunarekin, eta, azken batean, esaldi honetan oinarritzen da: «Ez dago bidegabekeria handiagorik zeharo desberdinak diren egoerak berdin tratatzea baino»¹⁷.

Estrategia bati edo besteari jarraitzeak zer garrantzi duen pixka bat sakonago aztertzeko, nahikoa izango da aipatzea tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipio formalak erabiltzeak Estatu Batuetako Auzitegi Gorenari balio izan ziola erabakitzeke arraza-segregazioa ez zela diskriminazio-kasu bat, honela arrazoitu baitzuen: Beltzei galarazten al zaie ikastea, hondartzetara edo zenbait lokaletara joatea, garraiobideak hartzea, enpresa edo lanbide jakin batzuetan lan egitea, etab.? Bada, hori guztia egin badezakete eta segregazioak galarazten ez badie, ezin da esan pertsona horiek diskriminatzen direnik.

Ondorio horretara iristeko, nahikoa da hautatzea erabiltzea konparazio-eredu garrantzitsu gisa zerbait egin ahal izatea (ikastea, hondartzara joatea, lan egitea, etab.) eta erreferentzia estrukturalak edo pribilegioak alde batera uztea. Ez da aztertzen zein den segregazioaren zergatia (jokoan dauden interes ekonomikoak eta horiek defendatzeko azalaren kolorearen gainean eraikitako estereotipo eta aurreiritzi piloa), eta ez da go-goetatzen segregazioa zergatik ez den arazo gehiago zuriarentzat. Hori adibide bat da ikusteko zergatik esaten den kultura juridiko liberalean diskriminazioaz hitz egiten denean hitz horri ematen zaion esanahiak ez duela barne hartzen diskrimendekotasunaren fenomeno estruktural eta sistemikoa.

f. Kontzeptualizazioa

Kultura juridikoan erabiltzen den diskriminazio kontzeptua berdintasun formal eta aukera-berdintasun kontzeptuen mendekoa da, eta antzeko zerbait gertatzen da ekinbidearekin eta ekintza positiboekin, ez baitira diskrimendekotasunari erantzuteko sortu, baizik

¹⁶ Ikusi EBJAren epaiak, ondorengo epigrafean jasota daudenak.

¹⁷ Clayton Susan eta Crosby Faye, *Justice, Gender, and Affirmative Action*, University of Michigan Press, 2002, 39.-40. or.

eta berdintasun formalaren salbuespen gisa, aukera-berdintasunaren garapen gisa edo, gehienez ere, berdintasun osoaren berme gisa, baina hori ere, azkenean, berdintasun formalaren mende dago.

Horregatik, kontzeptu-esparru berri bat aurkitu behar da ekintza positiboetarako, adierazitakoa alde batera utzita. Alternatiba horiek bilatzeko bide interesgarri bat da ekintza positiboak forward looking direla esatea, hau da, neurri horiek ez dituzte emakumeak eredu androzentriko batean integratu nahi, baizik eta genero-aurreiritzirik ez dagoen eredu integratzaile berri baterako aldaketa sustatu¹⁸. Azken batean, legezkotasunaren esparruan eta proportzionaltasun-printzipioa aplikatuz, justizia soziala helburu duten neurriak.

Ikuspegi estruktural horretatik abiatuta, EAEn aplikagarriak diren ekintza positiboari buruzko lege-xedapenak interpretatu dira:

3/2007 LOren 11. artikulua:

«1. Konstituzioan jaso den berdintasun-eskubidea eragingarri egiteko helburuarekin, botere publikoek neurri bereziak hartuko dituzte emakumeen mesedetan, gizonen begira egiteko desberdintasun-egoera nabariak zuzentzeko. Halako neurriak, aplikagarri izango direnak egoera horiek iraun bitartean, zentzuzkoak eta proportzionalak izan beharko dira, kasu bakoitzean lortu nahi den helburuari dagokionez.

2. Pertsona fisiko eta pertsona juridiko pribatuek ere hartu ahal izango dituzte halako neurriak, lege honetan ezarritakoaren arabera».

1/2022 Legearen 4.6 artikulua:

«Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatze aldera, botere publikoek neurriak hartu behar dituzte, espezifikoak eta aldi baterako, bizitzaren eremu guztietan sexuan oinarritutako egitatezko desberdinke-riak ezabatzeke edo murrizteke».

g. I. Sustapen-Planeko ekintza positiboak garatzeko printzipio gidariak.

1/2020 LDren 44. artikulua (Berdintasun-planak eta emakumeen presentzia sustatze-ko planak) arabera:

«1. Berariaz edo berdintasun-planen parte gisa, planak egingo dira polizia-kidegoetan emakumeak sustatzeko, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna berma dadin, kidegoetan sartzeko eta karrera profesionala egiteko.

2. Plan horietan ezarriko da, plangintzaldirako, emakumeen zer ehuneko lortu

¹⁸ Raphaële Xenidis and H el ene Masse-Dessen, Positive action in practice: some dos and don'ts in the field of EU gender equality law, European Equality Law Review 2, 2018, p ags. 36-62.

nahi den lanpostu-zerrendan, emakumeen azpiordezkaritza zuzentzeko, bai eta polizia-efikazia areagotzeko ere. Horretaz gain, neurri espezifikoak hartu ahal izango dira emakumeen alde, egiteko desberdintasun nabariak zuzentzeko, harik eta desberdintasun horiek desagerrarazi arte. Neurri horiek arrazoizkoak eta neurrikoak izan beharko dute, lortu nahi den helburuaren arabera.

Horregatik, I. Sustapen-Plana egiteko abiapuntua da genero-ikuspegitik aztertzea Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan (Ertzaintzan arreta berezia jarrita) sartzeko prozesuaren diseinua, garapena eta ebaluazioa. Izan ere, funtsezkoa da I. Plan honek:

- *Ertzain lanbidearen inguruko kontzeptualizazioa genero-ikuspegitik azaltzea.*
- *Ordezkaritza txikia dela eta polizia-eredu historikoarekin duen lotura azpimarratzea.*
- *Emakumeek Ertzaintzan duten zeregina indartzeko beharrezkoak diren baldintzak sortzea.*
- *Poliziarri esleitzen zaizkion funtzioak behar bezala deskribatzea, lanbidearen benetako eta egungo zereginak egokituz eta zein neurritan.*
- *Aztertzea bat ote datozen polizia-eredu ideala (herritarrek nahi eta behar dutena) eta funtzioak, eta funtziook eta lanbidean sartzeko probak.*
- *Tratuaren arloko ekintza positibo bereizleak ez aurkeztea inoiz emakumeen aldeko «abantaila», «lehentasun» edo «mesede-tratu» gisa, aldi berean, aipatu gabe, hala izanez gero, sexu-genero sistemak gizonei ematen dizkien abantailen, lehentasunen eta mesede-tratuen aurkako erreakzioa baino ez direla.*
- *Ahal dela, ez erabiltzea «diskriminazio positiboa» edo «alderantzizko diskriminazioa» esapideak ekintza positibo bereizleak edo sexu-espezifikoak aipatzeko, ikuspegi okerra eta alderdikoia delako.*

Halaber, aurretik aipatutako 1/2022 Legearen printzipio orokorrak eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren printzipio gidariak hartuko dira kontuan: paradigma feminista, genero-ikuspegia, interseksionalitatea, emakumeen ahalduntzea eta giza garapen jasangarria.



Agentearen oinarrizko eskalan sartzeko hautaketa-prozesuaren azterketa genero-ikuspegitik



5. Agentearen oinarrizko eskalan Sartzeko hautaketa-prozesuaren azterketa genero-ikuspegitik.

Gaur egun, Ertzaintzan jardunean dauden polizien % 16,5 (1.200) emakumeak dira; gizonak, aldiz, % 83,5 (6.083) dira¹⁹. Zalantzarik gabe, emakume ertzain gehiago daude 1982az geroztik, hots, lehen aldiz polizia-kidegoan sartzeko aukera izan zutenetik, baina oraindik urrun gaude emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea lortzetik.

Zifra horiek agerian uzten dute beharrezkoa dela emakumeak Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetan sartzeko dauden oztopoak identifikatzea, ez baitira egoera bakanak, sexuagatiko diskriminazio-dinamikek sortutako azpiordezkaritza-eredu bat baizik²⁰.

a. Emakumeek eta gizek Ertzaintzan sartzeko duten egoerari buruzko diagnostikoa.

Segurtasun Sailaren 2013-2016 aldiko Plan Estrategikoak emakumeek Ertzaintzan duten presentzia eskasari buruzko diagnostiko kuantitatibo bat gehitu zuen. 2013an, ertzainen % 10,93 emakumeak ziren. Hona hemen dokumentu horretatik ateratako ondorio batzuk:

- 1. promozioan emakumeak diskriminatu egin ziren, soldadutza egina izatea eskatzen baitzen baldintza gisa.
- 2., 3. eta 4. promozioetan, % 10, % 15 eta % 15 emakumeak izan zitezkeen, hurrenez hurren.
- 21., 22. eta 23. promozioen deialdian 4/2005 Legea aipatzen da espresuki, eta emakumeentzako lanpostuak erreserbatu ziren. 14. promozioan 13. promozioan erabili zen hautaketa-prozesua erabili zen, eta 16. promozioa ikasle errepikatzailez osatu zuten.

¹⁹ Datu eguneratuak hemendik lortu dira: <https://www.euskadi.eus/albiste/2021/jauraritzak-emakumeak-ertzaintzan-sartzeko-i-sustapen-plana-egingo-du-2022an-berdintasuna-arkauten-probak-hasten-direnetik-sustatzeko/web01-s2segur/eu/>

²⁰ Adibidez, ikus Andaluziako Juntako Justizia eta Barne Kontseilaritzak egindako azterketa: La lenta normalización de la presencia de mujeres en los Cuerpos de Seguridad. Análisis de los mecanismos y barreras de acceso y promoción de mujeres y hombres en las policías locales andaluzas, 2016

IZENDATUTAKO PERTSONEN KOPURUA JASOTZEN DUEN TAULA ²¹

URTEA	PROM	GUZTIRA	EMAKUMEAK		GIZONAK		DIFERENTZIA %
		Kop.	Kop.	%	Kop.	%	
1981	1.	603	0	0.00	603	100.00	-100.00
1982	2.	637	94	14.76	543	85.24	-70.49
1983	3.	365	57	15.62	308	84.38	-68.77
1983	4.	562	99	17.62	463	82.38	-64.77
1985	5.	525	34	6.48	491	93.52	-87.05
1985	6.	420	48	11.43	372	88.57	-77.14
1987	7.	551	38	6.90	513	93.10	-86.21
1988	8.	564	36	6.38	528	93.62	-87.23
1989	9.	498	47	9.44	451	90.56	-81.12
1990	10.	470	31	6.60	439	93.40	-86.81
1991	11.	271	24	8.86	247	91.14	-82.29
1992	12.	562	64	11.39	498	88.61	-77.22
1993	13. eta 14.	1049	102	9.72	947	90.28	-80.55
1994	15.	394	59	14.97	335	85.03	-70.05
2001	16.	17	8	47.06	9	52.94	-5.88
2001	17.	179	23	12.85	156	87.15	-74.30
2002	18.	161	28	17.39	133	82.61	-65.22
2004	19.	396	45	11.36	351	88.64	-77.27
2006	20.	311	29	9.32	282	90.68	-81.35
2007	21.	112	34	30.36	78	69.64	-39.29
2009	22.	287	44	15.33	243	84.67	-69.34
2010	23.	220	49	22.27	171	77.73	-55.45
2014	24.	120	18	15.00	102	85.00	-70.00
2015	25.	230	58	25.22	172	74.78	-49.57
2016	26.	255	66	25.88	189	74.12	-48.24
2017	27.	324	60	18.52	264	81.48	-62.96
2017	28.	578	174	30.10	404	69.90	-39.79
2020	1. KONJ.	853	257	30.13	596	69.87	-39.74
2021	2. KONJ.	856	261	30.49	595	69.51	-39.02

2. taula. Izendatutako pertsonen kopurua. Datu historikoak.

²¹ 2020. eta 2021. urteetako datuak bat datoz hautaketa-prozesua gainditu zuten pertsonen kopuruarekin. Ez dago izendapenari buruzko behin betiko daturik.

Dokumentu honen I. eranskinean zehaztasun handiagoz eta estatistikoki aztertzen da zer bilakaera izan duen emakumeek Ertzaintzan duten presentziak, eta zer erronka dauden emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea lortzeko.

b. Emakume ertzainen hitzak ezagutzera ematea: itxaropenak eta errealitateak polizia-karreran sartzean.

Emakumeek Ertzaintzan duten egoerari buruzko informazio kualitatibo garrantzitsua ateratzeko sortu zen foku-taldetik zenbait ondorio definitu ahal izan dira, jarduteko neurri batzuk ezartzeko gida gisa balio dutenak:

- Emakumeak hautaketa-prozesuetan hautagai gisa aurkeztera bultzatzen dituen oinarrietako bat erreferenteak edukitzea da, bai familiakoak edo lagunak, bai Ertzaintzaren publizitate-kanpainetan ezagutzera eman diren emakumeak. Emakumeak hautaketa-prozesuari ekitera bultzatzen dituen beste faktoreetako bat lan-baldintzak eta kidegoak mailaz igotzeko eskaintzen dituen aukerak dira.
- Lanbide maskulinizatueta, emakumeek gizonezko lankideek baino gehiago frogatu behar dute beren lanbidean aintzatetsiak izateko eta berdintasunean tratatuak izateko. Gaur egun ere oraindik irauten duten estigma eta aurreiritzi sexistak pairatu behar dituzte, ez bakarrik lankideenak, baita herritarrenak ere. Diskriminazioa ez da soilik zuzenean gertatzen, zeharkako diskriminazioak ere badaude, hala nola paternalismoa edo erabakiak emakumeen izenean hartzea ustezko babes-egintza gisa. Portaera eta/edo jokabide horiek zuzeneko diskriminazioa bezain sexistak dira, eta oso presente daude tradizioz gizonek bete izan dituzten eremuetan, poliziaren eremuan kasu.
- Kontziliazio erantzukidea lortzeko aplikatutako neurriek oso eragin positiboa dute emakume gehiagok aurkez dezan ertzain izateko eskaera.

c. Eraldatzen ari den segurtasun publikoko zerbitzua: azken gogoetak.

Aurrerapen handiak egin diren arren, oraindik ere erronka garrantzitsuak daude oinarriko eskalako agente kategorian sartzeko hautaketa-prozesuan. Erronka horiek gizarteek berdintasunaren arloan aurrera egin ahala identifikatu eta aztertu dira, genero-maistrea mingean sakonduz eta, ondorioz, politika publikoak genero-ikuspegitik sustatuz. Ildo horretan egindako aurrerapenetako bat, botere publikoentzat erronka bat dena, historikoki neutrotzat hartu diren arauak, lan-tresnak eta abar identifikatzea izan da. Arau eta tresna horiek, berez, generoari dagozkio, eta, beraz, emakumeak zeharka diskriminatzen dituzte bizitza publikoaren eremu askotan, horien artean EAEko poliziaren eremuan. Gure eginbeharra da emakumeek eremu horretan erabateko partaidetza izatea eragozten duten egiturak aldatzea eta emakumeek benetako presentzia eraginkorra izatea eragozten duten oztopoak ezabatzea.



I. Sustapen-Planerako neurrien proposamena



6. I. Sustapen-Planerako neurrien proposamena.

Emakumeak Ertzaintzako agentearen oinarrizko eskalan sartzeko 2022-2026 aldirako I. Planak (aurrerantzean, I. Sustapen-Plana) emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunaren printzipioa benetan aplikatzen dela bermatzeko konpromisoak eta jarduketak zehazten ditu, baita emakumeak Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan sartzeari dagokionez beste diskriminazio-kategoria batzuekin tartekatuta dauden sexuagatiko diskriminazio-egoerak ezabatzeko konpromisoak eta jarduketak ere.

I. Sustapen-Plan hau sortzeko prozesua Segurtasun Sailak eta PLEAk gidatu dute elkarrekin, beren jarduketa guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna txertatzeko uste osoarekin. Ahalegin horien aurretik, aurreko 4/2005 Legeaz geroztik egindako ekimen garrantzitsuak daude.

Ikuspegi horretatik, I. Sustapen-Planaren proposamenak jasotzen du zein izango den lan-ibilbidea lanpostua lortzeko garaian emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko, eta ikuspegi nagusia ekintza positiboen neurrien garapena izango da. Beraz, dokumentu honekin Segurtasun Sailak 1/2020 Legegintzako Dekretuaren 44. artikuluan eta 1/2022 Legean jasota dauden betebeharrei erantzuten die.

a. Eskumen-egitura.

I. Sustapen-Planaren aplikazio-eremuak Ertzaintzarako hautagai izan daitezkeen emakume guztiak, praktiketako agenteak eta oinarrizko prestakuntzako ikastarorako hautagai guztiak barne hartzen ditu. Era berean, Plan honek Segurtasun Saila, haren kide anitzeko organoak eta PLEA osatzen duten pertsona guztiak hartzen ditu barnean, neurri handiagoan edo txikiagoan.

b. Helburuak eta ekintzak

Esku hartzeko egitura eta ardatz gisa EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Planean proposatutakoei jarraituz, **10** helburu estrategiko eta **45** jarduketa ezarri dira.

ESKU HARTZEKO ARDATZAK	HELBURU ESTRATEGIKOA	JARDUKETA	UNITATE ARDURADUNA	EGUTEGIA	GAUZATZE-ADIERAZLEAK
A.1 Gobernu Ona	H.1.1. Konpromiso politikoa sustatzea, berdintasunaren arloko neurri espezifikoak gauzatzuz	J.1.1.1 Agente kategorian txanda irekiaren bidez sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean emakumeek bete behar dituzten lanpostuen ehunekoa erreserbatzea, segurtasun-zerbitzu publikoan emakumeek eta gizonek duten presentzia orekatzeko, uztailearen 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuan ezartzen den bezala. Lortu nahi den helburuarekin bat datozen arrazoizko eta neurriko irizpideei jarraituz, honako erreserba-ehuneko hauek ezartzen dira Planaren indarraldirako: <ul style="list-style-type: none"> • 2022. urtea: % 33 • 2023. urtea: % 35 • 2024. urtea: % 37 • 2025. urtea: % 39 • 2026. urtea: % 40 (*) Jarduketa honen argudiatze estatistikoa dokumentu honen I. eranskinean egiten da.	- PLEA	Hautaketa-prozesu bakoitzean.	Konpromisoa bete da: BAI/EZ.
		J.1.1.2. Gutxieneko garaiera kentzea hautaketa-prozesuetan parte hartzeko baldintza gisa	-PLEA -AJZHP Zuzendaritza.	2023	Baldintza kendu da: BAI/EZ.
		J.1.1.3. I. Sustapen-Planean aurreikusitako ekintzak ezartzeko beharrezkoak eta espezifikoak diren giza baliabideak, baliabide teknikoak eta ekonomikoak izendatzea.	-Kabinete Zuzendaritza. -Giza Baliabideen Zuzendaritza. -PLEA	Etengabea	-Izendatutako pertsonen kopurua, sexuaren arabera bereizita. -Bideratutako urteko aurrekontuaren %-a eta zenbatekoa.
		J.1.1.4. «Agentearen profila» berrikustea, 2020-2025 aldirako Euskadiko Segurtasun Publikoko Plan Orokorrean zehaztutako Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-ereduaren arabera, eta profil horrek pertsonen zerbitzura dagoen segurtasun publikoaren izaerari benetan erantzutea	-Giza Baliabideen Zuzendaritza. -PLEA -Ertzaintzaren Zuzendaritza.	2023	«Agentearen Profila» eguneratzea.

<p>H.1.2 Hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten langileak berdintasunerako trebatzea</p>	<p>J.1.2.1. Hautaketa-prozesuan egonkor mantentzen diren langileak identifikatzea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan oinarritako trebakuntza, mailakatua, iraunkorra, espezializatua eta nahitaezkoa lortzeko prestakuntza-plan bat sustatzea, ikuspegi intersektzionaletik.</p>	<p>-Giza Baliabideen Zuzendaritza. -PLEA</p>	<p>Etengabea.</p>	<p>Prestakuntza-plana diseinatu da: BAI/EZ -Emandako ikastaroen kopurua. -Prestakuntzako ordu kopurua. -Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, sexuaren arabera berezia.</p>
<p>H.1.3. Genero-ikuspegia sustatzea lan-prozeduretan</p>	<p>J.1.3.1. Emakumeen egoerari buruzko azterlanak egitea, genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektzionaletik, Ertzaintzan sartzeari dagokionez.</p>	<p>-Kabinete Zuzendaritza. -Ertzaintzaren Zuzendaritza. -Berdintasunerako Lantaldea.</p>	<p>4 urtean behin.</p>	<p>Egindako azterlanen kopurua.</p>
	<p>J.1.3.2. Emakumeek beren lanaren ezaugarri anatomiko, fisiologiko eta psikosozialekin lotuta dituzten premia espezifikoak aztertzea.</p>	<p>-Giza Baliabideen Zuzendaritza. -Kudeaketa Ekonomikoaren Zuzendaritza. -Ertzaintzaren Zuzendaritza.</p>	<p>2023-2024.</p>	<p>Azterketa egin da: BAI/EZ.</p>
	<p>J.1.3.3. Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetako Oinarrizko Eskalako Agente kategorian txanda irekiaren bidez sartzeko hautaketa-prozedura EAeko emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz indarrean dagoen arau-esparruarekin bat datorrela zaintzea.</p>	<p>-PLEA</p>	<p>2022.</p>	<p>Egindako aldaketen/berrikuspenen kopurua.</p>
	<p>J.1.3.4. Sartzeko probak berrikustea, aztertzea eta egokitzea, baita probak genero-ikuspegitik eta ikuspegi intersektzionaletik baloratzea ere, datu zientifiko neutraletan oinarrituta.</p>	<p>-PLEA</p>	<p>4 urtean behin.</p>	<p>-Berrikusitako proben kopurua. -Aldatutako proben kopurua.</p>
	<p>J.1.3.5. Hautaketa-prozesuetan onartutako eta baztertutako pertsonen eta egindako proba bakoitzean gainditu duten eta gainditu ez duten pertsonen zenbakizko eta portzentajezko zerrendaren azterketa kuantitatiboa eta kualitatiboa egitea, sexuaren arabera banatuta, baita prozesuak bertan behera uzteari eta arrazoiei buruzko azterketa egitea ere.</p>	<p>-PLEA</p>	<p>Urtero</p>	<p>Konpromisoa bete da: BAI/EZ</p>

	J.1.3.6. Hautaketa-prozesuetarako deialdietako oinarrien generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazio-txostenak egiten jarraitzea.	-PLEA	Hautaketa-prozesu bakoitzean.	-GEAE txostenak egin zaizkien hautaketa-prozesuen kopurua eta %-a. -Egindako txostenen eta behaketen kopurua.
	J.1.3.7. Klausula bat txertatzen jarrai dadin zaintzea. Klausula horren araber, gaikuntzari dagokionez berdintasuna badago, emakumeei emango zaie lehentasuna emakumeak % 40 baino gutxiago diren eskala, maila eta kategorietan.	-PLEA	Hautaketa-prozesu bakoitzean.	Klausula sartu da: BAI/EZ
	J.1.3.8. Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetako Oinarrizko Eskalako Agente kategorian sartzeko ikastaroaren Ikasketa Plana emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerraraztearen arloan indarrean dagoen arau-esparrura egokitzen den berrikustea.	-PLEA	Etengabea.	Ikasketa Planaren etengabeko berrikuspenera egin da: BAI/EZ.
	J.1.3.9. Euskal Autonomia Erkidegoko Polizia Kidegoetako Oinarrizko Eskalako Agente kategorian sartzeko ikastaroko ikasleen «Liburu zuria» berrikustea genero-ikuspegitik.	-PLEA	Etengabea.	«Liburu zuriaren» etengabeko berrikuspenera egin da: BAI/EZ.
H.1.4. Komunikazioan berdintasuna txertatzea	J.1.4.1. Komunikazioan genero-ikuspegia eta ikuspegi intersektionala txertatzen dela zaintzea, bereziki sartzeko etorkizuneko promozioen kanpainetan aplikatzekoak direnak.	-Komunikazio Zuzendaritza	Kanpaina bakoitzean.	-Genero-ikuspegia aintzat hartuta egindako kanpainen kopurua.
	J.1.4.2. Edozein komunikazio eta/edo publizitate motak, barrukoak zein kanpokoak, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa eta hizkuntza-eskubideak eta euskararen erabilerearen sustapena betetzen dituela bermatzea, baita hizkuntzaren erabilera inklusiboa eta ez-sexista ere.	-Komunikazio Zuzendaritza -Kabinete Zuzendaritza -PLEA -Ertzaintzaren Zuzendaritza -Giza Baliabideen Zuzendaritza -Segurtasunerako Koordinazio Zuzendaritza -Kudeaketa Ekonomikoaren Zuzendaritza	Etengabea.	Konpromisoa bete da: BAI/EZ.

Emakumeak Ertzaintzaren Oinarrizko Eskalako Agente kategorian sartzeko I. Sustapen-Plana 2026

		J.1.4.3. Segurtasun Sailaren eta PLEAren hornitzaile diren hirugarren pertsona fisiko eta juridikoek emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa beren informazio-, komunikazio- eta publizitate-ekintza guztietan bete dezaten sustatzea.	-PLEA -Kudeaketa Ekonomikoaren Zuzendaritza	Etengabea.	Hirugarren pertsonen zuzendutako jarduketak, berdintasun-printzipioa betetzeko direnak, jarri dira abian.
		J.1.4.4. Emakume ertzainen presentzia indartzea kanporako komunikazio guztietan (albistegiak, dokumentalak, irratia, telebista, prentsa...).	-Komunikazio Zuzendaritza	Etengabea.	-Emakumeak dauden eta/edo emakumeak protagonista diren komunikazioen kopurua.
H.1.5. Koordinazioa eta lankidetzaren indartzea	J.1.5.1 Hasiera batean I. Sustapen plana egiteko prozesurako sortu zen Berdintasunerako Lantaldea sendotzea, emakumeen eta gizonen osaera orekatua sustatuz.	-Berdintasunerako Lantaldea -Komunikazio Zuzendaritza -Kabinete Zuzendaritza -PLEA -Ertzaintzaren Zuzendaritza -Giza Baliabideen Zuzendaritza -Segurtasunerako Koordinazio Zuzendaritza -Kudeaketa Ekonomikoaren Zuzendaritza	Etengabea.	-Berdintasunerako Lantaldeak izandako bileren kopurua.	
	J.1.5.2. Eusko Jaurlaritzaren sailen arteko eta sailen barruko koordinazio- eta lankidetzaren guneetan parte hartzea, berdintasun-politikak indartzeko.	-Berdintasunerako Lantaldea	Etengabea.	-Parte hartu den bileren kopurua.	
	J.1.5.3. Berdintasunaren arloko adituekin bilerak egitea, esperientziak partekatzeko eta haien ezagutza aprobetxatzeko, emakumeak Ertzaintzaren sartzeko ekimen batzuen ikuspegia eta edukiak kontrastatzeko.	-Berdintasunerako Lantaldea -PLEA	Etengabea.	-Egindako bileren kopurua.	
	J.1.5.4. Beste autonomia-erkidego batzuetako, estatuko edo nazioarteko polizia-kidegoekin lanerako guneak sor daitezen sustatzea, hautaketa-prozesuetan desberdintasunak ezabatzeari buruz izandako esperientziak eta erabilitako jardunbide egokiak trukatzeko.	-Berdintasunerako Lantaldea -Ertzaintzaren Zuzendaritza -PLEA	Etengabea.	-Sortutako lanerako guneen kopurua.	

	H.1.6. Parte-hartzea eta eragina sustatzea	J.1.6.1. Epaimahaien eta hautaketa-organoen osaera bermatzea, bai titularrei, bai ordezkoei dagokienez, ordezkari-orekatuaren printzipioa errespetatuz; horretarako, datuak sexuaren arabera bereizita eta Berdintasunerako Legearen aldaketan ezarritakoa kontuan hartuta bildu, aztertu eta argitaratuko dira.	- PLEA	Hautaketa-prozesu bakoitzean.	-Ordezkaritza orekatua duten epaimahaien eta hautaketa-organoen kopurua eta %-a.
		J.1.6.2. Irakasle ertzainen artean, emakume gehiago izan daitezten bultzatzea, gutxienez ordezkari-orekatua izan arte, bi sexuak gutxienez % 40an ordezkaturik egon arte.	-Giza Baliabideen Zuzendaritza -PLEA -Ertzaintzaren Zuzendaritza	Etengabea.	-Irakasleen artean, zenbat emakume ertzain dauden.
A.2. Emakumeen ahalduntzea	H.2.1. Emakumeek Ertzaintzan ahalordetze indibiduala eta kolektiboa lor dezaten laguntzea	J.2.1.1 Lana eta lankidetzat sustatzea Emakunderen bidez, mugimendu feministarekin eta/edo emakumeen mugimendu asoziatiboarekin, informazioa emateko eta elkarrizketarako eta parte hartzeko guneak sortzeko jarduerak egiteko.	-Berdintasunerako Lantaldea	Etengabea.	-Egindako lankidetzat-jardueren kopurua.
		J.2.1.2. Ertzaintzako zerbitzu-egintzaren deklarazioa eta kondekorazioen eta ohorezko sarien erregimena arautzen duen dekretuaren arabera ohorezko aipamen bat edo polizia-meritua saritzeko domina bat eman dadin sustatzea, Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan emakumeek lanpostua lortzeko garaian berdintasuna izatearen eta feminismoaren arloetan aurrera egiten laguntzeagatik.	-Ertzaintzaren Zuzendaritza -AJZHP Zuzendaritza	Urtero.	-Aipamena/domina sortzea. -Edizio kopurua.
		J.2.1.3. Batxilergoko, LHko eta unibertsitate-irakaskuntzetako ikasleei zuzendutako dibulgazio-ekintzak –Ertzaintzaren lanbideari buruzkoak– egiteko zereginean aurrera egitea, lanbide-karreraren aukerak azpimarratuz eta emakume ertzainek dibulgazio-ekintza horietan parte hartuz, emakume gazteentzako erreferente gisa.	-Komunikazio Zuzendaritza. -Ertzaintzaren Zuzendaritza -PLEA	Etengabea.	-Dibulgazio-ekintzen kopurua. -Parte hartu duten ikasleen kopurua.
		J.2.1.4. Emakumeek Ertzaintzan lan egin dezaten eta lanpostua lor dezaten sustatzeko ekimen eta ekitaldietan parte hartzea	-Ertzaintzaren Zuzendaritza -Berdintasunerako Lantaldea -PLEA	Etengabea.	-Enplegua sustatzeko zenbat ekimen eta ekitalditan parte hartu den.
		J.2.1.5. Ertzaintzaren Berdintasun eta Aniztasun Arloarekin lan egitea berdintasuna eta aniztasuna erreferente izango dituen programa bat sustatzeko praktikak egiten ari diren emakume ertzaintzat.	-Ertzaintzaren Zuzendaritza -PLEA.	Etengabea.	-Abian jarritako ekimenak.

		J.2.1.6. Erreferenteak sortzea emakumeek Ertzaintzaren unitateetan egiten duten lana agerian jartzeko.	-Ertzaintzaren Zuzendaritza -Komunikazio Zuzendaritza	Etengabea.	-Abian jarritako ekimenen kopurua.
		J.2.1.7. Ekintzak gauzatzea Ertzaintzaren lana ezagutzera emateko eta herritarrengana hurbiltzeko, batez ere gazteengan eta emakumeengan eraginez.	-Komunikazio Zuzendaritza -Ertzaintzaren Zuzendaritza	Etengabea.	-Abian jarritako ekintzen kopurua.
		J.2.1.8. Kanpaina espezifikoak sustatzen jarraitzea, hautaketa-prozesuetan izena ematen duten emakumeen kopurua handitzeko.	-Komunikazio Zuzendaritza -Ertzaintzaren Zuzendaritza	Etengabea.	-Abian jarritako kanpainen kopurua.
A.3. Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea	H.3.1. Antolakuntza erantzukidea sustatzea	J.3.1.1. Proba fisikoak hautaketa-prozesuaren hurrengo deialdira atzeratzea, baldin eta emakumeak jaio aurreko, erditzeko edo jaiotza ondoko egoeran badaude.	-PLEA	Hautaketa-prozesu bakoitzean.	-Neurri hori aplikatu zaien emakumeen kopurua.
		J.3.1.2. Hautagaiek Euskal Autonomia Erkidegoko Udaltzaingoko Oinarrizko Eskalako agente gisa edo Ertzaintzan zerbitzuak ematen ari ziren bitartean ahaideak zaintzeko eszedentzia-egoeran egon diren denbora eta/edo kontziliazioa errazten duten baimenak eta lizentziak, lanbide-esperientziaren ondorioetarako, Ertzaintzan sartzeko prozesuen lehiaketa-fasean merezimendu gisa hartzen jarraituko direla zaintzea.	-PLEA	Hautaketa-prozesu bakoitzean.	-Sartzeko prozesuek iraun duten bitartean, kontziliazioa barematu zaien pertsonen kopurua.
	H.3.2. Berdintasuna gizartearen eraldatzeko balio beharrezkoa dela aitortzea	J.3.2.1. Herritarrak sentsibilizatzeko eta prestatzeko ekintzak sustatzea, gizartearen orokorrean, eta Ertzaintzan, zehazki, emakumeek duten desberdintasun-egoera ezagutzeko.	-Kabinete Zuzendaritza -Komunikazio Zuzendaritza	Etengabea.	-Abian jarritako ekintzen kopurua.
			J.3.2.2. Herritarrak eta, zehazkiago, ertzain funtzionarioak ekintza positiboko neurriak izateko premiari buruz sentsibilizatzeko ekintzak gauzatzea.	-Ertzaintzaren Zuzendaritza -Komunikazio Zuzendaritza	Etengabea.
		J.3.2.3. I. Sustapen-Planaren kanpoko bertsioa argitaratzea Segurtasun Sailetik kanpoko komunikazio-bideen bidez, baita interesgarritzat hartzen diren beste bitarteko/foro batzuen bidez ere.	-Kabinete Zuzendaritza -Komunikazio Zuzendaritza	2022.	-Egindako argitalpenen kopurua.
		J.3.2.4. I. Sustapen-Plana kanpoan komunikatzeko eta sozializatzeko jarduera espezifikoak egitea, aniztasuna eta intersektionalitatea kontuan hartuta.	-Kabinete Zuzendaritza -Komunikazio Zuzendaritza	Etengabea.	-Egindako jardueren kopurua.

		J.3.2.5. Ekitaldi espezifiko bat, Segurtasun Sailaren eta PLEaren ordezkari-tza politiko eta teknikoak izango duena, antolatzea eta gauzatzea I. Sustapen-Plana aurkezteko.	-Kabinete Zuzendaritza. -Komunikazio Zuzendaritza	2022.	-Ekitaldia egin da: BAI/EZ. -Bertaratutako pertsonen/erakundeen kopurua.
		J.3.2.6. I. Sustapen-Planari lotutako beste dibulgazio-jarduera batzuk egi-tea, baita planaren ondoriozko ebaluazio- eta inpaktu-txostenak dibulgatzekoak ere, barruan zein kanpoan.	-Kabinete Zuzendaritza. -Komunikazio Zuzendaritza	Etengabea.	-Egindako dibulgazio-jarduerak.
A.4. Emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko bizitzak	H.4.1. Sartzeko prozesuan parte hartzen duten emakumeen aurkako indarkeriarekiko zero tolerantziako gune bat sortzea eta indarkeriari aurre egin behar izan dietenen eskubi-deak bermatzea	J.4.1.1. Ekintza espezifikoak sustatzea, hautaketa-prozesuan zehar PLEAn pairatutako indarkeria matxistako egoeren aurrean hautagaiek dituzten eskubideak eta baliabideak zabaltzeko.	-PLEA	Etengabea.	-Egindako ekintza espezifikoek kopurua.
		J.4.1.2. PLEAn izandako sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo espezifiko bat diseinatu eta ezar dadin sustatzea.	-PLEA	Etengabea.	-Protokoloa diseinatu da: BAI/EZ. -Erregistratutako kasuen kopurua. -Egindako jarduketaren kopurua.
		J.4.1.3. Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko prestakuntza espezializatua ematea Segurtasun Saileko eta PLEAko hautaketa-prozesuekin lotura duten pertsonen.	-Giza Baliabideen Zuzendaritza -PLEA	Etengabea.	-Emandako ikastaroen kopurua. -Prestakuntzako ordu kopurua. -Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua.
		J.4.1.4. Emakumeek Euskal Autonomia Erkidegoko Udaltzaingoko Oinarrizko Eskalako agente gisa edo Ertzaintzan zerbitzuak ematen ari ziren bitartean, genero-indarkeria dela-eta eszedentzian egon diren denbora, lanbide-esperientziaren ondorioetarako, Ertzaintzan sartzeko prozesuen lehiaketa-fasean merezimendu gisa hartzen jarraituko dela zaintzea.	-PLEA	Hautaketa-prozesu bakoitzean.	-Berezitasun horrekin onartutako eskaeren kopurua.
		J.4.1.5. PLEaren Barne Erregelamenduan sartzeko emakumeen aurkako indarkeria matxistagatiko diziplinazko falta oso astuna, eta, zehazki, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera, baita hautaketa-prozesuetan jasandako beste diskriminazio-jokabide batzuk ere.	-PLEA	2024.	-Neurria sartu da: BAI/EZ.

c. I. Sustapen-Plana kudeatzeko eredia.

I. Sustapen-Plana kudeatzeko eredia gobernu onerako tresna da, eta plangintzarako, jarraipenerako, ebaluaziorako eta kontuak emateko sistema bat du.

I. Sustapen-Planean esku hartzeko ildoak eta jarduerak (aldi baterakoak eta iraunkorrak) ezartzen dira, Beijingeko Emakumeen Munduko IV. Konferentzian sortutako eta estrategia hori politika publikoari buruzko egungo araudian eta tresnetan finkatutako estrategia dualari –genero-ikuspegia eta ekintza positiboak– jarraikiz.

I. Plan hau aitzindaria, eraldatzailea eta berritzailea denez, jarduketa konplexuenetako batzuk estrategikotzat hartu behar dira, eta, beraz, haiek betetzeari dagokionez bikaintasuna lortzeko, langileak eta behar adina baliabide esleitu beharko dira.

d. Koordinatzeko eta kudeatzeko egiturak.

Genero-arkitektura bat egoteak aukera emango du I. I. Sustapen-Planean jasotako jarduerak koordinatu eta kudeatzeko, gainera, hainbat interes-taldek eta lantaldek parte hartu ahal izango dute, sartzeko prozesuan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa bermatzeko oinarri eta elementu bultzatzaile gisa.

1. Berdintasunerako Lantaldea Ertzaintzako arduradunek eta zuzendariak, Eusko Jaurlaritzako lehenengo lehendakariorde eta Segurtasuneko sailburuaren Kabineteko Zuzendaritzako kideak, PLEAk eta dagozkion berdintasun-langileak osatzen dute. Berdintasunerako Lantaldeak zeregin hauek izango ditu:
 - a. Urteko plangintza diseinatzea eta jarraipena erraztuko duten adierazle kuantitatibo eta kualitatiboak definitzea jarduera bakoitzeko.
 - b. I. I. Sustapen-Planean aurreikusitako neurriak sustatzea, dinamizatzea eta betetzen direla zaintzea.
 - c. Ekintzen ezarpenean esku hartzen duten zuzendaritza, unitate eta agenteekin zuzeneko elkarrizketa izatea.
 - d. Urteko jarraipen-txostenak ez ezik, tarteko eta amaierako ebaluazio-txostenak ere prestatzea.

2. Ertzaintzaren berdintasun eta aniztasun arloak zeregin hauek izango ditu:
 - a. Erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko to-paketa- eta hausnarketa-guneak sustatzea.
 - b. Erreferentziako taldea izatea, aholkularitza eta laguntza eskainiko die-na horrelakorik eskatzen duten emakume ertzain guztiei, baita PLEAn sartzeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen ari diren emakumeei ere.

3. Sailaren Berdintasun Unitatea eta PLEaren Berdintasun Unitatea: (aurrerantzean, BUA): Berdintasunerako Unitate Administratiboak²² saileko zuzendaritzak eta ar-loak sustatzeaz ez ezik, horiekin koordinatzeaz eta elkarlanen aritzeaz ere ardu-ratuko dira, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak eta ekimenak gauzatzeko. Berdintasunerako Lantaldea izango da, hasiera batean, I. Sustapen-Planaren ezarpenaz eta jarraipenaz arduratuko den taldea, baina BUAk lagundu diezaioke neurri batzuk gauzatu eta koordinatzen.

e. Plangintza, jarraipena eta ebaluazioa.

Ondorengo taulan, I. Sustapen-Planerako aurreikusitako plangintza-, jarraipen- eta eba-luazio-sistematika laburbiltzen da:

²² Egitura hori, hasiera batean, 4/2005 Legeak sortu zuen, 1/2022 Legeak aldatu zuen (11. artikulua) eta azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuaren bidez arautu zen. Dekretu horren bidez, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautu zi-ren.

ETAPA	DESKRIBAPENA
Piangintza	<p>I. Sustapen-Planean aurreikusitako ekintzak abiapuntutzat hartuta, Berdintasunerako Lantaldeak urtero zehaztuko ditu neurriak erabat gauzatzeko beharrezkoak diren jarduerak. Jarduera bakoitzerako pertsona/unitate arduradunak, egutegia eta gauzatze-adierazleak ezarriko dira.</p> <p>Indarrean dagoen bigarren urtetik aurrera, Planean aurreikusitakoaz gain, urteko jarraipen-txostenek/-memoriek ematen duten informazioa hartuko da kontuan.</p> <p>Litekeena da, Plana indarrean dagoen bitartean, Planaren dokumentuan aurreikusi ez diren ekintza eta jarduera berriak proposatu eta gauzatzea. Ekintza eta jarduera horiek Berdintasunerako Lantaldeko kideekin partekatu beharko dira eta haiek adostu beharko dituzte.</p>
Jarraipena	<p>Plana indarrean dagoen bitartean, Berdintasunerako Lantaldeak funtsezko zeregina izango du, planean aurreikusitako neurriak betearazteaz eta horien jarraipena egiteaz arduratuko baita.</p> <p>Horretarako, Berdintasunerako Lantaldeak barne-bilerak egingo ditu urtean zehar. Jarraipen hori bi erataraz egingo da:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bilerak hiru hilean behin, batez ere monitorizazio kuantitatiboa egiteko, planifikatutako horretan aurrera egiteko; 2. Berdintasunerako Lantaldearen lan-bilera espezifiko bat urte bakoitzaren amaieran, ekintzen garapena zaildu duten trabak eta oztopoak identifikatzeko eta ezbehar horiei irtenbideak aurkitzen saiatzeko. <p>Berdintasunerako Lantaldeak I. Sustapen-Planean jasota dauden ekintzen jarraipenari buruzko txostena/memoria egingo du urtean behin; bertan, urteko azterketa eta azterketa metatzailea gehitu dira. Emaitzak eta ondorioak taldean partekatuko dira.</p> <p>Kontuak emateko asmoz, egindako aurrerapen nagusiak eta urteko jarraipen-txostenen/-memorien ondorioak barne-mailan sozializatuko dira.</p>
Ebaluazioa	<p>Aurreikusten da I. Sustapen-Planaren indarraldian bi ebaluazio egingo direla:</p> <p>- Tarteko ebaluazioa: ahalbidetuko du egindakoaren eta haren emaitzen eta eraginaren ikuspegi orokorra izatea 2024ko abenduan.</p> <p>Ebaluazio horren helburua da balioestea Planaren neurriak 2024ko abenduan betetzeak zer ondorio izan dituen emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan sartzearekin lotutako politiketan sartzean.</p> <p>Informazio hori inflexio-puntua izango da Planean aurreikusitako neurriei heltzeko, baita Planaren indarraldiko azken bi urteetan garrantzitsutzat hartzen diren beste neurri batzuei ekiteko ere.</p> <p>- Azken ebaluazioa: ahalbidetuko du egindakoaren eta haren emaitzen eta eraginaren ikuspegi orokorra izatea Plana indarrean dagoen bitartean (2026ko abendua).</p> <p>Ebaluazio horren helburua da balioestea Plan hori betetzeak zer ondorio izan dituen emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa Euskal Autonomia Erkidegoko polizia-kidegoetan sartzearekin lotura duten politiketan txertatzean, baita zenbaterainoko eraginkortasuna izan duten desberdintasunak gutxitzeko, edo, hala badagokio, ezabatzeak.</p> <p>Beraz, ebaluazioak benetan egindakoa neurtzeko balio izango du, baina, aldi berean, informazio-iturri izango da jarduketa estrategikoak indartzeko ez ezik, sartzeko hautaketa-prozesuetan oraindik egon daitezkeen gabeziak identifikatzeko ere.</p> <p>Kontuak emateko asmoz, I. Sustapen-Planaren azken ebaluazioa sozializatu egingo da, bai erakunde barruan, bai kanpoan (Emakunde) eta herritarren artean.</p>

I. ERANSKINA



I. ERANSKINA

I. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO LEGE AUTONOMIKOAREN ALDAKETA NAGUSIAK, ENPLEGU PUBLIKORA SARTZEARI DAGOKIONEAN.

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.	1/2022 Legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoa.
<p>3. artikulua.– Printzipio orokorrak.</p> <p>Ondokoak dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduketa gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak: tratu berdina; aukera-berdintasuna; dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea, eta koordinazioa eta lankidetzak.</p>	<p>3. artikulua.– Printzipio orokorrak.</p> <p>Hauek dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduna gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak: tratu-berdintasuna eta ikuspegi intersektionalaren integrazioa; aukera-berdintasuna; emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea; dibertsitatea eta diferentzia errespetatzea; sexu- eta/edo genero-identitatea eta sexu-orientazioa askatasunez garatzeko eskubidea, eta sexu- eta ugalketa-eskubideak askatasunez baliatu ahal izatea, eskubide horiek egikaritzean pertsonen askatasunez erabaki dezaketela bermatuz; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkaritza orekatua; koordinazioa, lankidetzak eta nazioartekotzea; emakumeen ahalgabetzea; gizonen inplikazioa; parte-hartzea; berrikuntza, gardentasuna eta kontu-emaitea, eta hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea.</p>

<p>17. artikulua.– Euskal herri-administrazioetako langileen gaikuntza.</p> <p>1. Euskal herri-administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko. Izan ere, horrela, lege honetan biltzen diren xedapenak beteko dira eta, gainera, genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integratzen dela bermatuko.</p> <p>2. Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzearren, euskal herri-administrazioek beren langileak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan trebatzeko planak gertatu eta egikaritu behar dituzte, bai eta erantzukizun politikoa duten pertsonak sentsibilizatzeko jarduketak egin ere.</p> <p>3. Halaber, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeaz eta aholkularitza teknikoa eskaintzeaz arduratzea dakarten plazak okupatzen dituen pertsonal teknikoak esperientzia edota gaitasun zehatza baduela bermatuko dute. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte plaza horietara sartu ahal izateko.</p> <p>4. Enplegu publikora sartzeko hautapen-prozesuen gaien artean, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartuko dituzte.</p>	<p>17. artikulua.– Euskal botere publikoetako langileen trebakuntza</p> <p>1. Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte euren langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan derrigorrezko oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezzen eta, horretaz gain, administrazio-jardunean genero-ikuspegia benetan txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa bermatzeko.</p> <p>2. Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzeko, euskal botere publikoek:</p> <p>a) Prestakuntza-planak egin eta gauzatuko dituzte, dauden lanpostuen tipologia bakoitzerako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan beharrezkoak diren gaitasunak kontuan hartuta.</p> <p>b) Prestakuntza- eta sentsibilizazio-jarduerak egingo dituzte beren kargu publikoentzat.</p> <p>3. Euskal botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute berariaz emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoa ez den prestakuntzan, eta, horretarako, prestakuntza-eskaintzak aztertuko dituzte, eta dagozkion egokitzapenak egingo.</p> <p>4. Halaber, euskal botere publikoek bermatu egin behar dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeko eta aholkularitza teknikoa eskaintzeko lanpostuetan dauden langile teknikoek esperientzia eta/edo gaitasun zehatza dutela. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte lanpostu horietara sartu ahal izateko.</p> <p>5. Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko eta lanpostuz igotzeko hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan, euskal administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartu behar dituzte.</p> <p>6. Euskal administrazio publikoek, dagozkien eskumenen esparruan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordean hartutako erabakiak aplikatzea sustatuko dute; hain justu ere, berdintasun-politika publikoetan kalitate-estandarrak aplikatzera bideratutako erabakiak, bereziki berdintasun-teknikarien plazei buruzkoak, haiek lanpostuen zerrendetan sartzeari, sailkapen-talde profesionalari, dedikazio eta lanaldi motari eta eskatutako prestakuntzari dagokienez.</p>
---	--

20. artikulua.– Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

4. Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuak erregulatzen dituzten arauak honakoak izan beharko dituzte:

a) Klausula bat, administrazioaren jardueraren kidego, eskala, maila eta kategorietan emakumeei lehentasuna ematen diena, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, eta kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak %40 baino gutxiago badira. Salbuespena izango lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak dituenean –nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko bereizkeriarik–; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Dagokion herri-administrazioaren barruan funtzio publikoaren arloan eskumena duten organoek estatistika egoki eta eguneratuak izan behar dituzte, a) idatz-zatian xedatzen dena aplikatzea posible egiteko.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak eraketa izango dela bermatzeko.

20. artikulua.– Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak.

1. Egokitzat jotako beste neurri batzuk ere har badaitezke ere, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak erregulatzen dituzten **administrazio**-arauetan edo **-egintzetan, praktikaldiei buruzkoak barne hartuta**, honako hauek jaso behar dira:

a) Klausula bat, gaikuntza-berdintasuna egonda emakumeei lehentasuna ematen diena emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, sexuan oinarritutako diskriminaziorik eragiten ez dutenak, hala nola lanpostuak lortzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, **eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoak kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko.**

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak eraketa izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

c) Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babes-teko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen.

d) Neurri batzuk, hautaketa-prozesuak, lanpostuak betetzeko prozesuak eta mailaz igotzeko prozesuak garatzerakoan amatasunari behar bezalako babes emateko bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan, aintzat hartuta guraso bakarreko familiek kontziliaziorako duten zailtasun erantsia, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerarik ez gertatzeko. Hori horrela izanik, deialdi bakarreko sistemaren araberrako ariketak edo probak edo hautagaiak bertaraztea eskatzen duten bestelako jarduketak barne hartzen dituzten prozesuetan, haurduntza-, erditze- edo edoskitze-egoerek, baldin eta behar bezala egiaztatuta badaude, ekitaldiaren denbora- edo leku-inguruabarrak aldatzea eragin dezakete, eta aldaketa hori justifikatuta egongo da. Aldaketa-eskabideak kontuan hartzerakoan, beharrezkotzat eta egokitzat jotako antolamendu-neurriak hartuko dira hautagai guztien lehia-berdintasunaren printzipioa bermatzeko.

Azken xedapenetatik bigarrena. Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea aldatzea.

1. Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean, paragrafo bat gehitzen da 27. artikuluan. Paragrafo hori 2.a izango da, eta lehengo testua, 1.a. Hala esango du paragrafo horrek:

“2. Baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, emakumeei emango zaie lehentasuna, administrazioko dena delako kidego edo eskalan emakumeak %40 baino gutxiago direnean. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak betetzen baditu; kasurako, laneratzeko arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide denean”.

2. Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean, paragrafo bat gehitzen da 31. artikuluan. Paragrafo hori 3.a izango da, eta lehengo 3.a, 4.a. Hala esango du paragrafo horrek:

“3. Trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu izango da hautaketa-epaimahaietan edo organo teknikoetan, salbu eta hori egokia ez dela behar bezala justifikatzen bada. Ordezkaritza orekatua egongo da lau kide baino gehiagoko organoetan sexu bakoitzak, gutxienez, %40ko ordezkariak duenean, eta gainerako organoetan, berriz, sexu biak ordezkariak daudenean”.

3. Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean, paragrafo bat gehitzen da 46. artikuluan. Paragrafo hori 2.a izango da, eta lehengo 2.a eta 3.a, 3.a eta 4.a izango dira aurrerantzean. Hala esango du paragrafo horrek:

“2. Lehiaketa bidez bete beharreko lanpostuen kasuan, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, emakumeei emango zaie lehentasuna, administrazioko dena delako kidego edo eskalan emakumeak %40 baino gutxiago direnean. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak betetzen baditu; kasurako, laneratzeko arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide denean”.

Azken xedapenetako bigarrena. Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea aldatzea.

1. Aldatu egiten da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 25.2 artikulua. Honela geratuko da:

«2.– Hautaketa-prozesuetan, zaindu egingo da egin beharreko proba moten eta bete beharreko funtzioen edukiaren arteko egokitasuna; horretarako, honako hauek sar ditzakete: ezagutza orokor edo espezifikoko probak, teorikoak edo praktikoak, test psikoteknikoak, elkarrizketak, prestakuntza-ikastaro selektiboak, praktikaldiak eta beste edozein sistema, hautaketa-prozeduraren objektibotasuna, arrazionaltasuna eta funtzionaltasuna bermatzeko egoki dena.

Lanpostuak lortzeko nahiz mailaz igotzeko hautaketa-prozedurarako gai-zerrendetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari buruzko gaiak eta hautatzen den administrazio-eremuan dagokien aplikazioari buruzkoak sartuko dira».

2. Aldatu egiten da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 27.2 artikulua. Honela geratuko da:

“2.– Baldin eta gaikuntza-berdintasuna badago, emakumeei lehentasuna emango zaie emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, sexuan oinarritutako diskriminaziorik eragiten ez dutenak, hala nola lanpostuak eskuratzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko”.

3. Azken tarteki bat gehitzen zaio Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 46.4 artikuluari. Honela geratuko da: «eta zer gaitasun duen hautatzen den administrazio-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aplikatzeko.

II. ERANSKINA



II. ERANSKINA - HORREKIN LOTUTAKO JURISPRUDENTZIA

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUN PRINTZIOA ENPLEGURAKO SARBIDEAN APLIKATZEA

2006/54/EE Zuzentaraua eta Kontseiluaren 1976ko otsailaren 9ko 76/207/EEE Zuzentaraua, enplegua lortzeari, prestakuntzari eta sustapen profesionalei eta lan-baldintzei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, aplikatuz, C-409/16 gaia dela eta, EBJAk ezarri zuen Greziako polizia-kidegora sartzeko eskatzen den gutxieneko altueraren baldintzak ez daukala justifikazio objektiborik, eta beraz, zeharkako diskriminazioa dela:

“32 En el presente caso, el propio órgano jurisdiccional remitente declaró en su resolución que un número mucho mayor de mujeres que de hombres tiene una estatura inferior a 1,70 m, de modo que, conforme a esa normativa, aquéllas sufrirían claramente un perjuicio frente a éstos en lo que se refiere a la admisión al concurso para el ingreso en las Escuelas de oficiales y agentes de la Policía helénica. De ello se deduce que la normativa controvertida en el litigio principal crea una discriminación indirecta.

33 Sin embargo, del artículo 2, apartado 2, segundo guion, de la Directiva 76/207 resulta que dicha normativa no constituye una discriminación indirecta prohibida por esa Directiva si está objetivamente justificada por un objetivo legítimo y si los medios para alcanzar ese objetivo son adecuados y necesarios.

34 Aun cuando corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar la existencia de tal justificación, el Tribunal de Justicia, llamado a facilitar respuestas útiles al juez nacional, es competente, sin embargo, para proporcionar indicaciones que puedan permitir a dicho órgano jurisdiccional nacional dictar una resolución (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de marzo de 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, apartados 48 y 49).

35 En el presente caso, el Gobierno griego alega que la normativa controvertida en el litigio principal tiene como objetivo permitir el cumplimiento efectivo de la misión de la policía helénica y que la posesión de determinadas aptitudes físicas particulares, como una estatura mínima, constituye un requisito necesario y adecuado para alcanzar ese objetivo.

36 Es preciso recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que el interés en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de los servicios de Policía constituye un objetivo legítimo [véanse, en relación con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16), cuya estructura, disposiciones y objetivo son en gran medida comparables a los

de la Directiva 76/207, las sentencias de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartado 44, y de 15 de noviembre de 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, apartado 38].

37 Así las cosas, es preciso determinar si la exigencia de una estatura física mínima, como la prevista en la normativa controvertida en el litigio principal, es adecuada para garantizar la consecución del objetivo perseguido por dicha normativa y no va más allá de lo necesario para alcanzarlo.

38 A este respecto, si bien es cierto que el ejercicio de las funciones de policía relativas a la protección de las personas y bienes, la detención y la custodia de los autores de hechos delictivos y las patrullas preventivas pueden requerir el empleo de la fuerza física e implicar una aptitud física particular, no lo es menos que algunas funciones de policía, como el auxilio al ciudadano o la regulación del tráfico, no precisan aparentemente un esfuerzo físico elevado (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartados 39 y 40).

39 Por otra parte, aun suponiendo que todas las funciones ejercidas por la policía helénica exigieran una aptitud física particular, no parece que dicha aptitud esté necesariamente relacionada con la posesión de una estatura física mínima y que las personas de una estatura inferior carezcan naturalmente de dicha aptitud.

40 En este contexto, puede tenerse en cuenta, en particular, el hecho de que, hasta el año 2003, la normativa griega exigía, a efectos de la admisión al concurso de ingreso en las Escuelas de oficiales y agentes de la Policía helénica, estaturas mínimas diferentes para los hombres y para las mujeres, puesto que, en relación con éstas, la estatura mínima era de 1,65 m, en vez de 1,70 m para los hombres.

41 Las circunstancias, evocadas por la Sra. Kalliri, de que, en el caso de las Fuerzas Armadas, de la Policía portuaria y de la Guardia costera griegas, se exigen estaturas mínimas diferentes para los hombres y para las mujeres y de que, con respecto a éstas, la estatura mínima es de 1,60 m, parecen también pertinentes.

42 En cualquier caso, el objetivo perseguido por la normativa controvertida en el procedimiento principal podría alcanzarse mediante medidas que no perjudicaran tanto a las personas de sexo femenino, como una preselección de los candidatos al concurso para el ingreso en las Escuelas de oficiales y agentes de Policía basada en pruebas específicas que permitan verificar sus capacidades físicas.

43 De las consideraciones anteriores resulta que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponda realizar al órgano jurisdiccional remitente, dicha normativa no está justificada.

44 En tales circunstancias, procede responder a la cuestión planteada que las disposiciones de la Directiva 76/207 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que supedita la admisión de los candidatos al concurso para el ingreso en la Escuela de Policía de dicho Estado miembro, independientemente de su sexo, a un requisito de estatura física mínima de 1,70 m, toda vez que esa normativa supone una desventaja para un número mucho mayor de personas de sexo femenino que de sexo masculino y que la citada normativa no parece adecuada ni necesaria para alcanzar el objetivo legítimo que persigue, circunstancia que corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar”.

Era berean, Kontseiluaren 2004ko abenduaren 13ko 2004/113/EE Zuzentaraua, gizon eta emakumeen tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatu duena ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta horietaz hornitzean, bere 4.5 artikuluan hauxe azaltzen du:

“Zuzentaru honek ez ditu debeketzen tratu-bereizketak, justifikatuta da goenean ondasunak eta zerbitzuak ematea soil-soilik edo gehienbat sexu jakin bateko pertsonei, legitimoa den asmo bat dela bide, eta asmo hori lortzeko bideak egokiak eta beharrezkoak direnean”

DISKRIMINAZIO KONTZEPTUA

Erabiltzen den diskriminazio-kontzeptua legearen aurreko berdintasun-printzipioa haustearekin lotutakoa da. Espainiako konstituzioan diskriminazioaren kontzeptua 14. artikuluan agertzen dena da eta hori urteetan erabili da “gizon diskriminatuaren”¹ interesak defenditzeko, STC 128/1987 eman arte; izan ere kasu horretan Konstituzio Auzitegiak ebatzi zuen hau ez dela diskriminazioa:

“La actuación de los Poderes Públicos para remediar [...] la situación de determinados grupos sociales definidos, entre otras características, por el sexo [...] y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables”.

Doktrina horri jarraituz, ondorengo beste bi sententzia daude. Batean justifikatzen da emakumeen aldeko erretiro-pentsio handiagoa, iragankortasunez mantenduta, horien lan baldintza apalagoak konpentsatzeagatik (STC 19/1989); eta bestean justifikatzen da emakumeari baino ez dagokion edoskitze-baimenaren erregulazioa (STC 109/1993). Epai berriagoetan ere horren antzekoak ikus daitezke, emakumeek Europar Batasuneko Justizia Auzitegian (EJJA) aurkeztutako demandetatik eratorritakoak. Kalanke (C-450/93) kasuan hartu zuen Batasuneko jurisprudentziak ekintza positibo zehatz eta bereziki sendo baten legezkotasunarekin lotutako lehen erabakia; ezezko moduan ebatzi zen eta doktri-

¹ Hauek ere ikusi: STC 109/1989 eta STC 187/1993.

naren aldetik hori oso kritikatu izan da. Ondoren, Marschall (C-409/95) kasuan zehaztapen bat sartu zen eta, horren arabera, neurria legezkoa izango da baldin eta irekitze-klausula hau sartzen bada:

“Se garantiza a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios de esos criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato masculino”.

Abrahamsson eta Anderson kasuan (C-407/98), EBJAk ondorioztatu zuen azpiordezkatuta dagoen sexu bateko kideei lehentasuna ematea legezkoa izango dela, hautagaien merituak baliokideak edo nahiko baliokideak direnean, beti ere hautagaitzak azterketa objektibo batetik pasatzen badira, hautagai guztien egoera pertsonal partikularrak kontuan hartuko dituen.

Jurisprudentzia horren guztiaren ondorioz ezartzen da lanpostu baten esleipenean zuzeneko eragina duten ekintza positiboko neurriak legitimoak eta legezkoak direla, baldintza batzuk (azpiordezkatuta egotea, meritu baliokideak edo nahiko baliokideak eta irekitze-klausula) betetzen badira.

Epai horien arabera diskriminazioa (zeharkakoa) da, esaterako, lanaldi osoko lan-orduak lanaldi partzialeko lan-orduak baino lan-sari handiagoa izatea. Erabaki hori, logikoa den bezala, emakumeek pozez hartu dute, gehien bat, lanaldi partzialak beraiek dituztelako. Hala ere, kasu horietan erabiltzen den diskriminazio kontzeptuan ez da subdiskriminazioa sartzen, hau da, ez da kontuan hartzen alde batetik, kapitalismoaren arabera etxean egiten den lana ez dela lanaren kontzeptuaren barruan sartzen; eta bestetik, sexu-genero sistemaren aginteak, emakumeen zaintzaile rola naturalizatzen duenez, lanaldi partzialean aritzeko erabakia hartzeko orduan emakumeengan gizonengan baino askoz eragin handiagoa izaten duela.

III. ERANSKINA





ERTZAINTZA

III. ERANSKINA - EMAKUMEAK ENPLEGU PUBLIKORA ETA POLIZIA-KIDEGOETARA SARTZEARI BURUZKO ARAUDI AUTONOMIKO AIPAGARRIAK.

1. GALIZIAKO AUTONOMIA ERKIDEGOA.

2/2015 Legegintzako Dekretua, otsailaren 12koa, Berdintasunaren arloko Galiziako Autonomia Erkidegoko legezko xedapenen testu bategina onartzen duena.

- 46. artikulua. Langileriaren osaera orekatua sustatzea.

“1. La Administración pública gallega fomentará, a través de las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto a nivel global como a nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría.

2. La Xunta de Galicia fomentará, en especial, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, a estos efectos, las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo se aplicarán también en las pruebas de promoción interna”.

- 47. artikulua. Enplegu publikoko eskaintzen kontrola.

“Con anterioridad a cualquier oferta de empleo público se analizará si los requisitos exigidos a las personas aspirantes determinan –todos o alguno– un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino, y, si es así, se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado de las plazas de funcionarios y funcionarias y/o de los puestos de trabajadores y trabajadoras con la finalidad de comprobar si esos requisitos son absolutamente necesarios para el desarrollo de las funciones. Si no lo fueran, serán eliminados en la oferta pública de empleo”.

- 48. artikulua. Epaimahai aztertzaileen osaera parekidea.

“1. En el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata de acceso a empleo como si se trata de promoción interna, la composición de los tribunales de selección del personal de la Administración pública gallega será paritaria. Para ello, la designación atribuida a la Administración pública gallega, se garantizará la paridad entre mujeres y hombres, o, si fuera impar el número a designar, con diferencia de uno entre ambos sexos. Idénticas exigencias se aplicarán en la designación atribuida a cada instancia diferente de la Administración pública gallega.

2. Si, aun siguiendo las anteriores exigencias, la paridad no se consigue en el cómputo total de las/los miembros del tribunal, se convocarán todas las instancias con derecho a la designación y, si no hubiera acuerdo, se elegirá aleatoriamente un número de miembros del sexo más designado suficiente para alcanzar la paridad, quienes serán sustituidos por miembros del otro sexo. Hecha la elección, se

tendrá por personas no designadas las que hubieran sido elegidas, y las que hicieron la designación designarán a miembros del otro sexo.”

- 49. artikulua. Azpiordezkatzte-kasu berezietarako jarduketak¹.

“1. Cuando en un determinado cuerpo, escala, grupo o categoría de la Administración pública gallega se verificará la infrarrepresentación del sexo femenino, en la oferta de empleo público se establecerá que, de existir méritos iguales entre dos o más personas candidatas, serán admitidas las mujeres, salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en las personas candidatas de ambos sexos existen motivos no discriminatorios para preferir al hombre.

2. Se entiende, a estos efectos, la existencia de infrarrepresentación cuando en el cuerpo, escala, grupo o categoría exista una diferencia porcentual de, por lo menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres”.

- 50. artikulua. Ekintza positiboak prestakuntza-jardueretan.

“En los cursos, jornadas u otras actividades formativas organizadas o financiadas por la Administración pública gallega se reservará un cincuenta por ciento de las plazas a mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, que accederán al turno reservado sólo si no hubiera suficientes solicitudes de participación de las mujeres.”

- 51. artikulua. Kontziliazio-eskubideen erabilera sustatzea.

“Cuando las pruebas de promoción interna comprendan la valoración de méritos de los candidatos y candidatas se establecerá a favor de los mismos que, sean mujeres o sean hombres, estén utilizando o hubieran utilizado, en los últimos cinco años, una licencia de maternidad, un permiso de paternidad, una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de familiares, una puntuación específica que se graduará en función del tiempo utilizado en el ejercicio de esos derechos.”

2. KATALUNIAKO AUTONOMIA ERKIDEGOA.

2/2021 Legea, abenduaren 29koa, Zerga-, finantza- eta administrazio-arloko eta sektore publikoko neurriena.

- 53.8 artikulua. 10/1994 Legean xedapen gehigarri bat sartu da, zazpigarrena.

“Disposición adicional séptima.

¹ Hau ikusi: STS 1246/2013.

1. Las convocatorias para acceder a las diferentes categorías de las escalas básica, intermedia, ejecutiva y superior del Cuerpo de Mossos d'Esquadra aprobadas a partir del 1 de enero de 2022 pueden determinar el número de plazas reservadas para mujeres para cumplir el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías.

El número de plazas reservadas para mujeres debe ser proporcional a los objetivos perseguidos y no puede ser inferior al 25% ni superior al 40% de las plazas convocadas.

2. En caso de que se haga uso de la reserva de plazas regulada por la presente disposición, los procedimientos selectivos de acceso y de promoción interna correspondientes deben articularse en dos turnos diferenciados de plazas reservadas y no reservadas a mujeres. En caso de que el proceso selectivo incluya limitaciones del número máximo de personas aspirantes que pueden ser convocadas en la prueba siguiente, debe establecerse qué parte de este máximo corresponde a cada turno, de acuerdo con el porcentaje de plazas reservadas a mujeres establecido en la convocatoria.

Una vez finalizadas las fases de oposición y concurso, en su caso, la convocatoria a la fase de formación debe realizarse siguiendo una lista final de las personas que hayan superado el proceso, ordenadas según la puntuación obtenida y de acuerdo con el número máximo de plazas reservadas por turno, aplicando los criterios de desempate establecidos legalmente. Ninguna de las personas aspirantes convocadas a la fase de formación puede tener un diferencial negativo de puntuación de más del 20% respecto a las personas del otro turno que se encuentren dentro del número máximo de personas a convocar a la fase de formación sumando ambos turnos, de acuerdo con lo que establezcan las bases de cada convocatoria.

Las plazas reservadas para cada turno que queden vacantes pasarán a incrementar las fijadas para el otro turno hasta alcanzar el número máximo de plazas convocadas.

3. La reserva de plazas regulada por la presente disposición no es aplicable si en la categoría objeto de la convocatoria hay una presencia de mujeres funcionarias igual o superior al 40%".

3. EXTREMADURAKO AUTONOMIA ERKIDEGOA.

8/2011 Legea, martxoaren 23koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa eta genero-indarkeriaren aurkakoa, Extremaduran.

- Artikulua 41. Aukera-berdintasuna enplegura sartzeko.

“1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, establece como objetivo irrenunciable promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso al trabajo tanto por cuenta propia como ajena, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

4. Las políticas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, que desde la Junta de Extremadura se desarrollen tendrán un enfoque integrador e incluirán estrategias para eliminar los estereotipos sexistas y medidas para mejorar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, tanto de las mujeres como de los hombres.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura promoverá la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales, con la finalidad de que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.

5. La Junta de Extremadura impulsará medidas y acciones dirigidas a potenciar la igualdad de género en el acceso al empleo y desarrollará acciones positivas para la inserción en el mercado laboral de las mujeres extremeñas, especialmente para aquéllas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación. A tal efecto:

a) Formará al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades concertadas sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.

b) Promoverá que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

c) Garantizará en los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los términos generales establecidos en esta ley.

6. El organismo competente en materia de empleo, en cumplimiento del principio informador de la transversalidad de género, en ningún caso podrá tramitar ofertas de empleo que sean discriminatorias por razón de sexo en sus actividades de intermediación”.

- 51. artikulua. Enplegua Extremadurako Sektore Publikoan.

“1. La Administración Pública Extremeña, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer protocolos de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Instaurar medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en su ámbito de actuación.

2. Las ofertas públicas de empleo de la Administración pública deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género”.

7/2017 Legea, abuztuaren 1ekoa, Extremadurako Udaltzaingoak Koordinatzekoa.

- 24. artikulua. Uniformetasuna.

“1. La uniformidad del personal funcionario de las Policías Locales de Extremadura será común para todos ellos; sin perjuicio de que los uniformes deberán adaptarse a las diferencias y necesidades morfológicas de hombres y mujeres integrantes del Cuerpo de Policías Locales.

5. Se deberá disponer de uniformes adecuados para las funcionarias que se encuentren en período de gestación, pudiéndose asimismo dispensar del uso del uniforme en este supuesto, en atención al interés de la mujer, de forma

que no solo pueda vestir de paisano para los casos en que no presten servicio en la vía pública o de cara a la ciudadanía, sino también en otros destinos en los que la mujer que se encuentre en período de gestación pueda desarrollar su labor sin que suponga nunca un perjuicio para su salud o la de su embrión”.

- 33. artikulua. Eskubide espezifikoak.

“g) Derecho a vestuario y equipo adecuado al puesto de trabajo que desempeñen, y que se adapte a las características y necesidades morfológicas de mujeres y hombres, que deberá ser proporcionado por el Ayuntamiento”.

“m) A no sufrir discriminación alguna por razón de origen, etnia, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

n) Al respeto de su intimidad, orientación sexual y propia imagen.

ñ) A la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual o por razón de sexo, moral y laboral.

o) Al establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de conformidad con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en caso de disfrute de estas medidas, el tiempo empleado computará a efectos de antigüedad y prestación de servicios a todos los efectos.

p) A la adopción de las medidas necesarias, con relación a las funcionarias de policía local, durante los periodos de gestación y lactancia, para que tengan la adecuada protección de sus condiciones de trabajo, en orden a evitar situaciones de riesgo, tanto para su propia seguridad y salud como para las del feto o lactante”.

- 46. artikulua. Eskumenen banaketa.

“1. Corresponde a los ayuntamientos la competencia para la selección de nuevo ingreso, la promoción y la movilidad del personal de las Policías Locales, de acuerdo con las previsiones de las respectivas ofertas anuales de empleo público.

Las ofertas públicas de empleo irán acompañadas del correspondiente informe de impacto de género conforme a la legislación de función pública y demás normativa aplicable”.

“4. La administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura deberá participar en los tribunales y las comisiones de todos los procesos de selección para el ingreso y promoción de las diferentes categorías existentes en la Policía Local, órganos en los que se garantizará la presencia paritaria de mujeres y hombres y los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros”.

- 47. artikulua. Sartzeko sistemak.

“1. Los sistemas de acceso a las diferentes categorías de la Policía Local de Extremadura son el turno libre y la promoción, en sus variantes interna y externa, en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

7. Los sistemas de selección para el acceso a las diferentes categorías de los Cuerpos de Policía Local serán acordes con los siguientes principios:

a) Igualdad, con especial atención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Mérito y capacidad.

c) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

d) Transparencia. En las páginas webs de las administraciones convocantes se irán insertando todos y cada uno de los acuerdos de los tribunales de selección y sus diferentes fases y trámites.

e) Objetividad en el nombramiento de los miembros de los órganos técnicos de selección y en el funcionamiento de éstos.

f) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

g) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

h) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

i) Agilidad en el procedimiento, no pudiendo superarse el plazo de un año desde la publicación de las bases hasta el inicio del procedimiento”.

- 48.d artikulua. Sartzeko betekizunak.

“d) Cumplir las condiciones físicas y psíquicas exigibles para ejercer adecuadamente las correspondientes funciones asignadas a las policías locales, con la excepción establecida para las aspirantes en estado de embarazo o parto. La aptitud física para realizar las pruebas establecidas en la convocatoria deberá acreditarse mediante certificado médico”.

- 50.5 artikulua. Hautaketa-sistemak.

“5. Las aspirantes que no pudieran realizar la prueba o las pruebas físicas por embarazo o parto, debidamente acreditados, realizarán todas las demás quedando condicionado su ingreso en el Cuerpo de Policía Local a la superación de aquéllas

y a que, de acuerdo con su calificación global en la convocatoria, en relación con la de los demás aspirantes, le corresponda. A tal fin, la interesada podrá realizar las indicadas pruebas físicas en el momento que se establezca para la siguiente convocatoria. Si en esta fecha tampoco pudiera realizarlas debido a otro embarazo o parto, debidamente acreditados, podrá presentarse en el mismo momento de una inmediata segunda convocatoria”.

- 57.2 artikulua. Prestakuntza.

“2. La Consejería competente determinará los cursos selectivos de ingreso y promoción de categoría, actualización y especialización que puedan ser cursados por los Policías Locales de Extremadura, así como por otros colectivos implicados en el ámbito de la seguridad y bienestar ciudadano, mediante la aprobación del correspondiente plan anual de formación, en el que se fomentará la igualdad de oportunidades e igualdad de género”.

- 59.4 eta 59.5 artikulua. Extremadurako Segurtasun Publikoko Akademia.

“4. Corresponderá a la Academia de Seguridad Pública de Extremadura el ejercicio de las siguientes funciones:

c) Proponer la programación y realización de cursos de actualización y especialización, de jornadas y seminarios técnicos de interés para los Cuerpos o plantillas de Policía Local y otros colectivos de seguridad, así como de acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e igualdad de género, así como en materia de corresponsabilidad y tiempos de vida, sin perjuicio de las competencias de otras Administraciones Públicas.

5. (...) La selección del personal docente colaborador que pasará a formar parte del Registro de Personal Docente Colaborador de la Academia de Seguridad Pública de Extremadura se hará mediante pruebas objetivas, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, transparencia, publicidad, imparcialidad, independencia y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, agilidad, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, y estableciendo como objetivo que el claustro tenga composición paritaria y de acuerdo en el resto del ordenamiento jurídico”.

4. VALENTZIAKO ERKIDEGOIA.

17/2017 Legea, abenduaren 13koa, Valentziako Erkidegoko udaltzaingoak koordinatzekoa.

“Disposición transitoria séptima. Medidas correctoras de la desigualdad de género en los cuerpos de policía local.

a) Con el fin de conseguir una composición equilibrada en las plantillas de policía local de la Comunitat Valenciana entre hombres y mujeres, se esta-

blecerán las acciones positivas previstas en la normativa de igualdad de género a través de los propios planes de igualdad. Para ello, como regla general, hasta que los ayuntamientos no elaboren estos planes de igualdad, en los municipios en los que el número de mujeres no alcance el 40 % de la plantilla de policía local, y hasta que se alcance el citado porcentaje, en las convocatorias para la escala básica se establece una reserva del 30 % de las plazas para mujeres, aplicable únicamente a las plazas a las que se acceda por turno libre, y siempre que se convoquen más de 3 plazas en dicho turno.

b) En los procedimientos selectivos a los que se refiere el apartado anterior, la adjudicación de las vacantes convocadas se realizará siguiendo una única lista de las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición atendiendo al orden de puntuación obtenido y a los criterios de desempate legalmente existentes.

Cuando el objetivo del porcentaje al que se refiere el apartado anterior no se consiga atendiendo a lo que dispone el párrafo precedente, se dará preferencia a las candidatas mujeres sobre los candidatos hombres hasta cumplir el objetivo perseguido siempre que:

- Haya una equivalencia de capacitación determinada por la superación de las pruebas y ejercicios de la fase de oposición del sistema selectivo.
- Ninguna de las candidatas mujeres seleccionadas por la aplicación de esta preferencia tenga un diferencial de puntuación en la fase de oposición superior al 15 % frente a los candidatos hombres preteridos.
- No concurran en otro candidato motivos legalmente previstos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo.

c) Si, alcanzado este objetivo, se evidenciara que perdura la desproporción en el resto de las escalas, podrá regularse reglamentariamente la adopción de nuevas medidas de acción positiva en los procesos de selección que se convoquen.

d) Estas medidas correctoras de la desigualdad de género no serán aplicables en los procesos de consolidación o estabilización de empleo temporal”.

IV. ERANSKINA



IV. ERANSKINA - EMAKUMEENTZAKO ERRESERBA-TASA ZEHAZTEKO ESTIMAZIO-KALKULUA

Emakumeak Ertzaintzako Oinarrizko Eskalako Agente Kategorian Sartzeko Planeko 1.1.1 jarduketak ezartzen du agente kategorian txanda librearen bidez sartzeko hautaketa-prozesu bakoitzean emakumeek bete beharreko plazen portzentaje bat erreserbatu behar dela, segurtasunaren zerbitzu publikoan emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko helburuarekin.

Uztailaren 22ko 1/2020 Legegintzako Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Poliziaren Legearen testu bategina onartzen duenak, **44. artikuluan** jasotzen du berdintasun-planetan eta emakumeen presentzia sustatzeko planetan ezarriko dela, *plangintzaldirako, emakumeen zer ehuneko lortu nahi den lanpostu-zerrendan, emakumeen azpiordezkaritza zuzentzeko, bai eta polizia-efikazia areagotzeko ere. Horretaz gain, neurri espezifikoak hartu ahal izango dira emakumeen alde, egitezko desberdintasun nabariak zuzentzeko, harik eta desberdintasun horiek desagerrarazi arte. Neurri horiek arrazoizkoak eta neurrikoak izan beharko dute, lortu nahi den helburuaren arabera.*

66. artikuluan ezartzen du berdintasunerako neurriak aplikatuko direla, baldin eta ez badago emakumezko funtzionarioen %33 edo gehiago hautaketa-prozesuaren deialdiko kidegoan, eskalan eta kategorian.

Gaur egun, Ertzaintzaren plantilla osotik %16,5 dira emakumeak. 1.200 emakume eta 6.083 gizon. Portzentaje hori Legeak berdintasunerako neurrien aplikazioa mugatzeko ezartzen duen %33tik oso azpitik dago eta ordezkaritza orekatutik are urrunago. Datu horiek ikusita, argi dago berdintasunaren aldeko neurriak hartu behar direla, esaterako, emakumeek bete beharreko plazen kopuru bat ezartzea, 66. artikuluan zehazten den bezala.

Legegintzako Dekretu horretako 66. artikuluan arabera, plaza kopuru bat zehaztuko da emakumeek bete dezaten, segurtasunaren zerbitzu publikoan emakumeek eta gizonen presentzia orekatua izateko helburua betetze aldera; eta plaza kopuru hori lortu nahi den helburuarekiko proportzionala izango da, *eta ezin izango du gainditu deialdiko plazen %40; halaber, ezin izango da izan arrazoiz ezartzen den ehunekoa baino txikiagoa, hau da, kontuan hartuta emakumeak sustatzeko planak eta hautaketa-prozesuetan lehiatu eta gainditu ohi duten ehunekoaren gaineko estatistika-datuak.*

Plantillako emakumeak gutxienez %33 izateko helburua ezarri da. Plana indarrean egongo den 4 urteetan legean ezarritako mugak betetz eta, hurrengo deialdietarako hutsik dauden lanpostuen kopurua kontuan hartuta, ehuneko horietara iristea ezinezkoa denez, Berdintasunerako Lantaldeak (GTI) emakumeentzako tasa erreserbatu bat ezartzea erabaki du, tasa hori aurreikusitako epean egiten diren deialdietan pixkanaka handituz. Modu honetan, neurri honen benetako eragina aztertu ahal izango da, eta baita “egokitzapen” epe bat lortu ere, helburu nagusia herritarrak eta zehazki Ertzaintzako langileen sentzibilizazioa izanik. Hori guztia, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez,

botere publikoek ekintza positiboko neurriak ezartzeko duten beharrari eta betebeharrari buruz, ekintzaren beraren ondoriozko estigmatizazio posiblea arintzeko helburuarekin.

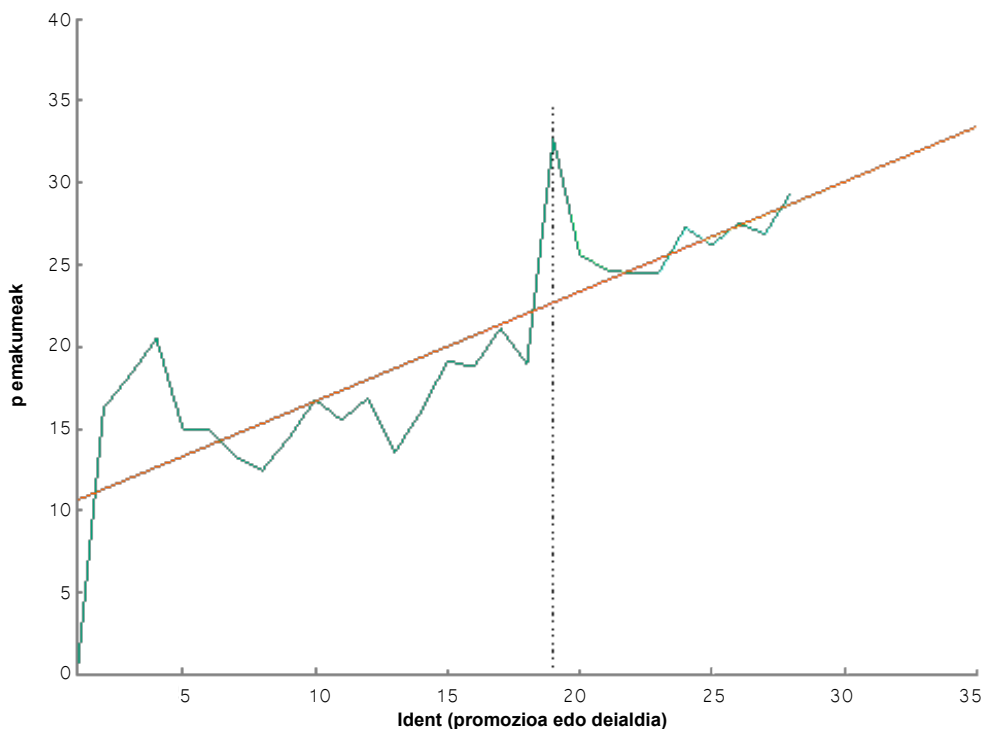
Neurri honen bidez, lau urteetan plantillan emakume gehiago egotea bermatzen da, aldi berean, egiturazko aldaketa bilatzen duten neurri gisa planteatutako gainerako ekintzak gauzatzen dira. Gizartea eraldatzeko neurriek denbora behar dute eraginkorrak izan daitezzen, beraz, ezinbestekoa da bitartean horrelako ekintza positiboak ezartzea, erakundeek sexuagatiko diskriminazio egoerei erantzuna eman diezaieten.

Planaren ebaluazioan, ekintza zehatz honek duen eragina aztertuko da, baita hautaketa prozeduretan emakumeen plazen esleipen eta eskaeren ehunekoan ikusitako joera ere, eta beraz, egitura aldaketa edota gizarte eraldaketa bilatzen duten gainerako neurrien eraginkortasuna. Honek plazen erreserba zehazteko eta hurrengo sarrera planean ekintza positiboko beste neurri batzuk ezartzeko balio izango digu.

1.1.1. ekintzan zehaztutako emakumeentzako erreserba tasak hurrengo deialdietarako aurreikusten diren plazetan aplikatuz, Ertzaintzaren plantillak emakumeen %4ko igoera izango duela uste da.

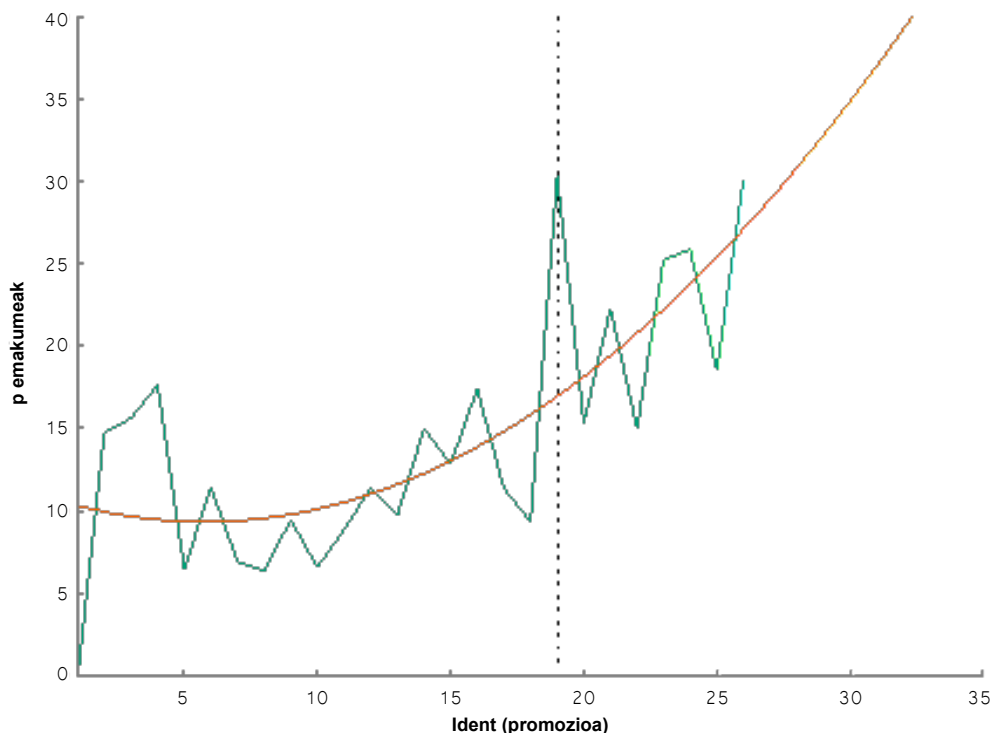
66. artikuluari buruz azaldutakoa aintzat hartuta, hona hemen hautaketa-prozesuetan lehiatu edo gainditu ohi duten emakumeen portzentajeari buruzko datu estatistiko historikoak:

• Jasotako eskaerak:



Lerro berdeak deialdi bakoitzeko emakumeen eskaerak erakusten ditu eta lerro gorriak emakumeen eskaeren joera lineala adierazten du. Argi ikusten da joera goranzkoa dela eta deialditik deialdira emakumeen eskaeren proportzioa handitzen doala. Horrela jarraituz gero, gutxi gorabehera 15 aldi (deialdi edo promozio) beharko lirateke emakumeen eskaerak %40 izateko helburua lortzeko.

• Esleitutako plazak:



Grafikoan ikusten denez, joerak erakusten du plazak esleitzen zaizkien emakumeen portzentajeak erritmo gorakorra daukala (deialdi batetik bestera handiagoa da joera hori ez baita lineala).

Nabarmendu behar da 2017. urtean hautaketa-prozedura aldatu zela eta oposizio izatetik oposizio-lehiaketa izatera pasatu zela. Kontu hori bereziki garrantzitsua da, lehiaketako datuen arabera, emakumeen alde egiten duelako zenbaketa globalean. Ikusten da hartutako neurriak genero-ikuspegitik eraginkorrak direla jarritako helburura iristeko, Ertzaintzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta efektiboa lortzeko, eta kasu honetan, hain zuzen, ordezkariak orekatua lortzeko.

Gero eta emakume gehiagok lortzen dute plaza deialdi desberdinetan, baina, azken hautaketa-prozesuetan emakumeei esleitutako plazaren portzentajea, batez beste, %30 da. Portzentaje horiekin, Ertzaintzaren plantilla osoan presentzia orekatua lortzetik oso urruti gaude, eta argi dago emakumeak azpiordezkaturik daudela. Hori dela eta, ezinbestekoa da Emakumeak Ertzaintzako Oinarrizko Eskalako Agente Kategorian Sartzeko Planeko 1.1.1 jarduketa aplikatzea.

Jarraian daude, planaren indarraldian, hurrengo deialdiei begirako aurreikuspenak eta gutxi gorabeherako kopuruak, oposiziora aterako diren plazak eta erretiroak kontuan hartuta, eta kopuru guztiak sexuaren arabera banatuta.

EPE DEIALDIAK	EPE	Prakt. sartzea	Deituko diren plazen aurreikuspena	Emak. erreserba
31. promozioa	2022	2023	424	%33
32. promozioa	2023	2024	100	%35
33. promozioa	2024	2025	50	%37
34. promozioa	2025	2026	200	%39
35. promozioa	----	-----	-----	%40

Taulan aurreikusitako plazak deitu eta planeko 1.1.1 jarduketa aplikatuko balitz, plantillan emakumeen portzentajea %4an handitzeko helburua lortuko genuke.



	Emakumeak		Gizonak		Guztira
Aktiboan 2022.08.31n	1.200	%16,5	6.083	83,5%	7.283
Erretiratuak 2022ko irailean	-6		-21		-27
Erretiratuak 2022ko urrian	-3		-35		-38
Erretiratuak 2022ko azaroan	-7		-30		-37
Erretiratuak 2022ko abenduan	-2		-36		-38
30P (22/abend. praktikak)	224		481		705
Aktiboan 2022.12.31n	1.406	%17,9	6.442	%82,1	7.848
Erretiratuak 2023an	-48		-278		-326
31P (EPE)	140		284		424
Aktiboan 2023.12.31n	1.498	%18,8	6.448	%81,2	7.946
Erretiratuak 2024an	-45		-338		-383
32P (EPE 2023)	35		65		100
Aktiboan 2024.12.31n	1.488	%19,4	6.175	%80,6	7.663
Erretiratuak 2025ean	-31		-301		-332
33P (EPE 2024)	18		32		50
Aktiboan 2025.12.31n	1.475	%19,9	5.906	%80,1	7.381
Erretiratuak 2026an	-28		-255		-283
34P (EPE 2025)	78		122		200
Aktiboan 2026.12.31n	1.525	%20,8	5.773	%79,1	7.298

Taulan ikusten da gaur egun Ertzaintzako plantilla osoan emakumeen presentzia %16,5koa dela. Emakumeek bete beharreko plazen portzentajearen erreserba aplikatuta eta aurreikusten diren erretiroen aldagaia kontuan hartuta, 2026rako lortuko genuke emakumeen presentzia %20,6koa izatea, hau da, plantillan emakumeak %4 gehiago izatea, oraindik emakumeen eta gizonen arteko ordezkaritza orekatua lortzeko helburutik oso urrun.

V. ERANSKINA



V. ERANSKINA

JARRAIPENA

JARDUERA-ILDOA							
HELBURUAK							
Ekintza	Arduradunak	Aurrekontua	Urteen planifikazioa			Betetze-adierazleak	Emaitzen adierazleak



ERTZAINTZA

ERTZAINTZA

ERTZAINTZA