

TXOSTENA IXUSTENA

40

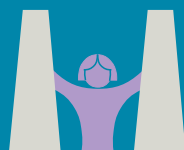
EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN

BERDINTASUNERAKO

4/2005 LEGEAREN

EBALUAZIO KUALITATIBOA

2015



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN
EBALUAZIO KUALITATIBOA
2015**

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 2017

IZENBURUA:	“EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 legearen ebaluazio kualitatiboa. 2015”
EDITOREA ETA EGILEA:	EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakunde. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
LANTALDEA:	Igor Ahedo Gurrutxaga, Jone Martínez Palacios, Tania Martínez Portugal, Idoia Del Hoyo Moreno (Parte Hartuz ikerkuntzako talde finkoa, Demokraziaren eta Parte-hartzearen inguruko Azterlanak. UPV/EHU)
MAKETAZIOA ETA JARRAIPENA:	ARRIN. Comunicación y Diseño
DISEINU GRAFIKOA:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia eta Ana Rincón
DATA:	2017ko abendua
DESKRIBATZAILEAK:	Autonomia erkidegoetako araudia, autonomi administrazioa, tokiko administrazioa, berdintasunerako politikak, emakumeentzako erakundeak, generoaren araberako ikuspegia, herri administrazioa, ekintza planen ebaluazioa, politika arloko parte-hartzea, gizarteko partaidetza
ALE KOPURUA:	500
INPRIMATZAILEA:	Sacal
ISBN (lan osoa):	84-89630-50-X 978-84-89630-50-5
ISBN (1. tomoa):	84-89630-51-8 978-84-89630-51-2
L.G.:	VI 1015-2017

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	9
1. SARRERA	13
2. LEGE BAT KUALITATIBOKI EBALUATZEA: 4/2005 LEGEAREN EBALUAZIO KUALITATIBOAREN PROZESUAREN ALDERDI METODOLOGIKOAK	29
2.1. Sarrera	31
2.2. Ebaluazioaren helburuak	32
2.3. Ebaluazio kualitatiboan erabilitako hurbilketa epistemologikoa, metodoa eta teknikak.	33
2.3.1. Ikuspegi konstruktibista eta perspektiba kritikoa.	33
2.3.2. Ikerketa-metodoa eta teknikak	33
2.4. Elkarrekikotasun teknikoak: lantaldeak eta ebaluazioaren faseak.	35
2.4.1. Elkarrekikotasun teknikoak: esku hartzeko taldea (ET) eta talde eragilea (TE)	35
2.4.2. Ebaluazioaren faseak eta etapak	36
2.5. Kodetzeak	41
2.6. Ebaluazio-lanari lotutako hedapen-mugak	43
2.6.1. Muga formalak	44
2.6.2. Diskurtsoari lotutako mugak	44
3. ANALISI KUALITATIBOA	45
3.1. Egiturak egokitzea eta genero-ikuspegia txertatzea euskal botere eta administrazio publikoen jardunean	47
3.1.1. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateak eta erakundeak	47
3.1.2. Koordinazio-organoak	61
3.1.3. Plangintza	66
3.1.4. Estatistiken eta aztelanen egokitzapena	71
3.1.5. Euskadiko administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileak gaitzea	73
3.1.6. Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak	81
3.1.7. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak: hautaketa-prozesuak eta hautaketa-epaimahaietan ordezkaritza orekatua izatea	86
3.1.8. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen txostena	88

3.2.	Partaidetza soziopolitikoak: eremu publikoan emakumeen presentzia sustatzea haren neurrien ebaluaziotik abiatuta	92
3.2.1.	Partaidetza soziopolitikoaren balioespen orokorra	93
3.2.2.	Partaidetza sustatzeko neurriak	100
3.2.3.	Atxikipen libreko erakundea	102
3.2.4.	Emakumeen partaidetza inklusibo eta eraginkorra lortzeko erronkak	105
3.2.5.	Proposamenak	107
3.3.	Kultura, kirola eta komunikabideak	108
3.3.1.	Kultura	108
3.3.2.	Kirola	112
3.3.3.	Komunikabideak	115
3.4.	Hezkuntza	121
3.4.1.	Derrigorrezko hezkuntzaren ebaluazioa (lehen eta bigarren hezkuntza)	122
3.4.2.	4/2005 Legea betetzen ote den aztertzea	132
3.4.3.	Unibertsitateko hezkuntza	154
3.5.	Etxeko lana eta enplegua	166
3.5.1.	Sarrera	166
3.5.2.	Eremu juridikoari dagozkion mugak	167
3.5.3.	Gizarte-eremuari dagozkion oztopoak	169
3.5.4.	Elementu eragileak	172
3.5.5.	Garapena, aplikazioa eta betetzea	172
3.5.6.	Lana lortzeko baldintzak eta lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzak	173
3.5.7.	Prestakuntza-planak enpresetan	175
3.5.8.	Berdintasunaren sustapenera bideratutako neurriak enplegua lortzerakoan	176
3.5.9.	Jazarpen sexistaren kasuak prebenitzeko, zigortzeko eta behar den laguntza emateko neurriak	178
3.5.10.	Erakunde laguntzailearen figura	179
3.5.11.	Etxeko lanak	179
3.5.12.	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eremu ekonomikoan eta enpresa-eremuan gauzatzeko Legean dauden hutsuneak eta erronkak	182
3.5.13.	Erronka gehiago	183
3.5.14.	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako proposamenak ekonomia- eta enpresa-eremuan	185
3.6.	Emakumeen aurkako indarkeria	186
3.6.1.	Indarkeriari buruzko definizioaren inguruan	187
3.6.2.	Ikerketa, prebentzioa eta prestakuntza	190
3.6.3.	Etxeko tratatu txarren eta sexu-erasoen biktimei arreta eta babesa ematea	195

3.6.4. Erakundeen arteko koordinazioa	203
3.6.5. Emakumeen aurkako indarkeria indargabetzeko erronkak.	205
3.6.6. Emakumeen aurkako indarkeria indargabetzeko proposamenak. . .	206
4. ONDORIOAK	209
BIBLIOGRAFIA	221
ERANSKINAK	227
1.E. Elkarriketa estretegikoan laburpen-taula.	229
2.E. Elkarriketa estrategikoak	231
3.E. Elkarriketa sektorialak.	233
4.E. Eusko Legebiltzarreko Giza Eskubideen Batzordearekin egindako eztabaida-taldearen gidoia	266
5.E. Genero-indarkeriaren eremuan lan egiten duten elkarteekin egindako eztabaida-taldearen gidoia	269
6.E. Kontraste sozialeko tailerrak.	271
7.E. Genero-indarkeriaren inguruko lanarekin zerikusia duten administrazio-maila eta -eskala desberdinetako teknikariekin egindako Delphya.	273
TAULEN AURKIBIDEA	287



AURKEZPENA



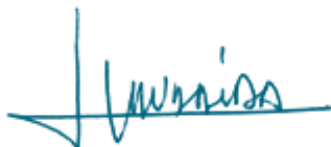
Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 4/2005 Legea ebaluatzeko proiektua dugu eskuartean, legearen lehen xedapen gehigarriko aginduari erantzunez. Izan ere, xedapen horretan ezarrita dagoenez, legearen aplikazioko lehen hamar urteak igaro ondoren, Emakundeko Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeari dagokio hura nola bete, garatu eta aplikatu den ebaluatzea.

Baterako argitalpen honetan, ebaluazio bat aurkezten dugu, lau txosten osagarriekin osatuta dagoena: legearen ebaluazio generiko bi –ebaluazio kualitatiboa bata; kuantitatiboa, bestea– eta ebaluazio espezifiko bi.

Ebaluazioa kualitatiboa Euskadiko Demokraziari eta Herritarren Parte-hartzeari buruzko Liburu Zuriaren printzipioekin bat etorritz egin da, zeinak kultura partizipatiboa bultzatzen baitu, administrazioen eta herritarren arteko elkarlanean oinarrituta. Legea garatzearen eta ezartzearen ardura duten administrazio publikoek egindako balorazioen osagarri, legearen aplikazioaren eraginpean dauden pertsonen, kolektiboek eta erakunde publiko zein pribatuek egindakoak gehitu dira. Ildo espezifiko bat ere ezarri da EAEko emakume-elkarteekin eta elkarte feministekin lan egiteko, horiek agente giltzarriak baitira eremu horretan eta haien ikuspegi estrategikoa ezinbestekoa baita lege honen ebaluazioan. Prozesu hau garrantzerakoan laguntza-iturri ditugu DACIMA (Eusko Jaurlaritzako Herri Administrazio eta Justizia Saileko Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritza), Innobasque, Aholku Batzordea, herritarrentzako komunikazio-kanalak –Irekian zabaldutakoak– eta Jaurlaritzaren Prospekzio Soziologikoen Kabineteak egindako Euskal Sozio-metroaren emaitzak.

Ebaluazio kuantitatiboaren bidez, segimendua egin da 2010etik 2015era bitartean legea zenbateraino bete den jakiteko, eta horri esker, jarraipena eman zaie urte horietan egindako ebaluazioei eta horietan lortutako datuekin konparatu ahal izan dira oraingoak. Ebaluazio espezifikoaren bidez, berriz, aztertu da batetik, EAEko administrazio publikoek berdintasunaren aldeko klausulak nola aplikatzen dituzten kontratuetan eta diru-laguntzetan, eta, bestetik, nola egin diren EAEko araudigintzan generoaren arabera eragina alde aurretik ebaluatzeko prozesuak.

Ebaluazioek agerian utzi dute emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko EAEko legea tresna erabilgarria eta eraginkorra dela eta oraindik ere esparru juridiko baliotsua dela, eta baduela aukerarik aurrera egiten eta berdintasun-politikak sendotzen jarraitzeko. Halaber erakutsi dute herritarrak oso sentsibilizatuta eta kontzientziazatuta daudela berdintasunarekin, eta espiritu kritikoa dutela desberdintasunarekiko. Horrek guztiorrek, beraz, konpromiso politikoa eskatzen du: berdintasuna herri-estrategiatzat hartzearen aldeko konpromisoa.



Izaskun Landaia Larizgoitia
EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

1

SARRERA

Feminismoaren mugimenduari esker, jadanik gaur egun inork ezin dezake uka *arlo pertsonala arlo politikoa* ere badela; hori izan da mugimendu honen ekarpenik handiena. Lerro hauek idazten ditugunok Politika Zientziaren eremukoak gara. Diziplina honek boterea aztertzea du xedetzat. Botereak bi adierazpen ditu, tradizioz horrela ez bada onartu ere. Botere mota bat mendetasun gisa ulertzen da, zero batzen duen joko bertikal gisa: pertsona, talde, kolektibo edo erakunde batek beste pertsona edo talde baten gainean duen boterea, hau da, besteen *gainean* gauzatutakoa. Baina, bestalde, harreman gisa ulertzen den boterea dago, batura positibo horizontaleko jokia: pertsona, talde, kolektibo edo erakunde batek gainerakoekin batera aritzeko duen boterea, hau da, besteekin batera *aritzekoa*.

Mendetasun gisa ulertzen den botere-modu osatuena identifikatzerako orduan, zalarik gabe esan daiteke modu hau dela emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna lehenik sortu eta ondoren, elikatu eta indartzen duena. Mendetasun-sistema hau da historian gehien iraun duena, gizarte mota guztietan aurki dezakegu eta botere-modu osatuenak adierazten ditu. Modu basati eta leunean, objektibatuan, erantsian adierazten da, bakarka edo kolektiboan, modu latz eta haragitan.

Mendetasun gisa ulertutako botere guztien moduan, generoan oinarritzen den botereak ere desberdintasunean du oinarria, baliabide materialak edo sinbolikoak eskuratzeko aukeran hain zuzen: enplegua, arlo publikoa, ongizatea, onarpena, parte-hartzea, osasuna, autoestimua... eta adierazpen basatienetan, baita bizia ere. Gainera, gizonen menderatzean oinarritutako desberdintasun hau beste desberdintasun mota batzuekin lotuta dago, esaterako, arrazarekin, ekonomiarekin, belaunaldiekin, mugikortasunarekin, jatorriarekin eta hizkuntzarekin zerikusia duten desberdintasunekin, eta horrela gero eta menderatze-kate indartsu eta konplexuagoak sortzen dira.

Alabaina, gorago esan dugunez, botere-adierazpen honetaz gain, beste botere-modu bat dago, besteekin batera *aritzekoa*; izaera horizontala du, gainerakoekin batera aritzea ahalbidetzen du, eta zero batzen duen jokia izan beharrean batura positiboko jokia da. Izan ere, harreman-boterea kontuan hartzen bada, pertsonak beren desberdintasunen jatorria menpekotasuna indartzen duen ikuspegi pribatua gaindituz identifikatzeko aukera handiagoa dago. Pertsona batek uste badu berak pairatzen duen desberdintasunaren jatorria beregan dagoela, bere biografian, gaitasunetan edo zorian, hau da, pertsona batek uste badu bere desberdintasunaren jatorria pertsonala edo pribatua dela, irtenbide partikularrak eta banakakoak bilatuko ditu. Alabaina, pertsona hori bere egoeran edo antzekoan dauden pertsonekin harremanetan jartzen bada, konturatuko da desberdintasunen jatorria ez dela pribatua baizik eta publikoa, boterezko egitura-harremanetan oinarrituta dagoelako hain zuzen. Une horretan, aurretik pribatizatzen zen arazo bat politizatzen denean, botere horizontal mota bat sortzen da, eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonak jadanik izaera publikoa duen irtenbidea eskatzen dute.

Beraz, politika da desberdintasunen irtenbide bakarra. Politika da nahitaez bete behar diren arauak ezartzea ahalbidetzen duen tresna bakarra, desberdintasunei eta haietatik sortzen diren menderatze-moduei erantzun ahal izateko. Feminismoak egindako lanaren –desberdintasunen jatorri publikoa agertarazi duenaren– oinarrian politika dago. Ondoren ikusiko dugun moduan, lan hori lehenik eta behin desberdintasunak agerian uztean gauzatu da, eta ondoren, menderatze patriarkalaren modu sotil, osatu eta bihurriek izenak jartzean. Feminismoaren lan honi eta izenak jartzeko borondateari esker desberdintasunaren gaia modu publikoan jorratzea ahalbidetu da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako lege bat eginez; hurrengo orrietan, lege horrek ahalbidetu dituen aurrerapausoak ebaluatuko ditugu, baita aurrean dituen mugak ere.

Sarrera honetan adierazten dugun moduan, Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) dugun legedia diskriminazioaren aurkako edo aukera-berdintasunaren aldeko ildoan besterik gabe oinarritzen diren ereduetatik haratago dago. Lege hau *gender-mainstreaming* deiturikoaren ikuspegian oinarritzen da, hau da, berdintasuna izatea politika publiko guztien logika gidatzen duena. Horrek aurrerapen eztaba daezinak ekarri ditu, eta horrela jasotzen da parte hartu dutenen balioespenean. Baina, halaber, pertsona horiek muga asko atzeman dituzte gai hau jorratzerakoan; izan ere, ikusi dugunez, gizateriaren historian zehar izan den menderatze-botere osatuena da.

Beraz, ondoren azaltzen dugun moduan, kontuan izan behar da gauza desberdinak direla gizarte-harremanak eta indar-erlazioak. Lehenengoen ildoan, erakundeen eta feminismoaren lanari esker pausu itzelak eman dira zalantzarik gabe, eta gure erkidegoak konpromiso argia adierazi du praktikei eta diskurtsoei dagokienez. Lege honekin bakarrik ezin da eta ezingo da ekuazioaren bigarren elementua aldatu: gizarteko indar-korrelazioak (*rapport*)¹, oraindik ere, gizonezkoen menderatze-sistemaren logikan oinarritzen baitira. Horrexegatik, ebaluazioan zehar ikusi den nolabaiteko sentsazio pendularra aztertuko dugu sarrera honetan. Alde batetik, onartzen dugu politika publikoen eta berdintasunerako estrategien erakunde-arkitekturan aurrerapen formalak izan direla. Alabaina, bestalde, indar-erlazio desberdin hauek gainditzea lortu ez dugun neurrian (onartu dugunez, ezta lerro hauek idazten ditugunek ere), aurrerapausoak mugatuak dira, atzerapausoak ere izaten dira, zalantzan jartzen dira, baita beste eremu batzuetan ere.

Azaldu dugunez, feminismoaren lehen olatuak (horrela deitu zaio mendebaldean) sexu-generoaren menderatzearen izaera publikoa agerian jartzeko bidea hasi zuen, emakumeek beren egoera pribatutzat hartzeari uzteko eta izaera publikoa zuela onartzeko bidea, hau da, gizartearen eta erakunde publikoen parte-hartzea eskatzen zuela onartzea. Lehen olatu honek (Europako testuinguruan, lehen adierazpen feministetatik XVIII. mendearen amaierara arte) emakumeen askatasunaren eta eskubide-berdintasunaren aldarrikapena txertatu zuen arlo publikoan; bestalde, bigarren olatuan (XIX. mendearen bigarren erditik XX. mendearen lehen erdira arte) gizonezkoen egiturazko menderatze-egoerei izenak jartzeko joera areagotu zen. Betty Friedan-en *Mistika femeninoa* liburua (1963) oso garrantzitsua izan da feminismo liberalaren arazoak eta «izenik ez duten ondoezak» izendatzeko zereginean. Egileak agerian uzten du nola egituratu zen 1950eko hamarkadan, Amerikako emakume zuri heterosexualen (erdi- eta goi-mailako klasekoak) aukeratzeko askatasun faltsua, etxeko gune pribatura itzultzea «erabaki» zutenean. Une horretatik aurrera, eta hirugarren olatua ekarriko zuen 60ko hamarkadako olatu progresistaren bultzadarekin, mugimendu eta pentsamendu feministak ahalegin itzela egin du menderatze-fenomenoak izendatzeko eta agerian uzteko eta askatasun-estrategiak etiketatzeko ildoan.

«Etiketatzeko» prozesua berez prozesu askatzailea da; izan ere, nozio bihurtutako termino baten bidez menderatzearen adierazpena eta zentzua azaltzeko aukera ematen du. Hainbat kontzeptu (androzentrismoa, sexismoa, patriarkatua, sexu-genero sistema edo generoa²) publiko egitearekin, XX. mendeak ondo aurrera egin arte arlo pribatua-

1 Aurrerago zehatzago azaltzen dugu ideia hau eta kontzeptu frantses hau erabiltzearen zentzua.

2 Termino bakoitzaren definizio zehatza eman gabe, hainbat aipamen egingo ditugu; esaterako, androzentrismoa gizonezkoen menderatze-sistemaren ideologia da, eta gizona eta bere bizi-esperientzia gauza guztien gunean kokatzen ditu. Sexismoa pertsona baten edo pertsona-talde baten sexuan oinarritutako diskriminazioa gauzatzeari dagokio. Patriarkatuaren nozioa maskulinitasuna gizonei eta femininitasuna emakumeei lotuta antolatzen duten menderatze-egiturei dagokie. Sexu-genero sistemaren nozioa Gayle Rubin-ek proposatu zuen, honela azalduz: «Sexualitate biologikoa giza jardunaren produktuetan eraldatzen duen gizarte-harremanen sistema da, eta bertan aurki ditzakegu historikoki espezifikoak diren eraldatutako behar sexualak» (Rubin 1975). Azkenik, Rosa Cobok azaltzen duen mo-

ren mugetan biltzen ziren egoera asko agerian utzi ziren. Wittgenstein-en «erreminta-kaxa teoriko-kontzeptualaren» metafora eskularru baten gisa egokitzen da honako hau azaltzeko: pentsamendu feministak emakume askoren askapena ekarri duela eta bere «ondoeza» azaltzen laguntzeko nozioak eskaini dizkiela, aldi berean, aurretik «emakumeen arazo partikular» gisa hartzen ziren arazoen balio politikoa agerian uztea ahalbidetuz. Apurka-apurka, etiketatze-lan horrek menderatze-sistema osoak bizi-rauteko biltzen dituen eraldaketak (batzuetan sotilak) atzematen ditu. Pentsamendu eta praktika feministek, hainbat kontzeptu formulatuz (esaterako, heteropatriarkatua, hertsadura- edo baimen-patriarkatuak, interseksionalitatea edo indarkeria sinbolikoa³) gizonezkoen menderatzearen egoera-diagnostikoa zehaztu dute. Hori dela-eta, analista askorentzat, teoria politiko feminista berrikuntzako eta pizgarri intelektual eta praktikoko eremua da, demokrazia modernoek bilatzen duten berdintasunezko eta bidezko gizarte lortzeko bideak pentsatzeko egokia.

Izendatze-ekintzak gizarte-eremua osatzen duten arlo guztietan izan ditu ageriko eraginak. Mundua izendatzeko zereginean, kategoria feministek hainbat arlotan murgildu dira, esaterako administrazio-arloan (aurrerago aipatzen dugun generoaren *mainstream* deituriko erremintaren bidez); komunikabideen arloan (besteak beste, Gaye Tuchman-en «suntsitze sinbolikoari» buruz landutako kontzeptuak nabarmentzen dira); arlo politikoan (demokrazia paritarioaren edo demokrazia feministaren⁴ proposamenak); hezkuntza-arloan (ezkutuko curriculum sexistaren salaketa eta baterako hezkuntzaren proposamena); enpresa-arloan (gaur egun arlo horri lotutako hainbat esamolde erabiltzen dira, esaterako, «kristalezko sabaia» edo «zoru itsaskorra», erabakiak hartzea eskatzen duten lanpostuetan emakumerik ez egotea azaltzeko). Nolanahi ere, kontuan hartzekoa da arlo horietako bakoitzak maila desberdinean barneratu dituela teoria eta praktika feministan bildutako justizia-proposamenak. Arlo batzuk oso aktiboak izan dira erantzunak lantzeko garaian (erregelamenduak, legeak edo gizarte-mobilizazioa), baina bete batzuek inertzia patriarkala geratzeko mekanismo askorik bereganatu gabe jarraitzen dute. Alderdi hori hurrengo orrialdetan jorratuko da.

Testuinguru honetan, administrazio publikoetatik formulatutako Berdintasunerako Legeak (dagokigun hau, esaterako) har daitezke izendatze-ekintzaren bilakaeraren adibide gisa, nahiz balio feministek administrazio-eremuan duten barneratze-mailaren adierazle gisa. Horrelako legeak izendatua izan zen egoeraren irtenbide-bilaketaren arau-garapen juridikoa direla esan daiteke. Jadanik pribatutzat hartzen ez den gai baten zehaztapen politikoa. Beraz, orokorrean esan daiteke Berdintasunerako Legeak gizonezkoen

duan, genero-nozioaren sorburuan ideia hau dago: «femeninoa eta maskulinoa ez dira egitate natural edo biologikoak, sorkuntza kulturalak baizik» (Cobo, 1995: 55).

3 Baimen-patriarkatuaren eta indarkeria sinbolikoaren nozioak aurrerago azaltzen dira, sarrera honen orri-oin batean. Heteropatriarkatuaren eta interseksionalitatearen nozioei dagokienez, argibidezko ohar gisa honako hau esango dugu: lehen kontzeptuak patriarkatuaren nozioak biltzen duen analisia findu egiten du, heteroarua (horren arabera, esaterako, heterosexualitatea da normala) sistema patriarkalaren bat datorrela azaltzeko. Interseksionalitateari dagokionez, R. Lucas Plateroren hitzak hartuko ditugu kontuan; bere iritziz, interseksionalitatea aplikatzea «ezarrita dauden botere- eta pribilegio-harremanak agerian utziko dituen begirada bat aplikatzearekin» lotuta dago. Subjektu hegemoniko bat izatearen naturalizazioa zailtzen jartzera behartzen gaitu (...). Honako hau argudiatzea dakar: ez dira prozesu naturalak baizik eta sozialak eta kulturalak, eta horrek egunero erabiltzen ditugun kategoriak zailtzen jartzera eta haien esanahia aztertzea garamatza» (2012: 30). Ikuspegi interseksionala honako honetan oinarritzen da: sexismoa beste menderatze-sistema batzuekin lotuta dago, esaterako, arrazismoarekin, fisikismoarekin («capacitismo») edo klasismoarekin, eta ondorioz, ezinezkoa da pairatzen den zapalkuntza konplexua menderatze-ardatz bakar baten ondorio gisa azaldu.

4 Demokrazia paritarioaren kontzeptuaren xehetasunezko analisia, justifikazioa eta legitimazioa honako honetan aurki daiteke: Aldaguer, 2016. Kontzeptu horrek 1992an sortu zenetik gaur egun arte izandako bilakaera berrikusten du egileak, honako hau azpimarratuz: «kuantitatiboki, demokrazia paritarioak berekin dakar ordezkatuaren kopurua eta haien izenean jarduten, hitz egiten eta erabakitzen dutenen kopurua bat etortzea. Bestalde, kualitatiboki, parekotasunari lotutako zenbakizko parametro horiek ez betetzeak urraketa demokratiko bat edo defizit demokratiko bat a eragingo du» (Aldaguer, 2016: 19).

menderatze-sistema deuseztatzea bilatzen duten legeak direla. Gainera, gauzatu ahal izan dira, besteak beste, pentsamendu feministak poliki-poliki, eta hainbat kontzeptu, teoria eta praktiken bidez, menderatze-sistema konplexu bat identifikatu duelako, biziraupena bermatzeko eraldatzen eta egokitzen den sistema bat hain zuzen. Azken batean, legeak berdintasuna lortzeko behar diren baldintzak ezartzea bilatzen duten arau-esparruak dira.

Europari erreparatuta ikus daiteke bilakaera argia izan dela emakumeen eta gizonen eskubide-berdintasunaren araudian. Encarna Bodelón Gonzálezek lau fase antolatuko berrikuspen egoki bat egin du, une eta testuinguru bakoitzean, emakumeen eta gizonen eskubide-berdintasunaren arloan diseinatu diren araudien edukiak duen zentzuaren arabera (Bodelón, 2009: 90-97). Lehen faseari «antidiskriminazio liberaleko» fase deritzo; berdintasuna termino liberaletan bilatzen da, beraz, garapen juridikoa eremu publikoko alderdietan –lan-merkatuari oso lotuak daudenetan– oinarritzen da. Hemen nabarmentzekoak dira honako lege hauek: *El Sex Discrimination Act* (SDA) eta *L'Equal Pay Act* (1975); Europar diskriminazioaren aurkako sortutako lehen legeetako bi, Britainia Handikoak.

Bigarren fasean, «aukera-berdintasunaren aldeko legediarena» deritzon, antidiskriminazioaren ikuspegi liberalari eusten zaio, baina emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunaren ideiak garrantzi handiagoa hartzen du. Bodelonen iritziz, «une horretan arazoaren izaera sozial eta politikoa onartu zen eta maila politikoan, ekonomikoan eta sozialean neurriak antolatzeke borondatea adierazi zen» (2009: 92). Etapa horretan kokatu behar dira Erkidegoko hainbat Zuzentarau, 75/117/EEE (ordainsari-berdintasunari buruzkoa), 76/207/EEE (lana lortzeari, prestakuntzari eta sustapen profesionalari eta lan-baldintzei dagokienez tratu-berdintasuna izateari buruzkoa) 79/7/EEE (gizarte-segurantzaren arloko berdintasunari buruzkoa), baita Emakumeen Aukera Berdintasunari buruzko I. Ekintza Programa (1982-1985) eta II. (1986-1990) ere.

Nazio Batuen Emakumeei buruzko V. Mundu Konferentziarekin (Beijing, 1995), jadanik 1990eko hamarkadan, hirugarren etapa hasi zen; etapa honetan *gender-mainstreaming-aren* ikuspegiak gidatuko ditu berdintasun-politikak. Genero-ikuspegiaren *mainstream-a* honako honetan zehazten da: «neurri politikoak hartzen tartean sartuta egon ohi diren agenteek prozesu politikoak antolatzea (berrantolatzea), hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, politika guztietan genero-berdintasunaren ikuspegia txerta dezaten, maila eta etapa guztietan» (Europako Kontseilua, 1999: 26, Lombardo, 2003: 7). Politika publiko guztien bizi-zikloan generoan oinarritutako desberdintasuna dagoenaren eta hari ekin behar zaionaren ideia txertatu nahi da. Hemen kokatu behar ditugu, betiere Europako esparruan, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako IV. Ekintza Komunitarioko Programa (1996-2000), emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako V. Ekintza Programa (2001-2005) eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako VI. Lan Plana (2006-2010). Berdintasun-politiketako hainbat emakume adituk generoak eragiten dituen egiturazko ondorioak zuzentzeko aukera ikusi zuen ikuspegi berri honen aplikazioarekin, Erkidegoko lurraldeetako estatu-politika gehienetan harrera ona izan baitzuen. Nolanahi ere, berehala ikusi zuten Europako herrialdeek *mainstreaming-a* ikuspegi integrazionistagoarekin aplikatzeko joera zutela, hau da, generoaren gaiei ezarritako paradigma politikoan ekitekoa, erakundeen egitura aldaketa handirik egin gabe, agenda politikoa eraldatzea eta berriz bideratzea eskatzen duen benetako agenda-aldaketa bat egin beharrean (Lombardo, 2003: 11).

Bodelonen planteamenduarekin jarraituz, azkenik, laugarren fase bat dagoela dio, «antidiskriminazioaren legediarena eta interseksionalitatearena». Fase horretan se-

xismoa arrazismoarekin, fisikalismoarekin («capacitismo»)⁵ edo klasismoarekin lotuta dagoenaren ideia indartu zen (2009: 95). Nolabait, identitate sinplearen inguruko politika guztiak berriz aztertzea dakar. Hau da, legeak egiterakoan eta politika publikoak diseinatzekoan ikuspegi intersektionala kontuan hartzen denean, oso ondo definitutako eta mugatutako identitate bat (nazionala, sexuala, hizkuntzari lotutakoa eta abar) dagoenik zalantzan jartzen da, eta *nahaspila* identitarioaren ideia onartzen da. Emakumeen zapalkuntza pairatzeko moduari buruzko kontakizunek sorrarazten dituzten desberdintasunaren ontologiari buruzko gogoetak 2000/78/EE Zuzentarauan, SEC [2008]2180 Kontseiluaren Zuzentzari Proposamenaren edo berdintasunari eta diskriminazio ezari buruzko Liburu Berdean biltzen dira Europako esparruan. Testu honek «*diskriminazio anizkoitzeko egoerak aztertzeke oinarri eraginkorragoa eskaintzen du eta arrazoi desberdinak biltzen dituzten planteamendu juridiko eta politiko komunak ahalbidetzen ditu, baita diskriminazioaren definizio komunak ere*» (EE, 2004: 10). Nolanahi ere, intersektionalitatea lantzen duten erkidegoko testuek Estatuko legedian izan duten trasposizioaren inguruko azterketa erkatuek agerian utzi dute gaur egun testu horiek maila txikian eta desberdinetan txertatu direla gure legedian. Lombardok eta Bustelok Italiako, Portugaleko eta Espainiako egoerak aztertu zituzten, eta ondorioztatu zuten, Estatu horietan legedi intersektionalaren ebidentzia «eskasa» dago; horren arrazoiak izan daitezke lurralde bakoitzean «berdintasunaren etxeko arkitekturak» duen garrantzia eta Europar Batasunaren estatuz gaindiko presioa jasan izana (Lombardo eta Bustelo, 2012). Emakumeen eta gizonen berdintasunerako EMAKUNDEren XII. Foroan (2015) antolatu zen intersektionalitateari buruzko jardunaldian azaldu zen moduan, gaur egun intersektionalitatearen teoria gisa ezagutzen dena, esperientziatzko jakintzatik sortutakoa, Kimblere Crenshaw-en (1981) eskutik iritsi da eremu akademikora, eta bidean kontzeptuaren desmaterializazio-prozesu bat gertatu da. Gaur egun erakunde publikoek duten erronka zera da, eremu akademikotik –kontzeptua nagusiki arauen eta teorioren mailan garatu duenetik– administrazio-eremurako bidea (politika publikoetan aplikatzeko) ahalik eta hobekien egiteko modua ikertzea.

Patriarkatuaren eta intersektionalitatearen kontzeptuen bidez pentsamendu eta jardun feministak gizarte bidezkoago bat lortzen lagundu dute. Feminismoaren arlotik egiten den diagnostikoa eta proposamenak biltzeko eta formalizatzeko (forma emateko zentzuan) asmoaren ildoan, nabarmentzekoak dira gure gizarteetan gauzatu diren hainbat gune (ezartzen diren sistema politikoarekiko instituzionalizazio- eta autonomia-maila desberdinekin) sortzeko ahaleginak. Erkidegoan nahiz estatuan sortu diren tokiko emakumeen etxeak, ahalduentzeko eskolak eta emakumeen institutuak dira ahalegin horien adibide. Espainiako estatuan, 1983an sortu zen Emakumearen Institutua. Celia Valientek azaltzen duen moduan, «estatu-feminismoa»⁶ Espainian hain berandu ezarri izana (erkidegoko beste estatu batzuekin alderatuta) feminismoaren aurkako eskui-neko erregimen autoritarioaren irautearen ondorio da nagusiki (Valiente, 2006). Gaur egun, 11 autonomia-erkidegotan daude emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen duten Autonomia Erkidegoko Emakumeen Institutuak. Sare horretan kokatzen da EMAKUNDE. Zehazki, 1988ko otsailaren 5ean, Eusko Legebiltzarrak Emakumearen Euskal Erakundea sortzen duen legea onartu zuen; erakunde hori izan da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen sustatzailea, eta lege

5 Tobosoren eta Guzmánen definizioaren arabera (2010: 70), «kapazitismoa honelakoak sinistean oinarritzen da: gaitasun batzuk beste batzuk baino baliotsuagoak direla berez, gorputz batzuk gai direla eta beste batzuk ez, pertsona batzuk desgaitasuna edo dibertsitate funtzionala dutela eta beste batzuek ez, eta gainera, banaketa hori argia dela».

6 1960ko hamarkadatik aurrera, berdintasunaren aldeko erakundeak (estatu, eskualdeko edo tokiko mailan) sendotu egin dira mendebaldeko gizarteak deiturikoetan, eta gertaera hori biltzen duten fenomenoek dagokie estatu-feminismoaren kontzeptua. Celia Valienteren esanetan, batzuetan «feminismo ofiziala, instituzionala» deritzo berdintasuna lortzeko modu horri, eta estatu-feministak edo femokratak arlo horretan lan egiten duten feministei (Valiente, 2006).

horren edukiaren ebaluazio kualitatiboa egiten da sarrera honen ondoren aurkezten den txostenean, lege horren lehenengo xedapen gehigarria –legearen ebaluazio eta berrikuspenari buruzkoa– betez hain zuzen.

Analistak bat datoz honetan: genero-berdintasuneko politikak 1990eko hamarkadan hasi ziren sendotzen, zehazki, Bigarren Aukera Plana martxan jarri zenetik 1993- 5 (Lombardo eta León, 2014: 18). Aurrerago, XXI. mendearen hasieran, eta administrazio-eremuaren konfigurazio espezifiko honi esker, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna xedetzat zuten testuen arau-garapen juridikoa ezaugarri gisa izan zuen hamarkada hasi zen. 1. taulak ondorio juridiko hauek jasotzen ditu.

1. TAULA. Estatu espainoleko berdintasunerako legeen berrikuspena

AUTONOMIA ERKIDEGOIA EDO LURRALDEA	BERDINTASUNERAKO ETA DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO GAIAN SORTUTAKO LEGEAREN EDO LEGEEN IZENAK	ONARTZE- URTEA
Nafarroa	Azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legea, Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzekoa	2002
Gaztela eta Leon	Martxoaren 3ko 1/2003 Legea, Gaztela eta Leonen emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren ingurukoa Urriaren 22ko 7/2007 Legea (Gaztela eta Leonen emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren inguruko martxoaren 3ko 1/2003 Legea aldatzen duena) Maiatzaren 15eko 2/2013 Legea, Desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunaren ingurukoa	2003
Valentziako Erkidegoa	Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, Per a la igualtat entre dones i homes	2003
Galizia	Uztailaren 16ko 7/2004 Legea, Galiziakoa, Emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa Martxoaren 28ko 2/2007 Legea, Galiziako emakumeen laneko berdintasunerakoa Apirilaren 14ko 2/2014 Legea, Galiziako lesbianen, gayen, transexualen, bisexualen eta intersexualen tratu-berdintasunaren aldekoa eta haien diskriminazioaren aurkakoa	2004
Euskadi	Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa (Euskadi)	2005
Balear Uharteak	12/2006 Legea, irailaren 20koa, Emakumeari buruzkoa.	2006
Espainiako Estatua	3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Benetako Berdintasuna lortzekoa	2007
Murtzia	Apirilaren 4ko 7/2007 Legea, Emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa eta genero-indarkeriaren aurka babesa ematekoa, Murtziako Eskualdean	2007
Andaluzia	Azaroaren 26ko 12/2007 Legea, Andaluzian genero-berdintasuna bultzatzekoa	2007

AUTONOMIA ERKIDEGOIA EDO LURRALDEA	BERDINTASUNERAKO ETA DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO GAIAN SORTUTAKO LEGEAREN EDO LEGEEN IZENAK	ONARTZE- URTEA
Gaztela-Mantxa	12/2010 Legea, azaroaren 18koa, Gaztela-Mantxakoa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.	2010
Kanariak	Otsailaren 26ko 1/2010 Legea, Kanarietakoa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa	2010
Extremadura	Martxoaren 23ko 8/2011 Legea, Emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa eta genero-indarkeriaren aurkakoa, Extremaduran	2011
Katalunia	Uztailaren 21eko 17/2015 Legea, Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko benetako berdintasunari buruzkoa	2015

Iturria. Guk landutakoa, autonomia-erkidegoetako datuetan eta hainbat datu-basetan («Noticias Jurídicas» buletinean eta EIGEn) oinarrituta.

Oro har esan daiteke testu hauek 4/2005 Legearen aurretiazko tituluan adierazten dena bilatzea dutela komunean (1. artikulua. Xedea): «*Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, bai eta zenbait neurri arautzea ere bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia bultzatzeko eta emakumeek gizartean, ekonomian zein politikan duten posizioa sendotzeko*». Ikus daitekeenez, lotura zuzena dago feminismoaren bigarren olatutik aurrera maila handiagoan eta sistematizatuagoan egiten den «etiketatze» lanaren eta berdintasunaren arloko garapen juridikoaren artean. Paradoxa dirudi berdintasunaren inguruko arau-garapen hau Europa finantza-krisi batek astinduta dagoen garaian gertatzea; izan ere, aldi berean, hainbat austeritate-politika garatzen dira, berdintasuna eta justizia xedetzat duten programak agenda politikoaren azken tokira alboratuz. Horren adibide argiena honako honetan aurki dezakegu: «Tratu-berdintasunaren eta hainbat desberdintasunagatiko diskriminaziorik ezaren legearen proposamena –erkidegoaren berdintasun-arloko araudiaren trasposizioa osatzeko, 2011ko urtarrilean aurkeztu zena– austeritate-neurrietan oinarritutako agenda politikotik kanpo geratu da» (Lombardo eta León, 2014: 28).

Berdintasunerako arauen eta bultzaden sare honen ildoan, hainbat emakume adituk EAEk izan duen ibilbide sendoa nabarmentzen dute: «EAEn kontuak emateko, ebaluatze eta jarraipena egiteko prozesuen bultzada handia izan da; indarrean dauden berdintasun-planak, emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 euskal Legea eta garrantzitsuak diren hainbat alderdi espezifiko ebaluatzen dira» (Alfama, Cruells eta De la Fuente, 2014: 219). Onartzen da 4/2005 Legea –lan honetan ebaluatzen duguna– berdintasun liberalaren ideiatik haratago dagoen eta esku hartu nahi den genero-egitura bat dagoela adierazten duen arau-esparru baten adibide dela (Martínez eta Elizondo, 2007). Hori garbi dago testu juridikoaren zioen adierazpenean: «*Atariko tituluan ezarritakoarekin bat, lege honen xede nagusia berdintasunezko gizartea lortzea dela, non pertsona oro libre izango den, hala eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat non berdin aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaera, jomuga eta beharrianak*». Horretarako, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzen ditu legeak, eta zenbait neurri ere arautzen ditu. Neurrian xedea da

emakumeek eta gizonen bizitzaren arlo guztietan aukera eta tratu berdinak izan ditzaten bultzatzea eta bermatzea, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzea, eta horiek, bereizkeria jasaten duten taldea direnez gero, gizarte, ekonomia zein politikan duten posizioa sendotzea.» Zapalkuntzaren egiturazko desberdintasunetan eragitea bilatzen duen ikuspegi hori izan da, hain zuzen ere, Nazio Batuen Erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 euskal Legearen ezarpenarengatik (sortu eta 10 urte ondoren), 2015eko Zerbitzu Publikoen Lehen Saria ematea eragin duena.

Gizarte bidezkoagoak, berdintasun handiagokoak eta kulturantzak lortzen laguntzen duten sare juridikoen esparru honetan, dagokigun legearen moduko legeen balioa eztaba daezina da. Nolanahi ere, testuinguruko beste alderdi batzuk ere –legeak egiten edo diseinatzen diren ingurunearekin lotutakoak– aipatu behar dira, orain arte deskribatutakoek adina eragina baitute.

Gorago aipatu dugun pentsamendu eta praktika feministaren etiketatze-lanera itzuliz, erraz ikus daiteke erreminta-kaxa kontzeptualeko nozio askok formalki (arlo juridikoari eta ageriko aurrerapenei dagokienez) berdintasunaren aldekoa den, baina gizartearen eguneroko jardunean, menderatzea erreproduzitzen duen testuinguru bat deskribatzen dutela. Zenbait pentsalarik, esaterako Alicia Puleok «baimen-patriarkatuak» (1995)⁷ aipatzen ditu ildo horretan; beste batzuek diote «sexismoa une txarretan badago ere, ez dela berdin gertatzen androzentrismoarekin» (2015: 25), eta beste batzuek menderatzearen erreproduktzio ia saihestezina «indarkeria sinbolikoaren» kontzeptuan biltzen dute (Bourdieu, 1998)⁸. Alderdi horiek Vanessa Ripio filosofoak honela laburtzen zuen ideiarekin lotuta daude: «eremu politikoak adierazten duen berdintasuneko eta sarbide unibertsaleko itxurak (egungo mendebaldeko gizarteetan) –esaterako, berdintasunerako legeek indartuta– maskulinoaren eta femeninoaren arteko aurkaritzaren arabera sinbolikoki egitura-tutako errealitatearen erreproduktzio-lana ezkututzen du» (Ripio, 2016: 5).

Berdintasunaren gaian egoera paradigmatikotzat hartzen den egoeraren adibidea Turkian daukagu. Zenbait emakume analistek, Meltem Muftuler-Bac-ek esaterako, honakoa nabarmendu dute: «Generoari dagokionez, paradoxen herrialdearen adibidea da Turkia. Alde batetik, emakumeek betetzen dituzte lanpostu akademikoaren %47, ingeniarien %35 dira, abokatuen %33 eta medikuen %30. Bestalde, Turkiako burokraziaren goi-mailetan ia ez dago emakumerik eta emakume ministro bakar bat dago kabineteen. Turkiako CEO karguen %12 emakumeak dira (Europar Batasunean, aldiz, %3), baina hala ere lan-indar aktiboan parte hartzen duten emakumeen tasa (%24 inguru) ELGEko herrialde guztietako txikiena da» (2015, *online*)⁹. Turkiak Europa Batasunean sartzeko, berdintasunaren aldeko diskurtsoa diseinatzen zuen aldi berean, Turkiako lehen ministro ordeak, Bulent Arinç-ek, adierazi zuen emakumeek ez luketela barre egin behar jendaurrean (2014)¹⁰. Ildo honetan hitz egin zuen Turkiako presidente Recep Tayyip Erdogan-ek ere, zaintzaren etika erreakzionarioan oinarritutako diskurtso gogor batean, Emakumeak eta Demokrazia Elkarrekin antolatutako Emakumei eta Justiziari buruzko Goi Bileran (2014); izan ere, emakumeen «izaera delikatuak» sexuen arteko aukera-berdintasunerako oztopoa zela azpimarratu zuen¹¹.

7 Puleok honela definitzen ditu baimen-patriarkatuak, hertsadura-patriarkatuekin alderatuz: «rol sexualak sustatzen dituzten egungo mendebaldeko patriarkatuak, gehien bat komunikabideek bideratutako irudi erakargarri eta mito boteretsuen bidez. (...) gizonen eta emakumeen berdintasun formalaren aurrean gaude; mugimendu sufragistari eta feministari esker, demokraziek legearen aurrean berdinak garenaren onarpenean aurrera egin zuten» (1995: 31).

8 «Gorputzen aurka modu magikoan zuzendutako indarkeria mota bat, ageriko eraso fisikorik gabekoa» (Bourdieu, 2000: 54).

9 Txostenaren egileek itzuli dituzte ingelesezko eta frantsesezko jatorrizko testuak.

10 <http://www.europapress.es/internacional/noticia-viceprimer-ministro-turco-cree-mujeres-no-deberian-reir-publico-20140729181644.html> Kontsulta: 2016ko maiatzaren 7an.

11 <http://www.abc.es/internacional/20141125/abci-erdogan-asegura-igualdad-genero-201411241947.html> Kontsulta: 2016ko maiatzaren 7an.

Argi dago ez dagoela Europako ekialdera begiratu beharrik egoera paradoxiko honen adibideak aurkitzeko. Euskal Autonomia Erkidegoan batera daude izaera demokratizatzaileko eta berdintzaileko joerak (aztertzen ari garenak), eta bestelakoak. Ikusiko dugunez, lurralde honetan areagotu egin dira emakumeek ordezkari-tza politikoko guneetan presentzia izatea eta kalitatez parte hartzea bermatzera bideratuta dauden neurri politiko-instituzionalak. Emakumeek ordezkari-tza politikoko organoetan duten presentzia aztertzen duten azterlanek –1990eko eta 2000ko hamarkadetan landutakoek– erakusten dute emakumeek alderdi politikoetan, elkarte politikoetan eta ordezkari-tza politikoko egituretan (Legebiltzarra) duten parte-hartzea handitu egin dela (Elizondo 1999; Elizondo 2004; Elizondo et al., 2005). Emakumeek Eusko Legebiltzarrean izan duten presentziak goranzko bilakaera izan du lehen legegintzalditik gaur egungora arte; maila handiena VIII. legegintzaldian (2005-2009) izan zen, emakumeen %53,3ko parte-hartzearekin. Bestalde, X. legegintzaldian (2012-2016), emakumeen presentzia %49,3koa da. Alabaina, Berdintasunerako Legea onartzearekin eta erabakiak hartzeko organo publikoetan emakumeen presentzia bermatzen duten tresnak indartzearekin batera, eremu guztiak biltzen dituen berdintasunezko arlo publikoa sortzeko blokeoari eusten zaio. Irungo eta Hondarribiko Alardeen gatazka ezagunean (“Tristes espectáculos: las mujeres y los Alardes de Irún y Hondarribia” - Bullen eta Egido, 2003), bigarren mailako rol apala ematen zaie emakumeei herri-jai batean, soilik kantinera gisa desfilatzeko aukera utziz, eta guneen banaketa generikoari instituzionalki eusten zaionaren adibide da hori. Tradizioak bere horretan mantentzeko kultura-mailako argudio politikoek aurrez aurre dituzte espazioaren berdintasunezko banaketa eta adierazpen-moduak. Antzeko adibidea izan daiteke elkarte gastronomikoak eta *txokoak* emakumeei irekitzeko oztopoak jartzea. EMAKUNDEk egin-dako txosten honek: «Elkarte gastronomikoen garrantzia eta eragina gizartean» (2010: 35), Gipuzkoako, Bizkaiko eta Arabako 323 elkarte aztertu ondoren egiaztatu da horietako %58,5ean ez dela emakume elkartekiderik onartzen¹².

Zenbait tradizio kulturalak eta tradizioaren defentsan oinarritutako immobilismoak emakumeak bizitza sozial eta publikoan parte hartzetik kanpo uzten ditu, eta Berdintasunerako Legeak parte-hartze hori sustatu nahi du. Nolanahi ere, Alardearen gaia oso deigarria gertatzen da gizartean, baina horrek ez du ezkutatu behar ia eremu guztietan dagoen logika. Horren adibide ditugu honako hauek: euskal futbol-talde batek gizonen taldeen eta emakumezkoen taldeen arrakastak modu berean ospatzeari uko egitea eta enpresa handien zuzendaritza-taldeetan edo Unibertsitateen kudeaketa-organoeetan emakumerik ez egotea.

Halaber, ez da ahaztu behar oztopoez gain, pausu positiboak ere ageri direla. Esaterako, tradizioen eremuan (gogoeta hau gune horretatik abiatuta antolatu dugu) aurrerapauso sinboliko esanguratsuak eman direla ikusten da; adibidez, lehen EHUren ekitaldi instituzionalak irekitzen zituen «Agur Jaunak» abestian (gizonei zuzentzen zen soilik) andereak hitza ere txertatu da, eta horrela emakumeak ere kontuan hartzen ditu; Donostiako danborradaren kasuan ere, emakumeen presentzia normalizatu da. Aurrerapen hauetan guztietan, legea aldaketak legitimatzen dituen elementua da (esaterako, «Agur Jaunak eta Andereak» erabiltzearen kasuan edo Danborradaren kasuan). Alardearen kasuan ere, legea aldaketa legitimatzeko tresna bihurtzen da, nahiz eta Auzitegi Gorenak emandako epaitzak dion ez dagoela diskriminaziorik.

Berriz diogu, «joan-etorriko» logika hau, aurrerapauso batekin batera oztopo berri bat agertzen deneko logika pendular hau ulertzeko, gizateriaren historiako menderatze-

12 Txostenak honako hau ere jasotzen du: «azken hamarkadan izandako bilakaera positiboa da, izan ere, 1998. urtetik aurrera sortutako elkarteetan bi herenak (%63) emakumeak elkartekide gisa onartzen baititu» (EMAKUNDE, 2010: 36).

sistema osatuenaren aurrean gaudela kontuan izan behar da. Eta ulertzen da, hain zuzen ere, gizartea politizatzen (hitzaren zentzu onean) doan heinean eta gizarteak menderatzearen egiturazko izaera onartzen duen heinean, gero eta zorrotzagoa bihurtzen delako. Eta, halaber, zorrotasun horrek ezartzen duen tentsioak ahalbidetzen du logika pendularretik beste logika batera igarotzea, atzera egiteko marjinaren gero eta kontrol publikoko mekanismo gehiago bilduko dituen logikara.

Hala ere, eta nahiz eta ikuspegi kritikoa gizartearen heldutasunaren eta berdintasuna babesteko beharreko funtsezko elementu publikotzat hartzen duen diskurtsoaren ikuspegia- ren isla den, ebaluazio kualitatibo honen ikuspegi epistemologiko konstruktibistak, «berdintasunaren joan-etorriko ibilbidearen» seinale argiak agerian utzi dizkigu. Ebaluazioan zehar (horrela xehatzen da sarrera honen ondorengo testuan) gizonezkoen menderatzearen testuinguru batean lege batek txerta ditzakeen aurrerapenen inguruan oso pessimistak ziren testigantzak topatu ditugu, hain zuzen ere, ikuspegi honetan, legea bera ere sistemaren produktu bat baita. Diskurtso hauek emakumeen askapenaren eta araudiaren arteko kausa-erlazioa azpimarratzen duten diskurtsoekin batera daude. Ikusiko dugun moduan, bakoitzak penduluaren norabide horietako bati emango dio garrantzia.

Lehenengoei –oraindik lortzeke dagoena ikusita gehiago eskatzen dutenei– erreparatuz, ebaluaketan parte hartu duten pertsona batzuek kezka- eta presa-sentsazioa aipatzen zituzten, «gazteengan atzerapausoak nabaritzen dituztelako berdintasunaren gaian», eta galdera hau planteatzen ziguten: beharbada, atzerapausoak ematen ari gara edo ez dugu asmatzen gauzak egiteko moduan? (ES.KF3.gaz).

Egia esan, gazteekin egindako berdintasunari buruzko txostenetan honelako datuak bildu dira: «2010etik, helduek 18-29 urteko gazteek baino desberdintasun-ikuspegi orokor zorrotzagoa izateko joera dute» (Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa, 2015: 16). Baita datu hau ere: «genero-desberdintasunaren inguruan helduek 2002-2012 aldian izan duten pertzepzioaren bilakaera 18-29 urteko gazteek 2002-2013 aldian izandakoarekin alderatuta, ikus daiteke denboran aurrera egin ahala hainbat eremutan (soldatak, lan- eta familia-bizitza bateragarri egitea eta abar) desberdintasuna dagoenaren pertzepzioak pixka bat behera egin duela, eta beherapen hori 18-29 urteko gazteengan helduengan baino handiagoa izan dela» (Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa, 2015: 19). Horrelako diagnostikoak oinarritzat hartuta egin dira neurri puntualak biltzen dituzten hobekuntza-proposamen zehatz batzuk, esaterako, berdintasunaren aldeko sentsibilizazio-kanpainak gehitzea. Ikusiko den moduan, horrelako ekarpenak eta egitura-arloari dagozkionak biltzen dira txostenean.

Nolanahi ere, balorazio kritikoak alde batera utzita, argi dago gure Erkidegoak aurrera egiten jarraitzen duela. Nazioarteko berdintasun-adierazleen datuak ere, esaterako, Europar Batasuneko 28 herrialdeen *Gender Equality Index* (GEI)¹³ indizearenak (EIGE, 2016), aipatu dugun berdintasunaren joan-etorriko ibilbidea berresten dute; izan ere, 28 herrialdeetatik 10ek GEIren neurketetan goranzko bilakaera-joera izan dute 2005-2010 aldian eta 2012an; 9 herrialdek (horien artean Espainiak eta Frantziak) goranzko bilakaera-joera izan dute 2005-2010 aldian, baina beherakoa 2012an; 4 herrialdek beheranzko joera izan dute 2005-2010 aldian, baina positiboa 2010-2012 aldian, eta beste 5 herrialdetan GEIak bilakaera negatiboa izan du 2005etik 2012ra bitartean (EIGE, 2016: 76). Duela gutxi, Eustatek EAERI dagozkion 2012ko GEIren datuak argitaratu ditu honako titulu honekin: «Europar Batasuneko herrialdeen testuinguruan, Euskal Autonomia Erkidegoa bosgarren

13 Genero-berdintasunaren indize bat izateak agerian uzten du gaia agenda politikoan sartuta dagoela. Indizearen eta adierazleen kalkularen azalpena honako honetan ikus daiteke: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275ESC.pdf> [Kontsulta: 16ko maiatzaren 20an].

postuan dago genero-berdintasunaren indizearen *rankinge*an» (Eustat, 2016/05/18). Datuek emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko ahaleginengatik nabarmentzen den lurraldearen irudia indartu egiten dute. EAEn lortutako GEIren 58,5 puntuko balioarekin, Suediaren (74,2), Finlandiaren (72,7), Danimarkaren (70,9) eta Herbehereen (68,5) atzetik kokatzen da lurraldea; herrialde horiek birbanaketako eta onarpeneko politika sozial aktiboetan oinarritutako ongizate-estatu finkatuak dituzte. GEIk neuritzen dituen sei dimentsioetatik, EAEk denboraren eta osasunaren¹⁴ bidezko banaketan hobetu du 2010-2012 aldian, baina gainerakoetan atzerakada arin bat ikusi da.

Ikusten dugunez, ebaluazioa hezurmamitzen duten eta hari zentzua ematen dioten testigantzek eta nazioarteko adierazleek eskaintzen dizkiguten datuak kontraesankor gisa hartzen dira batzuetan, eta berdintasunaren eta justizia sozialaren alde lan egiten dutenengan zalantza eta nahasmendua sortzen dute. Emakumeen egoera politikoa hobetuz doa baina soldata-desberdintasunak mantentzen dira. Badirudi Danièle Kergoat soziologo materialistak adierazten zuen ideiak, hau da, «dena aldatzen da baina ezer aldatu gabe» zentzua duela egoera honetan. Izan ere, 10 urte hauetan arauak ematen duen balioan eta legitimitatean oinarritzen den aldaketa bizi badugu ere, badirudi errealitateak aurrean bide luzea daukagula adierazten duela. Paradoxa hau ulertzeko, Kergoat-ek pista bat ematen digu orain arte berdintasunaren eta justiziaren eremuan tristuren eta pozen *joan-etorriko ibilbideaz* hitz egitera eramán diguten datuak interpretatzeko. Bi nozio hauek, «erlazio soziala» eta «*rapport soziala*»¹⁵ desberdintzeak lagun dezake fenomeno hau –sarrera honen ondorengo atal bakoitzean agertzen dena– ulertzen. Desberdintze hori honako ideia honekin lotuta dago: menderatze-erlazioetan egituratutako gizarte orok ezinbestean bere produktu guztietan (baita berdintasunerako eta justizia sozialerako legetan ere) zapalkuntza eta bidegabekeria erreproduzitzen ditu. Gauza da erreproduzitze-prozesua nola gertatzen den hobeto ulertzea.

Kergoat-ek dioenez, «erlazio sozial kontzeptuaren eta *rapport* sozial kontzeptuaren arteko bereizketa egiteak agerian uzten du sexuen arteko erlazio sozialak aldatu badira ere, *rapport* soziala oraindik ere bere hiru modu kanonikoetan adierazten dela: esplotazioan, menderatzean eta zapalkuntzan¹⁶» (2009: 113). Beraz, egoera ideia honetan laburtu daiteke: erlazio sozialak aldatu egin dira, eta gizonen eta emakumeen artekoak berdintasun handiagokoak badira ere, *rapport* sozialek irautea dute. Zenbait txosten demoskopikok –iritzi publikoa jasotzeko dituzten mugekin– aldaketa horien adibideak eskaintzen dituzte. Eusko Jaurlaritzaren Prospekzio Soziologikoen Kabineteak eginiko «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak 10 urte» txostenean (2016ko martxoa) honakoa adierazten da: gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren gaiari zenbat garrantzi ematen

14 Indizea zehazki zainketekin, gizarte-jarduerekin, osasun-egoerekin eta osasunerako sarbidearekin lotutako jardueren dagokie.

15 *Rapport* hauek honela definitzen ditu soziologoak: «arazo baten aurrean bi talderan artean ezarritako erlazio sozial antagonikoak. *Rapport* material edo ideala da» (2009: 112). Planteamendu honen arabera, sexuaren, arrazaren, adinaren eta abarren *rapport sozialari* buruz hitz egin daiteke. Esan behar da *rapport sozialaren* kontzeptua hizkuntza batetik bestera itzultzea zaila egiten den kontzeptu dela. Gaztelaniarako hitzez hitzeko itzulpena «erlazio soziala» izango litzateke, baina itzulpen horrek ez du *rapport* orok biltzen duen indar-erlazioa biltzen. Horregatik erabaki genuen hitza jatorrizko hizkuntzan uztea. Hitzari buruzko zalantzarik ez izateko, hainbat ideia nabarmenduko ditugu, dagokigun hitza ebaluazio honetan erabiltzeko duen baliagarritasuna argitzeko. *Rapport sozialaren* kontzeptua soziologia frantsesaren kontzeptu-ondarearen zati da, eta askotan erabiltzen da tradizio horretan, baina definizio operatibo gutxi ditu. Jatorri marxista duten teoriak lotuta erabiltzen da, indar-erlazio sozialak azaltzeko (Dunezat, 2004: 96). Horregatik gaztelaniarako gertuko kontzeptua da indar-erlazioei dagokiena. Sexuaren *rapport* sozial bat dagoela esaten denean, gizonen eta emakumeen arteko harremanen biologizista ez den ideia batean oinarritutako menderatze-, esplotazio- eta zapalkuntza-harreman objektibatu eta erantsiez ari gara.

16 Dunezat-en arabera (2004: 119-120), esplotazioa talde batek beste talde batengan lan-bazterketa eragiteko dituen modu guztiei dagokie. Bestalde, menderatzea *rapport* soziala eta horri eusten dion lan-banaketa egotea legitimatzea bilatzen duten indarkeria sinbolikoko modu guztiei dagokie. Eta zapalkuntza *rapport soziala* mantentzea ahalbidetzen duen indarkeria fisikoko modu guztiei dagokie.

zaioan galdetuta, asko edo dezente erantzun dutenen ehunekoen batura elkarriketatutakoen %93 da. 2015ean galdera bera eginda, emaitza hobeia izan zen, %95. Halaber, azterlan honek datu orokor interesgarri bat eman zuen: elkarriketatutakoen %63k uste du azken hamar urteetan berdintasunaren arloan aurrerapen handia edo dezentea izan dela (Prospekzio Soziologikoen Kabinetea, 2016). Azken kasu honetan merezi du aipatzea emakumeen pertzepzioa (%58) gizonena (%68) baino kritikoagoa izan zela. Datu hauen inferentzia euskal herritarrek hautematen duten berdintasun-arloko aurrerapen orokorraren sentsazioaren adierazpen txiki bat izan daiteke.

Berdintasunerako legeek erlazio sozial bidezkoen arloan esku hartu dezakete gehien bat, baina zailagoa izaten da, edo hobeto esanda, ezinezkoa da legeek eraldaketa bat eragitea, eta are gutxiago, genero-arloko *rapport-ak* desagerraraztea. Ebaluazioko parte-hartzaile batek honela adierazten zuen ideia hau: «Arauak ezin du ekintza zuzendu, ekintza arauaren aurretik dagoelako. Berdintasunerako Legeak praktikan onartezinak ziren gauzak egokitu ditu» (ESak.KF1.gaz). Ikuspegi horretatik, arauak lagundu dezake (hurrengo orrietan ikusiko dugun moduan), zoru horretan oinarritzen gara, baina zerbait gehiago behar da, hots, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizartea eta baliabide instituzionalak mobilizatuko dituen herrialde-politika gisa ulertzea, gure erkidegoaren historia hurbilean beste arlo batzuetan mobilizatu diren indar berarekin.

Rapport sozialen berezko izaera honek berdintasunaren aldeko lan ororen argiak eta itzalak adierazten ditu, eta ez dagokie erakundeei soilik. Berriz diogu gizarte osoa zeharkatzen duen logika dela, betiere kontuan hartuta, gizateriaren historiako menderatze-sistema egonkorrenari, iraunkorrenari, osatuenari eta osoenari aurre egi-teari buruz ari garela. Beraz, azpimarratu nahi dugu, argiak badaudela (eta asko), baina itzalak egotearen erantzukizuna pertsona guztioi dagokigula, ez erakundeei soilik. Aurrerapausoen eta atzerapausoen logika pendular hau politika publikoen ebaluazioaren berezko logikan ere agertzen da, eta zehazki, baita ondoren aurkezten dugun legearen ebaluazioan ere. Gure ustez, zeregin honetan aurkitu dugun testuinguruan ukaezina da balio progresista aurkitu dugula, baita Emakunderen eta gainerako erakundeen, botere publikoen eta 4/2005 Legearen ahalegin instituzionala ere, berdintasunaren bidean aurrera egiteko; horren isla honelakoak nabarmentzen dituzten diskurtsoak dira: «Legea izate hutsa aurrerapena da» edo «Uste dut legea aurrerapen handia izan zela, erakunde politikoen agenda politikoa berdintasuna helburu sozial gisa ezarri zuelako. Ildo horretan, legea eta legetik ondorioztatu diren aurrerapausoak ukaezinak dira. Nire zalantza zera da, gaur egun legeak eta legean jasotzen diren mekanismoak nahikoak ote diren bilatzen den helburua lortzeko; nire iritziz, legearen erreforma bati buruzko gogoeta sakona egin beharko litzateke, une politiko egoki batean» (EE.FP1); «Nire ustez, legea bera aurrerapena da. Lege egoki bat daukagu, hezkuntza-sisteman zer egin beharko litzatekeen, zer baliabide, zer egitura eta zer mekanismo martxan jarri beharko liratekeen esaten diguna» (EE.GTE3.gaz).

Erronka honi ekin diogunean diskurtso guztiak egotea nahi izan dugu, aldekoak nahiz kritikoak. Gai konplexuaren aurrean gaudela jakitearen erantzukizunarekin ekin diogu lan honi. Autogogoeta eginez ekin diogu, gure muga propioez jabetzeko. Produktu politiko baten ebaluazioa egiten saiatu gara; ezbairik gabe, produktua progresista da balio-edukiari dagokionez, baina baimen-patriarkatuko testuinguru batean ekoiztutakoa, hau da, generoaren, arrazaren eta klasearen *rapport* sozialak kontuan hartzen ez dituen, edo behintzat, aldatzea lortzen ez duen testuinguru batean. Paradigma epistemologiko konstruktibista batean kokatzen den ebaluazioa egin dugu, metodo dialektikoak, kualitatiboak eta parte-hartzaileak (mugak izan arren) erabiliz; hainbat pertsonaren iritzia jasotzea ez da lortu, ahalegina egin eta nahi izan den arren, eta pertsona horiei barkamena eskatzen diegu ahotsa ez emateagatik edo ahotsa ema-

teko behar zuten konfiantza-maila ez lortzeagatik. Azkenik esan behar da gainerako pertsonetan eta erakundeetan kritikatzeko ditugun *rapport*-ak gure lantaldean ere izan direla. Talde hau gizon zuri batek, besteak beste, unibertsitatean lanpostu egonkorra duenak, zuzendu du eta taldea kategoriatan akademiko desberdinetako hiru emakumek –lan-eremuan egoera ezegonkorra dutenak– osatu dute. Saiatu garen arren, jabetzen gara ez dugula lortu antolaketa eta lana egiteko moduan menderatze-logikak gainditzea.

Gure lanaren emaitza da 4/2005 Legea modu kualitatiboan ebaluatzen duen, eta hemen aurkeztu dugun txosten hau. Dokumentu hau 4 atal nagusitan banatuta dago. Lehenengoa, «Sarrera» eta ondoren, bigarren atala, honako izenburuarekin: «Lege bat kualitatiboki ebaluatzea: 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatiboaren prozesuaren alderdi metodologikoak». Ebaluazio-prozesuaren garatutako helburuak, ikuspegia, etapak, teknikak eta landa-lana zehazten dira atal honetan. Halaber, elkarriketak, eztabaida-taldeak eta egindako tailerrak kodetzeko elementuak –ebaluazioaren parte hartu dutenen anonimotasuna bermatzen dutenak– biltzen ditu.

Hirugarren atalak, «Analisi kualitatiboa», sei kapitulu ditu. Lehenengo kapitulua honako honi dagokio: «Egiturak egokitzea eta genero-ikuspegia txertatzea euskal botere eta administrazio publikoen jardunean». Testu juridikoak hainbat neurri biltzen ditu genero-ikuspegia administrazio publikoetan txertatzeko, eta lehenengo kapitulu honetan, aipatutako neurriei iraukortasuna emateko administrazio publikoetan bertan sortutako egiturak balioestea ahalbidetzen duten datuak jasotzen dira; baita, Legearen I. eta II. tituluei buruzko balioespen espezifikoak ere (administrazio-sarearen bidezko euskal ekintza publikoa).

Bigarren kapituluan honako hau jorratzen da: «Partaidetza soziopolitikoak: eremu publikoan emakumeen presentzia sustatzea, haren neurrien ebaluaziotik abiatuta». Kapitulu honetan, Legearen III. tituluaren I. kapituluaren (Zenbait esku-hartze arlotan berdintasuna sustatzeko neurriak) ebaluazio kualitatibotik ondorioztatutako balioespena, erronkak eta proposamenak biltzen dira.

Ondoren, hirugarren kapituluak, «kultura, kirola eta komunikabideak» aztertzen ditu. Kapitulu honetan, Legearen 25., 26. eta 27. artikuluen ebaluazioaren berri ematen da; artikuluek euskal botere publikoen kultura-, kirol- eta komunikabide-arloetako jarduna gidatzen dute, diskriminazioa saihesteko eta eremu horietan berdintasuna sustatzeko neurriak bultzatzeko helburuarekin.

Atalaren laugarren kapitulua Legearen III. tituluaren III. kapituluaren (Hezkuntza) ebaluazioari dagokio. Atal honetan Legearen kapitulu horren betetze-maila aztertuko da, «hezkuntza» eremuan azken 10 urteetan martxan jarri diren berdintasun-arloko neurriak balioetsiz.

Ondorengo bosgarren kapituluan, «Etxeko lana eta enplegua», eremu horietan egin diren berdintasun-arloko aurrerapausoen balioespena aurkeztu da; ikusiko denez, ebaluazioa Legearen III. tituluaren IV. kapituluaren azterketan oinarritu da batez ere.

Seigarren kapitulua «emakumeen aurkako indarkeriari» aurre egiteko neurrien ebaluazioari dagokio. Kapitulu horretan, Legearen III. tituluaren VII. kapitulua aztertzen da, aipatutako gaian dauden aurrerapenen eta erronken inguruan agente sozial, politiko eta teknikoek duten iritzia bilduz.

Azkenik, «ondorioak» biltzen dituen laugarren atal batekin amaitzen da txostena. Atal horretan, Legea egituratzen duten printzipioak –3. artikuluan biltzen direnak– modu kritikoan aztertzen dira. Printzipio horiek dira hainbat neurriren bitartez Legearen

artikuluak egituratzen dituztenak eta Legeari zentzua ematen diotenak, beraz, ondorioak printzipioei buruzkoak dira, eta ebaluazioan parte hartu dutenek helarazi dizkiguten testigantzak eta balioespenak biltzen dituzte. Gainera, txostenaren amaieran hainbat dokumentu erantsi dira, ebaluazioaren metodologiaren zenbait alderdi argitzen dituztenak edo ebaluatzaileak adieraztea interesgarritzat jo duen informazioa ematen dutenak.

Sarrera hau amaitzeko, beste alderdi bat aipatu nahi dugu; ez da inondik inora protokolozkoa baizik eta lanaren oinarrian dagoena. 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatibo hau ezinezkoa litzateke hainbat pertsonaren parte-hartzea izan ez bagenu, ahal duten neurrian, beren denbora, energia, entzutea eta gogoeta aktiboa eskaini baitigute. Ebaluazioa egin den hamar hilabeteetan zehar eztabaida-taldeak, tailerrak, foroak, elkarrizketak, delphy bat eta kontsulta asko egin dira, beraz, ebaluazio hau idazten dugunok pertsona askori bihotzez eskerrak emateko beharra sentitzen dugu. Denak aipatzea ezinezkoa da, eta gainera, prozesu honetan bermatu nahi izan den konfidentzialtasun- eta anonimitasun-printzipioa urratuko genuke. Beraz, askotariko sentsibiltate eta jarrerako (batzuetan antagonikoak, baina beharrezkoak) pertsona horiei guztiei, gure eskerrik beroena adierazi nahi diegu izandako parte-hartze ordainezinagatik.

2

LEGE BAT KUALITATIBOKI EBALUATZEA: 4/2005 LEGEAREN EBALUAZIO KUALITATIBOAREN PROZESUAREN ALDERDI METODOLOGIKOAK

Berdintasunerako Legearen ebaluazio kualitatiboaren prozesua erronka bat izan da talde ebaluatzailea osatu duen pertsona bakoitzarentzat, baita ikaskuntza kolektiboko prozesua ere.

Gure begirada egituratzen duen diziplina akademikotik (Politika Zientzia) abiatuz, eta txostenaren irakurlea modu egokian kokatzeko, ebaluazioaren xedearekin lotutako hiru alderdi zehaztu nahi ditugu. Zeregin hau gauzatzerako bidean, interpelazio-iturri izan dira hiru alderdi horiek, eta halaber, gure ikuspegia baldintzatu egin dute perspektiba hartzeko, edo metodologia-arloko erabakiak hartzeko orduan, eta azken batean, konplexutasun handiko (ezaugarriak eta tamaina kontuan hartuta) proiektu baten aurrean jarrera hartzeko orduan; lanak buru-belarri ibiltzea eskatu digu, baina zirrargarria izan da.

Lehenik eta behin, nabarmendu nahi dugu zuzenbidea ez dela neutrala, eta gutxiago generoari dagokionean. Emakumeen eta gizonen botere-erlazioen desberdintasunean oinarritzen den mundu-ikuskeran sortzen dira legeak. Premisa horrek ebaluatu beharreko objektua ihes egitea zaila den sistema batean kokatzen du, eta ebaluatzeko, generoaren gaian gaitasun berezia izatea eskatzen duen abstrakzio-ariketa egin behar da.

Bigarrenik, esan behar da Berdintasunerako Legeak benetan guztiz aplikatzeak eta garatzeak ez duela Legeen helburu nagusia betetzea bermatzen; 4/2005 Legearen kasuan, honako helburu hau: «berdintasunezko gizartea lortzea, non pertsona oro libre izango den, hala eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat non berdin aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaera, jomuga eta beharrianak» (Atariko titulua, 1. artikulua).

Berdintasunerako Legeak borondate sozial eta politiko baten adierazpena dira, hain zuzen ere, botere-erlazioen –kasu honetan emakumeen eta gizonen artekoen– aldaketa bat sustatzeko, Zuzenbide Estatuaren boterean oinarritzen den tresna bat sortzen duen borondatearena. Alabaina, legeak ez dira erreminta bakarra (zalantzan jarri gabe zeregin garrantzitsua eta eztaba daezina betetzen dutela), eta ez dute erlazio horiek aldatzeko agente nagusia izan beharrik. Beraz, aurrean daukagun produktu politikoaren eraginkortasuna egitura-aldaketaren sustapenean laguntzen duen heinean neurtzen da, baita helburu bera lortzeko lan egiten duten agente soziopolitikoek justizia sozialeko eskaeren alde egiteko eta erantzuteko duen egokitasunaren eta indarraren arabera ere.

Azkenik, ondokoa azpimarratu nahi genuke: berdintasunerako lege batek arautu nahi dituen askotariko eremu, agente eta guneak direla-eta, oso konplexua da ebaluazio-esparru metodologiko bat diseinatzea eta ezartzea. Ez da harritzekoa, gizartearen dagoen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren egiturazko izaera kontuan hartuta. 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatibo honen kasuan, hona hemen eremuak: administrazio eta erakunde publikoak; partaidetza soziopolitikoak; komunikabideak, kultura eta kirola; hezkuntza; etxeko lana eta enplegua, eta emakumeen aurkako indarkeria. Ebaluazio honen mugei buruzko atalean azalduko dugun moduan, aipatu berri dugun eremu-zerrendan, diren guztiak daude, baina ez dira dau den guztiak.

Ondoren, ebaluazio-prozesuan garatutako ikuspegia, etapak, teknikak eta landa-lan zehaztuko ditugu. Era berean, elkarriketak, eztabaida-taldeak eta egindako tailerrak kodetzeko elementuak –ebaluazioan parte hartu dutenen anonimotasuna bermatzen dutenak– azalduko ditugu.

EBALUAZIOAREN HELBURUAK

2.2

Ebaluazio honen helburuak honako hauek dira:

- Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen bete-tzearen, garapenaren eta aplikazioaren analisi kualitatiboa, betiere inplikaturako kolektiboekin (administrazio publikoak, erakunde sozialak eta ekonomikoak, emakumeen erakundeak) eta eraginpeko banakako pertsonekin egiaztatuz eta haien balioespena kontuan hartuta. Lan hau Parte Hartuz ikerketa-taldearen esperientziatik abiatuta bideratu da, 2014ko abenduan jendaurrean aurkeztu zen Euskadiko demokraziari eta herritarren parte-hartzeari buruzko Liburu Zuriaren printzipioei jarraikiz; Liburu Zuriaren arlo publikoa arlo kolektibotik eraikitzea planteatzen da, administrazioen eta herritarren arteko lankidetzan oinarritutako partaidetza-kultura sustatuz. Liburu Zuri horrekin bat etorritik, 2015eko azaroan, euskal sektore publikoaren gardentasunaren, herritarren parte-hartzearen eta gobernu onaren lege-proiektua onartu zen; lege-proiektu horren IV. tituluan, herritarren parte-hartzea eta parte hartzeko prozesuak arautzen dira, bereziki, herritarrek duten programen, politiken eta zerbitzu publikoen jarraipenean eta ebaluazioan parte hartzeko eskubidea. Ildo horri jarraituz, 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatibo hau ere elkarlanean egin da; izan ere, eredu garrantzitsua izan nahi du, kasu honetan arauak lankidetzan ebaluatzeko arrakastatsuak izan diren eta esku hartzeko beste eremu batzuetara estrapolagarriak diren tresnak eta teknikak aurkeztuz.
- Legean xedatutako elementuen aplikazio formalaren analisisa, baita tresna formaletatik haratago dauden eta arau-esparruaren ahalmenak mugatzen dituzten oztopo informalek ere.

**EBALUAZIO
KUALITATIBOAN
ERABILITAKO
HURBILKETA
EPISTEMOLOGIKOA,
METODOA ETA
TEKNIKAK**

2.3

**IKUSPEGI
KONSTRUKTIBISTA ETA
PERSPEKTIBA KRITIKOA**

2.3.1

Hurbilketa epistemologiko konstruktibista baten arabera, «Errealitatea era askotariko eraikuntzetan gauzatzen da, gizartean eta esperientzian oinarritutakoak, tokikoak eta espezifikoak, haien forma eta edukia mantentzen dituzten pertsonen arabera izanik» (Krausse, Mariane, 1995:24). Ikuspegi honi jarraikiz, dagokigun kasuan, Berdintasunerako Legearen ebaluazio kualitatiboaren landa-lanean parte hartzen duten agente desberdinen arteko elkarreragin subjektiboko prozesuaren emaitza izango da jakintzaren ekoizpena. Elkarreragin horretan barne hartuta dago talde ebaluatzaile/ikertzailearen subjektibotasuna ere; izan ere, jarrera kritiko feminista batetik abiatuta, diskurtso desberdinak *ulertzea, alderatzea eta aurrez aurre jartzea* bilatu du, betiere sintesi berriak lortzeko edo adostasun edota desadostasun ildo komunak aurkezteko, baita berdintasun-ideal komun baten alde lan egiteko orduan identifikatu diren estrategiak adierazteko ere.

Ebaluazioaren egiturari eta diseinu metodologikoari dagokienez, diseinu malgu eta ireki baten alde egin da, hurbilketa epistemologiko konstruktibistari dagokiona, hain zuzen; ondoren ikusiko dugun moduan, horrek prozesuan agertzen diren inputei egokitzea ahalbidetu digu.

**IKERKETA-METODOA
ETA TEKNIKAK**

2.3.2

Hurrengo lerroetan, gauzatu den ebaluazio motaren ezaugarri orokorrak azalduko dira, eta erabilitako teknikak zerrendatuko dira, aurrerago sakonduz.

**EBALUAZIOAREN
EZAUGARRI
OROKORRAK**

Lehenik eta behin esan daiteke *ebaluazioa* funtsean *sumatiboa* dela; izan ere, legeak 10 urteko indarraldian izan duen emaitza edo eragina ebaluatu behar dugu; alabaina, ebaluazio *hezigarria* izan da aldi berean, hobekuntza-iradokizunak eta -proposamenak txertatzen ahalegindu garelako, etorkizunean legea eraginkorragoa izan dadin. Bigarrenik esan behar da *kanpo-ebaluazio* bat dela, kanpoko talde ebaluatzaile batek egin duelako. Bestalde, *izaera mistoa* izan du, erakundeko langileek ere parte hartu dutelako, aurre-

rago azalduko dugun moduan. Azkenik esango dugu (baina ez garrantzi gutxiagokoa delako), batik bat, *ebaluazio kualitatiboa eta parte hartzekoa* dela, azalpen-helburuari, teknikei eta ezarritako diseinu metodologikoari erreparatuta. Aipatutako azken dimentsioa (*parte hartzekoa*) ez dagokio ikertzaile-taldeak gauzatutako diseinu-faseari, baizik eta informazioa jasotzeko faseari funtsean. Fase horretan, irekitasuna, gardentasuna, entzute enpatikoa, irizpide barne-hartzaileak eta «moduen» aniztasuna zaindu dira, betiere legearen benetako eraginak eta gainditu beharreko gabeziak agerian jartzen dituen informazio garrantzitsua lortzeko.

Informazioa biltzeko beharrezkoak diren erremintak diseinatu eta ezartzeko garaian, Legeak sustatzen dituen artikuluen eta neurrien aplikazio *efizientearen* eta *eraginkorraren* arteko bereiztea konstante bat izan da. Alderdi hori oso garrantzitsua da Lege baten ezarpen formala eta aplikazio eraginkorra bereizi nahi direnean, tresna formaletatik harago, Legeak arau-esparruaren ahalmenak garatu ditzan.

ERABILITAKO TEKNIKA KUALITATIBOAK

Landa-lanaren etapetan zehar informazioa biltzeko, izaera kualitatiboko hiru teknika erabili dira: *elkarriketa sakona*, *eztabaida-taldea*, eta *delphya*.

INFORMAZIOA BILTZEKO, KONTRASTEKO ETA PARTE-HARTZEKO BESTE MODU BATZUK

Ebaluazioaren diseinu metodologikoan, aipatutako teknikaz gain, beste gune eta dinamika batzuk (*ad hoc*) erabili dira informazioa biltzeko eta kontrastatzeko: hasierako foroa, Emakundek sustatutako *2015eko Berdintasunerako Foroaren* esparruan; kontraste sozia- leko eta teknikoko tailerrak, eta enklabeen arabera azken deliberazio-foro bat.

2. taulak, lehenik, egindako elkarriketen, eztabaida-taldeen eta tailerren kopurua jasotzen du. Bestalde, *delphya* eta enklabeen arabera deliberazio-foroa ere jasotzen du. Hurrengo bi zutabeetan, teknika hauen xede izan diren edo tailerretan eta deliberazio-foroan parte hartu duten pertsonen edo erakundeen kopurua zehazten da. Azkenik, 4/2005 Legearen ebaluazio-prozesuan zuzenean parte hartu dituen pertsonen guztizko kopurua jasotzen da.

2. TAULA. Informazioa biltzeko teknikak eta parte-hartzaileen kopurua

PARTE HARTZEKO TEKNIKA/ MODUA	UNITATEAK	PERTSONA/ KARGU KOP.	ERAKUNDE/ ENTITATE/ KOLEKTIBO KOP.	GUZTIZKO KOP.
Elkarrikerketak sakona	43	40	3	43
Eztabaida Taldea	9	19	23	42
Kontraste sozialeko tailerra	2	0	31 (+12)	43
Kontraste teknikoko tailerra	2	12	0	12
Delphya	1	9	0	9
Enklabeen arabera delibrazio-foroa.	1	16	0	16
GUZTIRA	58	96	57	165

Iturria: Geuk egina.

ELKARREKIKOTASUN TEKNIKA: LANTALDEAK ETA EBALUAZIOAREN FASEAK

2.4

Hurrengo lerroetan, diseinu metodologikoari forma eman dioten etapak eta lantaldeak zehaztuko ditugu, baita ebaluazioaren elkarrekikotasun teknika ere.

ELKARREKIKOTASUN TEKNIKA: ESKU HARTZEKO TALDEA (ET) ETA TALDE ERAGILEA (TE)

2.4.1

Prozesua garatzeko, lanerako, koordinaziorako eta kontrasterako, bi gune edo talde nagusi osatu dira. Talde horien osaerak eta zereginak eman diote ebaluazioari esleitutako izaera mistoa:

Esku hartzeko taldea (ET)	PARTE HARTUZ taldea
	PARTE HARTUZ taldea
	Emakunde
	Aholku Batzordea
Talde eragilea (TE)	Herri Administrazio eta Justizia Saileko Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritza (aurrerantzean HHABHZ)
	Innobasque
	Ebaluazio kuantitatiboaren ardura.

ET (esku hartzeko taldea): ebaluazio-prozesuaren diseinuaz eta inplementazioaz, eta azken txostena idazteaz arduratzen den taldea da. Euskal Herriko Unibertsitatearen Politika eta Administrazio Zientzia Sailari atxikitako PARTE HARTUZ ikerkuntzako talde finkoari lotutako langileek osatzen dute. Taldea honako hauek osatzen dute: ikertzaile nagusi batek (irakasle agregatua), irakasle laguntzaile batek, ikertzaile kontratatutako batek eta Partaidetza eta Komunitate Garapenari buruzko Unibertsitate Masterreko praktikak egiten ari den ikasle batek.

TE (talde eragilea): talde zabala da; Emakundeko, Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzako, Aholku Batzordeko eta Innobasqueko ordezkariak eta Legearen ebaluazio kuantitatiboaren arduradunak osatzen dute. Azken talde hau hilean behin bildu da gutxi gorabehera, eta helburu bikoitza bete du: lehenik, ebaluazio-prozesuan ekarpenekin eta inputekin laguntzea. Eta bigarrenik, aukeratutako metodologiak legitimatzea eta ebaluazioaren azken txostenaren ondorioak ulertzen eta haien jarraipena egiten laguntzea.

Elkarrizketetan, galde-sortetan, eztabaida-taldeetan edo tailerretan parte hartu duten pertsonen eskerrak eman dizkiegu moduan, Talde Eragilean egon diren eta parte hartu duten pertsona guztien lana ere eskertu behar dugu, ebaluazio-prozesu honetan lagundu eta aberastu gaituztelako. Haien esperientziak, alde batetik, gure ikus-eremua zabaltzen lagundu gaitu, sentsibiltate eta diskurtso gehiagotara iristeko, eta bestalde, proiektuaren etapa desberdinetan zehar, aldizkako kanpoko kontrastea izateko aukera eskaini digu.

EBALUAZIOAREN FASEAK ETA ETAPAK

2.4.2

Ebaluazioaren diseinu metodologikoa bi fasetan egituratu da: lehen **irekitze-fase** bat; honen helburua ahalik eta inplikaturako sektore gehienetara eta diskurtsoetara iristea izan da; eta bigarren **itxiera-fase** bat; fase honetan lehen fasean bildutako informazioaren eta dokumentazioaren analisis oinarrituz identifikaturako zenbait indar-ideia balioztatu dira.

Bi fase hauetan, baina, batez ere, lehenengoan, izaera kualitatiboko ikerketa-teknikak eta informazioa biltzeko teknikak inplementatu dira. Teknika horiei aurrerako erreparaturako diegu; orain, ebaluazioaren etapa desberdinen ezaugarri nagusiak zehaztuko ditugu; ebaluazioa prestatzeko eta egiteko 9 hilabete behar izan dira guztira, 2015eko irailetik 2016ko maiatzera bitarte.

3. TAULA. Ebaluazioaren faseak eta kronograma

		S 1	O 2	N 3	D 4	E 5	F 6	E 7	A 8	E 9
IREKITZE-FASEA	Prestaketa-bilerak	X								
	«Berdintasunerako foroa» jardunaldia		X							
	Elkarrizketa estrategikoak		X	X	X					
	Kontraste teknikoko 1. tailerra				X					
	Kontraste sozialeko tailerrak					X	X			
	Elkarrizketa sektorialak					X	X	X	X	
ITXIERA-FASEA	Kontraste teknikoko 2. tailerra								X	
	Kontraste sozialeko tailerren ondorioen balioztatze presentziala edo telematikoa								X	
	Enklabeen araberako deliberazio-foroa								X	
	Txostena idaztea									X

Iturria: Guk eginikoa.

IREKITZE-FASEA [2015EKO URRIA – 2016KO APIRILA]

Gorago adierazi dugun moduan, lehen fasearen helburu nagusia ahalik eta lagin handiena eta anitzena identifikatzea eta lortzea da. Horretarako, ebaluazio-prozesuan hainbat etapa garatu dira, eta ondoren zehazten ditugu kronologikoki.

Jardunaldia: «Legegintzan aurrerapausoak ematen berdintasun arloan. Erronka berriak: Interseksionalitatea» [2015eko urria]

Legearen ebaluazio kualitatiboaren hasieran, PARTE HARTUZ taldeak (UPV/EHU) aurkezpen-, eztabaida- eta topaketa-jardunaldi bat antolatu zuen Emakundek sustatutako 2015eko Berdintasunerako Foroaren esparruan. Jardunaldi hori 2015eko urriaren 9an egin zen, eta honako izenburu honekin: «*Legegintzan aurrerapausoak ematen berdintasun arloan. Erronka berriak: interseksionalitatea*». Helburu nagusiak honakoak izan ziren: lehenik, ebaluazio-prozesuari buruzko informazioaz hornitzea, eta bigarrenik, prestakuntza sustatzea, eta helburu horiekin, politika publikoetan ikuspegi interseksionala aplikatzeari buruzko bi hitzaldi magistrak antolatu ziren.

– Informazioz hornitzea

Lehen helburua hasieratik honakoa izan zen: inplementazioan inplikatu nahi genituen agente guztiei ebaluazioaren diseinua eta garapena aurkeztea eta haiei buruzko informazioa ematea. Horretarako deialdia irekia zen, baina bereziki, administrazio publikoetako politikoei eta teknikoei zuzendua, baita berdintasunaren arloko lanean inplikaturako agente eta kolektiboei ere.

Bigarren helburuak prozesuan zehar lortutako informazioaren analisisian txertatu nahi ziren proposamen teorikoetako bat jartzen zuen mahai gainean, hau da, berdintasunaren gaiarekin lotutako araudiari eta politika publikoen eta ekintzen garapenari aplikatutako ikuspegi interseksionala; izan ere, berdintasunerako politika publikoen diseinuan eta inplementazioan inplikaturako langileak eskatzen hasiak ziren. Interseksionalitateak gizarteak eraikitako diskriminazio-kategoriak (arrazak, adina, gizarte-klasea, dibertsitate funtzionala ...) uztartzetik sortzen diren desberdintasun-jarrerak hobeto irakurtzen eta ulertzen laguntzen gaitu, esaterako sexua-generoa-sexualitatearen kategoria. Honako ildo honetan oinarritua: «Desberdintasunen tratamendurako ikuspegi interseksionalago bat izateak politika inklusiboagoak eta kalitate hobeagoak garatzea ekar dezake» (Lombardo, Emanuela eta Mieke, Verloo; 2010:12), gure iritziz, Legearen ebaluazio kualitatiboaren prozesuak ikuspegi interseksionala barneratzea beharrezkoa zen; are gehiago, arauak berak jasotzen duen funtsezko printzipioetako bat kontuan hartuta, *dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzeko* printzipioa, hain zuzen ere. Beraz, diseinu metodologikoa diseinatzeko eta inplementatzeko garaian, eta bereziki, arau-testuan xedatutako neurrien aplikazioak eta garapenak zuzenean edo zeharka eraginpean hartzen dituen profilen identifikazioan, ezinbestekoa izan da aipatutako jarrera adierazten duten aktore eta agente anitzen ahots eta diskurtsoak entzutea, azken txosten ebaluatzailean analisi-ikuspegi hau txertatu ahal izateko.

Egoera-elkarrizketak edo elkarrizketa estrategikoak [2015eko urria-abendua]

Elkarrizketen lehen etapa honen (2015eko urrian, azaroan eta abenduan gauzatutakoa) helburua ebaluatu beharreko objektura hurbiltzea izan da, horrela, hainbat funtsezko informatzaileraren diskurtsoetik abiatuta ikuspegi orokor bat izateko, betiere Euskal Autonomia Erkidegoko hiru lurraldeen arteko orekari eutsita. Azken batean, legearen 10 urteko aplikazioaldian harekiko lotura hurbila eta pribilegiatua izan duten profil tekniko, politiko eta juridikoak identifikatu nahi ziren. Etapa honetan 16 elkarrizketa sakon egin ziren (13 emakume eta 3 gizon), eta bakoitzak bere izenean hitz egin zuen¹⁷, horretarako egin zen hiru zatitan egituraturako gidoi baten arabera (ikus 2.E eranskina).

Elkarrizketetatik sortutako materiala aztertu ondoren, esku hartzeko taldeak informazioa sistematizatu egin zuen, lehenik eta behin, arauak maila teknikoan eta soziopolitikoan duen egituratze eta hedapen konplexua ulertzen lagunduko zuen interpretazio-esparru sendo bat sortzeko. Eta bigarrenik, izaera sektorialeko elkarrizketen bigarren fase bat definitzeko, baita diseinu metodologikoan zehar egitea aurreikusitako kontrasteko taillerretan landu beharreko edukiak definitzeko ere.

Lan horren emaitza (datu zehatzetatik haratago) Legearen egitura islatzen zuen lehen eskema bat izan zen, honako hauek guztiek bahetutako egitura: Legearen eraginpeko eremuek –hezkuntza, parte-hartze soziopolitikoak, komunikabideak...–; legeak biltzen dituen hainbat erakundek, esaterako, administrazio publikoek (Eusko Jaurlaritza, foru aldundiak, tokiko administrazioak eta kide anitzeko organoak); agente soziopolitikoek (hainbat motatako erakunde sozial eta politikoak), eta azkenik, sektore pribatuko agenteek (enpresa-sarea).

17 Elkarrizketaturako bakoitzak bere izenean hitz egin zuela diogunean esan nahi dugu pertsona bakoitza erakunde publiko edo politiko batean bazegoen edo aurretik egon bazen ere, ez zitzaiola elkarrizketa erakunde horien ordezkari izateagatik egin, baizik eta berez, funtsezko informatzaile izateagatik.

Kontraste teknikoko eta sozialeko tailerrak [2015eko abendua - 2016ko urtarrila]

– Kontraste teknikoko tailerra (1)

Elkarrizketen lehen etapa honen amaiera aldera, 2015eko abenduan, kontraste teknikoko lehen tailerra egin zen Bilbon; tailer horretan euskal administrazio publikoetako maila desberdinetako berdintasun-arloko teknikariek parte hartu zuten, baita aholkularitza-eremuko (aholkularitza-enpresa homologatuak) profesionalak ere, hau da, berdintasun-arloko lanean –sektore publikoan nahiz pribatuan– esperientzia zutenek.

Tailer honen bidez, lehenik eta behin, legeak genero-ikuspegia administrazio publikoetan txertatzeko aurreikusten dituen zenbait egiturari eta erremintari buruzko informazioa bildu nahi zen. Horretarako, administrazioaren erkidego-, foru- eta toki-mailako eta EAEko hiru lurraldeetako ordezkariak orekatua lortzeko ahalegina egin zen. Bigarrenik, tailer honetan, elkarrizketa sakonek emandako emaitzak aztertu ondoren ateratako ideiak batzuen kontrastea egin nahi zen. Lehen tailer honetan 7 berdintasun-teknikariek parte hartu zuten (seik zuzenean eta beste batek idazki bidez).

– Kontraste sozialeko tailerrak (2)

Emakumeen eta feministen elkarte-mugimendua aldaketa-eragile eraginkorrenetako bat izan da eta da, beraz, berdintasunaren aldeko borroka eta lanaren inguruko aurrerapenei, erronkei eta aldarrikapenei buruzko diskurtsoak sortzeko, lekuko eta informatzaile kualifikatutzat har daiteke. Hori dela-eta, erakundeetatik, euskal botere publikoetatik edo bestelako instantzietatik egin den lanaren eraginkortasuna kontrastatzeko, horien guztien agenda politikoa osatzen duten edo osatu izan duten, eta legeak eraginpean hartzen dituen lau eremu (partaidetza soziopolitikoak, hezkuntza, enplegua eta genero-indarkeria) lantzeko gune eta dinamika espezifiko bat prestatu zen.

2016. urtean, kontraste sozialeko 2 tailer egin ziren. Lehen tailerra Emakunderen Aholku Batzordearen barruan dagoen eta bertan parte hartzen duen emakumeen elkarte-mugimenduekin egin zen; bertan, 19 elkartetako 31 emakumek parte hartu zuten. Bigarrena, izaera mistoko elkarteekin egin zen; gehien bat, hirugarren sektoreko elkarteak ziren, berdintasunaren aldeko lan garrantzitsua egindakoak eta ildo horretan lanean jarraitzen dutenak, hain zuzen. Tailer honetan 12 elkartetako 13 pertsonak parte hartu zuten guztira (11 emakumek eta 2 gizonek). (ikus 6.E eranskina)

Sektorialen etapa [2016ko urtarrila-apirila]

Bigarren etapa honetan, legearen artikuluetan jasotako neurrien inplementazioaren betetzeari eta ezaugarriei dagokienez diseinatutako galderei erantzun ahal zieten profilak identifikatu ziren, betiere mailen arabera bahetutako eremuen eskema oinarritzat hartuta.

Gainera, eremu batek baino gehiagok barne hartzen dituzten agenteak identifikatu ziren, ahalik eta diskurtso eta perspektiba gehien kontuan hartuko zituzten *ad hoc* galde-sortak (ikus 3.E eranskina) egin ahal izateko. Esaterako, sindikatuen kasuan, emakumearen edo berdintasunaren arloetako arduradunekin sortutako eztabaida-talde batean, zuzenean eraginpean hartzen dituzten enpleguari edo partaidetza soziopolitikoari buruzko artikuluek galdetzeaz gain, hezkuntzarekin edo genero-indarkeriarekin lotutako artikuluei buruz ere galdetu zitzaizen (ikus 1.E eranskina).

Etapla honetan egin da landa-lan handiena: 24 elkarrizketa sakon, 9 eztabaida-talde eta *Delphy* bat (ikus 7.E eranskina), eta guztira, 75 pertsonak parte hartu dute (72 emakume eta 3 gizonak).

– *Delphy*

Betidanik azterketa-metodo gisa erabili den teknika hau honela definitu da: «pertsona-talde batek, osotasun gisa, arazo konplexu bat jorratzeko garaian, eraginkorra den talde-komunikazioko prozesu bat egituratzeko metodoa» (Linstone, H. eta Turoff, M, 1975:3). 4/2005 Legearen ebaluaziorako, teknika hau genero-indarkeriaren arloko lanean adituak diren teknikari eta politikoei –maila, lurralde eta eskala administratibo desberdinetakoekin– erabili da. Hasieran 20 pertsonarekin harremanetan jarri baginen ere, azkenean, 9 erantzun jaso dira lehen fasean, eta bigarrenetan, 4. Gure ustez, material hau interes eztaba daezinezko dokumentua da berez. Hori dela-eta, azken bertsioa txosten ebaluatzailearen eranskinetan txertatu da.

ITXIERA-FASEA [2016KO APIRILA-MAIATZA]

Gogorarazten dugu fase honen helburuak honako hauek izan direla: irekitze-fasean bildutako informazioaren eta dokumentazioaren analisis oinarrituz identifikatutako zenbait indar-idea balioztatzea, datuak berraztertzea eta ebaluazioaren azken txostena idaztea. Gainera, informazioa osatzeko eta txosteneko proposamenen atala indartzeko, enklabeen arabera delibrazio-foro bat egin da.

– *Balioztatzea*

Informazioa balioztatzeko, lehenik eta behin, irekitze-faseko kontraste sozialeko tailerrean, eztabaida-taldeetan eta elkarrizketa espezifikoetan parte hartu duten elkarte mistoekin eta kolektibo feminista autonomoekin itzultzeak eta kontraste telematikoak gauzatu dira.

Bigarrenik, bi saio egin dira (bat Bilbon eta bestea Donostian) Emakunderen Aholku Batzordearen barruan dagoen emakumeen elkarte-mugimenduekin.

Azkenik, kontraste teknikoko bigarren tailer bat ere egin da, eta bertan maila, lurralde eta eskala administratibo desberdinetako berdintasun-teknikak parte hartu dute, honako helburu honekin: elkarrizketa sektorialak egin ondoren administrazio publikoaren eremuan lortutako informazioa eta ateratako ondorioak balioztatzeko eta osatzeko.

– *Enklabeen arabera delibrazio-foroa*

Enklabeen arabera delibrazio-foroaren helburu nagusia ondokoa izan da: 4/2005 Legearen arabera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduna zuzendu eta bideratu behar duten printzipioetako batzuen inguruko proposamen zehatzak jasotzea. Zehazki, landa-lanean eztabaida biziena eragin duten printzipioak hartu ditugu kontuan: sexuaren arabera rola eta estereotipoak desageraraztea, ordezkartza orekatua, lankidetzak eta koordinazioa eta aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetua.

Foroaren metodologia *enklabeen* arabera delibrazioan oinarrituta dago, eta hori halaber, Jane Mansbridge-ren (1996) proposamenetan; nortasun partekatua duten agenteen arteko eztabaidarako eta delibrazioarako gune atseginak dira. Zehatzago esanda, enklabeetan (hausnarketako guneak), tradizioz erabakiak hartzeko prozesuetatik kanpo uzten diren agente sozialek –zapalkuntza modu konplexuan bizi dutenek– errealitatea

beren modura definitzeko aukera izaten dute, baita errealitate horri egokitzen diren esku hartzeko estrategiak ere. Horrela, beren interes propioez jabetuz, beste talde batzuen interesekin eta interes orokor gisa aurkezten direnekin alderatzeko aukera izaten dute. Beste deliberazio-prozesu batuekin alderatuta, helburua ez da adostasuna lortzea izaten, baizik eta parte-hartzaileen diskurtsoetan egon daitezkeen elkartze-puntuak eta inflexio-puntuak identifikatzea eta agerian uztea. Elkartzearen ideia lantzeko Alison Kadlec-en eta Will Friedman-en «Deliberative Democracy and The Problem of Power» lana hartu da erreferentziazat; honela definitzen dute: «elkartzeak esan nahi du, hitzez hitz, biltzea edo une edo egoera jakin batean bat etortzea». Deliberazio-prozesu demokratiko batean (foroan, esaterako) egoera hori arazo komun bat izaten da (kasu honetan, emakumeen eta gizonen arteko eskubide-berdintasuna edo zentzu zabalean, gizarte bidezkoagoak eta berdintasunezkoagoak lortzea), eta arazo horri buruz adieraz eta entzun daitezkeen ikuspegi alternatiboak egoten dira. Beraz, elkartzeak iritzien edo ideien mugara iristeko eta gai jakin bati buruzko askotariko ikuspegiak aztertzeko aukera ematen die parte-hartzaileei (KADLEC, Alison eta FRIEDMAN, Will; 2007: 13-17).

Helburu horrekin, honako 4 enklabe hauek identifikatu ziren: *migratutako emakumeak, maskulinitate berrien inguruko gizonen taldeak, berdintasunaren aldeko lanean ari diren komunikabideetako profesionalak*, eta azkenik, *berdintasunaren aldeko lanean antolatu gabeko gizarte zibila*. Foroan 16 pertsonak parte hartu zuten guztira (9 emakumek eta 7 gizonek).

KODETZEAK

2.5

Legearen ebaluazio kualitatiboaren landa-lanean esku hartu duten pertsonen anonimitasuna ziurtatzeko, testuan zehar agertzen diren transkribatutako zati bakoitzaren amaieran, zati bakoitzaren egilea ondoren azaltzen dugun logikaren arabera kodetuta agertuko da.

Gure ustez, txosten hau irakurtzen duen pertsonarentzat garrantzitsua da, lehenik eta behin, testigantza bakoitza zein fasetan edo zer teknikaren bitartez jaso den ulertzea. Bigarrenik, jasotako informazioa kokatzen laguntzeko, maila profesionalaren edo ezaugarri espezifikoaren berri izatea. Eta hirugarrenik, baita elkarrizketatutako pertsona zer erakunde edo jardun-eremuri dagokion jakitea ere.

4. taulan jasotzen dira profil bakoitzari zehaztu ditugun irizpideen arabera esleitutako kodeak. Kode horiek profil osoaren ezaugarrien arabera batzearen emaitza izango da azken kodetzea.

4. TAULA. Kodetzeak

I. Fasearen eta erabilitako teknikaren arabera kodetzea.

EE	Elkarrizketa Estrategikoa
ESak	Elkarrizketa Sakona
ES	Elkarrizketa Sektoriala
ET	Eztabaida Taldea
KT	Kontraste Teknikoko Tailerra
KST	Kontraste Sozialeko Tailerra
Delphya	Delphya
KT	Kontraste Teknikoko Bilerak

II. Maila profesionalaren edo elkartze-ezaugarrien arabera kodetzea.

Z	Zuzendaritza
GT	Goi-mailako teknikaria
T	Erdi-mailako teknikaria
ABE	Aholkularitza Batzordeko Elkarte
EM	Elkarte Mistoa
KF	Kolektibo Feminista Autonomoa

III. Erakundearen edo/eta Administrazio Publikoaren mailaren arabera kodetzea

E	Emakunde
EJ	Eusko Jaurkitza
A	Erakunde Autonomoa
F	Foru Aldundiak
U	Udalak
Hu	Hiriburuko Udala
Ue	Udal Ertaina
Ut	Udal txikia

IV. Jarduera sektorearen arabera kodetzea

Ah	Aholkularitza Homologatua
P	Kargu Politikoa
S	Ordezkaritza Sindikala
J	Jurista
K	Kultura-arloko Agentea
KI	Kirol-arloko Agentea
Kb	Komunikabideen arloko Agentea
H	Hezkuntza-arloko Agentea
Ek	Agente Sozioekonomikoa
I	Genero Indarkeriaren arloko lanari lotutako Agentea

V. Hizkuntzaren arabera kodetzea

gaz	Gaztelaniaz
-----	-------------

Ondoren, profil osoen kodetzeen zenbait adibide ematen ditugu:

1. <i>adibidea</i>	«Egitura horietan dauden pertsonak ere zerbait jasotzen dute beren lanaren trukean, merezi duenaren zerbaiten alde lanean ari direla agerian utziz» (<i>KTT.T.Ue</i>)	KTT.T.Ue Kontraste Teknikoko Tailerra / Erdi-mailako Teknikaria / Udal Ertaina.
2. <i>adibidea</i>	«Estatistika gehienetan sexuaren arabera bereizketa egiten da eta bereizketaren gaia aztertzen dute» (<i>EE.GTE</i>)	EE.GTE Elkarrizketa Estrategikoa / Goi-mailako Teknikaria / Emakunde
3. <i>adibidea</i>	«Baldintzak hobetu badira ere, gizarte-mugimenduen eta elkarten indarra batu behar dugu ekin-tza propioa babesteko, emakumeen institutuen iraunkortasunetik hasita» (<i>ET.T.E1</i>)	ET.T.E1 Eztabaida Taldea / Erdi-mailako teknikaria / Emakunde / ausaz esleitutako digitua, Eztabaida Taldean parte hartutakoen kopuruaren arabera.
4. <i>adibidea</i>	«(testu artikulatua) praktikoagoa da, beste urrats bat egiten du aurrera. Zuzendariak erantzukizun handiagoa eskatzen die hainbat jardun edo jardura sexistak ukatzeari dagokionez (...) Legeak babesa eskaintzen du horrelako egoera baten aurrean, bereziki erakunde publikoen kasuan» (<i>ES.K</i>)	ES.K: Elkarrizketa Sektoriala / Kultur-arloko Agentea.

EBALUAZIO-LANARI LOTUTAKO HEDAPEN-MUGAK

2.6

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatiboko prozesua, aurrean genuen eginkizuna zela-eta, ilusio handiz hasi genuen, baina edozein proiektutan gerta litekeen moduan, lehen muga batekin egin genuen topo: denborarena. Parte hartzean oinarritutako ebaluazio bat diseinatu dugu, eta lan gogorreko 9 hilabetetan, ahalik eta sektore eta diskurtso gehienak biltzeko ahalegina egin dugu, kapituluaren hasiera adierazi dugun moduan. Alabaina, azken atal honetan ebaluazioan zehar identifikatu ditugun zenbait muga aztertuko ditugu, agerian uztea beharrezkoa dela uste baitugu.

Lehenik eta behin, *muga formalak*: beharbada hauek dira nabariak, ebaluazio honetan biltzen ez diren Legearen kapituluak dagozkienak direlako, hain zuzen ere.

Bigarrenik, *diskurtsoei lotutako mugak*, hau da, lerro hauetan eta ondorengoetan agertzen ez diren ahots eta errealitateak, parte-hartzeari uko egin dietelako edo haiek identifikatzeko eta haietara iristeko gai izan ez garelako.

Testu juridikoaren gorputz nagusian, III. tituluaren V. kapituluan, *Beste gizarte-eskubide oinarritzko batzuk*, ez da ebaluazio-prozesuaren diseinua bildu, eta beraz, ezta haren landa-lana ere. IV. titulua ere, *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea*, ez da eremu espezifiko gisa txertatu. Alabaina, zeharka bada ere, elkarriketa eta eztabaida-taldeetan aipatu da gaur egungo *Defentsa Zerbitzua*. Informazio hau txostenean bildu eta islatu da, beste eremu batzuei lotutako informazio sektorialarekin batera.

Halaber, txosten honen benetako dimentsioaren ahalik eta irakurketa eta interpretazio egokiena egiteko, beharrezkoa da eduki eta diskurtsoei dagokienez txostenak dituen mugak zehaztea, bildu ezin izan dituenak hain zuzen. Gorago adierazi dugun moduan, lehenik eta behin, zenbait ahots ez daude islatuta, hain zuzen ere, identifikatu, informatu edo parte hartzeko aukera eman ez diegun ahotsak, ezin izan dugulako edo jakin ez dugulako. Beste ahots batzuen kasuan, txostenean biltzea nahi bazuten ere, ezinezkoa egin zaie, arrazoi bitalak edo pragmatikoak direla medio.

Bigarrenik, ez dira ebaluazio honetan bildu, horri uko egin dioten ahotsak, hau da, legearekiko eta erakundeekiko desafekzio handiena izan duten agenteak. Arrazoi askok eragin dezakete desafekzio hori, baina arlo horri buruzko lan espezifikorik garatu ez dugunez, ezin dugu ondorio askorik azaldu. Mahaigaineratu dezakeguna zera da, gai hori legeak sortzen eta erreproduzitzen duen emakume-irajinararioaren ezaugarriekin lotuta dagoela, eta horrek eragin duela testu juridikoan barne hartuta ez daudela, hau da, legeak babes-ten ez dituela sentitzea zenbait ahotsengan. Txostenean zehar berariaz azalduko da ideia hau, ezezkoaren itzaletik haratago islatzeko.

3

ANALISI KUALITATIBOA

**EGITURAK EGOKITZEA
ETA GENERO-IKUSPEGIA
TXERTATZEA EUSKAL
BOTERE ETA
ADMINISTRAZIO
PUBLIKOEN
JARDUNEAN**

3.1

Lehen kapitulu honetan administrazio publikoetan bertan sortutako egituren inguruko balioespena azalduko dugu; izan ere, egitura horiek funtsezkoak dira testu juridikoak generoaren ikuspegia administrazio publikoetan txertatzeko jasotzen dituen neurriei iraunkortasuna emateko.

Informazio-bilketan parte hartu duten agente gehienak administrazio publikoetakoak dira (autonomia-, foru- eta toki-mailakoak), eta elkarriketen, eztabaida-taldeen eta kontraste teknikoko tailerren bitartez parte hartu dute. Ildo horri lotutako bigarren profila berdintasunaren arloarekin zerikusia izan duten ardura politikoko karguetan dauden edo egon diren pertsonen dagokie.

**EMAKUMEEN ETA
GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
UNITATEAK ETA
ERAKUNDEAK**

3.1.1

**EUSKO JAURLARITZA:
BERDINTASUNERAKO UNITATEAK**

Emakunde berdintasunerako erakunde bat bada ere, 9. artikuluaaren arabera, lan honetan ez da haren zeregina sailetako edo aldundietako berdintasun-unitateen zeregina balioesten den modu berean balioesten. Ezbairik gabe, Berdintasunerako Legea martxan jarri aurretik sortutako erakundea da Emakunde. Alabaina, lege honek bultzada zuzena emango dio Emakunderi: legeak Emakunderen aurrekontua %200 areagotzea eragingo du, baita langile kopurua handitzea ere, zehazki 9 pertsona gehiago kontratatuko baitira (KT.gaz).

Erakunde aitzindari honetatik haratago, 4/2005 Legearen 11.1 artikulua oinarriak jartzen ditu berdintasunerako unitateen figuraren bitartez, administrazio gune guztiak sustatzea, koordinatzea eta elkarlanean aritzea ahalbidetuko duen erakunde-arkitektura bat ezartzeko. Aipatutako artikulua honela dio hitzez hitz:

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

Eremu horretan ikus daitekeen aurrerapenetako bat honako hau da: Legea onartu aurretik, Jaurlaritzaren egituretan bazeuden berdintasunerako unitate batzuk, baina aratu gabekoak eta Lanpostu Zerrendan integratu gabekoak¹⁸. Ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen iritziz (administrazio-maila desberdinetako berdintasun-teknikariak, Emakundeko arduradunak, hainbat eremutako arduradun politiko eta juridikoak), berdintasunerako estrategiak Lanpostu Zerrendan modu arautuan inplementatzeaz arduratzen den gorputz tekniko bat sendotzea aurrerapauso esanguratsua izan da; aurretik, lan-egonkortasunik ez zegoen –behin-behinekotasunari eta baliabideak galtzeari (prestakuntza, sinergiak eta abar) dagokienez– eta hori prozesu iraunkorrak sortzeko logikaren aurkakoa zen, bai generoaren ikuspegia administrazioan txertatzeari eta berdintasunerako politikak inplementatzeari dagokienez, bai ildo hori sustatzeko eta koordinatzeko ardura zuten pertsonen dagokienez. Testu juridikoaren sortzaile baten hitzetan: «Hau izan zen legea egitea planteatzera eraman gintuen arrazoietakoa bat, lanari iraunkortasuna ematea, denboran jarraipena izatea eta lana egituratzea» (EE.GTE1.gaz).

Dagokigun legea onartu eta ia hiru urtetara, azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuari esker, Eusko Jaurlaritzako sailetan, nahiz haren erakunde autonomo eta publikoetan berdintasunerako politikak bultzatzeko eta koordinatzeko ardura duten administrazio-unitateei araudiak zehaztutako gutxieneko funtzioak esleitu zitzaizkien, eta Lanpostu Zerrendak aldatu ziren. Nolanahi ere, prozedura honi dagokionez, elementu bat nabarmendu dute (aurrerago hari buruzko gogoeta eginez) ebaluazio honetan parte hartu duten pertsona batzuek: unitate hauek administrazio-egituraren esparruan txertatzeko modua definitzeko aukeratutako estrategia. Horrela, eta jakinarazi digutenez, unitateak gobernu-organigraman kokatzeko irizpide ez-loteslea zeharkakotasun-ahalmen handiagoa lortzea izan zen, baina betiere administrazio egitura guztientzat modu unibokoan egoera bat definitu gabe.

«Unitateen kokapena modu irekian planteatu izanaren arrazoia azaltzen duten bi dimentsio hartu behar dira kontuan. Alde batetik, legegintza-teknikari dagokionez, ez zen egokia Legean ezartzea unitate guztiek kokapen jakin bat izan behar zutenik, Legebiltzarrak gainerako egiturak aldatu beharra dakarrelako horrek. Hau da, sail bakoitza autonomia da, zer zerbitzu eta non jarri erabakitzeko. Legegintza-teknikaren ikuspegitik ez da egokia. Baina aldi berean, nolabaiteko malgutasuna izatea beharrezkoa ikusten zen; izan ere, administrazioan dagoen heterogeneotasuna kontuan hartuta, zenbait sailetan kokapen jakin bat izatea garrantzitsua zen. Ez dago gaizki jasota, neurri batean nahi bezala kokatzeko aukera utziz, baina zeharkakotasunaren alde egiten lagunduko duen muineko kokapena izan behar duela ezarriz» (KT.gaz).

Logika honen ildoan, gaur egun unitate gehienak sail bakoitzaren zerbitzu zuzendari-tzetan kokatzen dira. Ikusiko dugunez, hamarkada bat igaro ondoren, elkarriketatutako pertsona batzuek uste dute kokapenaren definizio bateratu eta koherente bat egiteak berdintasunerako unitateek erreferentzialtasun-maila handiagoa izatea eragin dezakeela. Nolanahi ere, beste parte-hartzaile batzuen iritziz (batez ere Emakundeko arduradunak), erreferentzialtasun-maila handiagoa izatea ez da duten kokapen organiko orokorraren arabera, baizik eta kokapenari buruzko definizio bakarrak beharbada hobetuko ez lituzkeen beste alderdi batzuen arabera.

Nolanahi ere, parte-hartzaile guztiek onartzen dute berdintasunerako unitateak legezko agindu bat betez sortu direla, eta instantzia tekniko nahiz politikoetatik Legearen ekar-

18 Administrazio publikoek beren giza baliabideak zerbitzuen beharrei egokituta antolatzeak erabiltzen dituzten tresna teknikoetako bat izaten dira Lanpostu Zerrendak. Zerrenda horietan zehazten dira lanpostuen ezaugarriak eta lanpostuak betetzeko eskatutako betebeharrak.

pen garrantzitsuenetariko bat bezala balioesten dela: «Unitate horiek gabe ezinezkoa da berdintasunerako politikak Administrazioan txertatzeari ekitea» (EE.GT.F1.gaz).

Elkarriketatutako pertsona guztiek diote unitateak sortu zirenetik gaur egun arte sailek bilakaera positiboa izan dutela. Nabarmentzen den alderdietako bat da gero eta lan espezializatuagoa egiten dela, eta hori gai bakoitzean jakintza espezializatua duten langileak izatearen ondorioa da: «Unitateak funtsezkoak izan dira administrazioaren eremuan berdintasuna sustatzeko; lortutako ahalmen handia giza kapitalari esker izan da. Pertsonak eman diete zentzua» (EE.GT.E1.gaz). Bestalde, sarean lan egitearen ondorioz, maila teknikon nahiz politikoan sortu diren harreman eta sinergiak ere aipatu dira.

Aurrerapausoak identifikatzeko garaian, parte-hartzaileek nabarmendu dute areagotu egin dela sail eta erakunde autonomoetako berdintasunerako unitateen kopurua legearen indarraldia azken urteetan; izan ere, gaur egun Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean badago berdintasunerako unitate bat: Lehen batere unitaterik ez zegoen, eta orain sail bakoitzean gutxienez bat daukagu... aldaketa garrantzitsuak egin dira egiturei eta prestakuntzari dagokienez (...) garrantzitsuena egiturak sortzea da; izan ere, inork ardura hartu gabe ez da berez aurrera egiten (EE.GT.E2.gaz).

Alabaina, erakunde autonomo guztietan ez da berdin gertatzen: Euskal Irrati Telebistak (EITB), Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak (HAEE), HABEK, Euskal Trenbide Sareak eta Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiak ez dute berdintasunerako administrazio-unitaterik. Parte-hartzaile batzuek dioten moduan, egoera horrek dagozkion sailei atxikitako unitateek lan-karga gehiago izatea eragiten du. Nolanahi ere, nahiz eta aipatutako erakunde autonomoetan ez den aurrera egin legeak ezarritako bidean, beste erakunde batzuetan, esaterako, Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentzian, Lanbiden, Osakidetzan, EUSTATen edo Osalanen duela gutxi sortu dira berdintasunerako unitateak.

Parte-hartzaileek badakite arau-garapenak ildo honetan mugak dituela. Alabaina, balantzea positiboa da, betiere onartuta daukagun testuingurua ez dela politika publikoen sendotze-estrategiak inplementatzeko egokia. Adierazi denez, «Estatuan berdintasunaren arloan atzerapen-testuingurua dugun bitartean, Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) honelako politiken kudeaketara bideratutako aurrekontua handitu egin da, baita politika horiek inplementatzeko eta egikartzeko behar den langile kopurua ere» (EE.GT.E2.gaz).

Parte-hartzaile batzuek nabarmendu dute gastu-murrizketako testuinguru batean horrelako aurrerapenak izatea aipagarria dela. Gainera, aurrerapena aurkako diskurtsoa –erakunde eta botere publikoetan irauten duena– handitzen duen giroan gertatu da, eremu horri baliabideak esleitzea zalantzan jartzen duen sektore batzuen aldetik hain zuzen: Nik bizi eta sumatzen dudanez, ez dago gauza hauen guztien aldeko jarrera bizia, baizik eta onarpena; jende askok ez du ulertuko berdintasunerako baliabideak bideratzea beste arlo ekonomiko batzuetara eta abarretara bideratu beharrean (EE.FP2.gaz). Testuinguru honetan, legeak funtsezko zeregina betetzen du, egitura horiek izatea legitimatzen eta blindatzen duelako.

Legen aurreikusitako berdintasunerako unitateak sortzea aurrerapena izan denaren inguruan adostasun osoa dago, baina hala ere, teknikari espezializatu askok ikuspegi kritikoa adierazi dute unitate horiek duten kokapenaren eta eragiteko benetako gaitasunaren inguruan. Esan behar da 2010ean ebaluazio gehien bat kuantitatiboa egin zela (ikuspegi berriarekiko hedapen- eta ilusio-testuinguru batean), eta aldiz, oraingo ebaluazio hau egiturek jadanik nahiko denboran jardun ondoren egin dela. Beraz, egungo abiapuntua, balioesteko jarrera, ez da orain dela 5 urtekoa.

Izandako ibilbidea eta metatutako jakintza dela-eta, figura hauek duten gaitasunekiko eskakizun- eta hausnarketa-maila handitu egin da. Ildo honetan, berdintasun-arloan espezializatutako langile askok uste dute aurrerapenak izan badira ere, denboran frogatu duela unitate hauek erakunde batzuetan duten posizioa ahula eta erreferentzialtasunik gabekoa dela, batez ere honako faktore hauen arteko konbinazioagatik:

– *Unitateen posizio organikoari buruzko irizpide adosturik ez izatea.*

Pertsona hauen ustez, unitate gehienek zerbitzu zuzendaritzetan duten kokapena –Sailen genero-ikuspegia zeharkako bihurtzeko gaitasuna hobetzeko irizpideagatik justifikatua– ez dirudi guztiz eraginkorra izan. Elkarriketatutako langileek uste dute egoera hori, neurri batean, aipatutako zuzendaritzek erakunde-sarean duten *estatusagatik* gertatzen dela. «Unitateak zerbitzu zuzendaritzetan kokatzearekin zeharkako bihurtzea errazagoa izango zela aurreikus zitekeen, baina egia esan, zuzendaritza horiek ez dute sektore-politikan eragiteko benetako gaitasunik» (ET.T.EJ1.gaz). Eragindako teknikariek nabarmendu dute politikoek alderdi honen inguruko hausnarketa egin behar dutela: «Sail bakoitzak erabakitzen du –posizio organikoa (kabinetea, zerbitzu zuzendaritza)– baina beti ez da erabakitzen berdintasun-unitate edo -politiken ahalduztze-ikuspegi egokienarekin. Berdintasunerako unitateak non kokatu erabakitzeko erabiltzen diren irizpideak bestelakoak izaten dira: antolaketa eta egoeraren araberrakoak, politikoak, pertsonalak...» (ET.T.EJ2.gaz).

Iritzi horrekin batera, hain kritikoak ez diren beste jarrera batzuk ere badaude, unitateen posizioak politikoekiko hurbil egoteagatik duen ahalmena nabarmentzen dutenak, hain zuzen:

«Askotan politikoek, batez ere legegintzaldiaren hasieran, Emakunderen deialdien, adostu beharreko gai eta dokumentuen eta abarren aurrean... ez dute horiek gauzatzeko irizpide egokirik izaten, eta unitateei laguntzeko eskatzen diete. Kasu horretan lotura zuzena sortzen da. Unitateek beharbada badituzte gabeziak, baina haien ezaugarri garrantzitsuenetariko bat politikariekiko hurbiltasuna da: ez dute zerbitzu-burutzarik, isolatuak daude eta normalean goi-mailako egituretan. Horretan asmatu dugu» (KTT.T.E.gaz).

Posizio horretan hurrengo faktore honek eragiten du.

– *Eskumenei eta eginkizunak egokitzeari lotutako mugak (administrazioan duten estatusa kontuan hartuta).*

Esan dugun moduan, elkarriketatutako pertsona batzuek alde batetik agerian utzi dute zenbait elementu formalek (lanpostu bakoitzaren maila teknikoa) administrazioan duten garrantzia, eta bestetik nabarmendu dute berdintasun teknikek administrazioan duten estatusa ez datorrela bat haien funtzioak garatzeak benetan eskatzen dituen eskumeneekin: «Maila zabalagoko pertsonekin (zerbitzu teknikoko burutzak eta politikoak) biltzeko, negoziatzeko eta politikak sustatzeko garaian, are ahulagoak gara» (ET.T.EJ3.gaz). Gai hau batzuetan alderdi subjektiboagoei –esaterako, beste aldeak (politikoak edo teknikiariak) berdintasunarekin zerikusia duten gaiak zenbateraino kontuan hartzen dituen– gainjar dakizkiekeen hierarkia objektiboek dagokie. Horrela, teknikari bakoitzak kasu bakoitzean sumatzen duen prestasun-mailaz gain, hierarkia formaleko egoera gertatzen da, eta hori dela-eta, figura honen nagusitasun- edo erreferentzialtasun-maila arlo bakoitzeko inguruabarren mende geratzen da. Berdintasunerako figura atipikoa da erkidegoko ad-

ministrazioaren egiturari: «Berdintasunerako unitateek ez dute laguntza-egiturarik ezta administrari-laguntzaile gisa jarduten duen pertsona baten laguntzarik ere. Praktikan, airtortu gabeko zerbitzu-zuzendariak izan gaitezke, soldata- eta langile-mailari dagokienez». Beraz, aldea dago figura horiek kokatzen diren administrazio-hierarkia kontuan hartuta, betetzen duten edo bete beharko luketen funtzioen eta hartzen duten garrantziaren artean eta benetan dituzten baliabideen artean. Elkarriketatutako arduradun batek honela adierazi du: «Denek daukate Burutza Teknikoa; gure egoeran ez dago inor» (ET.T.EJ4.gaz).

Azkenik, atal honetan aipatu nahi dugu aurreko egoeraren ondorioz, teknikarien diskurtsoan bakardade-sentsazioa sortzen dela, nahiz eta koordinazio-egiturek (formalak eta informalak) sentsazio hori nolabait arintzen laguntzen duten, aurrerago ikusiko dugun moduan. Adibide gisa, parte-hartzaileetako batek honela dio: «Bakarrik sentitzen naiz; Emakundek aholkularitza teknika eskaintzen du, baina haren laguntza ahal deneraino iristen da» (ET.T.EJ5.gaz). Orain arte zehaztu dugunetik haratago, aipatutako sentsazio gazi-gozoa areagotu egiten da honelako diskurtsoa garatzen den heinean: erakunde-arkitektura martxan jartzeak eragindako lehen ilusio-etapa baten ondoren, gertaeren nondik norakoak erronkaren –beharrezko nagusitasuna lortu ez duela dirudienaren– mugak agerian uzten ditu. Elkarriketatutako arduradun batek honela adierazi du:

«Berdintasuna txertatu da erakunde publikoetan, baina ez da politika publikoetan nagusitu; izan ere, marjinaltasun-egoeran jarduten du, ezinbestekoak ez diren politiken edo politika estetikoaren bitartez. Pentsamoldea aldatu bada ere, gizartea oraindik ez dago honetaz ondo jabetu: gizarte-eredua dela gizarte- eta genero-desberdintasunak sortzen eta erreproduzitzen dituen. Herritarrek ez dute berdintasunaren inguruko eskaera kontziente eta indartsu bat gauzatzen, eta beraz, alderdi politikoek ere ez dute arlo horren gainean jarduteko beharrik sentitzen» (EE.F.P.gaz).

Gai honek, azkenik, identifikatutako hurrengo faktorerak eramanen gaitu, eta ikusiko dugun moduan, ikerketa honetan ebaluatzen diren beste gune eta eremu batzuetan ere errepikatzen da.

– *Sailetan ez dago behar adina sustapen/laguntza politikorik (lidergoa eta konpromisoa) ezta teknikorik ere (baliabide materialak eta giza baliabideak).*

Kontsultatutako pertsona askok adierazi dutenez, berdintasunerako politiken garapen integrala gauzatzeko, maila politikoan, instituzionalean eta sozialean aldaketa sakona egin behar da. Ildo honetan, ulergarria da honelako erronka batek erresistentziak sortzea administrazio publikoetan (erkidego-, foru- eta toki-mailan), eta beti ez jasotzea haiei aurre egiteko behar den laguntza politikoa: Parte-hartzaile batek adierazi duenez, «Berdintasunaren arloan lan egiteak kultura politikoan aldaketa sustatzea dakar, eta horrek berdintasunerako unitateen jardunarekiko erresistentziak eragiten ditu» (KTT.Ah1.gaz). Ildo horretan esan da sustapen politikoa txikiagoa den kasuetan, zailagoa izaten dela gainerako teknikarien aldetik behar diren baliabideak eta laguntza jasotzea, eta hain zuzen ere, alderdi hori funtsezkoa izaten da genero-ikuspegia administrazioaren jardunean benetan txertatzeko. Berdintasun-teknikariaren figura ez da beti ikusten administrazioko lana justizia sozialaren mailan hobetzeko laguntza gisa; berdin gertatzen da beste eremu batzuetan ere, administrazio zeharkako figurekin, esaterako, administrazioetan gardentasuna edo parte-hartzea sustatzeko arduradunekin: «Ez digute lana errazteko eta laguntzeko pertsona gisa hartzen, deserosoak gara» (ET.T.EJ6.gaz).

– *Aurrekontu propiorik edo nahikorik ez izatea.*

Aipatutako elementuez gain, aurrekonturik ez izatea edo aurrekontu-partida nahikorik ez izatea da teknikari espezializatuen ustez ahultasun handiena sortzen duen faktoretako bat. Esaten dutenez, batzuetan «mainstreaming-a ezerezean geratzen da, hain zuzen ere, ez garelako gai inongo sailetako zuzendaritzarekin gastu ekonomikoa duen proiekturik negoziatzeko edo adosteko. Nik ezin badut dirurik jarri oso zaila da beste aldeak jartzea» (ET.T.EJ2.gaz). Alabaina, berdintasun-politikak sustatzera bideratutako aurrekontu osoa unitateetan zentralizatzea ere ez da positibotzat hartzen, nahiz eta adostasuna dagoen honako honen inguruan: aurrekontu-partida bat izateak bestelako *estatusa* emango lieke unitateei. Aurrekontutik haratago, berriz ere aipatu da oso garrantzitsua dela gainerako sailetako zuzendaritzekiko hurbiltasuna ekintza jakinetan laguntzak lortu ahal izateko.

Berdintasunerako unitateak Erkidegoko Administrazioan ezartzeko prozesuan izan diren aurrerapausoen ondorioz, teknikari espezializatuak gaur egun aurrean dituzten erronketako batzuk agerian uzteko aukera izan dute. Faktore hauek guztiek bi ondorio eragiten dituzte. Alde batetik, unitateak nahiko erreferentzia ez izatea edota onarpenik ez lortzea, eta sailekin negoziatzeko gaitasun gutxi izatea. Bestalde, zenbait testuingurutan ikus dezakegu berdintasun-arloko neurriak berdintasunerako unitate eta egitura ofizialetatik kanpo diseinatzen eta ezartzen direla, koordinaziorik ezaren eta porrotaren arriskua eraginez. Kasu hauetan, «Egokitze estatistikoko gobernantza-neurriak berdintasun unitateak kontuan hartu gabe hartzen dira. Azterlan edo neurri horietan parte hartzeko eskumenik ez dugu. Parte hartzeko aukera izanda ere, modu urrian eta puntualean izaten da: diseinutik hasi eta prozesu osoan egon gabe, eta erreferente izan gabe (hori izango litzateke logikoena daukagun espezializazioa kontuan hartuta). Ez dugu benetan eragiteko gaitasunik». (ET.T.EJ7.gaz). Zehatzago esanda, gai batzuk unitateetatik kanpo garatzeak diskurtso kontraesankorrrak sor ditzake. Horren adibide bat honako hau izan daiteke: ekimen batzuek «maitasun erromantikoa» planteatzen dute genero-indarkeriaren irtenbide gisa, eta, aldez, beste kanpaina batzuek diote hori dela hain zuzen ere, genero-indarkeriaren oinarrian dagoen elementuetako bat. Azken alderdi horren azpian dauden arrazoiei buruz galdetuta, elkarriketatutako pertsonak hainbat faktore aipatu dituzte, esaterako, administrazio-aparatuaren funtzionamendua: «Administrazioak modu hermetikoan lan egiten du eta zaila da beste baten eremuan sartzen uztea (...) sektorearen inguruko prestakuntza jasotzen egindako ahalegina ez da kontuan hartzen; ez gara sektore horretakoak eta badakigu» (ET.T.EJ8.gaz). Beste faktore batzuk pertsona jakin batzuen sentsibilitatea, oportunismo soziala eta gizar-te-presioa izan daitezke: «Nire ustez, fardela beren gain hartzea iruditzen zaielako ez dute egiten. Gauza zehatzetarako deitzen gaituzte edo jendearen aurrean itxura ona emateko, baina elementu deserosoa izaten jarraitzen dugu; beren lana zailtzen diegu» (ET.T.EJ6.gaz).

Emakundek bi alderdi hauek bereizten ditu: erreferentzialtasunari dagokiona eta unitateetatik kanpo berdintasun-politikak garatzearena. Bigarren alderdiari dagokionez, ondokoa diote: beharbada zenbait testuingurutan, berdintasun-politiken elementu batzuk berdintasunerako unitateetatik kanpo garatzen dira, unitateak nahiko erreferente ez direlako, baina, egia esan, akats bat izango litzateke berdintasunarekin lotutako guztia berdintasunerako unitateetatik fiskalizatu eta kontrolatu behar dela onartzea ere. Paralelismo bat ezarri galdetzen dute: «Berdintasun-politika guztiak Emakunderen eskutik pasa behar dute?». Erantzuna zera da, «argi dago ezetz. Egokiena izango litzateke berdintasunerako unitateen eskuetatik ahalik eta gai gutxiena pasatzea; horrek adieraziko luke jendea prestatua dagoela, baliabideak badituela eta moldatzen dela. Gai estrategikoak, planen diseinua... hori beste kontu bat da; horietan berdintasunerako unitateek parte hartu behar dute» (KT.gaz). Beste ikuspegi batetik begiratuta, «berdintasunaren arloan jende gehiago aritzeak arlo horren hurbiltasuna areagotzen du» (KT.gaz); beste modu batean esanda, positibotzat har daiteke dena Berdintasunerako Unitateen eskutan ez egotea.

Nolanahi ere, onartzen da zenbait egoeratan, figura hauek ez dutela parte hartzen funtsezko unetan, esaterako, elementu estrategikoak definitzeko garaian. Halaber, onartzen da batzuetan eta zenbait sailetan justifikatua dagoela «erreferentzia ez izatearen» pertzepzioa. Horrexegatik, unitate hauek ahalduntzea eta indartzea lortu nahi duten estrategiak deskribatzen dira. Honako premisa honetatik abiatzen gara: «jardun-eremua oso handia da, eta beraz, ahaleginak lehenesteko, eremu estrategikora jo behar dugu» (KT.gaz).

Aztertutako lehen dimentsioari –erreferentzialtasunari– dagokionez, Emakundek azaldu du berdintasunerako unitateak erreferentzia izatea zeharka errazten duela, ildo estrategikoak identifikatuz:

«Alde batetik, Emakundetik identifikatzen ditugun berdintasunaren aldeko lan-ildo estrategikoak daude. Eta bestetik, sail bakoitzak identifikatzen dituen ildo estrategikoak. Lehenik, berdintasunerako unitateek beren lana betetzen dute, Legegintzaldirako definitzen ari diren politiketan oinarrituta, beren sailarentzat arlo estrategikoan biltzen dena identifikatuz. Teknika sail bakoitzaren estrategiak definitzeko unerako denboraz irits dadin, koordinazio-lana egiten da» (KT.gaz).

Zehatzago esanda, jakinda berdintasunerako unitateek batzuetan ez dutela parte hartu sailen ildo estrategikoak definitzeko garaian, legegintzaldi honetan Emakundek rol proaktiboagoa izan du:

«Emakunden gure ustez sail bakoitzeko ildo estrategikoak izan daitezkeenak identifikatzen ditugu aldez aurretik. Berdintasunerako unitateei eskatzen diegu gure proposamena hobetzeko edo egokitzeke, eta Sail arteko Batzorde Teknikoan teknikoki kontrastatzen da. Ondoen, proposamena koordinazioko egitura politikoari helarazten zaio, eta han politikoki onartuko den ekintza-koadroa adosten da» (KT.gaz).

Esan dutenez, «legegintzaldi bakoitzerako definitzen diren ardatz estrategikoen txantilo bat da. Zehazki, urte honetako berdintasun-indizea proposamenetan jasota zegoen» (KT.gaz). Estrategia honi esker berdintasunerako unitateen erreferentzia-maila indartu eta sendotu nahi da. Ezbairik gabe, ikuspuntu politikotik onartu eta gero, dokumentu loteslea izaten da sailarentzat: «Ildo estrategiko gehienak gauzatzen ari dira eta gainera, Emakundek gai horietan laguntzea lehenetsi du; horrela amaitzen eta zehazten da katea».

Esan denez, Emakunderen koordinazioaz eta laguntzaz gain bultzada politikoko beste estrategia batzuk ere badaude. Ez da Jaurlearitzak soilik gauzatako bultzada politikoa, eragile guztiena baizik: «Lehentasun hauek plan publikoetan biltzen dira. Bultzada politikoko bestelako estrategiak daude konpromisoak hartu direlako. Hori horrela da sentsibilizatutako jendea dagoelako, gaiak aztertzen dituen eta zer falta zaigun galdetzen duena... Legebiltzarrak ere galdetu beharko die Sailei planak betetzen ari ote diren» (KT.gaz).

Azkenik, nahiz eta prestakuntzaren gaia administrazio publikoetako langileen prestakuntzari buruzko atalean modu espezifikoagoan jorratuko dugun, esan behar da prestakuntzari bideratutako ahalegin eta baliabideak eta arlo horretan orain arte egindako aurrerapena kontuan hartuta ere, elkarriketatuek honela diotela: «Especializaziorik gabeko langileek (batez ere, ardura politikoa dutenak eta koordinazio-lanpostuetan daudenak) nahiko prestakuntza eta gaitasuna ez izateak berdintasunerako unitateen lana areagotzen du; izan ere, plangintza-, inplementazio- eta ebaluazio-lana egiteaz gain, sentsibilizazio-lana eta lan didaktikoa egin behar izaten dute» (KTT.T.E.gaz).

Azken batean, berdintasunerako unitateek Administrazioan zeregin eraginkorragoa izatea lortzeko prozesuan identifikatutako desoreken eta erronken aurrean, jasotako proposamenak unitate hauen erreferentzialtasuna handitzeko erronkara bideratuta daude. Ikusten ari garenez, Emakundek gai hau jorratzeko sailetakoko konpromiso politikoak erabiltzen ditu berdintasunerako unitate hauek –gutxienez dagozkien eremutan lan-ildoak ondo definituta dituztenak– ahaldunduzko mekanismo gisa. Halaber, elkarriketatutako langileak bat datoz adierazterakoan unitate bakoitzari bideratzen zaizkion giza baliabideak eta langile-arloko baliabideak areagotu behar direla. Bestalde, eta unitate hauek sail bakoitzean egituratzeko modu irekiari buruz esandakoa gorabehera, teknikari batzuek eskatzen dute unitateak gobernu-organigraman kokatzeko irizpideak berrikusteko aukeraren inguruko gogoeta egiteko, unitateak egoera politikoari lotutako aldaketan menpe ez egotea ahalbidetuko duen erregelamendu baten alde eginez. Ildo berean, asmo handiagoko proposamenek gobernuan bertan langile espezializatu denak bilduko dituen berdintasunerako burutza tekniko bat sortzeko aukera aldarrikatzen dute, edo bestela, sail bakoitzean burutza tekniko eta politiko bat sortzea.

Azkenik, Administrazioan berdintasunaren alde lan egiten duen arkitektura ezarri ondoren, hurrengo erronka litzateke egitura horrek eragin handiagoa izatea eta sail edo arlo bakoitzaren inguruabar propioen mende ez egotea, baizik eta bere erreferentzialtasuna agerian uzten duten hainbat neurri izatea oinarritzat, administrazio-, antolaketa- eta baliabide-eremuko aurrerapenetatik eta arlo guztietan zeharkako borondate politikoa ikusgai egitetik abiatuta.

Beste une batzuetan esan dugun moduan, iruzkin batzuetan antzematen den ikuspegi kritikoa goranzko logika baten testuinguruan kokatu behar da. Berdintasunerako Legea egin aurretik, gure Erkidegoa eta Administrazioa maila baxuenean (0. maila) kokatzen baziren ere, Legearen indarraldiko lehen urteetan mailaz igo dira, autonomia-erkidegoan ia guztiz ezarrita dagoen arkitektura martxan jarri izana ezaugarritzat duen mailan kokatuz. Ikuspegi horrekin, 1. mailan daudenek 2. mailara igotzeko interes handia dute, hau da, arkitektura formalek haratago, benetako eragin garrantzitsuko testuingurua duen mailara. Azpimarratu behar da maila hori jadanik lortu dela erkidegoko arlo batzuetan; izan ere, sail batzuek agerian utzi dute baldintza egokiak daudenean berdintasunerako lanak duen potentzialtasuna. Adibidez, horrela gertatu da kirolean. Baita azken urteetan erkidegoko administrazioan garatu den estrategiaren kasuan ere, ikusten ari garenez, aztertutako arkitektura osoa martxan jartzearekin gauzatu dena, eta berdintasunerako unitateetan, plangintza- eta koordinazio-proposamenetan eta Lanpostuen Zerrenden aldaketetan oinarritu dena. Ikusi dugunez, Eusko Jaurlaritzaren sailetakoko teknikariek egindako gogoe-tan ahuleziei indarguneei baino gehiago erreparatu diete, hainbeste urtetako lanaren ondoren, indarguneak bistan baitaude. Berriz diogu mailaz igotzeko aukera ikusten duena aurrera egiteko ametsik ere ez duena baino kritikoagoa dela egoerarekiko. Aldi berean, eta ikusten ari garen moduan, gehiago eskatzen duenak ez du jarrera suntsitzailearekin egiten, baizik eta teknikarien eta gizartearen heldutasuna adierazten duen jarrera kritiko eraikitzailearekin. Horrexegatik, alderdi negatiboen deskribapenak gogoeta egiteko eta aurrera egitea ahalbidetuko duten irtenbideak bilatzeko balio beharko luke.

Ondoren ikusiko dugunez, erkidego-mailan identifikatu diren elementu negatiboen eskema administrazioaren beste mailetan ere gertatzen da eta erreproduzitzen da, eta kasu batzuetan, indar gehiagorekin; izan ere, batez ere udalerrietako tokiko erakunde askotan, oraindik ez dira lanean hasi berdintasunaren ildoan edo oso hasiberriak dira. Alabaina, herritarrekiko gertuena dauden mailen berezko ezaugarriak direla-eta, tokiko teknikarien pertzepzioak erreferentziazat hartzen dituen ekintzetan maila handiagokoetan baino askoz errazagoa da eraginak identifikatzea. Goi-mailetan, bereziki erkidego-mailan, aurrerapausoak zailak eta motelak izaten dira; tokiko mailan, aldiz, askoz errazagoa da

indarguneak eta aukerak identifikatzea. Beraz, tokiko mailan goragoko mailekiko egoera desberdina dagoenez, kasu batean ebaluazioak hobetu beharreko alderdiei erreparatzen die eta bestean, aldiz, aurrera egiten ari diren alderdietan. Alabaina, erkidego-, tokiko-nahiz foru-mailan eman diren aurrerapausoak onartzea eta egiteke dagoen bidearekiko ikuspegi kritikoa txanpon beraren bi aurpegiak dira.

BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-EGITURAK FORU ALDUNDIETAN ETA UDALETAN

4/2005 Legearen 10.1 artikulua araberaz:

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

Erkidego-mailako teknikariak nahiz foru aldundietako, udaletako eta aholkularitza homologatutako elkarrizketatutako teknikariak bat datoz adierazterakoan Lege honek eta antzeko araudiek garrantzia handia dutela administrazio publikoetan berdintasun-erakundeak sortzeko eta irauten dutela ziurtatzeko bidean. Are gehiago, kontuan hartzeko moduko alderdi bat aipatzen da, hau da, hasieran berdintasun-erakundeen zereginaren inguruko mesfidantzak sortu baziren ere, denborarekin haien zentzua eta beharra agerian uztea lortu da: «Berdintasunerako unitateak jende askok beraiengan sinesten ez zuen testuinguru batean sortu ziren, baina ondoren egiaztatu zuten zeregina bazutela. Nire ustez, nortasun propioa dutela egiaztatu izana da haien indarguneetako bat» (KTT.Ue1.gaz).

Unitateak osatzearekin, ikusten ez zen eta tradizioz, eremu pribatuari lotuta zegoen gatazka bat eremu publiko eta politikora ekarri zen: «Berdintasunerako unitateek egin duten ekarpen handiena izan da landu beharreko eremu bat nabarmentzea, irtenbide publikoa eskatzen duen izaera publikoko arazo/gatazka bat dagoela, hain zuzen.» (KTT.Ue2.gaz). Kasu batzuetan honela adierazi da: «Administrazio-unitatea egotea hutsak berdintasunaren gaiari legitimitatea ematen dio» (KTT.Ue3.gaz).

Foru- eta toki-mailan aipatu diren elementu positibo batzuk erkidego-eremuan ere identifikatu dira. Alde positiboak dagokienez, besteak beste esan da foru- eta udal- mailako administrazio-unitateak urteen buruan genero-berdintasunaren inguruko berriarazko jakintza sortzeko gune bihurtu direla, laguntza- eta lankidetzaguneak: «Unitateek berek sortu dute haiekiko beharra beste arlo batzuetan, batez ere eremu teknikoan, ez hainbeste politikoan. Beharbada behar horrek eragingo du aldaketa» (KTT.GT.F1.gaz). Halaber, teknikarien prestakuntza espezializatua eta gehiengoa berdintasunaren aldeko lanean konprometitzeak kalitate handiko lana sortzen du, aldi berean, lan hori legitimatuz: «Berdintasunaren aldeko lanarekin konpromiso sendoa duten langileak dira, eta horrek irmotasuna sortzen du, behin eta berriz ahalegintzea, sekulako pazientzia eta epe ertain eta luzeko estrategiak planteatzea.» (KTT.Ue2.gaz). Ildo honetan, teknikarien konpromiso politikoari tokiko eremuak gizarte zibilarekiko –eta zehazki, emakumeekiko– duen hurbiltasun gehitzen zaio, eta horren emaitza administrazio publikoarekin harremanetan jartzeko eta elkarreragiteko gune berriak sortzea da:

«Egindako lanarekin legitimitatea izatea lortu da. Nik ezagutzen ditudanak –herrietan lan egiten dutenak– nire ustez, batez ere emakumeekin lan egiten dute, eta emakumeek parte hartzeko eta administrazioa haiengana iristeko bideak ireki dituzte. Batzuetan

emakumeek ez dituzte berdintasunaren inguruko gaiak administrazioarekin lotzen, sortu-tako harremana oso estua delako. Hau guztia teknikarien konpromisoarekin lotuta dago; izan ere, batzuetan nortasun bikoitza izaten dute: tekniko eta militantea» (KTT.Ue1.gaz).

Illo honi jarraituz, eta alde positiboetara dagokienez, teknikarien nortasun bikoitza (tekniko eta militantea) asko azpimarratzen da: «Unitateak sortu izanak «teknikari troiarrak» izatea ahalbidetu du. Hots, administrazioan lan egiten dutenak, eta beraz, aldarrikapen feministak administrazioak eskaintzen dituen erremintekin lantzeko aukera dutenak» (KTT.T.Ue.gaz).

Hiru foru aldundietako berdintasun-erakundeek hasieratik ibilbide desberdinak egin dituzte, eta horren emaitza plangintza-ibilbide eta posizio organiko desberdinak izan dira. Bigarren alderdiari –posizio organikoari– dagokionez, *EAEn berdintasun-politikek sortu-tako kapital sozialaren azterketa* izenburuko txostena (2011) erreferentzia gisa hartzen badugu, ikus daiteke berdintasunerako administrazio-unitateek kokapen desberdina dutela hiru foru aldundietan. Erkidego-mailan gertatzen zen moduan, kasu honetan ere gertatzen den tarte handiegia da arlo bakoitzeko kasuistika izateko unitate hauek kasu eta lurralde bakoitzean duten eragin-maila desberdina azaltzeko arrazoia. Beste modu batean esanda, unitateek duten posizio organiko bereziaren arabera desberdintasunak izateko tarte handia da, eta horrek ezinbestean negoziatze-erakunde eta berdintasun-politikak garatzeko egokitasun-maila desberdineko testuinguruetan kokatzen ditu, beraz, baita plangintza estrategikoen premia desberdinen aurrean ere.

5. TAULA. Hiru foru aldundietako berdintasunerako administrazio-unitateen posizio organikoa: 2011 eta 2016

	ARABAKO FORU ALDUNDIA	BIZKAIKO FORU ALDUNDIA	GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA
2011	Gizarte Politikaren eta Gizarte Zerbitzuen Saila	Diputatu Nagusiaren Kabinetea	Kirol eta Kanpo Ekintza Departamentua
	Gizarte-sustapena: Berdintasun, immigrazio eta lankidetzaren zerbitzua	Berdintasunerako eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritza Nagusia	Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusia
2016	Gizarte Zerbitzuen Saila	Enplegu, Gizarteratze eta Berdintasun Saila	Diputatu Nagusiaren Kabinetea
	Gizarte Sustapenerako Zuzendaritza	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusia	Berdintasuna, Lankidetzaren eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritza Nagusia

Arabako Foru Aldundian, berdintasunerako organoa Gizarte Sustapenerako Zuzendaritzak biltzen da, Gizarte Zerbitzuen Sailaren barruan. Bizkaiko Foru Aldundian, berdintasunerako organoa Berdintasuna, Lankidetzaren eta Herritarren Eskubideetarako Zuzendaritzan biltzen da. Gipuzkoan, Gipuzkoako Foru Aldundiaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua onartu ondoren, berdintasunerako organoa Diputatu Nagusiaren Alorrari atxikitako Zuzendaritza Nagusi gisa eratu zen, bere jardun-eremua emakume eta gizonen arteko berdintasunerako foru-politikak sustatzera, bermatzera eta bultzatzera blindatuz.

6. TAULA. Gipuzkoako Foru Aldundiaren martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako

7. artikulua: Sorrera, izaera eta atxikipena.

1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoa sortzen da, zeharkako izaera izango duena. Bere jarduera esparru eskusiboa izango da bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruan foru-politikak bultzatzea.
2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoak Zuzendaritza Nagusi maila izango du, eta Diputatu Nagusiaren Alorrari edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruan departamentu eskudunari atxikiko zaio.

Neurri honek balioespen oso positiboa jaso du gainerako administrazioetako teknikari espezializatuen aldetik, alde batetik, posizio organikoak ematen duen *estatusagatik*, eta bestetik, unitatearen jardun-eremua oso zehatz definitzen delako. Horrela, eremu teknikoan parte hartzen eta lan egiten duten pertsonak azpimarratu dute kasu askotan, berdintasun-erakundearen jardun-eremuaren definizioa ez garatu izana dela erakunde horiek desaktibatzea eragin dezakeen mehatxu berrietako bat:

«Berdintasunerako Legean oso ondo definituta badago ere, erakundeetan kontzeptu berriak sortzen ari dira berdintasunari lotutako beste gai batzuk txertatu ahal izateko: sexu-aniztasuna, gorroto-delituak edo dibertsitate funtzionala duten pertsonak. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako administrazio-unitateak zer diren gehiago zehaztu beharra dago» (KTT.Hu1.gaz).

«Nire ustez, emakumeei eta gizonei dagokion ikuspegia ireki nahi izana eta ez diktomizatu nahi ez izana (beharrezkoa), patriarkatua baliatzen ari da, hain zuzen ere, berdintasun-kontzeptua askoz irekiagoa dela eta desberdintasun mota guztiak aztertu behar direla esateko. Transfeminismoaren ekarpen guztiak aprobetxatu behar ditugu, baina daukaguna babestu ere bai; bestela galdu egingo dugu...» (KTT.GT.F2.gaz).

Gai honen aurrean adostasun zabala dago emakumeen eta gizonen berdintasunerako administrazio-unitateak blindatzeko proposamenaren inguruan. Blindajeak jardun-eremuak zehatz definitzeaz gain, jorratu nahi den arazoa agerian jartzea dakar (modu bereizi eta substantiboan); izan ere, arazoa minimizatu egiten da haren garrantzia erlatibizatzen duten alderdi eta gaiekin batera aurkezten denean:

«Nire iritziz Legeak ez zituen funtsezko elementu batzuk garatu egin zenean ez zelako garai egokia, baina elementu horiek lotu beharra dago: Foru aldundietan, Jaurlaritzan edo udal handietan berdintasunerako arlo espezifikoak ezarri behar dira. Ez da nahikoa, berdintasunaren, gaztediaren edo lankidetzaren arloak izatea (...) Legearen alaba den Arauaren kasuan horrela da, ikasitakoaren emaitza. Hori aldatzeko Batzar Nagusietara jo behar da» (EE.GT.F2.gaz).

Nolanahi ere, Emakundek adierazi du horrelako estrategiak eta erronkak oso konplexuak izaten direla administrazio publikoaren esparruan. Horrela diote:

«Zerbitzuak antolatzeko eskumena Administrazio bakoitzari dagokio; beraz, ezin genien foru- eta toki-administrazioei esan berdintasunerako unitateak sortzeko. Administrazio-egitura jakin bat proposa genezakeen eta beharbada, baita haren funtzioak ere, baina betiere zeinek egin behar zuen esan gabe. Guk adierazi genuena izan zen funtzio

zehatz batzuek beteko zituen sustapen-egitura bat eduki behar zela, baina administrazio bakoitzaren esku utziz nola eta non definitu zerbitzu horiek» (KT.gaz).

Horrek ez du esan nahi indartze- eta blindaje-logikan aurrera egiten jarraitu behar ez denik. Berdintasunerako Legeak berdintasunerako unitateak jaurlaritzan mailan blindatu dituen moduan, guk sustatzen dugu berdin egitea foru- eta toki-mailan, Emakundetik generiko gisa definitzen dena (eskumenik ez izateagatik edo denontzat balio duen zerbaitekin ezin delako planteatu) zehaztuko duten ordenantzak onartuz» (KT.gaz).

Honetan datza: Gipuzkoak egin duen moduan eta orain Bizkaia ari den moduan, administrazio bakoitzak bere araua egitea, eta horrela, maila bakoitzak berdintasunerako estrategia eta egiturak blindatzea. Beraz, kateko logika bat dago, eta denbora igarotzen den neurrian, legeak definitu edo itxi ezin zuena erakunde-egitura bakoitzean egiten da, eskumen-esparru propioetik abiatuta.

Egin diren elkarrikerak, tailer eta eztabaida-taldeak udal-mailan dauden errealitate desberdinak jaso dituzte, testuinguru-elementuen ondoriozkoak (udalerritaren tamaina) edo, aldiz, izaera substantiboagoa eta estrategikoagoa duten elementuen ondoriozkoak (aurreko ibilbidea, baliabideak edo kasu bakoitzean dagoen borondate politikoa). Hori horrela, kasu batzuetan legeak askotariko udal-kasuistikara egokitzen ez diren itzalguneak dauzka. Hona hemen horren adibide bat: esaten denez, berdintasunaren gaia beren udalerrian administrazio-egituren bidez lantzea erabaki duten udal txikiek topatzen duten errealitateak batzuetan ez du lekurik aurkitzen testu juridikoak biltzen dituen neurrietan: «Udal batzuek, beren tamaina dela-eta, ez dute berdintasunerako unitaterik. Udal horiekin beste modu batean lan egiten da, mankomunitateen edo EUDELen bidez...» (EE.GTE1.gaz). Kasu askotan, administrazio publikoek sortutako koordinazio-egiturekin (profil xumeko egiturak izaten dira, toki-mailakoak direla kontuan hartuta) lankidetzan aritzen diren enpresa edo aholkularitza homologatuen bitartez ekiten zaio zereginari:

«Langile liberaturik¹⁹ eta nahiko egiturarik ez duten udal txikien kasuan, genero-ikuspegia integratzeko eta berdintasuna lantzeko, «lantalde» bat osatzeko eskatzen diegu. Baina batzuetan lantalde horiekin arazoak izaten ditugu; izan ere, zenbat pertsonen osatutakoak izaten dira? Askotan bi pertsonen osatutakoak, zaila baita talde horien sortzea eta biltzea» (KTT.Ah2.gaz).

Udalen tamainari lotutako desberdintasun nabarieraz haratago, egia esan, heterogeneotasun handia dago berdintasunerako administrazio-unitateen artean ere, arlo politiko edo historikoari, edo aurrekontu- edo antolaketa-arloari lotutako elementuengatik. Beraz, diagnostiko bakar bat egitea zaila da, eta beharrezkoa da dauden errealitate desberdinak bereiztea premiaz balioetsi eta ebaluatzeko garaian.

Parte-hartzaileek identifikatutako indarguneetara hurbilduz, eta arau-garapenaren ondorio gisa, gaur egun dauzkagun koordinazio- eta komunikazio-erremintak potentzialtasuna nabarmendu da: «Nire ustez, Legeaz gain, zenbait erremintek, esaterako Berdintasun Legeak, administrazio-unitateak sortzea eta prestakuntza egokiko langileekin (adituak) hornitzea sustatu dute. Nire iritziz, hori izan da benetako aldaketa: prestakuntzaren eta esperientziaren gaia jasotzen duen artikulua funtsezkoa da» (EE.T.U.gaz).

19 Dedikazio eskusiboa duten eta lanetik liberatuta dauden arduradun politikoei dagokie.

Era berean, parte-hartzaileek zera azpimarratu dute, legediak eta goragoko mailetan arkitektura hau hedatzeko logikak administrazio-unitate gehiago sortzen lagundu duela.

Azkenik, garrantzitsutzat jotzen da legeak udalen berdintasun-arloko eskumenak blindatzeko duen ahalmena. Indargune horien adibide gisa hona hemen parte-hartzaile batek azpimarratutakoa:

«Berdintasun-arloko teknikariaren figura udalen Lanpostu Zerrendan txertatzeko joera izan da, baina orain Estatuko legediak ezarritako mugen arazoa daukagu (sektore publikoaren arrazionalizazioa). Berdintasunerako Legearekin Lege horren alderdi batzuk saihestea lortu dugu (...) Udalen eskumen propioak soilik gauzatzen uzten du, eta soilik defizita dagoen kasuan. Alabaina, Berdintasunerako euskal Legeak berdintasun-arloko eskumenak esleitzen dizkie udalei» (EE.T.U.gaz).

Parte-hartzaileek ahulezia eta erronka garrantzitsu batzuk ere aipatu dituzte indargunez gain. Horietako batzuk erkidego-mailan identifikatutakoen antzekoak dira, eta beste batzuk, aldiz, espezifikoagoak. Udal-mailan ikusi dugu estrategia hauek bultzatzearen ardura duten pertsona askoren profil aktibistak eskaintzen duela aukera, baina izaera «pertsonalistagoko» logika horren alde negatiboa zera da, batzuetan, teknikarien lan-egoera ez dela egokia: «Behin-behinekotasun handiaz, lanaldi murriztuez, eta lana beste gai batzuekin partekatzeaz ari gara... eta horrek ez du laguntzen berdintasunerako unitateek erakundeen barruan posizio on bat izateko ildoan» (EE.T.Hu.gaz).

Legear jasotzen diren neurriak ezartzeko garaian identifikatutako oztopoei dagokienez, elkarrizketatutako langileek aipatu dute ikuspegi orokor eta/edo teoriko bateratu eta koherente bat ez izateak zenbait alderdi praktikan jartzeko zailtasuna eragiten duela. Horrela, Berdintasunerako planetan helmuga definituta dagoela jabetzen bagara ere, eremu orokorra zehaztea izaten da arazoa: «Alderdi batzuk ez daude hain zehaztuak metodologikoki, esaterako, inpaktuaren alde aurreko ebaluazioa, genero-ikuspegia biltzen duten aurrekontuak... literatura badago, baina errealitate bihurtzea dirudiena baino konplexuagoa da» (KTT.T.Hu1.gaz).

Erkidego-mailan gertatzen den moduan, foru- eta toki-mailan ere giza baliabideak eta baliabide materialak ez izatea aipatu da oztopo gisa, eta parte-hartzaile batzuen ustez, horrek benetako konpromiso politikorik eza islatzen du:

«Unitateak sortzea positiboa izan da, baina kasu batzuetan, izapide hutsa izaten da. Hainbeste administrazio-unitate izatea eta horiek hainbeste teknika biltzea horren adibide dira. Nahikoa da beste udal-arlo batzuekin alderaketa egitea. Unitateengan ez da konfiantzarik jartzen, eta beraz, ahultasun-egoeran daude» (KTT.T.Ue1.gaz).

Foru- eta udal-mailan, unitateek organigraman duten kokapena da, berriz ere, berdintasun-erakundeak izango duen negoziatzeko eta dagokien lan-bolumen errealarari egokitzeko gaitasunean eragin zuzena duena. Gai honek gogoeta gazi-gozoa eragiten du teknikariengan: «Ezinezkoa da bidaltzen diguten lan guztia edo planetan, legeetan, arauetan eta dekretuetan jasota dagoena egitea... daukagun langile kopuruarekin. Eta ez gaude langile gehiago eskatzeko legitimatuak. Beti arlo edo zinegotzigo batean txertatzen gaituzte; horrela, kristalezko sabai bat sortzen dute, eta politikoki zuzena den egoeran geratzen gara» (KTT.T.Hu1.gaz).

Bestalde, orain arte administrazioen barruan egin den sentsibilizazio- eta prestakuntza-lanari esker, egitura ofizialetatik kanpo berdintasunaren alde egiteko apustua egin duten gero eta pertsona gehiagorengana iristea lortzen ari gara. Administrazioekin

lankidetzan aritzea funtsezkoa da aginduak gauzatzeko; alabaina, elkarriketatutakoek ohartarazi dutenez, arauzko esleipenik gabeko boluntarismoak arriskuak eragiten ditu lorpenen iraunkortasunari dagokionez: «Askotan, boluntarioei eta boluntarismoari esker gauzatzen da unitateetako lana, eta hori kapital sozialari buruzko datu ona bada ere, unitateen ekintza mugatzen du» (KTT.T.Hu1.gaz).

Berretsi dutenez, politika-arloko bideratzerik, konpromisorik eta laguntzarik gabe, benetan eragiteko gaitasuna murriztu egiten da:

«Denok gaude aldaketa estetikoak egiteko prest, eta are gehiago, «berdintasunaren» izenean baldin badira; hori politikoki errentagarria baita. Baina berdintasunaren helburuaren alde benetan lan egiteak eskatzen duen egiturazko aldaketei ekitea oso zaila da, sistemaren sustraiak aldatzea eskatzen duelako. Uste onez jarduten duten pertsonak ere, beren alderdian bertan erresistentziak eragin ditzakeen fardela dela jabetzen dira. Horrelako kasu asko ezagutu ditut. Hori da Alardeen kasuan gertatzen dena: Emakundeko zuzendaria bertaratzen da, baina ez du nahiko eraginik, jokoan dagoena benetan gai potoloa delako. Horrela izaten da, berdintasunaren aldeko lanak eskatzen duen eraldaketa ez delako barneratu ezta onartu edo nahi ere.» (KTT.Ah1.gaz).

Azkenik, kontuan hartu beharreko beste faktore bat honako hau da: gizarte zibilarekiko hurbiltasun handiagoa izateak eskaintzen duen aktibo potentziala, zehazki, berdintasun-maila handiagoaren aldarrikapenaren inguruan dagoen masa kritikoa osatzen duten sektore sozial eta kolektibo politikoekiko. Toki- eta foru-administrazioetan, lurraldearekiko atxikimendua handiagoa izaten da eta elkarriketa-bideak, orokorrean, zuzenagoak eta malguagoak (baita administrazio horien ordezkartza politikoaren ondorioz eraten direnak ere); beraz, horrek gune mistoak sortzen lagundu dezake (administrazioaren eta gizarte zibilaren artean), administrazio publikoen partaidetza-kulturan eragin dezaketenak, eta dagokigun kasuan, botere publikoek berdintasunaren aldeko lanean duten presentzia eta legitimazioa. Horren adibide gisa zera esan daiteke, aktibo hori errentagarri egiteko lan egin den lekuetan, berdintasunerako politikek aurrerapen eta legitimazio handiagoa izan dutela. Berdintasunerako zenbait administrazio-unitatetatik herritarrekin elkarriketa ezartzeko eta lan egiteko bide berrien aldeko apustua egin da:

«Berdintasun-arloan izandako aurrerapen bat balioesteko orduan, Emakumeen Etxeak aipatuko nituzke. Hori benetako ekarpen berria izan da: emakumeen presentzia bermatzea, mugimendu feminista egotea... administrazioa partaidetzaren benetako guneekin harremanetan jartzea (...); Gipuzkoako emakumeen etxeek sarean lan egiten dugu²⁰. Administrazioa ikusteko modu berri bat da (...) beste nortasun bat sortzen da, mugimenduaren partaide zara, administrazioaren zorrotasuna arintzen da. Emakumeak Emakumearen Etxeko «militante» bihurtzen dira, herritarrak administrazioan sartzen dira» (KTT.T.Ue1.gaz).

Eremu horren ahulezia gisa aipatu dira baliabide nahikorik ez izatea eta administrazioarekin egiten den «kanporako» lanaren (herritarrekin zuzenean) eta «barnerako» lanaren (genero-ikuspegia integratzea) arteko oreka zaila. Ildo honen beste adibide bat «Gunea» da, hau da, Gipuzkoako Foru Aldundiak 2011-2015 legegintzaldian sortutako berdintasunerako partaidetza eta solaskidetzaren espazioa. Egia esan, Gunea ez da ildo honetan gauzatutako esperientzia bakarra. VI. Planaren ebaluazioan, berdintasu-

20 Bizkaiko kasuan, parte-hartzaileek beste hainbat Emakumeen Etxe ere aipatu dituzte, esaterako, Basauriko Marienea, Ondarroako Etxelila, Ermuko Emakumeen Topalekuak izan duen zeregin aitzindaria eta abar.

nerako espezifikoa diren 41 kontseilu eta herritarren partaidetza-organo identifikatzen dira. Gunearen kasuan, ekimenak izaera parte-hartzaileagoa du, eta horrek aurrera egiteko bidea erakusten digu.

Nolanahi ere, Emakundek «kanporako» lana zehaztearen arriskuen inguruko gogoeta interesgarria planteatzen du.

«Kanporako» lana ezinbestekoa da eta horretan jarraitu behar da. Aldi berean, administrazio-arloan ez da hain lan konplexua, eta gainera, proiektzio handiena eskaintzen duena da. Garrantzitsua da hau ondo ulertzea. Ez dugu esan nahi kanporako lana egin behar ez denik, baizik eta herritarrekiko lan hori bezain garrantzitsua dela administrazioaren baitan egiten den barneko lana. Lan hori gabe, besteak eragin gutxiago izango du edo azalekoagoa izango da. Beraz, ez da nahikoa administrazioak kanporako lanean jardutea, ezinbestekoa baita barruko lanaren erronkari ekitea, nahiz eta lan hori zailagoa den, eta ez hain atsegina. Askotan errazagoa da ildo horretan aritzea, administrazioan bertan lan egiteaz ahaztuta; izan ere, inork ez zaitu horregatik zorionduko edo «lan ona egin duzu» esango (KT.gaz).

Ildo horretan adierazi da logika hori puztea arriskutsua izan daitekeela, erantzukizuna eta lana gizarteari transferitzeko joera ezar daitekeelako; izan ere, gizartea aldatzea garrantzitsua da, baina baita administrazioa aldatzea ere. Ikuspegi horri jarraikiz, barnerako lana funtsezkotzat jotzen da, eta hori erraztu eta sustatzen duen ardatzerako bat koordinazioa da.

KOORDINAZIO-ORGANOAK

3.1.2

Legeak identifikatzen duen printzipioetako bat genero-ikuspegia txertatzea da. Legean honako hau adierazten da: «*Euskal herri-aginteei genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko... helburu orokorra ezarriko duten*». Aztertuta berri ditugun artikuluek (betetze- eta garapen-maila) printzipio honen aplikazioa bermatu nahi dute. Legea egituratzen duen beste printzipio bat –aurreko gaiarekin estu lotuta dagoena– lankidetzari eta koordinazioari buruzkoa da. Legeak honela dio: «*EAEko botere publikoek, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, elkarrekin lankidetzan aritzeko eta beren jarduketak koordinatzeko betebeharra dute, esku-hartze eraginkorrak eta baliabideen erabilera arrazionalarekin bat datozenak egin ahal izan daitezkeen*». Printzipio hau legearen hainbat artikuluren bidez gauzatzen da. Zehazki, 12. artikulua **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea** definitzen du, honelaxe: «*Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta foru eta toki-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzea izango da organo horren eginkizuna*»; horretaz gain, ezartzen du Emakunderen zuzendaria izango dela batzordearen burua. Bestalde, 13. artikulua **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea** definitzen du, honelaxe: «*Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan burutzen dituen jarduketak koordinatzeko organoa da; batzordea Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikiko zaio*». Lehendakaria izango da batzorde honen burua.

Hurrengo lerroetan, koordinazio-egitura hauen sorrerari dagozkion alde positiboak, ikasketak eta erronkak azaltzen dira, landa-lanean jasotako beste sare formal eta infor-

mal batzuei buruzko analisiarekin batera. Unitateei eta berdintasun-erakundeei buruzko atalean egin den moduan, informazioa administrazio-maila bakoitzaren (erkidego-, foru- eta toki-maila) berezitasunaren arabera egituratu da, nahiz eta ezaugarri horietako batzuk zeharka jaso diren.

Oraintxe esan dugun moduan, Euskal Autonomia Erkidegoaren mailan berdintasunerako politiken eta programen koordinazioa bermatzeko, Legeak bi Batzorde nagusi eratzea ezartzen du: **Erakunde arteko Batzordea** (12. artikulua), non berdin ordezkatuak izango dira Eusko Jaurlaritza, foru aldundiak eta udalak, eta **Sail arteko Batzordea** (13. artikulua), hau da, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, Eusko Jaurlaritzako sail desberdinen koordinaziorako eta elkarriketarako organoa. Batzorde bakoitzari bere arau-garapen propioa dagokio.

Elkarriketatutako pertsona eta profil guztiek (politikoak, teknikariak) adierazi dute garrantzitsua eta beharrezkoa dela koordinazio-egiturak sortzea. Ildo horretan, nabarmendu nahi da (nahiz eta aurrerago balioespen kritikoak azalduko ditugun) egindako koordinazio-ahaleginari esker lortu den zeharkakotasun-logika, beharbada ez dela lortu administrazioetik logika horrekin jorratu behar diren beste gaietako batean ere:

«Sail arteko Batzordearekin eta Erakunde arteko Batzordearekin asko aurreratu dugu koordinazioaren eremuan (...) Nire ustez, beste edozein gaitan baino erakunde arteko lan handiagoa egiten da gai honetan, maila guztietan (baita kolore politiko desberdineko administrazioetan ere), lan- eta lankidetzak ildo jakin bati eustea lortuz, esaterako *Beldur barik* kanpainarekin» (EE.GT.E2.gaz).

Ikuspegi horretatik begiratuta, euskal erakundeek berdintasunaren arloan egindako lana balioesterakoan dugun adierazle positiboenetarikoa bat honako hau da: administrazio-arlo eta -eskala guztietako estrategiei koherentzia emango dieten hizkuntza eta helburu komun eta partekatuen sustapenean sakontzen jarraitzeko behararen inguruko sententzio partekatua eta ikuspegi estrategikoa.

EUSKO JAURLARITZAREN KOORDINAZIO-EGITURAK

Sail arteko Batzordea (ikusitako dugunez, koordinazio politikorako erakundea) **Sail Arteko Lantalde Teknikoan** oinarritzen da Eusko Jaurlaritzaren kasuan; praktikan, lantalde hori sail/erakunde autonomoetako eta Emakundeko berdintasun-teknikariek osatzen dute:

«Dekretuari jarraikiz, maila politikoan nahiz teknikoan erakunde arteko eta sail arteko egitura formalak eratu dira, agenda propioarekin. Maila politikoaren eta teknikoaren artean lotura dago, teknikariek betetzen duten funtzioetako bat egitura politikoei aholku ematea baita. Egitura desberdinez osatutako mapa honi esker hainbat lan-prozesu ezarri dira, berdintasun-politikei lege-maila eman zaie eta posizio politikoak eta teknikoak gehiago eta hobeto lerrokatu dira. Horiek guztiak Emakundek koordinatzen ditu (KTT.T.E.gaz).

Identifikatutako erronkei dagokienez, bi funtsezko alderdi nabarmendu dira: lehenik eta behin, produktibitate handiagoa lortzeko, bileren edukiak egokitze premia, eta bigarrenik, funtzionamendu eraginkorra bermatzeko behar den konpromiso politikoan sakontzeko premia.

Berdintasun-unitateen balioespenean ikusi digun moduan, arkitektura honen sorrera ezaugarritzat zuen lehen jokaleku batetik, arkitektura hori jadanik sendotu den gaur egungo jokalekura igaro gara, eta igarotze horretan, egitura horiei esleitzen zaien eskakizun-maila handitu egin da, eta era berean, beren potentzialtasunekiko benetan duten eraginaren inguruko ikuspegi kritikoan sakondu da. Hori horrela izanik, logika hori koordinazio-egituren ebaluazioan ere kontuan hartzen da. Teknikari espezializatuek diotenez, lehen urteetan, unitateak eta koordinazio-egiturak martxan jartzearekin, Sail Arteko Lantalde Teknikoak lehen mailako funtzio estrategikoa eta operatiboa betetzen zuen: «Hasieran, Sail Arteko Lantalde Teknikoa salbamendu-aukera bat zen berdintasun-teknikarientzat; gainerako lankideek ez zekiten ezer berdintasun-teknikarien zereginaren inguruan. Sail Arteko Lantalde Teknikoa ezinbestekoa zen (ET.T.E.gaz). Alabaina, gaur egungo eskaerei erantzun operatiboa eman ahal izateko, badirudi egitura honek birmoldaketa bat behar duela: «Aldaketa multifaktoriala da: Emakundek lan asko dauka, unitateok gure eremuan kokatu gara eta sektoreei dagokienez, gutxiago eskatzen dugu, edo beharbada, eremuaren arabera... egia esan, gabezia bat badago: Sail Arteko Talde Teknikoak ez ditu teknikarien egungo beharrak estaltzen» (ET.T.EJ3. gaz).

Kritika hau Sail arteko Batzordearen zereginari ere badagokio. Elkarrizketatuek bi funtsezko alderdi aipatu dituzte: alde batetik, Sailen, Sail Arteko Lantalde Teknikoaren eta Batzordearen arteko elkarrizketa indartzea, eta, bestetik, Taldearen agendaren gainean duen erabakitze gaitasuna areagotzea.

Aztertutako egiturez gain, jaurlaritzaren sailen mailan **Sail barruko Lantalde Teknikoak** ditugu. Hauek dira egitura informala duten talde bakarrak, eta elkarrizketatutako teknikari baten esanetan, berdintasun-politiken koordinazio eta zeharkakotasunerako oinarri nagusiak: «Sortu diren sail arteko egiturak garrantzi handia izan dute unitateen lan teknikoan eta sailetan *mainstreaming-a* ahalbidetzeko garaian» (KTT.T.E.gaz). Alabaina, talde hauen funtzionamendua sail bakoitzaren ezaugarrien arabera da, eta ezaugarri horiek aldi berean, saileko teknikarien sentsibilizazio-mailaren eta kasu bakoitzean jasotzen den bultzada politikoaren arabera izango dira. Berdintasunerako unitateen kasuan gertatzen zen moduan, koordinazio-arkitekturaren eraginkortasuna ere, ez da erakunde osoaren logika bakar baten arabera izango, baizik eta lan-arlo edo -gune bakoitzaren berariazko ezaugarrien arabera. Kasu batean, bi baldintzak (sentsibilitatea eta borondatea) betetzen dituzten sailak ditugu:

«Gure Saileko Lantalde Teknikoak egitura egonkorra du; bi pertsona –titularra eta ordezkaria– izendatzea proposatu zen eta funtzionatzen ari da. Legegintzaldi honetan sailburuordeak bultzada argia eman dio; bileretako deialdiak haren agendaren arabera egiten dira. Sailburuordeak jasotzen dituelako egiten dute aurrera eskaerek.» (ET.T.EJ4. gaz).

Beste muturrean daude nolabaiteko inertzia baten ondorioz jadanik aktiboak ez dauden Saileko Lantalde Teknikoak; inertzia horrek dagokion arloaren sentsibilizazio eta borondate falta islatzen du, baita egitura hauek ez aurrera ez atzerako bide batean sartzea saihestuko duen estrategia partekatu baten gabezia ere; gainera, horrek guztiak frustrazioa eragiten du arloko arduradunengan, aurretik aipatu den eta teknikari batzuek identifikatzen duten bakardade sentsazioa sortuz:

«Azken bilera orain dela bi urte izan zen, penagarria egia esan; ez zen parte hartu eta jendea beren zuzendariek behartuta bertaratu zen» (ET.T.EJ3.gaz).

Azkenik, nabarmendu behar da berdintasunerako unitateak sortu ziren lehen urteetan batez ere, teknikarien sare informal bat eratu izanak izan zuen garrantzia: «Sare formalak eta informalak oso lagungarriak izan dira. Unitateek sare informal bat sortu zuten, batez ere hasieran, gabezia asko genituelako eta aliantzak sortzeko helburuarekin: metodologiak, esperientziak eta baliabideak partekatzeko. Hori oso lagungarria izan da bakardadeari aurre egiteko eta elkarri laguntzeko.» (KTT.T.E.gaz) Nolanahi ere, azken legegintzaldian, sare honek oso lan gutxi egin du edo batere ez, lan-inertziak eraginda (ikusi dugunez, baliabide gabeziaren ondorioz gainkarga sortu da kasu askotan) edo unitateen premiak beste modu batean edo beste gune batzuetan bete direlako.

Alderdi hau balioesterakoan, batez ere elementu baten inguruko adostasuna ikus daiteke, eta hain zuzen, hori bera aipatzen zen berdintasunerako unitateen potentzialtasunetan sakontzeko erronka gisa. Orokorrean, elkarrizketatutako guztiek adierazi dute presentzia, borondate eta bultzada politikoari lotuta dagoela koordinazio-egituren (Sailen Talde Teknikoak, Erakunde arteko Batzordea) funtzionamendua eraginkorra izatea: «Saileko Lantalde Teknikoarekin egindako lana bultzada politikoaren mende dago, une jakin batean dagoen pertsonaren eta lan egiteko duen borondatearen arabera da, eta ez hainbeste egituraren arabera» (ET.T.EJ3.gaz). Gai horretaz gain, beste gai hau aipatu da: makineria politiko administratiboak genero-ikuspegia eta berdintasun-politikak koordinatzeko eta zeharkako bihurtzeko orduan beste erronka handi bat duela, lan hau arinago eta eraginkorrago bihurtzeko formula berriak aurkitzea, hain zuzen: «Lan-egitura hauek berrikusi egin beharko lirateke, kontuan izanda beharrezkotzat eta ezinbestekotzat jotzen ditugula. Beharrezkoa da ebaluatzea eta lan-metodo berriak planteatzea» (ET.T.E.gaz). Hainbat eremutan orain arte egindako ahalegin handia eta izandako lorpenak (sentsibilizazioa, gaitzea, baliabideak eta erremintak sortzea eta abar), metatutako *know how-tik* abiatuta berrikuntza ekarriko duten gogoeta-gune eta -metodologia berriak martxan jartzearekin osatu behar da.

FORU ALDUNDIAK ETA UDALAK

Landa-lanean parte hartu duten foru aldundien kasuan, berriz ere agerian geratu da koordinazio-egiturak garrantzitsuak eta beharrezkoak direla. Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, izandako emaitza on batzuk azpimarratzen dira:

«Lantaldea izateaz gain, aliantzak sortu dira urteen buruan. Bilerei erritmo propioa ezarri diegu, eta horrek konplizitatea eragin du. Halaber, beste sailtako pertsonen inplikatzeko lagundu digu, beren sailen errealitatek abiatuta proposamenak egin ditzaten» (KTT.GT.F1.gaz).

Bestalde, adierazi dutenez, Emakundek gidatutako erakunde arteko egiturek diskurtso propioa eraikitzea eta sendotzea lortu dute. Halaber esan dute lana erreminta zehatzak sortzera eta garatzera bideratu denean (kontratuak, ebaluazioak) funtzionamendua are gehiago hobetu dela. Aurrean dauden erronken artean honakoak aipatu dira: udalei eta enpresei zuzendutako erakunde arteko estrategia bat indartzea, eta sailen inplikazio politiko handiagoa lortzea.

Hiri-udaletako eta udal txiki eta ertainetako teknikariek koordinazio-egituren inguruan azpimarratzen dituzten alderdi positiboak lotuta dauden bi ardatzen ingurukoak dira: lehenik eta behin, *jakintza kolektiboa sortzea* eta *aliantzak antolatzea*, eta bigarrenik, erakunde-arloko lana zeharkako bihurtzeko eta legitimatzeko bidean aurrera egiteko aukera.

Lehen gaiari –hau da, jakintza kolektiboa sortzeari– dagokionez, azpimarratu da koordinazio-egiturek esperientziak elkartrukatzeko eta lan-erreminten eta politika zehatzen inguruan eztabaidatzeko eta haiek kontrastatzeko aukera eskaintzen dutela, «Koordinazio-egiturek beste lekuetan egiten den lanaren berri izaten laguntzen digute, beraz, erreferenteak hurbil izaten. Honek berdin balio du beste administrazio-mailetarako» (KTT.T.Ue2.gaz). Esan dugun moduan, koordinazio-egiturek aliantza egonkorrak sortzea errazten dutela eta zaintzaguneak sortzeko gaitasun handia dutela ere azpimarratu da: «Languneak baina baita zaintzaguneak ere. Berdintasun-teknikariorik eztabaidatzeko eta estrategiak bilatzeko aukera ematen digute, betiere, gure lana garatzeko orduan ditugun erronkei eta arazoei aurre egiteko» (KTT.T.Ue1.gaz). Azkena adierazitakoaren adibide on bat Gipuzkoako lurraldean sortutako Berdintasun Teknikarien Sarea da. Elkarriketatutako batek honela adierazi du:

Azkena adierazitakoaren adibide on bat Gipuzkoako lurraldean sortutako Berdintasun Teknikarien Sarea da. Halaber, Berdintasunaren Biltzar Teknikoa; bertan berdintasun-teknikaria duten 59 udalerri biltzen dira, ibilbide luzea du eta lan indartsu bat egiten ari da. Biltzar horretaz gain, hainbat batzorde ere badaude, berdintasunari edo indarkeriari buruzko ordenantzen ingurukoak. Jardun egokia dela esan behar da (KT.gaz).

Udal-teknikarien koordinazioari buruzko gogoetak biltzen dituen bigarren ardatza honekin lotuta dago: *berdintasunaren aldeko erakunde-arloko lana zeharkako bihurtzea eta legitimatzea*. Teknikarien ustez, egitura hauek administrazio publikoetako lana zatitzeko joeraren aurka egiten laguntzen dute, lan-zikloak finkatuz (plangintza, ebaluazioa...) eta planak eta programak ezartzea bultzatuz. Gainera, proiektu komunak sortzea sustatzen dute eta administrazioan beste agente batzuk inplikatzeko dituzte: «Egitura horietan dauden pertsonak ere zerbait jasotzen dute beren lanaren trukean, merezi duenaren zerbaiten alde lanean ari direla agerian utziz» (KTT.T.Ue1.gaz). Udal txikien kasuan, *Berdinbidean* egiturari eta antzekoei balioespen positiboa ematen zaio: «Udal txikiei dagokienez, koordinazio-egiturak garrantzitsuak dira haien hitza entzunarazteko» (KTT.Ah2.gaz).

Koordinazio-egitura eta -guneen inguruan identifikatutako oztopo eta erronka nagusiak gainerako administrazio-mailen inguruan adierazitakoen antzekoak dira:

- Lehenik eta behin, berdintasunaren aldeko lana garatzeko ardura dagokion administrazio-unitateari soilik esleitzeko joerari eusten zaiola: «Zeharkakotasunaren ideia oraindik ez da gainerako arlo edo sailetan barneratu, ez da loturarik ikusten» (KTT.T.Hu1.gaz).
- Bigarrenik, egitura hauetan parte hartzerakoan, «boluntarismoak» izan dezakeen arriskua: «Boluntarismoaz jardunez, pertsonak hartzen dute ardura, eta ez pertsona horiek dauden lanpostu edo administrazio-unitateek» (KTT.T.Hu1.gaz).
- Hirugarrenik, egitura hauetan egiten den lana ez ikusgai egitea eta ez aintzat hartzea:

«Gu gara gauza denetaz hitz egiten dugun lehenak: zeharkakotasuna, planak eta koordinazio-egiturak sortzea... eta udalak «berrikuntzaren» ildoari ekiten dionean, arlo guztiek zeharkakotasuna aipatzen dute eta beren batzordeak ezartzen dituzte; orduan, niri dagokidan batzordea zaharrena denez, urtean jartzen ditudan bileren kopurua ere kontuan izan behar dut, jendea ez akitzeko (...) eta nik bilera bat jarri badut, gainerako

guztietara bertaratu behar dut, hau da, izugarrizko eromena. Ahulezia bihurtzen den administrazioaren erabaki bat da» (KTT.Hu1.gaz).

Inplikazio eta sentsibilizaziorik ezari aurre egiteko, eta eraginkortasun handiagoa lortzeko, zenbait teknikariren esperientziek jarrera selektiboa erakusten dute, hau da, aurretik eragiteko gaitasunik gabeko guneetan parte hartu izandako esperientziaren ondorioz, indarrak alferrik ez galtzen saiatzen dira: «Guk aukeratzen ditugu guretzat baliagarriak diren egiturak, eta gainerakoetan ez dugu parte hartzen (...) Udalean proiektuen arabera koordinazio-sareak ditugu. Sare horietan lanerako gogoia duten pertsonak soilik parte hartzen dute. Hori da baldintza bakarra» (KTT.T.Ue1.gaz).

- Laugarrenik, eta aurrekoarekin lotuta, honako alderdi hau aipatu da: denborak modu eraginkorragoan kudeatzea bermatzeko eta topaketa hauen edukia modu askoz sistematizatuagoan eta kontrolatuan egokitzeko premia, betiere, behin eta berriz denbora eta indarrak galtzen ari garenaren sentsazioa izateak eragiten duen frustrazioa saihesteko, aipatu den moduan, zereginez gainezka dauden unitateak (lan asko eta baliabide gutxikoak) ezaugarritzat dituen testuinguru batean.
- Azkenik, berriz azpimarratu da ezinbestekoa dela inplikazio eta lidergo politikoa, egituren funtzionamenduan eraginkortasun handiagoa lortzeko funtsezko hobekuntza-alderdi gisa.

PLANGINTZA

3.1.3

Esparru juridikoa oinarritzat hartura garatutako plangintza-ibilbideak eta -esperientziak, lehenik eta behin, izandako lorpenak eta haren garapenarekin agerian utzi diren potentzialtasunak kontuan hartzea dute abiapuntutzat. Honi dagokionez, esan behar da EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VI. Planaren ebaluazioak (2014) honako hau jasotzen zuela: «*Berdintasuna bultzatzeko plangintza finkatuta dago Eusko Jaurlaritzaren sailetan, foru-aldundietan eta EAEko udal gehienetan (tamaina esanguratsua duten udaletan bederen)*». Aldi berean, eta horrekin batera, plangintza-estrategia hau egokitzeko eta berrikusteko beharrari buruzko gogoeta garrantzitsuak identifikatu dira, betiere administrazio-maila desberdinen berezitasunen arabera, eta helburua eraginkortasuna hobetzea izanik.

Maila tekniko desberdinetatik esan da *Legea izateak* aukera-esparru garrantzitsua irekitzen duela berdintasunaren gaian plangintza bat aurrera eramateko: «Planak egitea nahitaezkoa izatea, berez, indargune bat da. Onarpen-prozedurak ezartzen dira, udal-konpromisoa agerian uzteko, eta guztien agendan jasota dago» (KTT.T.Hu1.gaz). Erkidego- eta foru-mailan eta udal handietan, *politikari egonkortasuna eman diolako* nabarmentzen da erreminta hori, betiere, araudi eta agindu-neurri osagarriak onartzearekin batera. Maila honetan, *genero-zeharkakotasunaren gaia administrazioan lantzeko (mainstreaming-a) baliagarria den erreminta gisa* ikusten dira berdintasun-planak, eta hori gauzatzeko beharrezkoak diren giza baliabideak eta baliabide materialak sortzearekin batera, *aurrekariak eta erreferentzia-elementuak biltzea* ahalbidetu dute. Gainera, plangintzaren arloan dagoen ibilbide sendoak etengabeko hobekuntza eta gogoeta bermatzea ahalbidetzen du, estrategiak berriz moldatzeko eta gero eta konplexuagoa eta aldakorragoa den errealitatera egokitzeko aukera eskainiz: «Bigarren

planetik hirugarren planera igarotzeak eta ebaluazioa egiteak asko lagundu digute ahultasunak identifikatzeko garaian, hurrengo planean alderatu ahal izateko» (KTT.T.Hu2.gaz). «Gero eta eraginkorragoak dira, garrantzizko bilakaera izan dute. Planek eta ordenantzek ematen diete politikari egonkortasuna» (EE.GT.E1.gaz). Emakundeko arduradun baten iritziz, planen gaiaz gain, eta erkidego-mailari buruzko atalean aztertzen zen blindaje-logikari jarraikiz:

«Ordenantzek bete duten zeregina nabarmendu behar da, berdintasunerako politika publikoak bultzatzeko eta antolatzeak duten potentzialtasunagatik, hain zuzen. Berdintasun-planak baino estaldura handiagoko, erreferentea edo praktika egokia izan daitezke ordenantzak, iraupen luzeagokoak eta esparru juridiko zabalagokoak. Nolabait esateko, udalerrien berdintasun-arautzat har daitezke: Tolosa izan zen aitzindari gai horretan, baina gaur egun 10 udalerri inguruk dute ordenantza bat edo izateko prozesuan daude. Foru-mailan, Gipuzkoa nabarmentzen da, berdintasunerako foru-arau bat onartu baitu» (KT.gaz).

Egin diren tailerretan, eztabaida-taldetan eta elkarrizketetan parte hartu duten pertsonak aipatutako beste alderdi positibo bat honako hau da: planak diseinatzeko, eta haien jarraipena eta ebaluazioa egiteko, *partaidetza-metodologiak eta -prozesuak garatzeko aukera* izan dela. Teknikari batzuek esan duten moduan, horri esker gizartearen esku hartzeko modu sortzaileagoak lantzeko aukera izan da, eta gainera, berdintasunak duen garrantzia administrazioko eta erakundetik kanpoko gero eta eremu zabalagoetan hedatzea lortzeko gaitasuna du: «Partaidetza-prozesuak pertsonak inplikaturik dauden arlo batean garatzea ahalbidetzen denean, sentsibilizazio- eta prestakuntza-prozesuak garatzen ari gara» (EE.GT.E1.gaz). Elementu hori dela-eta, garrantzitsua da sailetan, foru-aldundietan eta udalerrietan koordinazio-egiturak izatea, plangintza eraginkorragoa eta hobeagoa izatea bermatzeko aktibo garrantzitsuak direlako. Indargune gisa aipatutako beste bi faktore ondokoak dira: *langileen zuzkidura eraginkorra* (berdintasunerako unitateei buruzko aztertutako artikuluari lotuta) eta langileen *prestakuntza espezializatua* (gai honetara itzuliko gara): «Hasieran planari hiru teknikari esleitu zitzaizkion eta orain lau. Horrek iraunkortasuna ematen dio, eta gainerako sailen aurrean erakusten da berdintasun-plana ez dela beste plan bat besterik gabe, baizik eta seriotasunez ari garela» (KTT.T.Hu2.gaz).

Alabaina, identifikatu diren alderdi komun hauetaz haratago, administrazio-maila desberdinetan eta erakunde desberdinetan ikusten den errealitate anitzak plangintza-estrategia zaildu egiten du; gainera, esan den moduan, askotan ez dira helburuei eta sortutako lan-bolumenari aurre egiteko behar diren baliabide materialak eta langileak izaten. Alderdi hau eta beste batzuk erronkei buruzko atalean aztertuko ditugu.

Gaur egun arte egindako txosten kuantitatiboek erakusten dutenez, legea onartu zenetik, plan gehiago egin dira eta halaber, hedapen-maila handiagoa izan dute. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen betetze-, garapen- eta aplikazioaren jarraipen kuantitatiboari buruzko azterlanak alderdi horren berri ematen du (Emakunde, 2016: plangintzari buruzko atala). Horrela, «2015eko ebaluazioaren datuen arabera, EAEko 117 udalek dute berdintasun-plan bat indarrean, hau da, euskal herritarren %82,8 berdintasun-plana duen udalerri batean bizi da». Datu hau eta aurrekoak oso desberdinak dira; izan ere, 2005eko ebaluazioan jasotzen zen 39 udalek zutela berdintasun-plana, eta 2010ekoan, 97 udalek zutela. Beraz, erronka ez dago arlo kuantitatiboan, baizik eta kualitatiboan, esan diguten moduan; izan ere, gaur egun esaten da inplementatutako estrategiek ahalbidetzen dituzten aurrerapenen

eraginkortasunari buruzko gogoeta eta ebaluazioa egin behar dela; horrela jasotzen da parte-hartzaile baten gogoeta honetan:

«Berdintasun-planak ez dira zalantzan jartzen, datuak sexuaren arabera banatzea, hizkuntza ez-sexista... nire ustez, horrek guztiak ahalbidetu du mahai gainean jartzea eta garatzea kontuan izan beharreko zenbait elementu. Beste gauza bat da praktikan, zenbateraino ez diren elementu horietako batzuk nolabait hutsaldu. Legearen analisi kuantitatiboa eginda ikus daiteke benetan eragina izan duela, plan kopurua asko handitu delako, baina uste dut plan hauekin zer gertatzen den kualitatiboki ebaluatzeo fasera igaro behar dugula. Benetan berdintasunerako politikak sortzen laguntzen ari al dira? Haien garapenerako behar diren baliabideak aktibatzen al dituzte? Edo Legeak ezartzen digun administrazio-izapidea betetzen ari gara besterik gabe? Nire iritziz perbertsio handia dago gai honetan, tresna helburu bihurtzen ari da» (EE.GT.F2.gaz).

Nolanahi ere, Emakundek esan du «plangintzak ez duela inoiz helburua izan behar, bitarteko bat baizik. Emakundek planteatzen duen helburua ez da plangintza, baizik eta helburu eta ekintza jakin batzuk (ez dute zertan asko izan behar) modu argian identifikatzea» (KT.gaz). Badakite nolabaiteko presioa dagoela, kontrola bermatzeko Emakundetik plangintzak eta ebaluazioak eskatzen direlako, «baina garrantzitsuena lana da, ez plangintza». Emakundek uste du beharbada plangintzak zentzu gehiago duela egituren sorreran, legimititatea ematen duen tresna den aldetik, baina egiturak martxan daudenean, funtsezkoa ez da administrazio-eskakizunen betetze formala, baizik eta lana eraginkorra izatea. Eta hori «ez da plan batean orrialdetan neurtzen, baizik eta helburu estrategikoak betetzeko erabakian» (KT.gaz).

Ildo honetan, hau da, kuantitatiboki aurrerapena ikusten denean, arlo kualitatiboari buruzko gogoeta bilatzen duen ildoan, parte-hartzaileek planen benetako inplementazioa desitxuratzen eta haren egokitzea zalantzan jartzen duten zenbait elementu bilatzeari erreparatu diote. Ondoren, elkarriketatutako langileek gehien aipatutako erronkak aztertuko ditugu.

Lehenik eta behin, identifikatutako erronka batzuk *planen hedapenak dituen eskakizunen* ingurukoak dira.

Erkidego-mailan plangintzak duen garrantzia azpimarratzen da «Planek mugak dituzte, baina planik gabe askoz gutxiago lortuko genuke» (ET.T.EJ2.gaz). Alabaina, ohartarazten denez, sailen barruko *hiper-plangintzak* gehiegizko karga eragiten du, lanari eta denborari dagokienez (legegintzaldi bakoitzeko plangintza, urteko plana), eta horrek planen egikaritze-fasean eragin negatiboa du. Bestalde, oso garrantzitsutzat jotzen da ardatz eta neurri bakoitzari ekintza zehatzen bidez edukia ematea. Erakunde nagusia gai hau jorratzen hasi bada ere, «Azken legegintzaldi honetan Emakundek sustatu du sail bakoitzean berdintasunerako unitateen lehentasunak identifikatzea» (ET.T.EJ6.gaz); baliabide gehiagoko jarraipen sakonagoa ezarri behar dela berretsi da, prozedura eta neurri zehatzak ezarriko dituen, hain zuzen ere.

Foru aldundien eta hiriburuetakako udalen kasuan, metatutako *know how-ari* esker, honela adierazten den gogoeta eta bilakaera gauzatu ahal izan da:

«Planei dagokienez, funtsezkoa iruditzen zait jarraipena nola egiten den, nola antolatu eta zer baliabide jartzen diren horretarako. Horretan guk asmatu egin dugu, adibidez, aplikatibo bat sortu dugu intranet-en» (KTT.T.Hu2).

«Aurreko planean planteatzen ziren neurri eta helburuak oso orokorrak ziren, eta bezaz, betetzeko zailak (esaterako, indarkeria matxistarekin amaitzea). Horrek etsipena eragiten du» (KTT.T.Hu2.gaz).

«Guk ezartzen ditugu helburuak, baina egia esan lan hori ez dagokigu guri. Plangintza egoki bat egiteko, helburuak Sailak ezarri behar ditu. (...) Ezin ditugu helburu orokorrak Plan Orokorrean jasota daudelako ezarri; aldiz, gure errealitateetara (instituzionala, lurraldekoa eta soziala) egokitu behar ditugu. Eta ez soilik gure arazoetara egokitu, baita ditugun baliabideetara ere. Betetzeko oso zailak diren helburuak planteatzeak ere ez du klase politikoa modu egoki batean inplikatzeko laguntzen» (KTT.T.Hu1.gaz).

Ikuspegi horrekin, lortu nahi diren helburu politikoen eta horiek lortzeko dauzkagun baliabide teknikoen arteko oreka bilatzea oso helburu desiragarria da: «Oreka bilatu behar da; planak egingarriak izatea gustatzen zait, teknikoki operatiboagoak direlako» (KTT.GT.F2.gaz).

Plangintzari dagokionez udal txikiek duten errealitatea oso bestelakoa da: «*Berdinbidean* Bizkaian 5.000 biztanletik behera biltzen dituzten udalak daude. Udal horietan ia ez dago berdintasun-planik, edo oso kasu berezitan soilik, eta gainera, auza bitxitzat hartzen dute. Prozesu hau handiegi egiten zaie. Ahots batzuek diote Plana egiteko laguntzak badaudela, baina inplementatzeko ez, eta oso baliabide gutxi dituztela» (KTT.Ah2.gaz).

Plangintza-estrategiak hobetzeko lehen ardatz hau (planak hedatzeko eskakizunetan oinarritutakoa) aztertzeko, aipatutako alderdi hauekin batera parte-hartzaileek kontuan hartu beharreko aldagai gisa identifikatutako beste faktore bat dugu: administrazio-eskala bakoitzean eskumen-eremu desberdinak izatea. Udal txikietan eta hiriburuko udalak ez direnetan, gai honek frustrazio handiagoa eragiten du: «Planetan oinarritzeko partez, askotan Emakundek Plan Orokorrean planteatzen dituen ardatzetatik abiatzea izaten da baliagarriena: gobernantza, erantzunkidetasuna, ahalduntzea eta indarkeriaren aurkako jarrera» (KTT.Ah2.gaz).

Emakunde gai horretaz jabetu da eta gaur egun lantzen ari den arazo gisa identifikatu du:

«Hausnartzeko moduko gaia da; izan ere, praktikan, plan bat egitean, eskakizun-maila hori ezartzea (administrazio-eskala guztiek esparru hori biltzea (Plan Orokorra) oso zaila da. Gaiari mila buelta eman ondoren, planteatu dugu Plan Orokorrean udal txikiak bereiztea, eta jarduteko eremuak mugatzea» (EE.GT.E1.gaz).

Guk lan egin dugun teknikari gehienek balioespen kritikoa egin dute, plangintzak dituen mugak eta berriz definitu eta egokitu egin behar dela azpimarratuz, baina orokorrean, ez da zalantzan jarri haren muina. Nolanahi ere, toki-administrazioan jarrera kritikoa goak era badaude, planak erreminta zaharkitu gisa hartzen dituztenak, eta erakundearen errealitatera egokitzen diren erreminta baliagarriagoak bilatu eta inplementatzeko beharra nabarmentzen dutenak. Esaterako, erakundeetan proiektuen arabera lan egi- tea, edo helburu zehatzak oinarritzat hartuta sortutako aliantza estrategikoak.

Bigarrenik, *inplikaturako gainerako agenteekiko harreman eta elkarriketa hobetzeko beharra* adierazten duen elementua dugu. Desitxuratzeko-elementu hau berdin ikusten da administrazio-eskala guztietan, eta oso estu lotuta dago ebaluazio honen beste atal batzuetan jorratutako beste bi alderdirekin, hau da, inplikazio eta aldeko jardun politiko-

rik ez izatearekin eta sailetan (eta gainerako arloetan) aurki dezakegun prestakuntzarik ezarekin:

«Proposamenak sailek egin beharko lituzkete, baina ez dute nahiko prestakuntzarik berdintasunaren alorrean. Berdintasunerako administrazio-unitateetatik sailei egin diezaiekegun proposamenak ez dute eremuaren berezitasunari lotutakoak izan behar, hizkuntzari, kontratuei eta abarrei buruzkoak izan daitezke» (KTT.T.Hu1.gaz).

Elkarriketatutako teknikariek azpimarratu dute garrantzitsua dela arlo bakoitzaren errealitatearen eta lehentasunen inguruko elkarriketa eta informazio-fluxua, baita gaitzeko eta haiei buruz gogoeta egiteko beharrezkoa den lekua izatea ere. Elkarriketatuek diotenez, horrela eta beste bide batzuk erabiliz diagnostiko egokiena ziurtatzeak, plangintza eraginkorragoa diseinatzea ahalbidetuko luke. Beste behin ere, inplikazioa eta bultzada politikoa funtsezko elementuak dira baldintza egokiak gauzatzen lagunduko duten jokalekuak sortzeko orduan.

Plangintza-prozesuetan aurrera egiteko eta haien eraginkortasuna areagotzeko proposamen gisa, landa-lanean bildutako hainbat neurriren zerrenda aurkezten dugu:

- Aldez aurretik politikoekin negoziazio tekniko politikoa egitea mailarik goreneko konpromisoak lotzeko.
- Ekintza zehatzen inguruan lehentasunak eta plangintza ezartzea.
- Baliabide-zuzkidura handitzea.
- Jarraipen-mekanismo sakonagoak.
- Lan-dokumentuak berriz formulatzea, espezializaziorik gabeko langileentzat eta/edo pedagogia-arlokoentzat ulergarriagoak izan daitezen.
- Espezializaziorik gabeko langileak eta politikoak genero-arloan gaitzeko neurriak indartzea.
- (Eusko Jaurlaritza) Prestakuntza sektorialaren eskaintza –jardun-eremuaren arabera– berdintasun-arloan teknikari espezializatuentzat.
- Irizpideak bateratzen dituen plangintza-arloko prestakuntza-eskaintza teknikari espezializatuentzat (adierazle orokor eta sektorialak sortzea eta diseinatzea, helburuak planteatzea eta diseinatzea...).

3.1.4

4/2005 Legearen 16 artikularen arabera:

«Lege honetan zehazten diren xedapenak betetzeko eta genero-ikuspegia eguneroko jardueran benetan integratzen dela bermatzeko, euskal herri-aginteeek beren azterlanak eta estatistikak egiterakoan honakoak egin behar dituzte:

a) Sexualdagaia sistematikotasunez sartzea estatistiketan, inkestetan eta egiten dituzten datubilletan.

b) Estatistikako eragiketetan adierazle berriak ezarri eta sartu, hain zuzen ere emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharretan dauden aldeak, horien guztien adierazpena eta aztertuko den errealitatearekin duten elkarreragina hobeto ezagutzea posible egiteko.

*c) Beharrezko adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartzea, ahalbidetuko dutenak, administrazio publikoek zein esparrutan esku hartu eta esparru horietan askotariko be-
reizkeriaegoerak sortzen dituzten beste aldagai batzuen berri izatea.*

*d) Sartutako aldagaiak sexu-aldagaia oinarri hartuta ustiatu eta aztertze-
ko adinako lagin zabalak aurkeztu.*

e) Dauden datuak ustiatu; horrela, esku-hartzearen eremu desberdinetan emakumeek eta gizonen bizi dituzten egoera, baldintza, jomuga eta premia ezberdinen berri eduki ahal izango da.

f) Gaur egun dauden estatistika-definizioak berrikusi eta, hala badagokio egokitu, emakumeen lana aintzatetsi eta baloratzen laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipazio negatiboa saihesteko.

Ohiz kanpoko kasuetan soilik justifikatu ahal izango da gorago aipatutako betebeharrak bat ez betetzea. Horretarako, gainera, txosten arrazoitua eta organo eskudunak onetsia aurkeztu beharko da».

EAEko estatistika ofizialaren arduraduna den Erakunde Autonomoko (EUSTAT) iturri zuzenen arabera, legeak berdintasun-arloko neurriak askoz gehiago egituratzea eta aipatutako erakundean planak sortzea eragin du. Era berean, estatistika ofizialean sexuaren aldagai txertatzearen inguruan egindako aurrerapenak biztanleria-esparruaren azterketa klasiko eta tradizionaletik haratago dauden gaietan ere eragin du, eta aztertze-aldagai gisa txertatu da alderdi substantiboagoetan: «Enplegua-enpresa, aurrekontu-arloa... banatzen hasten gara eta urteko ebaluazioak egiten ditugu (...) Berdintasun-planak mezua planteatzera eta hedatzera behartzen dute. Gai honen inguruko kontzientzia agerian jarri da estatistikaren arloan» (ES.GT.A1.gaz).

Gai horietaz gain, legearen 20.4 artikuluan honako hau adierazten da: «Dagokion herri-administrazioaren barruan funtzio publikoaren arloan eskumena duten organoek estatistika egoki eta eguneratuak izan behar dituzte, a) idatz-zatien xedatzen dena aplikatzea posible egiteko. 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 dira lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak

dituenean –nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuagatiko diskriminaziorik–; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea. Gai honen inguruko errealitatearen berri izatea ahalbidetu duten datu estatistikoak izateak klausula honen benetako aplikazioa ahalbidetu du: «Jakin badakit funtzio publikoak estatistika hauek badituela, guk erabili ditugulako zenbait hautaketa-prozesutan erabakia hartzeko unean» (ES.GT.E.gaz).

Teknikari eta politiko espezializatuak ados daude esatean legeak aurrerapena ekarri duela *estatistika, inkesta eta datu ofizialen bilketetan sexu-aldagaia sistematikoki sartzeari* bermatzeko garaian:

«Estatistika gehienetan sexuaren arabera bereizketak egiten da eta bereizketaren gaia aztertzen dute» (EE.GT.E.gaz).

«Estatistika egokitzerakoan aurrerapen handiak izan dira. Esaterako, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentari dagokionez, badakigu bere kargura seme-alabak dituen emakumea dela ereduazko hartzailea. Badakigu pobreak ezaugarri femeninoak dituela, eta dibertsitate funtzionala duten emakumeek diskriminazio bikoitza pairatzen dutela (...) puntu batzuetan emakumeak ezartzen zaion diskriminazio-rola nabarmentzen da. Jendeak ulertzen du eta aldeko jarrera hartzen du (...) estatistika asko daude eta oso garrantzitsuak genero-ikuspegi kontuan hartzea.» (EE.FP2.gaz).

Teknikari espezializatuen esanetan, diskriminazioak agerian uzteari dagokionez, estatistika-euskarriak betetzen duen zeregina funtsezkoa da estereotipoak hausteko eta politikoak sentsibilizatzeko bidean: «Genero-ikuspegi estatistiketan eta hizkuntzan txertatzeko prozesuan aurrerapausoak eman ditugu, eta horretan jarraitu beharra dago. Estatistikaren gaia funtsezkoa iruditzen zait, estereotipoak hausteko modu oso indartsua baita» (EE.T.Hu.gaz).

Illo honetan, neurri honen nahitaezotasunaren inguruan kontzientziatzeko premia dagoela azpimarratu da erakundeetatik.

«Egokitzapena egin da, eta legean jasotzen dena baliagarria izan dela iruditzen zait, baina nire ustez, lorpen horretan eragin handia izan dute pertsonak, teknikariak nahiz politikoak. Sail guztiek dute estatistika-organo bat; gure kasuan, berdintasunaren aldeko lanean oso inplikaturik dauden eta gaian goi-mailako prestakuntza duten bi pertsonaren ardurapean dago. Nire iritziz, bi faktore horiek faboratu dute nire saileko estatistikak egokitzea» (ET.T.EJ8.gaz).

Arau-esparruak definitzen duen alderdi bakoitza nola landu den aztertuta, hainbat aurrerapen eta muga nabarmendu daitezke.

Lehen atal honetan ikus daiteke barne-datuak eskuratzeko zailtasuna dagoela, saila osatzen duten langileen (emakumeak eta gizonak) edo zerbitzuak jaso dituzten estatistikarik ez izateagatik: «Aplikazio informatikoak egokitzeari buruz ari gara, baina hori ez da egiten diru-kostua duelako. Diru-laguntza baten deialdi batean, diru-laguntza hori jaso duten emakumeen eta gizonen ehunekoak jakin nahi badituzu...ahaztu!» (ET.T.EJ7.gaz).

*Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak hobeto ezagutzeko eta ulertzeko ahalbidetuko duten adierazle berriak ezartzei eta txertatzeari dagokionez, arduradunek diote duela gutxi eman direla lehen pausuak. Esanenez, erakunde autonomoan bertan berdintasun-planak egiteak generoaren begirada biltzen duten *Denbora Aurrekontuei buruzko Inkestak* egiteko datu-baseak ustiatzea sustatu du (*Bi hamarkadako gizarte-aldaketa Euskal AEn denboraren erabileraren bitartez. Denbora Aurrekontuei buruzko Inkesta 1993-2013*, 2015). Halaber, 2014-2017ko Euskal Estatistika Planak genero-ber-*

dintasunaren indize bat sortzea eta argitaratzea aurreikusten du; 2016ko maiatzaren 18tik aurrera egongo da prest. Indize hori *Genero Berdintasunaren Europako Institutuak* sustatzen du, eta Emakundek proposatuta eta bere bitartekaritzari esker, Eustatek kalkulatu egin du eta eragiketa estatistiko gisa txertatu du bere legegintzaldi-planean. Indize honen bidez EAEk genero-berdintasunaren eremuan duen egoera Europar Batasuneko beste herrialde batzuek dutenarekiko alderatu daiteke. Emakundeko ardura-dun batek dioen moduan «EAEn emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaian dagoen egoera aztertzea eta Europar Batasuneko beste herrialdeetakoarekin alderatzea ahalbidetzen du. Genero Berdintasunaren Europako Institutuak EUSTAT eta Emakunde zoriondu ditu indize hori kalkulatu duen Europar Batasuneko lehen eskualdea izan delako EAE» (KT.gaz).

Elkarriketatutako teknikariek diotenez, arreta, lankidetzatza eta berariazko baliabideak eskatzen dituen gaingitu gabeko irakasgaia da honako hau: *beste aldagai batzuek esku hartzeko eremuetan diskriminazio anizkoitzeko egoerak sorrarazteko izan dezaketen eragina ezagutzea posible egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatzea eta txertatzea*: «Datuak sexuaren arabera bereizten dira, baina askotan mendeko aldagai gisa eta ez aldagai independente gisa. Hots, sexuaren aldagaia ez da beste aldagai batzuekin gurutzatzen desberdintasuna eragiten duten beste faktore batzuetan sakontzeko» (ET.TEJ.gaz). Estatistika ofizialaren arduradun den erakunde autonomoak ez dauka argi ekimena nondik abiatu behar den:

«Ez dakigu *Eustatek* ala analistek esku hartu behar duten. Gai honetan asko dago egiteke, sexuan asko oinarritu gara. Analisi zehatzak egitea falta da. Oso garrantzitsua da premia hauek planteatzea eta planetan eta programetan txertatu ahal diren aztertzea. Eragiketa asko garestiak dira eta bide luzea daukagu egiteke (...) Aldaketak eragiketen alderdi metodologikoei dagozkien, ezin dugu bakarrik jardun. Eurostati jarraitzea behartuta gaude, baina batzuetan ez dago koordinaziorik» (ES.GT.A1.gaz).

Berdintasun-politikak diseinatzeko eta sustatzeko ardura duen erakunde autonomo honen badaki arlo horretan defizita dagoela eta erronkari ekin behar zaiola: «Nire iritziz, estatistiketan estereotipoak gaingitzen lagun dezaketen itemak sar daitezke... Legeak dio adierazle berriak txertatu behar direla, eta horretan aurrera egin behar dugu» (EE.GT.E1.gaz).

**EUSKADIKO
ADMINISTRAZIO
PUBLIKOEN ZERBITZUAN
DIHARDUTEN LANGILEAK
GAITZEA**

3.1.5

Ebaluazio honetan zehar, gaitzea bi ikuspegiren arabera hartzen da kontuan, aurrera-pauso eta erronka gisa hain zuzen. Alde batetik, gaitzeak berdintasun-arloko lana modu eraginkorragoan garatzeko aukera ematen du, gaiari legitimitatea emanez. Bestalde, eta orain arte ikusi dugun moduan, berdintasun-arloan dagoen prestakuntza- eta gaitze-gabezia, politika hauen bultzada teknikoaz arduratzen diren pertsonentzat oztopo gisa identifikatutako elementuak izan dira behin eta berriz. Ikusi dugunez, gaitze-gabezia dago koordinazio- eta inplementazio-arazoan, eta orientazio estrategikoaren, zuzendari-tzaren eta babes politikoaren gabeziaren oinarrian. Azken batean, gaitzearen gaia funtsezkoa da berdintasunaren-arloan aurrera egiteko.

Ilido honetan, 17.1 artikulua honakoa jasotzen du:

«Euskal herri-administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko. Izan ere, horrela, Lege honetan biltzen diren xedapenak beteko dira, eta, gainera, genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integratzea ahalbidetuko duen jakintza praktiko egokia bermatuko da».

Instantzia tekniko nahiz politikoetatik, administrazio publikoko langileen prestakuntza eta gaitzea funtsezko euskarritzat hartzen da genero-ikuspegia integratzeko eta berdintasun-politikak benetan inplementatzeko. Ilido honetan, Euskal Legearen aldarrikapenarekin berariazko baliabideak bideratzeko eta hainbat neurri bultzatu eta sendotzeko oinarriak ezarri dira. Besteak beste, honako neurri hauek: administrazio publikoetako langileen prestakuntzara bideratutakoak, teknikari espezializatuen kasuan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako gaiari lotutako berariazko prestakuntza-eskakizunak ezartzea edo gai honen inguruko edukiak sartzeari zerbitzu publikoko lanpostuak lortzeko hautaketa-prozesuetako gaien artean.

Esan dugunez, gaitzearen gaia eraldaketa-elementu garrantzitsu gisa jasotzen da elkarriketatutako agenteen diskurtsoetan «Niretzat gaitzea elementu garrantzitsuenetako bat da, edo garrantzitsuena, aurretik eta ondoren ikusitako emaitzetan oinarrituz. Nire ustez genero-ikuspegiaren integrazioarako elementu garrantzitsuenetariko bat da gaitzea» (EE.FP3.gaz). Kontsultatutako pertsona guztiak ados zeuden bigarren ideia izan da gaitzea politikaren helburuen zerbitzura jarri behar dela, eta ez duela berez helburua izan behar: «Prestakuntza ez da helburua, baizik eta programa baten zerbitzura dagoen lan-erreminta» (EE.T.Hu.gaz). Erremintaren eraginkortasuna aztertzeko, ekintza kopurutik (kuantitatiboa) haratago dagoen ebaluazio bat egin behar da, bere eragina optimizatzen duten faktoreak eta baliabide-galera eragiten duten oztopoak agerian uzten dituen (kualitatiboa).

Orain arte erabili diren prestakuntza-baliabideek euskal administrazio publikoetan izan duten eraginaren ebaluazioa alde batera utziz, eta alderdi honetan Legeak izan duen betetze- eta garapen-mailan oinarrituz (hori da lan honen xedea), haren inplementazio-moduei buruzko zenbait ondorio atera daitezke.

ADMINISTRATIO PUBLIKOETAKO TEKNIKARIEN ETA POLITIKOEN PRESTAKUNTZA

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak (HAEE), hau da, haren giza baliabideak hautatzeko eta prestatzeko ardura duen erakunde autonomoak azaltzen du nola egituratzen den langileen prestakuntza:

«Bi prestakuntza-plan handi ditugu, EAEko Administrazio Orokorrarena eta IVAParena. Bi planak prestakuntza-premien diagnostikoan oinarritzen dira (...) Laguntzaileen sare bat daukagu Eusko Jaurlaritzan, prestakuntza-koordinatzaileak Eusko Jaurlaritzan eta Udaletan (...), beste informazio-iturri bat aurreko urteko baliabide-ebaluazioa izaten da (...), aspalditik, prestakuntza-planetan ilido bat dago: prestakuntza eta berdintasuna»(ES. GTA2.gaz).

Berdintasun-arloko prestakuntza-planak egiteari dagokionez adierazi da goi-egituretatik jarraibiderik ez emateak eta araututako plangintzarik ez izateak eragin zuzena dutela estrategia hauen potentzialtasunetan: «2006-2007 aldian onartutako prestakuntzari buruzko dekretu bat dugu. Dekretu horrek mekanismo sofistikatu bat ezartzen zuen; izan ere, estatutu politikoak eta sindikalak nahasten zituen prestakuntza-plangintza bat egiteko eta haren jarraipenerako. Hori guztia batzorde askoren bitartez, baina ez dira ez sortu, ez martxan jarri. Ez dago plangintzarik, eta beraz, berdintasunaren arloan ere ez» (ES.GT.A2.gaz).

Hala eta guztiz ere, nabarmendu da legea indarrean dagoen urteetan, bilakaera izan duen eta dibertsifikatu den (edukietan nahiz formatuan) berdintasun-arloko prestakuntza-eskaintza sortu dela IVAParen bidez; erreminta zehatzetan espezializatu da, esaterako, hizkuntzaren erabilera ez-sexista edo genero-inpaktuaren ebaluazioa, eta horiek babes tekniko eta politiko zabala dute:

«Eusko Jaurlaritzan jadanik inpaktuaren ebaluazioari buruzko ikastaro baten 7 edizio egin dira; berdintasun-arloko langileez gain (beti geratzen dira plaza libreak), araudia lantzen espezializatutako administrazio publikoetako langileei eskaintzan zaizkie ikastaroak. 100 pertsona inguruk egin dute; ondo begiratuta, 100 pertsona besterik ez Eusko Jaurlari-tzaren egitura osotik...» (ES.GT.E.gaz).

Gaur egun IVAPek berdintasunaren-arloan eskaintzen duen prestakuntza honako ikastaro hauetan egituratuta dago:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko oinarritzko ikastaroa (presentziala)
- Komunikazioa genero-ikuspegitik landua (presentziala)
- Genero-inpaktuaren alde zuzeneko ebaluazioa (presentziala)
- Genero-berdintasuna: oinarritzko kontzeptuak (on-line)
- Berdintasuneko hizkeraren erabilera gure komunikazioan (on-line)
- Garai hauetako ikuspegi berriak: erantzunkidetasuna eta bateragarritasuna (on-line)

IVAPek eskaintzen duen prestakuntzaz gain, Emakunde Emakumearen Euskal Erakundearen lan-ildoetako bat jardunaldiak, kongresuak, eta sentsibilizazio- eta prestakuntza-ikastaro eta -programak antolatzea da; horiek guztiak ez daude administrazio publikoetako langileei soilik zuzenduak, baizik eta Legeak kontuan hartzen dituen eremu guztiei, diskurtsoa eta edukiak lantzerakoan haratago joanda: politika publikoak, lana, osasuna, kultura eta kirola, ahalduntzea eta parte-hartzea, heziketa eta maskulinitate berriak, besteak beste.

Elkarrizketatuen iritziz, prestakuntza-baliabide hauen guztien ezarpena –bereziki administrazio publikoetako langileei zuzendutako prestakuntzaz ari gara– eta haien gaitasun eraldatzailea mugatua da, nahitaezkoak ez direlako: «Prestatu nahi duen pertsonaren borondatearen arabera izaten da prestakuntza; zuzendaritzaren aldetik, ez dago lanpostu jakin batzuetarako berdintasun-arloan prestakuntza jasotzea garrantzitsua eta beharrezkoa dela dion jarraibiderik» (ET.T.EJ5.gaz). Ildo horri jarraikiz, ikerketa honetan parte hartu duten Eusko Jaurlaritzako teknikarien ustez, eskaintza eskasa eta desegokia da: «Nire ustez IVAParen prestakuntza-eskaintza eskasa da, eta are gehiago euskaraz» (ET.T.EJ8.gaz), «Oinarritzko ikastaro batek berdintasun-politikak bultzatu behar direnaren

premiaz konbentzitu egin behar du, eta administrazioan daude erreminten inguruko ikuspegi orokor bat eskaini. Diseinuaren gaia birpentsatu beharra dago» (ET.T.EJ7.gaz).

Aurre egin beharreko beste erronka bat IVAParen eta berdintasunerako unitateen arteko elkarriketarik eza dela uste da: «Berdintasunerako unitateoi ez zaigu prestakuntza-
eskaintzaz informatzen, ez digute galdetzen, ez da diseinatzen...» (ET.T.EJ4.gaz). Elementu hau, hots, «kalean» lan egiten dutenen eta prestakuntza-baliabideak diseinatzen dituztenen arteko elkarriketa etengabearen premia heziketari buruzko atalean zehazten da, aurrerago ikusiko den moduan.

Prestakuntza-programen inguruan dagoen elkarriketarik eta koherentziarik eza hau azaltzen duen gakoetako bat izan daiteke IVAPek ez duela oraindik Berdintasunerako Unitaterik, legezko agindua gorabehera. *Berdintasuna* deitzen den talde bat dago, eta zentzu zabalean, talde horrek biltzen du berdintasun-kontzeptua eta hainbat gai lantzen ditu (dibertsitate funtzionala, erlijio-nortasuna, baita emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ere):

«Legeak dio sail eta erakunde autonomo guztiek eduki behar dutela berdintasunerako unitate bat, eta horregatik sortu zen. Legeak dioena betetzeko work-café bat egin genuen eta handik ateratako ondorioetako bat Berdintasuna taldea sortzea izan zen. Berdintasunaren arloaz arduratzen den pertsonak eremu horri buruzko prestakuntza jaso du» (ES.GT.A2.gaz) Parte-hartzaile batzuek adierazi dute gainerako Eusko Jaurlaritzako unitateekiko nolabaiteko koordinaziorik eza ikusten dela prestakuntza-
eskaintzan. Nolanahi ere, Emakundek dio «Positiboki balioetsi behar dela 2008an, Berdintasunerako Prestakuntza Plana 2008-2018 onartu zenetik, IVAPek Emakunderekin lankidetzan, urtero eta modu sistematiko eta sistematizatuan eskaini eta garatu duela berdintasun-arloko prestakuntza-
eskaintza zabala sailetako langileentzat» (KT.gaz).

Adierazi denez, IVAPek prestakuntza-bitartekari bat dauka sail bakoitzean. «Prestakuntzaz arduratzen den pertsonak zabaltu beharko luke IVAParen eskaintza Sailean. Egia da komunikazio horrek huts egin dezakeela, baina nolanahi ere, ez da IVAParen ardura, baizik eta berdintasunaren unitatearekin harremanetan jarri behar duen saila berarena. Beste gauza bat da ez egitea. Nolanahi ere, bide horretaz gain, Emakunde eta unitateak zeharkako prestakuntza-
eskaintza egiteko ados jar daitezten lanean ari gara azkenaldian. Alderdi hori da ondo koordinatu ez dena eta orain zuzentzen ahalegintzen ari garena» (KT.gaz).

Ildo honetan, Emakundek honela dio: «Sail gehienetan ez dira berdintasun-arloko prestakuntza-
orduak zenbatzen langileek duten prestakuntzarako ordu-kredituen zenbaketan» (KT.gaz). Bestalde, «Berdintasun-arloko prestakuntza zeharkako prestakuntza denez, merezimendu gisa aintzat hartzen da hautaketa-prozesuetan» (KT.gaz).

Hala eta guztiz ere, Eusko Jaurlaritzako, Foru Aldundietako eta Udaletako teknikariek adierazi dutenez, IVAPek eskainitako prestakuntza batzuetan «zentralista» eta «elitista» gisa ikusten da, administrazioa goi-mailentzat diseinatua eta haiei zuzendua (EJ):

«Gasteizen egiten den prestakuntza bat bezala bizitzen da, zentralismoak dakarren arazo guztiekin batera IVAP, Gobernurako egokitua dago. Agian lurralde-administrazioari askoz garestiago ateratzen zaio baino beraien beharretara egokitzen du eta irakaslegoa aukeratzeko aukera izaten du, formatua, ordutegia, egutegia... honek askoz gehiago errazten du lanean txertatzea prestakuntza hori. Norbaitek IVAPeko prestakuntza jaso nahi baldin badu zuzenean ordaindu behar du, eta beraz, negoziatu bere sailburuarekin, honek atzera botatzen du» (KTT.GT.F2).

«Udal ertain edo txikietan IVAP iristen da baino ez dakit zenbateraino jendeak urrutiti bezala bizi duen. Iruditzen zait askoz ere interesgarriagoa dela bertatik antolatzea» (KTT.T.Ue3).

Ondoen laburtzen dira Eusko Jaurlaritzaren langileen prestakuntza eraginkorragoa egiteko landa-lanean jasotako proposamen batzuk:

- Prestakuntza-jarraibideak ezartzea: IVAPek eta Emakundek batera diseinatutako prestakuntza-plana.
- Ikastaroen edukiak berdintasun-egiturekin lankidetzan berrikustea beharrezkotzat jotzen da. Prestakuntza-eskaintza handitzeaz gain, identifikazio-lan gehiago egitea, langileen eta lanpostuen ezaugarriei egokitzeko.
- Genero-ikuspegia zeharkako egitea IVAParen ikastaro guztietan.
- Prestakuntza-eskaintza espezializatua sortzea politikoentzat.
- Genero-arloko prestakuntza sektoriala, administrazio langileentzat orokorrean, baita berdintasuneko teknikarientzat ere.
- Ekintza positiboko neurria: Berdintasunerako prestakuntza administrazio publikoetako lanpostu bakoitzari dagokion Lanpostu Zerrendan zehaztea (euskaren kasuan bezala).
- Eusko Jaurlaritzaren sailetako berdintasun-teknikarien eta IVAParen artean komunikazio eta koordinazio-bideak ezartzea, prestakuntza-eskaintza ezagutarazteko.

Testuingurua desberdina da foru aldundietan eta udaletan (batez ere azken hauetan), oso heterogeneoak direlako. Alabaina, administrazio publikoetako langileei zuzendutako prestakuntzak betetzen duen zereginaren inguruan, badaude hainbat adostasun-puntu.

- Beste sailetako langileek *sentsibilizazio-erreminta* gisa balioesten dute prestakuntza «Jendea kontzientziatzeko eta masa kritikoa sortzeko baliagarria izan da» (KTT.T.Ue.gaz).
- Elkarriketatutako agenteen artean, beste adostasun-puntu bat ere ikusi da, hau da, *prestakuntza eta haren eraldatzeko gaitasuna* politikaren inplementazio-prozesuaren gain eragiten duen eta haren eraginkortasuna hobetzen duen *erreminta gisa* hartu behar denaren ideia berresten dute. «Gaitzea eta prestakuntza ez dira gauza bera, ezta sentsibilizazioa ere; prestakuntzak gaitasunen garapena ahalbidetu behar du» (EE.GT.F2.gaz).
- Ildo horretan, *prestakuntza erakunde bakoitzeko premiei eta martxan dauden prozesuei egokitze gaitasuna* da baliabideen aprobetxamendua eta optimizazioa bermatzen duena.

Horren adibide da espezializaziorik gabeko langileen prestakuntzaren diseinuan eta plangintzan autonomia handiagoa duten tamaina txikiko administrazioetan gertatzen dena; izan ere, lortutako hedapenaren eta eraginaren inguruan gogobetetze-maila handiagoa dute: «Barne hausnarketa bat egitea posible egiten du bertan formakuntza antolatzea, gerora sortu daitezken sinergiekin batera, honek eraginkorragoa suertatzea posible egiten du» (KTT.GT.F2). Administrazio horien tamaina txikiagoak eta erkidegoko administrazioan baino giza baliabide eta baliabide material gehiago izateak ahalbidetu dute talde teknikoaren zeregin ba-

tzuk berriazko prestakuntza-premiak identifikatzera bideratzea: «Nahiz eta Lege edo Marko berdina izan, formakuntza, planifikazioan eta orokorrean, erakundearen errealtaterara egokitu behar da (...) Legitimazioa irabazten du berdintasuna formakuntza eguneroko lanari egokitzen denean» (KTT.GT.F2).

Gipuzkoako Foru Aldundiak prestakuntza-esparru propioa du; urtero ezartzen da funts propioekin, identifikatutako premien arabera.

Bizkaiko Foru Aldundiak akordio bat dut IVAParekin, baina hala ere, langileek jasotzen duten prestakuntza foru-arduraduna proposatu eta antolatzen du.

- Elkarriketatu guztiek diote azken urteetan eskaintza biderkatu egin dela: «Urtez urte, gero eta gehiago asmatu dugu prestakuntzaren edukietan: oinarritzko prestakuntza espezializatua, indarkeria pairatu duten emakumeekin lan egiten duten kolektiboek bereziki zuzendutako prestakuntza, hirigintza, gazteria, autodefentsa feminista emakumezko trafikoko agenteentzat...» (KTT.T.Ue1.gaz).
- Bi administrazio-eskala hauetan emaitzak nabariagoak dira: «Aldaketa batzuk igaritzen dira: hizkeran, irudietan, gauzak kontu handiagoz egiten dira, kontzientzia gehiagorekin» (KTT.T.Ue3.gaz).
- Azkenik, udal txikiek positiboki balioetsi dute prestakuntza administrazio-eskala guztietara iristea eta egokitzea ahalbidetu izana erakunde-sarearen bitartez.

Udal eta foru aldundietako teknikari espezializatuen diskurtsoetan biltzen diren oztopo eta erronka nagusiak prestakuntza ondo identifikatzeko, planifikatzeko eta sistematizatzeko zailtasunei dagozkie gehien bat. Sistematizatzeko premia landu beharreko erronkatzat hartzen da, hezkuntza-arloko prestakuntzaren analisiarekin gertatzen den moduan:

«Nire iritziz, erakundeak prestakuntza zabala egiten ari gara (barrukoa nahiz kanpukoa), baina ez modu sistematizatuan. (...) Egiten dugun prestakuntza askotan orotarikoa eta oinarritzkoa da; estatistiketan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko prestakuntza berdin planteatzen diogu kultura- nahiz enplegu-arloko pertsonen... jendeak prestakuntza gehiago zehazteko eta bere lan-eremura aplikatzeko eskatzen du. (...) Gauza batean lan asko egin arren baliagarria ez izatearen adibide bat dela iruditzen zait» (EE.T.Hu.gaz).

Eskala hauek ere adierazi dute prestakuntza derrigorrezkoa ez izateak sektore estrategikoetan inpaktua eragitea eta hedapen handiagoa lortzea oztopatzen duela. Sektore horietako batzuk klase politikoa eta zerbitzu burutzak dira: «Prestakuntza nahitaezkoa ez denez, batzuetan zaila da kolektibo estrategikoetara iristea. Zerbitziburuek ez dute inoiz prestakuntzarik jasotzen; jasotzen dutenak jadanik nolabaiteko kontzientziak izaten dira normalean» (KTT.T.Hu1.gaz). Nolanahi ere, beste eremu batzuetatik diote «prestakuntza nahitaezkoa ez izatea ez dela soilik berdintasunaren gaiarekin gertatzen, baita gainerako ardatzetan ere (ingurumena...) Beharbada iritsi nahi den helmuga gisa ezar daiteke, baina ez dirudi errealista» (KT.gaz). Nolanahi ere, eta ildo honetan aurrera egin nahian, proposatu da zehaztea zein gaietan komeniko litzatekeen estrategiak planteatzea, betiere behartu gabe, baina prestakuntza-premia modu proaktiboan eta argian sustatuz.

Azkenik, aipatutako beste gai batzuk izan dira lan-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko ordutegiak ezartzeko zailtasuna, eta prestakuntza euskaraz eman dezaketen langile kualifikatuak aurkitzea.

Gai horien inguruan, berdintasunaren arloko prestakuntza-premia profil zehatzetan integratuko duten neurrien aldeko apustua egin dute elkarriketatu askok:

«Lagungarri izango litzateke, adibidez, euskararekin gertatzen den bezala, hainbat profil definitzea, lanpostuen funtzioen arabera. Eta profil horiek beharrezkoak izatea administrazioan lan egiteko. Prestakuntzaren eduki estandar batzuk proposatzea sailkapen horren arabera, eta prestakuntzarako baliabideen (prestakuntza ematen dutenak) informazioa konpartitzea. Horren inguruko hausnarketa bideratzea udalen arteko taldeetan (*Berdinsarea* eta abar)» (KTT.T.Ue3).

Ilido honetan, gorago adierazitako ideia jasotzen da, hau da, zehaztasun eta garapen handiagoa izatearen ingurukoa, eta kasu honetan, 17.2 artikuluari dagokionez:

Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzearen, 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.

Elkarriketatuen hitzetan esanda: «Legeak ezartzen du prestakuntza-planak nahitaezkoak direla, baina beharbada, presentzia eta garapen handiagoa izan behar dute, berdintasun-planek Legean leku gehiago duten moduan, zehaztuagoak daude» (EE.T.Hu.gaz).

ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO BERDINTASUN-ARLOAN ESPEZIALIZATUTAKO TEKNIKARIEN GAIKUNTZA

Egin den landa-lanari esker egiaztatu da langile espezializatuentzat berriazko prestakuntza-eskakizunak ezartzea funtsezkoa izan dela genero-ikuspegia administrazio publikoetan integratzeko estrategian eta berdintasun-politiken sustapenean aurrerapausoak emateko: «Legea funtsezkoa izanda, prestakuntzaren eta gaitzearen eremu osoak biltzen dituelako» (EE.GT.F2.gaz), «Prestakuntza eta esperientzia biltzen dituen artikulua funtsezkoa da. Beste testuinguru batzuetara begiratuta (Europa), izugarrizko aldea ikusten da prestakuntza jasotako langileak dituzten eta ez dituzten administrazio publikoen artean» (EE.T.U.gaz).

Legea hamaika urtez indarrean egon ondoren, prestakuntza dibertsifikatu eta espezializatu egin da, administrazio publikoetan eta horietatik kanpo. Gaur egun, prestakuntza-baliabide finkatuak ditugu, esaterako: *Emakume eta Gizonen Berdintasuna Masterra: Berdintasun Agenteak* (UPV/EHUko berezko titulua), *Ikasketa Feministak eta Generokoak Master Ofiziala* (UPV/EHU) eta *Emakumeen kontrako indarkerian esku hartzeko Unibertsitate Masterra* (Deustuko Unibertsitatea); besteak beste, Emakundek (Berdintasun Agenteak eta Emakumeen kontrako Indarkeriaren gaineko esku-hartzea) diruz lagundutakoak dira.

Elkarriketatutako pertsona batzuen ustez, hasierako testuinguru honek justifikatuko luke berriazko prestakuntza-eskakizunetan zehaztasun handiagoa izatea: «Arau-esparru bat izatea komunitatearen testuinguruari dagokion gutxiengo prestakuntza espezifiko zein den ezartzeko, prozesuak nolakoak izan behar duten, administrazio-maila guztietan berdintasun-arloan sortzen diren lanpostuak... hori lortzea funtsezkoa da nire ustez» (EE.GT.F2.gaz). Gogoetan honen oinarrian dauden arrazoiak lan kualifikatua balioztatzetik haratago daude; izan ere, arlo desberdinen ahulguneak identifikatzearen eta antolatzearen esperientziaren ondorio dira: «Zenbait gauzari eutsi behar izan denean, nik garapenaren falta sumatu dut. Lanpostu-zerrendan sortuko dituzun lanpostuetan zenbait eskakizun defendatu nahi dituzunean, sindikatuak dituzu aurrean (funtzio publikoa), eta esaten dizute lanpostu horiek ezin dituztela zenbait eskakizun espezifiko bildu» (EE.GT.F2.gaz). Nolanahi ere, badirudi Eusko Jaurlaritzan arazo hau konpondu dutela:

«Gaur egun, sail bakoitzean berdintasun-teknikari bat dago. Lanpostu hori lortzeko goi-mailako titulazioa eta berdintasun-arloan zenbait lan-ordu betetzea (esaterako master baten bitartez) beharrezkoa da. Orain dela urte batzuk arazoak izan ziren masterrekin, edukiak eta abar zirela-eta. Ordaz geroztik irizpideak behar bezala definituta daude» (ES.GT.A2.gaz).

Zehazki, Emakundek honako hau adierazi du: «zenbait irizpide ez daude arau batean jasota, zaila baita hau juridikoki egin daitekeela onartzea, baina adostasun bat lortu da EUDELen, funtzio publikoaren eta Emakunderen artean, eta hori da emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaiari dagozkion berdintasun-teknikariak kontratatzeko oinarrien eredu orientagarria udaletan eta lurralde-mailako udalaz gaindiko erakundeetan; halaber, horrek ezartzen du eskatu beharreko titulazioa eta oinarritzko baldintzak, beteko diren funtzioak eta merituen balioespenerako kontuan hartuko diren irizpideak» (KT.gaz).

Langile kualifikatuen prestakuntza-premiei dagokienez, desberdindu egin behar dira Er-kidegoko Administrazioan lan egiten duten teknikariak eta foru aldundietan eta udaletan lan egiten dutenak. Lehen teknikariek jardun-eremu zehatz batean (dauden sailari lotutakoa) lan egiten dute nagusiki, eta bigarrenak, aldiz, zeharkako lana egiten dute dagozkien erakundeak osatzen dituzten arlo guztietan. Berdintasun-neurriak eraginkortasun handiagoz inplementatzeko (genero-ikuspegia administrazio-jardueran txertatzea, plangintza eta abar) behar den prestakuntzaren inguruko eskaerak eta gogoetak bi errealitate hauek dituzte aurrean.

Eusko Jaurlaritzaren sailetan lan egiten duten teknikarien kasuan, espezializatorik gabeko langileen beharrezko prestakuntzaz gain, prestakuntza-eskaintza zabalagoa izatea eskatzen da, eta bereziki, genero-arloko prestakuntza sektorialari dagokionez. Aldi berean, Legearen artikuluetatik haratago dauden hainbat gai aipatu dira. Horrela, baliabide hauek optimizatzeko bermetako bat da politikoak ere barne hartzea prestakuntzak:

«Saileko lantalde teknikoan daudenek ez dute berdintasun-arloaren inguruko nahiko jakintzarik, nahiz eta poliki-poliki osatzen ari den; maila sektorialari dagokion genero-arloko jakintza falta da, eta jakintza hori saileko politikak diseinatzen dituztenei iristea, hain zuzen» (ET.T.EJ3.gaz).

Foru aldundietan eta udaletan gogoeta lan-testuinguruaren ezaugarrietara egokitzen da:

«Nire ustez, ez dugu zertan denetik asko jakin beharrik, baizik eta esparrua eta landu beharreko edo Plana garatu beharreko eremu bakoitzeko desberdintasun-ardatzak ulertu. Genero-arloko prestakuntza sektoriala izan behar dutenak Saileko gainerako pertsonak dira» (KTT.GT.F2.gaz).

Illo honetan, prestakuntzatik edo espezializaziotik haratago, baliabiderik ez izateak eragin zuzena du eraldatzaileagoak izan daitezkeen neurri sektorialak benetan identifikatzeko orduan.

«Ez dugu baliabiderik, bagenitu, azkenean lanak ere espezializatu egiten zaitu eta zu baldin bazara Ogasuneko berdintasun teknikaria, joango zara gaia hobeto ezagutzen eta hobetu asmatuko duzu zelan lagundu haiei proposamen konketuagoak egiten (...) eurek egin behar dituzte proposamenak baino noski, eurek ez dute ezagutzarik. Guk gure arlo orokorretatik proposatzen ditugun helburuak, hizkuntza kontratuak... oso generalak izaten dira eta haiek ez dituzte beren saileko gai konketuarekin lotuta ikusten, eta beraz, noraino eraginkorrak izan daitezken. Eta guk ez dugu pistarik proposatzeko. Ezta baliabiderik ere, bi bitarteko teknikari eta ni baino ez gaude» (KTT.GT.F1).

«Gauza ez da helburuak edo adierazleak ezartzen badakigun edo ez, baizik eta hori egitea dagokien arloek ulertzea beharrezkoa dela. Horretan erresistentzia handiak topatzen ditugu. Une horretan pilota gure teilatura itzultzen digute, eta pentsatzen hasi behar dugu zein helburu den egokia eta salgarria arlo horrentzat» (KTT.T.Hu1.gaz).

Kontsultatutako agenteek diote lanpostua hartu aurretik gauzatutako gaitzea eta norberak metatutako esperientzia eta jakintza izaten direla normalean input garrantzitsuenak: «Guk ez dugu jaso prestakuntza espezifikoa planifikazioa egiteko. Berdintasun Masterean bai ikasi dugu berdintasun planak zelan egin. (Ikasketa espezifikoa) edo eginez ikasi. Egiten eta ebaluazioekin asko ikasi dugu» (KTT.T.Hu2). Administrazio-unitateek aldeztu aurretik egiten duten jarraipen- eta koordinazio-lana ahaztu gabe, kontuan izan behar da planen eta azterlanen alderdi teknikoak, normalean, aholkularitza homologatuen edo enpresen esku uzten direla: «Nola neurtu genero-inpaktua? Ez dugu horretan ezagutza zehatza erakundeetan. Planen bidez neurtzen goaz, enpresen bidez goaz, baina guztia nahasten da» (KTT.GT.F2). Ildo honetan, irizpideak batzen eta berdintasunaren aldeko lanaren eraginkortasuna hobetzen lagunduko duen eskaintza espezializatu bat izateak lan horren legimititatea areagotuko luke, erakundeen barruan eta haietatik kanpo: «Nik ez dut uste hain jabetuta gaudenik. Ni faltan bota dut prestakuntza, ezagupena: Zer den adierazle bat, helburu bat zelan planteatu... Beharrezkoa ikusten dut plangintzaren inguruko prestakuntza, gauzak ondo egiten baldin baditugu, horrek legimitatzen gaitu» (KTT.GT.F2).

BERDINTASUN-ARLOKO EDUKIAK SARTZEA ZERBITZU PUBLIKOKO LANPOSTUAK LORTZEKO HAUTAKETA- PROZESUETAKO GAIETAN

Legea onartu zenetik, arauari buruzko gai bat sartzen da hautaketa-prozesu guztietan. Beraz, esan dezakegu neurri hori guztiz betetzen dela eta ezarrita dagoela, aplikazio formalari dagokionez bederen: «Hautaketa-prozesu guztietan berdintasun-arloko edukia sartzen badira ere, esan behar da epaimahai hautatzaileak, batzuetan, ez dituela kontuan hartzen. Beraiek kontrolatzen dituzten gaietan oinarritzen dira edo horretarako joera dago, baina behintzat, jendeak irakurtzen ditu» (ES.GT.A2.gaz).

Zera ikusten dugu, gaian dagoen gaitze-maila txikia eta berdintasunarekin lotutako gaiak gutxiestea ahalbidetzen duen permisibitate patriarkala direla-eta, neurria benetan aplikatzea saihesten dela.

ADMINISTRAZIOAREN ARAUDIAN ETA JARDUERAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK

3.1.6

Berdintasunerako EAEko legearen 18. artikuluan honakoa adierazten da: «*arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteek modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua.*

Atal honekin jarraitu aurretik, komenigarria iruditzen zaigu ondokoa aipatzea: Legeak araudian eta administrazio-jardueran berdintasuna sustatzeko aurreikusitako neurrien artean, hizkera ez-sexista erabiltzeaz gain, beste bi neurri daude, eta horien inguruan, 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatiboaz gain, ebaluazio sektorial bat egin da. Honako hauek dira: *Generoaren arabera eragina aurretiaz ebaluatzea* eta *Euskal administrazio publikoetako kontratu eta diru-laguntzetan berdintasun-klausulak aplikatzea*. Azken neurri honi buruzko informazio kualitatiborik ez da bildu ebaluazio honetan. Horregatik, dokumentu horretan neurri horiei buruz egin diren ataletan sakondu nahi duenak, haietara jo dezake azterketa osatzeko».

HIZKERA EZ-SEXISTA ERABILTZEA

Horretarako jasotzen diren neurriei dagokienez, 18.4 artikulua hizkera ez-sexistaren erabilera ezartzen du: «*Euskal herri-agintek ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan*».

Legeak hizkera ez-sexista erabiltzeko beharra ezartzea oso positibotzat hartzen duten elkarrizketatutako agente guztiek, emakumea ikusarazteko eta errealitatea konfiguratzeko erreminta gisa: «Funtsezkoa iruditzen zait hizkera ez-sexista erabiltzearen gaia, hizkera baita konfiguratzeko gaituena. Erabat erabakigarria da giza duintasunean» (EE. J1.gaz).

Ildo honetan kontsultatutako instantzia juridikoak dio arau gehienak lantzeko orduan erabiltzen dela hizkera ez-sexista. Halaber, teknikari espezializatutako gehienak ere uste dute neurri horren betetze formala gauzatzen dela:

«Legea indarrean jarri zenetik, eta lehen 5 urteetan, aurrerapen oso handia egin zen hizkeraren erabilera ez-sexistari dagokionez; nire ustez, azken 5 urte hauetan aurrerapen txikiagoa gertatu da, ildo hori sendotzeko bidean» (ES.GT.E.gaz).

«Kasu gehienetan hizkera ez-sexista erabiltzen da; izan ere, gehien inplementatzen ari diren neurrietako bat da» (ES.GT.A1.gaz).

Jarraipenari eta kontrolari dagokienez, beste neurri batzuek, formalek (genero-inpaktuen ebaluazioa) nahiz informalek, funtsezko zeregina betetzen dute, kasu honetan, administrazio publikoko langileak gehiago kontzientziatu izanaren ondorioak: «Orain dela hamar urteko dokumentuak eta gaur egungoak alderatuta ikusten da desberdintasuna. Ia beti dago zerbait beste modu batean idatzi behar dela dioen norbait» (EE. GT.F2.gaz).

Hizkera ez-sexista benetan inplementatzeko dauden oztopo formal eta informalaren artean, denek diote erremintaren aplikazio maltzurra arriskutsua izan daitekeela, helburutzat hartzen bada:

«Ikuspegi horretatik, lantzen errazena izan den gaia da, eta sail askok «neurri honekin nahikoa egin dela» esatearen tentaldia izan dute. Dena ondo dagoenaren itxuraren irudia kanporatzen da (...) Baita eremu politikoan ere; badirudi politiko batek bi generoak aipatzen dituenetan dena ondo dagoela» (EE.F.P3.gaz).

Hizkera ez-sexista modu egoki eta eraginkorrean inplementatzeak eskatzen du tesuaren egitura eta edukia aurrez itxuratzea, eta ez ikuspegi sexistarekin pentsatutako zerbait berrikustea edo egokitzea:

«Oraindik ere badaude ulertzen ez duten edo beharrezkotzat hartzen ez duten pertsonak, baina nire iritziz, maila formalean aurrerapen garrantzitsua egin da hizkera ez-sexistaren ildoan. Nire ustez hori errealitatean islatzearekin osatzea falta da, hizkera ez-sexista horri logika ematen dion informazioarekin, bestela, nik gizarteari buruz daukadan «argazkia» ez da hobetzen. Gaur egun, zerbait aldatu edo zuzendu behar bada, administrazio publikoetako inor ez dago horren aurka, baina bigarren alderdi hori falta da» (EE.GT.E1.gaz).

Instantzia teknikoek berriz ere azpimarratu dute gaitzeak duen garrantzia aldaketak eragiteko orduan, «Hizkera aldatuta ere, atzean ez badago gaitzerik eta kontzientziazio-lanarik, berdintasunaren alde egindako aurrerapena oso mugatua izango da» (EE.GT.E3.gaz). Ikuspegi horri jarraikiz diote beharrezkoa dela berariazko baliabide horien zati bat araudian benetan erabiltzen direla zaintzeaz eta kontrolatzeaz zuzenean ardura-tzen diren erakundeetara bideratzea, esaterako, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikora edo sail bakoitzeko aholkularitza juridikoetara (EAEko administrazioaren kasuan).

ERAGINA AURRETIAZ EBALUATZEA

Legearen 19.1 artikulua araberak, arau-jarduerari dagokion berdintasunaren-arloan aurrera egiteko neurriak ezartzeko:

«Administrazio-arau edo -egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonen kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertutako behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduketak ondoren positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzeke eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean».

Hasieran ika-mika eta eztabaida handiena eragin zuten neurrietako bat da, eta pentsatu zen kentzea ere, baina denboraren poderioz, aintzatespen, onarpen politiko eta teknikoa, eta garapen handienetakoa lortu duten ekimenetako bat izan da, legeak nahitaezkotzat ezartzen duena. Erresistentziak gaingitu ondoren, *adostasun politikoa lortu izanak eta nahitaezkoa izateak*, hasieran sail batzuetan sortu ziren zenbait erresistentzia apurtzea ekarri dute. Bi gai horiek beste elementu batekin osatzen dira: *inplementaziorako beharrezkoak diren baliabideak hornitzea*, besteak beste, giza baliabideak (berdintasunerako unitateak aholkularitza gisa), baliabide materialak (laguntzako material sektorialak sortzea), gaitze-materialak (berariazko prestakuntza-ikastaroak) eta jarraipenerako baliabideak (prozedurak legeztatu dituenak nahiz informazioko eta artxiboko *on-line* sistema bat sortzea). Elementu horiek guztiei esker, instantzia teknikoetatik oso balioespen ona jaso duen erreminta da:

«Alde batetik, balioespen oso positiboa egiten dut, erreminta bat datorrelako legeak adierazten dituen printzipioekin, eta bereziki, genero-ikuspegia integratzearekin» (ES.GT.E.gaz).

Gainera, eraginaren ebaluazioa sailetatik bideratu izana *mainstreaming*-eko estrategia indartzea bilatzen duen erabakiaren ondorioztat hartzen da:

«Sailetatik egitea planteatzen dugu, baina betiere berdintasun-teknikariaren laguntzarekin, bi jakintza batuz hain zuzen ere, berdintasun-arloko adituarena eta araua sustatzen duen edukian bildutako esperientziarena» (EE.GT.E2.gaz).

Neurri honen jarraipena eta garapenari dagokienez, 2007an ezarri ziren lehen ildoak, eta aplikazio-jarraibideak berrikusi ondoren, prozedura arintzea eta neurria administrazio publikoetan gauzatzeko ardura zuten langileei lana erraztea bilatu zen. Ondoren, 2012an, berariazko formulario bat «adosten» zuten jarraibide berriak garatu ziren; formularioaren helburuak egoera aztertzea (diagnostikoa) eta genero-ikuspegia araudian modu eraginkorrangoan txertatzea izan ziren:

«Esan dezakegu legean jasotzen den planteamendu teorikotik begiratuta (garapena eta hedapena) ondo dagoela. Hamar urte igaro ondoren, ibilbidea sendotu du. Nire ustez, araudia zeharkakotasun handiz hedatzeko duen gaitasuna dela-eta Eusko Jaurlaritzan duen inpaktua esan daiteke haren bertuterik handiena dela» (ES.GT.E.gaz).

«Nire ustez, gogoetara daraman erreminta da; erreminta lehen aldiz topatzen denean, erresistentziak eragiten ditu, baina aurrerago, gogoetara darama eta neurriak txertatzen saiatzen dira» (ET.T.EJ8.gaz).

Adostasun handiko beste ideia bat zera da, *inpaktuaren ebaluazioa prozesu gisa ulertzea*, haren inplementazioak inplikaturako agenteengan eragin integral bat izatea lor dezan.

Ildo honetan, Eusko Jaurlaritzako sail desberdinetan ez dago kasuistika bera, beraz, lortu nahi diren helburuak benetan lortzeko baldintzak ere aldatzen dira. Jarraibideak dio ebaluazioa araua lantzen hasten denean egin behar dela, baina Eusko Jaurlaritzako teknikari espezializatuak ohartarazten dute kasu gehienetan, araua zirriborroaren fase aurreratuan dagoenean egiten dela ebaluazioa:

«Nire iritziz, ondo erabiltzen bada eta erabiltzen duten pertsonak behar bezalako prestakuntza jaso badute (gehienak) eta jarraibideak betez erabiliz gero (araua lantzen hastean), oso baliagarria da, baina normalean azken pauso gisa egiten da, edo niri horrela iruditzen zait» (ET.T.EJ7.gaz).

Idea bera jasotzen da honako honetan: araudiak egiteko generoaren arabera eragina aurretiaz ebaluatzeko prozesuen eta EAEko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak txertatzeko prozesuen ebaluazioan (Emakunde, 2016b: Eusko Jaurlaritzako generoaren arabera eraginaren ebaluazioaren atala); ondokoa jasotzen du:

«Berdintasun-neurriak txertatzeko beharrezkoa da generoaren arabera txostena erreferentziako arau-testuarekin batera egitea. Ildo honetan, hasierak zirriborroekin batera egin behar da. Nolanahi ere, egiaztatu da, arauaren zirriborro-fase aurreratuan edo behin betiko fasean ekiten zaiola txosten horri gehienetan. Ildo honetan, askotan Tramitagune aplikazioak agintzen duenean hasten da, eta zerbitzu juridikoak izaten dira kasu gehienetan txostena eskatzen dutenak eta/edo hasten dutenak. Salbuespen gisa, garrantzi handiko arauak egiteko, berdintasun-agenteak hasierako faseetan parte hartzen du sail batzuetan, eta kasu horietan, agente hori izaten denez inpaktu-txostena lantzeko arduraduna, txostena ia arauarekin batera egiten da» (KT.gaz).

Era berean, berdintasun-teknikariaren aholkularitza-rola oso gutxitan hartzen da kon-tuan hasieratik, nahiz eta haren funtzioetako bat dela araututa dagoen. Kasuistika ho-

rretan berdintasun-teknikariek sailen barruan duten *estatusak* eragiten du, besteak beste; izan ere, teknikarien parte hartzea arauaren lantze-prozesua hasten duen pertsonaren borondatearen arabera izaten da. Egoera horren aurrean, berdintasun-arloko adituek parte hartzea eta prozesua behar bezala egikaritzea ziurtatzen duten mekanismoak antolatzearen alde egiten da:

«Nire ustez oso erreminta indartsua da, baina aplikazioan zerbaitek huts egiten du, eta hutsegite horren alderdi bat berdintasunerako unitateek parte ez hartzea da. Helburutzat hartzen da eta ez prozesu gisa» (ET.T.EJ7.gaz).

Inpaktuaren ebaluazioa egin aurreko azterketara edo diagnostikora bideratutako irizpide eta/edo galdeketa ezartzeko errealitatearekin edo abiapuntuarekin lotuta dago identifikatu den beste hobekuntza-alderdi bat. Jokaleku desberdinen errealitatea aldakorra da, eta horrek identifikazio eraginkor bat egiteko kontuan hartu behar diren alderdiak etengabe berrikustea eskatzen du: «Emakundek gida bat sortu du, baina gida hori une jakin batean sektorearen inguruan dagoen jakintza-mailaren argazki finko bat besterik ez da. Egoera aldatuz doa, eta gidak ez ditu aldaketak biltzen»²¹. (ET.T.EJ4.gaz).

Ebaluazioren emaitza Emakunderen egiaztatze-txostenaren bitartez berrikusten da.. Ikuspegi bikoitz hori EAEko administrazioaren ezaugarria da, eta testua berrikustea eta hobetu beharreko alderdiak identifikatzea ahalbidetzen du. Ez da txosten loteslea, baizik eta nahitaezkoa; hala ere, instantzia juridikoetatik azpimarratzen dute normalean aldaketak kontuan hartzen direla. Aurrerago sakonduko dugu alderdi honetan.

Foru aldundiak eta udalak

Genero-inpaktuaren ebaluazioaren inplementazioa gutxiago hedatu da foru aldundietan eta are gutxiago, udaletan. Udal ertain eta txikietan txostena ez da erabiltzen edo oso gutxitan. Legeak araututa badago ere, toki-administrazioek ez dute erreminta hau garatu hainbat arrazoiengatik, esaterako, nahiko gaikuntza- edo espezializazio-maila ez izateagatik, prozeduretan txertatuta ez dagoelako edo denbora-faltagatik. Emakundetik jakinarazi digute bere aplikazioa sustatzen ari direla, Erakunde arteko Batzordeko lantalde baten bitartez; lantalde horretan udalerri zuzendutako orientazio-jarraibide batzuk egin dira (Aldundiek badute araudi propioa):

«Gipuzkoako eta Bizkaiko Foru Aldundiek beren prozedura propioa aratuta daukate. Arabakoa ere horretan ari da. Emakundek sustatutako erakunde arteko lantalde bat osatu da udaletan ere inpaktuaren ebaluazioa egiteko, eta jarraibide bateratuak ezartzeko ahalegina egin da. Hedapen hau Berdintasunerako Legeak eskatzen duenaren ondorioa da; Lege hori erreferentea izaten ari da bai Estatuan bai Europar Batasunean. Alabaina, Emakundek edo Eusko Jaurlaritzak ezin dute behartu juridikoa eta nahitaezkoa den zerbait egitera, egin behar dutenek berek erregulatu behar dute» (ES.GT.E.gaz).

21 Emakundek 14 gida sektorial landu ditu emakumeek eta gizonek hainbat eremu sektorialetan dute egoera desberdinaren analisia testuinguruan kokatzeko; ondokoak dira eremuak: kirola, landa-garapena eta nekazaritza, herritarren segurtasuna, ahalduntzea eta ETEak, garraioa eta mugikortasuna, ikerketa, garapen teknologikoa eta berrikuntza, informazioaren gizartea, enplegua, ingurumena, ekonomia, komunikazioa, osasuna, industria eta hezkuntza.

Erremintaren alderdi positibo gisa aipatu diren alderdiak jadanik administrazioaren goragoko mailetan nabarmendu dira, hau da: erregulazio propio baten bidez neurria nahitaezkoa egitea, genero-ikuspegia zeharkako bihurtzeko ahalmena, langileen prestakuntza eta prozedurak ezartzea edo *a priori* sentsibilizatu gabeko pertsonen begirada eraldatzeko eta gogoeta sustatzeko ildoan dituen potentzialtasunak. Neurria inplementatu den administrazioetan, erakundean bertan izan duen bilakaera azpimarratu da: «Erreminta garatzen joan da eta beraz, zehaztu egin da eta hobetu ulertzen da» (KTT.GT.F1.gaz).

Kontuan hartzeko hobekuntza-alderdi gisa, berriz ere aipatzen da txostena ez dela beti egiten gomendatutako unean ezta eraginkortasun-mailarik handiena lortzeko moduan ere. Halaber, ohartarazten dute txostena baldintza onenetan egiten den kasuan ere, beti ez direla analisia eta proposatutako neurriak arauan txertatzen. Erremintak beren testuinguruan duen baliagarritasuna onartzen duten hiriburuetakako udalek eta udal er-tainek gogorarazten dute tokiko politikoen eta teknikarien inplikazio, prestakuntza eta konpromisorik gabe, berdintasunaren aldeko lana politikoki zuzena denaren mailan geratzen dela.

Emakunde eskari horiek erakunde arteko lanaren bitartez erantzuten ahalegintzen ari da (gorago aipatu dugun moduan):

«Badakigu neurri hau inplementatzeko baliabide asko behar direla (...) Berdintasun-teknikariaren eta udalean araudiaz arduratzen diren gainerako langileen arteko lankidetzalana da, lana txosten bakar batean bilduz. (...) Emakunde udalerrien interesak artatzeko prozedura bat ahalbidetzen ari da; berdintasun-teknikaririk ez duten udalerrri txikietan zailagoa da, baina ez daude aplikaziotik kanpo. Hala ere, ez dirudi estrategikoa denik eta beste erreminta batzuk lehenesten dira» (ES.GT.E.gaz).

**EZBERDINTASUNAK
EZABATZEKO ETA
BERDINTASUNA
SUSTATZEKO
NEURRIAK. HAUTAKETA
-PROZESUAK ETA
HAUTAKETA-
EPAIMAHAIETAN
ORDEZKARITZA
OREKATUA IZATEA**

3.1.7

20. 4 artikuluaaren arabera, *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: lehenik eta behin, 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 dituenen –nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko bereizkeriarik–; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.*

HAUTATZE-PROZESUAK

Legea indarrean jarri aurretik berdinketak hausteko erabilitako irizpidetako batzuekin (antzinatasuna, esperientzia) ez zen saihesten emakumearen ordezkartza-maila gutxietako sektoreen izaera maskulinizatua. Hori horrela da, oro har, administrazio gizonetako langileen ezaugarriak direlako:

«Berdinketak irizpide guztiz aleatorioekin erabakitzen ziren, esaterako, gai batean lortutako puntuazioa edo antzinatasunari eta esperientziari lotutako irizpideak, eta horiek genero-berdintasuna sustatzeko edozein neurriren aurkakoak dira. Eta kasu hauetan, gizarteak ez du inongo haserri agertu...» (ES.GT.E.gaz).

Elkarrizketatutako teknikarien arabera, klausula hori aplikatzen ari da, legeak behartzen du, eta beraz, errekurso-xede izan daiteke ez bada aplikatzen. Testu juridikoak sustatzen dituen ekintza positiboetako baten aurrean gaude (horrek eragin ditu erresistentzia batzuk), baina, hala ere, parte-hartze oso zabaleko lehiaketetan soilik aplika daiteke:

«Administrazioko hautaketa-prozesuetan, klausula hau txertatu behar dela esaten zaien lehen aldian, normalean kontrako jarrerak eragiten dira, badirudielako neurria bereizi gabeko ekintza positibo bati lotuta dagoela. Erresistentzia handiena gaikuntza-maila txikiena duten emakumeak lehenesten direla ulertzetik dator... hori da aipatzen den argudioa, baina ez dakit benetakoa den (...) egia esan, Legeak dio emakumeen ordezkartza orekatua ez den kidego, eskala, maila eta kategorietan, betiere gaitze-maila bera den kasuetan... ekintza positiboaren benetako aplikazioa murriztua izango dela... horri buruzko daturik ez daukagu; badakigu aplikatzen dela, baina ez zein neurritaraino, ezta zenbat berdinketa erabakitzen diren ere.» (ES.GT.E.gaz).

Elkarrizketatuaren iritziz, irizpide hori, eta beraz, klausularen aplikazioa justizia sozialarekin –kasu honetan, emakumeak lehen ez zeuden eremuetan egotearekin– lotuta dagoela ulertzen denean, kontrako jarrera arindu egiten da.

HAUTAKETA-EPAIMAHAIETAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN ORDEZKARTZA OREKATUA IZANGO DELA BERMATZEA

Bigarrenik, *hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izango dela bermatzea*. Elkarrizketatutako langileen ustez, 20.4 artikularen b) paragrafoak ezartzen duena (*hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izango dela bermatzeko*) zailtasun handirik gabe ezartzen ari da hautaketa-prozesuetan: «Oso aplikazio positiboa izaten ari den neurria da» (ES.GT.A2.gaz).

Arauak ezartzen du epaimahaiak modu paritarioan eratzearen nahitaezkotasuna, eta horrekin hautaketa-epaimahaiak osatu eta bertan parte hartuko duten emakume adituak bilatzea bultzatzen da, hain zuzen ere, emakumeek gizartean duten onarpenaren eta zereginaren inguruko balioak aldatzen laguntzeko: «Emakume berak daude eremu askotan parte hartzen. Baina egunetik egunera gaia normalizatzen ari da» (ES.GT.E.gaz).

4/2005 Legearen 21. artikulua arabera, *Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan prestatzen diren arau-proiektuei buruzko txostena eman behar du, lege honetako 19.etik 20.era artikuluetan xedatzen dena egoki aplikatzen dela egiaztatzeko eta, hala badagokio, artikuluan edukiarekin lotuta dauden hobetzeko proposamenak egiteko.*

Neurri hau izatearen eta EAEko arauak lantzeko prozesuan txertatzearen bertuteetako bat da Legean biltzen diren eta inpaktuaren ebaluazioaren xede den araudi osoan jasotzen diren aginduak gainbegiratzen eta bermatzen laguntzen duela:

«Neurri honekin, Emakundek administrazioko hainbat sektoretako araudiak gainbegiratzeko aukera izan du, baita alde zuzenetik (araua onartu baino lehen) zenbait ondorio aurreikusteko eta gomendioak egiteko aukera ere» (ES.GT.E.gaz).

Berezitasun hau, hau da, txosten bikoitza izatea (inpaktuaren ebaluazioa eta egiaztatze-txostena), gorago esan dugun moduan, EAEn soilik dugu.

Elkarrizketatutako teknikariek diote desberdintasunak agerian uzteak eta gomendioak diseinatzeak inplikatutako lotutako mitoak desagitzen laguntzen dutela:

«Legearen abala dugu, eta gainera, datuen bitartez desberdintasuna erreala dela argudiatzen dizut. Gainera, gomendioan ahalik eta gehien landutako proposamen zehatz bat txerta badezakegu, arrakasta-aukera handiagoa izango da» (ES.GT.E.gaz).

Prozesuaren aurrean ditugun hobetu beharreko erronkei eta alderdiei dagokionez, elkarrizketatutako gehienek diskurtsoetan aipatzen da neurriaren translazio efizientearen eta inplementazio eraginkorraren arteko tentsioa, berriz ere, *erreminta helburu bihurtzeko arriskua*.

Generoarekiko sentsiblea den araudia sortzeaz haratago, txostenen helburua da zuzenean inplikatutako agenteengan gai honen inguruko gogoeta sustatzea:

«Eraginkortasunari dagokionez, nire ustez, inpaktuaren ebaluazioek berdintasun-arloko gero eta neurri gehiago sartzeko dituzte araudian, baina gaur egun ez dugu lortu araudi horiek guztiak berdintasunari lehentasun osoa emanez egitea. Araudia betiko ikuspegi berarekin egiten da, hau da, klase ertaineko herritar zuriaren ikuspegiarekin, baina gogoeta hori agenteei helaraztea lortzen ari gara» (ES.GT.E.gaz).

Txostena eskatzea nahitaezkoa da, baina txostenegatik egiten diren gomendioak ez dira lotesleak, eta ez soilik berdintasunaren gaiari dagokionez, baizik eta arauaren lantze-prozesuan egiten diren gainerako nahitaezko txosten guztietan (kontrol ekonomikokoan izan ezik) gertatzen den moduan. Elkarrizketatutako pertsona batzuek diotenez, alderdi hori da guztiak ez onartzeko arrazoia, bereziki izaera eraldatzailearena dutenak. Joera hau, gai hau iraultzeko, elkarrizketa-bideak indartzearen aldeko apustua egin da sailtatik: «Lehentasunezkoa da Emakunderen eta sailen arteko koordinazioa areagotzea, hau da, *feedback* izatea eta *feedback* hori sailera iristea» (ET.T.EJ4.gaz), baita ikuspegi eraginkorrenaren inguruko gogoeta egitea ere: «Prozesu politiko gisa egin beharrean, prozesu tekniko gisa egiten ari da. Horrek zera esan nahi du, zuk prestakuntza jaso eta ereduaren ebaluazioa egin arren, neurri hauek ez badira txertatzen, ez da lortzen araudiak genero-ikuspegia biltzea» (ET.T.EJ7.gaz).

Berriz ere aipatu den hobetu beharreko beste alderdi bat izan da genero-arloan ez dagoela nahiko jakintza sektorialik, «ebaluazioak eta gai-aniztasunak eskatzen duten denbora, eta araudien berezitasuna dela-eta, beharrezkoa da berariazko jakintza izatea (...) batzuetan nahiko berariazko daturik ez izateagatik ezin duzu zuk gertatzen dela dakizuna egiaztatu» (EE.GT.E.gaz).

Azkenik, egindako balioespenek adierazten dute ibilbide luzeko neurria dela, eta portaerako eta antolaketako patroia sozialak aldatzea bilatzen duen edozein testu juridikok dituen mugei egin beharko diela aurre:

«Zuk erremintak eta baliabideak erabiltzen dituzu, baina argi dago berdintasunak eskatzen duen balio-aldaketa eta eraldaketa Legeak duen garrantzirik haratago dagoen lana dela, eta aldaketa soziala sustatzearekin lotuagoa dagoela» (ES.GT.E.gaz).

ONDORIO GISA

Berdintasunerako Legeak erakundeetan izan duen betetze-maila aztertu ondoren azaltzen den elementuetako bat honakoa da: arau-esparru hau martxan jartzeak ekarri duen aurrerapen handia onartzen bada ere, antolaketa-, koordinazio-, plangintza- eta prestakuntza-arkitektura antolatzeko lehen etapa igaro ondoren, zenbait erronkatar sakondu beharra dago:

- Inplementazio- eta koordinazio-egiturak agerian uzteko eta politikoki eta antolaketari dagokionez indartzeko beharra.
- Inplementazioko (planak) eta prestakuntzako mekanismoak gaur egungo premien arabera berriz pentsatzeko eta bideratzeko beharra.
- Diseinatutako antolaketa-, koordinazio- eta inplementazio-egitura osoari jarraibide argi eta zehatzen bidez koherentzia emateko beharra.

Halaber, landa-lanean lortutako dokumentazioa eta informazioa aztertu ondoren, ikusi da artikuluetan jasotzen diren neurriak hobeto integratzen direla eta eraginkorragoak izaten direla hainbat baldintza betetzen direnean:

1. Legean/araudian *nahitaezkoak izatea eskatzen denean*. Legeak zigorak ezartzeko ahalmen mugatua duenez, normalean maila teknikoan planteatzen da Legea dela zenbait ekintza (prestakuntza, planak) egiteko lege-esparrua eta legitimazio-elementua. *Nahitaezkoatasunean* maila desberdinak biltzen dira, alde batetik, zigorre dagokiena eta bestetik, epeei dagokiena. Legearen eta administrazio-jardunean duen aplikazioaren testuinguruan, helburuak betetzeko epe zehatzak ezartzea Legea benetan betetzea sustatu dezakeen elementu gisa ikusten da.
2. *Araudian oso aplikagarriak* direnean. Aplikagarritasunaz ari garenean, zera esan nahi dugu, erakunde bakoitzeko administrazio-jardunean araudien eta jarraibideen bidez txerta daitezkeen erreminta edo prozedura zehatzak ezartzen dituzten neurriak.
3. Berdintasun-egiturek *jarraipen- eta kontrol-mekanismoak* ezartzen dituztenean inplementazio-prozesurako.
4. *Berariazko prestakuntza- eta gaitze-eskaintza* dagoenean.

5. Neurria gauzatu ahal izateko, *bultzada politikoa* (lidergo politikoa eta konpromisoa) eta *baliabide teknikoak* (giza baliabideak eta baliabide materialak) daude-nean.

Laburbilduz, badirudi euskal administrazio publikoetan neurri hauek helburu gisa hartzen direla bitarteko gisa hartu beharrean. Erreminta edo prozedura zehatzak ezartzen dituzten neurriak eta berdintasun-egituren aldetik kontrol eta jarraipen handiena izaten dutenak dira efizientzia eta eraginkortasun handienarekin inplementatzen direnak. Gainera, oro har, administrazio-jardunean «aplikagarritasun-maila handienekoak» izaten dira (hizkera-ez sexista, inpaktuaren ebaluazioa, epaimahaietan ordezkaritza orekatua, epaimahaiak...), hau da, neurri horietako gehienek emakumeen presentzia formalarekin dute zerikusia.

Nolanahi ere, atal hau amaitu aurretik, hurrengo orrialdetan azalduko den gai bati buruzko azken iruzkin bat egin behar dugu: arauaren ahalmen agintzaile eta/edo zehatzailearen gaiaz ari gara.

Aipatu berri dugun moduan, legeak definitzen dituen ekintzak hobeto garatzea ahalbide-tzen duen elementuetako bat nahitaezkotasuna da. Ikusi dugun moduan, inpaktuaren ebaluazioaren txostena da nahitaezkotasunaren adibidea. Nolanahi ere, Emakundek dio «legearen beste hainbat elementuri ere badagokiola nahitaezkotasuna. Adibidez, erkide-go-eskalarako aztertu dugun berdintasun-arloa bultzatzeko eta koordinatzeko arkitektura osoaren antolaketa ere nahitaezkotasun-printzipioan oinarritzen da. Egia esan, legean biltzen den nahitaezkotasuna denborari, gaiei eta metodologiari dagokienez mugatzen denean, genero-inpaktuaren txostenetan egiten den moduan, inpaktu -maila areagotu egiten da» (KT.gaz).

Dena den, halaber esan da kontuan izan behar dela lege hau ez dagoela soilik administrazioari bideratua, eta ebaluazio-xede diren hurrengo kapituluetan ikusiko dugun moduan, beste hainbat eremutan (enplegua, kirola, kultura eta abar) eragin nahi du. Euskal erakundeek ez dute beti legegintza-eskumenik izaten eremu horietan. Ez eremu publikoko alderdi batzuetan, eta are gutxiago, eremu pribatuan. Ildo honetan, Emakundek adierazi du «legeak ezar dezakeela enpresek derrigorrez egin behar dituztela enplegu-planak, baina administrazioak –hori arautzen duenak– ezar dezakeela, aldiz, 250 langiletik beherako enpresetan ez dela derrigorrezkoa». Horrekin batera, kontuan izan behar da EAEk ez duela eskumenik hainbat eremutan (penala, lana, zibila, merkataritza edo gizarte-segurantza). «Gai horiek guztiak eremu pribatua arautzen dute eta erkidego-administrazioak ez du horien gaineko eskumenik. Nik ezin dut enpresa bateko administrazio-kontseilua derrigortu langileen %30 edo %50 emakumeak izatea» (KT.gaz).

Horrela, daukagun arautze-ahalmenarekin, ezin da eremu pribatuari (hor instituzioek ez dute arautze-ahalmenik) dagozkion alderdietan behartu. «Horrexegatik, Berdintasunerako Legeak nahitaezkotasunaz gain, beste bide batzuetatik eragin nahi du» (KT.gaz). Ikuspegi horretatik ulertu behar dira arauan jasotako zenbait aditzen («bultzatu», «sustatu» eta abar) logika. Aurrerago ikusiko dugunez, egia da parte-hartzaile askorentzat formulazio hori ez dela nahikoa, baina, egia da ere, une honetan dauden eskumenekin ez dirudiela administrazioak berak dituen baliabideak erabiltzeaz gain, eragiteko bide askorik dagoenik (KT.gaz). Ikuspegi horrekin begiratuta, agente pribatuak legearen aginduak betetzea baliabide publikoak eskuratzeko aukera errazten duen elementu erantsi bat izan daiteke. Logika negatibotik, administrazioak jardun diskriminatzaileak garatzea «zigortu» dezake, agente horien baliabide publikoak (diru-laguntzak nahiz kontratuak) eskuratzeko aukera mugatuz.

Beste modu batean esanda, egungo esparruan, arauaren derrigortzeko ahalmena dau-den eskumenak duten ahalmenak baldintzatzen du. Nolanahi ere, ebaluazioa egin duen taldearen iritziz, eta sarreran planteatutakoari jarraikiz, arauak berdintasun-arloari dago-kionez eremu pribatuan derrigortzeko gaitasunik ez izatea, gure gizartearen oinarri diren desberdintasunezko *rapport* sozialen esparruaren testuinguruan kokatu behar da. Gauzak horrela, parte-hartzaile askok kritikatzten dute legeak zigortzeko nahiko ahalmen txikia duela, eta horrek adierazten du berdintasunaren aldeko erlazio sozialetan aurreratu egin dela. Beste modu batean esanda, hobetu nahi den errealitatetik haratago iristea eska-tzen duen gizarte heldu baten adibidea da kritika. Sarreran esaten genuenez, erlazio sozialetan izandako aurrerapen hau kontrastean dago desberdintasun batean (arin-arian eta presio sozial honi esker gaintitu daitekeena) oinarritzen den logika duen errealitatea-ren mugekin. Horrela, gaur egun legea iristen den mailara iristen da, baina erlazio sozia-lek berdintasunaren aldeko tentsioari eusten badiote, ziurrenik, arauaren etorkizuneko garapenek dauden ahulguneak indartuko dituzte.

Bestalde, aurrerago ikusiko dugu gai honekin lotuta errepikatzen den beste kritika bat legeak duen zigortzeko ahalmen mugatua dela. Aipatutakoa zehazki, nahitaezkotasunari dagokio. baina baita, bestalde, zigorra gauzatzeari ere. Daukagun eskumen-esparruan, euskal erakundeek gaian duten zigortzeko ahalmena zaila da arauan ezarritakotik ha-ratago iristea, hau da, publizitate sexista edo material sexista diskriminatzaileak soilik zigortu ditzakete. Egia esan, eztabaidagarria da eskumen-esparruak ahalbidetzen dituen testuinguruetan, legeak aurreikusten duen ahalmen zigortzailea gauzatu behar ote den.

Parte-hartzaile batzuek ikuspegi kritikoa agertu dute, fiskalizazio handiago eskatuz, eta beste batzuek, aldiz, positiboki balioetsi dute EAE izatea berdintasunarekin lotutako gaiengatik enpresak zigortu dituen Espainiako erkidego bakarra, «kontuan izanda horre-tarako bitarteko mugatuak ditugula» (KT.gaz).

Azkenik, administrazioek elkarri zigortzearen gaia dugu; izan ere, parte-hartzaile batzuek hori eskatu dute. Ildo honetan, eta parte-hartzaile askok adierazitako nahiak gorabe-hera, esan behar da administrazio publikoaren printzipioetako bat lankidetzat dela, eta hori da elkarri ez zigortzearen arrazoia. Nolanahi ere, administrazioek elkarri zigortzeko gaitasunik ez dutela egia bada ere (administrazio publikoaren funtzionamenduan horrela ezarrita dago), ikuspegi sinboliko batetik begiratuta, administrazioek elkarri eskaerak eta gomendioak egin diezazkiekete edo kritikak agerian utzi Legearen aginduak betetzen ez dituztenean.

Azken batean, eta ikusiko dugunez, parte-hartzaile askok diote legea motz geratzen dela derrigortzeko eta zigortzeko duen ahalmenean, eta logika horretan instituzioek proakti-bitate handiagoa izatea eskatzen dute, baina, egia esan, Legearen artikuluek egungo eskumen-esparruak ahalbidetzen duen mailara arte biltzen du. Egia da eskumen-esparru hau Erkidego honek dituen eskumenei baldintzatzen dutela. Alabaina, aldi berean, age-rian geratzen dira berdintasun-politikek beste politika batzuekin alderatuta dituzten ahul-guneak (EAEn eta mundu osoan). Baina errealitate honen erantzulea ez da Legea edo Legea egiteko eta sustatzeko ardura duten erakundeak, baizik eta oraindik ere eremu pribatua zigortzea bermatzen ez duten *rapport* sozialak, batez ere, desberdintasunean, tamalez, oinarritutako gizarteetan berdintasunaren gaia zalantzan dagoen egoeretan.

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorrean aurrera egiteko orduan, legeak azpimarratzen duen elementuetako bat partaidetza soziopolitikoari dagokiona da. Zehazki, 4/2005 Legearen 23. artikulua xedapen orokorraren arabera:

"Euskal herri-aginte guztiek, beren zuzendaritza-organoetako eta organo kolegiatueta kide izateko pertsonak izendatzerakoan, izendatutakoen artean trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izan dadila sustatu behar dute. Xede horretarako, beharrezkoak diren arauzko neurriak edo beste-lakoak hartuko dituzte».

Artikulu hau ondorengoekin osatzen da, elkarteetan eta erakundeetan berdintasunezko partaidetza hori sustatzeko hainbat modu identifikatzen baitituzte, eta besteak beste, ondokoak nabarmentzen dira: diru-laguntzak ematean oinarritutakoak (24.1 art.), elkarte diskriminatzaileei laguntzak ematea debekatzea (24.2 art.), onura publikoko elkarteentzako figura (24.4 art.) eta elkarteak eta administrazioa koordinatzeko atxikipen libreko erakundeak martxan jartzea.

Halaber, gai hau legearen azken xedapenekin osatzen eta zehazten da, hau da, hirugarrenarekin (Jaurilaritzaren ekainaren 30eko 7/1981 Legea aldatzea), honako hau jasoz: «Jaurilaritzan bi sexuek %40ko ordezkartza izango dute, gutxienez»; laugarrenarekin (Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeei buruzko ekainaren 15eko 5/1990 Legearen aldatzea), honako hau arautuz: «Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarteek aurkezten dituzten hautagai-zerrendetan, %50, gutxienez, emakumeak izango dira», eta bosgarrenarekin (Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietarako Hauteskundeei buruzko martxoaren 27ko 1/1987 Legea aldatzea); horren arabera: «Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarteek aurkezten dituzten hautagai-zerrendetan, %50, gutxienez, emakumeak izango dira».

23. artikuluan planteatutakoari dagokionez, lehenik eta behin, aurrerapausoen eta parte-hartzaileen ustez, aurrean ditugun erronken azterketa orokorra eginez hasiko gara, ondoren, identifikatutako gainerako alderdiei ekiteko.

Landa-lanean enpresa homologatuen eta alderdi politikoen ordezkariak, diru-laguntzak emateaz arduratzen diren teknikariak eta berdintasunaren aldeko elkarteetako (aholkubatzordean eta mugimendu feministan ordezkatuak daudenak) partaideak parte hartu dute. Informazioa aztertuta zera egiaztatu dugu, orokorrean, adostasuna dagoela esatean 4/2005 Legea aktibatu zenetik, aurrerapausoak eman direla emakumeek funtzio publikoko hainbat eremutan duten presentziari dagokionez (kuantitatiboki). Aurretik egindako ebaluazio kuantitatiboetako datuek ere hori egiaztatzen dute Aurretik egindako ebaluazio kuantitatiboan datuek hori egiaztatzen dute (Emakunde, 2011: 89- 96); era berean, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonak ere –politikoei, teknikoak edo elkarteetakoak– badakite eta onartu dute, honelako adierazpenen bidez berretsiz:

«Oraingo egoera duela hamar urte zegoenarekin alderatuta, lehen politikan gizonak soilik zeudela ikusten da. Orain emakumeak ere badaude» (ET.KF1.gaz).

«Azkeneko 15-20 urtetan emakumeen parte-hartzea ugartu egin da, bai administrazio publikoko karguetan, bai kargu politikoetan, baita ere mugimendu asoziatiboan ere» (ES.KF3).

«Orokorrean, aurrerapausoak eman dira emakumeen partaidetzari dagokionez, batez ere, ordezkartzan» (KST.ABE.gaz).

Adierazpen hauek bizipen eta pertzepzioez osatutako hurbilketa subjektibo batean oinarritzen dira. Nolanahi ere, kontsultatutako pertsona batzuk datu kuantitatibo zehatzetan oinarritu dira emakumeen presentzia areagotu dela (kasu honetan, ordezkari-tza-guneetan) agerian uzteko:

«Emakumeak eta gizonek Euskadiko erabaki-eremuetan duten partaidetza sozial eta politikoari buruzko azken urteetako kopuruek adierazten dute (...) generoen arteko aldea murriztu egin dela Eusko Jaurlaritzako karguetan; sailen kasuan, %50eko ordezkartza-maila lortu da» (ET.EJ.P1.gaz).

Aurrerago ikusiko dugun moduan, partaidetza presentzian oinarrituta aztertzen duen testuinguruan kokatzen dira aurrerapauso hauen onarpena eta jakintza, baina dimentsio horretatik haratago sakontzen duen hurbilketaren falta sumatzen da. Hau da, partaidetza ikuspegi substantiboagoan aztertzea, inpaktuan oinarritua, eta ez hainbeste presentzian. Halaber, ikusiko dugunez, eremu batzuetan arauak sustatzen duen partaidetzarako hurbilketak ez du zalantzan jartzen oso maskulinizatua den eta emakume batzuen errealtateari egokitzen ez den partaidetza mota bat. Era berean, legeak instituzio eta erakunde publikoetako presentzian oinarritutako partaidetzaren nozioa adierazten duenez, ikusiko da gizarte-mugimenduetako eta elkarteetako kide diren parte-hartzaile batzuek hori mugatzat hartzen dutela, partaidetzaren arloan presentzia eraginkorra izateko aukeran. Ildo honetan, sustapenean oinarritutako ildoak, batzuetan gaitasun proaktibo mugatua izaten duena, argudiatuko da.

Nolanahi ere, eta lehenik eta behin, adostasuna dago onartzean 4/2005 Legea – partaidetza soziopolitikoari buruzko berriazko artikulua biltzen dituen – izatea hutsa modu positiboan balioesten dela eta berdintasunaren bidean aurrerapausoa dela.

Ildo honetan, egin diren Kontraste Sozialeko Tailerren bidez gutxienez bost gertaeratan zehaztu da Legearen artikuluek emakumeen partaidetza soziopolitikoak modu formalean eta errealean areagotzeko duen potentzialtasuna. Legeak honako hauetan lagundu duela uste da:

- Gero eta agente gehiagok txertatu dute berdintasunaren ikuspegia beren lan-egitura eta -estrategian.
- Mugimendu feministak eta elkarte mistoak antolatzeke eta elkarrekin koordinatzeko guneak izatea.
- Emakume etorkinen eta tradizioz erabakiak hartzeko guneetatik baztertutako emakume-kolektiboen partaidetza agerian uzteko baldintzak sortzea ahalbidetzen duen nolabaiteko laguntza.
- Emakumeek proiektzio publiko handiagoa izatea.
- Emakumeen partaidetzaren eremuan ahalduentzearen eta lidergoen gaiak jorratzeko aukerak areagotzea.

Legeak partaidetzaren gaian dituen ahalmenei dagokienez, zehazkiago, aholku-batzordean ordezkaturik dauden berdintasunaren aldeko elkarreketako emakume parte-hartzaileek oso positiboki balioetsi dute benetako partaidetza lortu ahal izateko, garrantzia eta autoritatea aitortzen zaien emakumeen hainbat egitura, elkarte eta batzorde sortu izana, eta Emakunderekin eta beste erakunde batzuekin harremana izatea. Emakumeen elkarreketako pertsonen kasuan, administrazioarekiko elkarriketa-bideak funtsezkoak izan dira ahalduentzearen oinarriak ezartzeko. Horrela jaso zen aholku-batzordeko elkarreketekin egindako kontraste sozialeko tailerrean. Legean ezarritako partaidetza motak honetarako aukera eman die:

«Erabakiak hartzeko guneetan hitza eta botoa duten baliozko solaskideak izatea. Emakumeen kontseiluetan, aholku-batzordean eta azpi-batzordeetan gaude, hots, ordezkartza-organoetan presentzia izatea irabazi dugu, Legeak horrela ezartzen duela. Nik uste dut hau bultzatzen eta ahalduentzen gaituen plataforma dela» (KST.ABE. gaz).

Beraz, gune honetan parte hartzen dutenen kasuan bereziki, legea eta bere partaidetza-bideak dira ahalduentze indibidual eta kolektiboaren funtsezko erremintak.

Halaber, ebaluazioaren zati honetan parte hartu duten pertsonak ados daude azpimarratzean aipaturiko emakumeen presentziaren areagotzeak garapen desberdina izan duela, gizartearen eremu desberdinetan gauzatu den moduari erreparaturik. Horrela, parte-hartzaileek uste dute Legeak ahalbidetu duela emakumeek funtzio publikoan presentzia handiagoa izatea, baina ez duela ahalmen bera izan beste gune batzuei dagokienez (ekonomikoak, kulturalak edo politikoak). Ildo honetan, ebaluazio honen beste eremu batzuetan (ekonomikoan edo hezkuntzan) agerian utziko den honako ideia hau sortzen da: gune edo arlo bat euskal administrazio publikotik zenbat eta gertuago egon, orduan eta aukera handiagoa izango da emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatu sustatzeko. Alde horretatik, ekonomiaren eta enpresen eremuan esaterako, ordezkartza orekatuari dagokionez desoreka handiak ikusten dituzte kontsultatutako pertsonak. Are handiagoak beste arlo batzuetan eman diren aurrerapausoekin alderaturik, esaterako, aipatu den administrazio publikoan edo jarraian aztertuko dugun alderdi politikoetan.

Horrela, jasotako diskurtsoetan erreferentzia kuantitatiborik aipatu ez den arren, Lege honen aurreko ebaluazio kuantitatiboek ere biltzen zituzten zenbait daturi buruzko atsekabea eta kezka jaso da: azpimarratzekoa da EAEn egoitza duten finantza-erakundeek emakumerik ez izatea presidentzia-karguetan eta haien administrazio-kontseiluetan ere, emakumeen presentzia oso mugatua izatea; Emakunderen arabera, (2009: 74) presentzia hori ez zen %30era iristen 2009an, eta 2011n, gizonak dira oraindik ere finantza-erakunde guztien buru, eta emakumeek zuzendaritza-kontseiluetan duten presentzia %38tik beherakoa da (Emakunde, 2011: 95). Elkarriketatutako pertsonak aipatu ez badute ere, nabarmentzekoa da 2015eko datu eguneratuak jasotzen dituzten Emakunderen txostenek adierazten dutena: EAEn egoitza duten IBEX 35eko enpresen administrazio-kontseiluetan %28,2ko presentzia zuten emakumeek, eta EAEn egoitza duten finantza-erakundeen administrazio-kontseiluetan (BBVA, Laboral Kutxa, Fiare eta Kutxabank), presentzia %22,6koa zen urte berean. Erakunde horietako bakar batean ere ez zegoen emakumerik presidentetza-karguan (Emakunde, 2015: 116).

Gorago aipatutako datuen ildo berean, parte-hartzaileek adierazi dute legediak, bere baitan dituen eskumen-mugak direla-eta, eragin mugatua duela administrazio publikoaren arlotik urruntzen garen heinean, betiere lehen aipatutako erakundeetako inertzia patriarkalen ondorioz, emakumeei dagokienez, oraindik ere «kristalezko sabaia-ekin» lotutako logikei eusten dietelako. Hau ebaluazio honen sarreran biltzen den funtsezko ideiarekin lotuta dago: Legeak erlazio sozialak arautzen dituenaz, haietan aldaketak egiteko aukera ematen du; alabaina, sexuaren *rapport sozialak* erlazio antagoniko material eta ideal batera eramaten gaitu, eta zaila da erlazio horretan erreminta juridiko eta araugileekin eragitea. Ildo honetan, aztertutako diskurtso gehienetan ikus daiteke erakunde horien antolaketa-balioak eta oro har, antolaketa-kultura ez dela inolaz ere berdintasunezkoa eta inklusiboa; izan ere, hori izan daiteke Legeak ingurune horretan duen eragin mugatuaren arrazoia. Kontsultatutako emakumeek diote eremu horietan solaskide izateko eta diskurtsoak zuzentzeko gai ikusten direla, baina benetan parte hartzeko mugak daudela susmatzen dute:

«Ni administrazio kontseilu batean parte hartzeko gai ikusten naiz (...), baina uste dut inoiz ez digutela horretarako aukerarik emango, laguntza asko eta Legea izan arren. Emakumeak modu jakin batean ikusteko aurretiko joera dago. Gainera, mahai batean ni emakume bakarra eta gainerako denak gizonak izanda, ikustekoa izango da zenbateraino laguntzen didaten» (ET.KF1.gaz).

Gai honen ildoan (gainera, balio sexistetan oinarritutako estereotipoak daudenaren susmoa dago), beste dimentsio bat gehitzen da: emakume askorentzat ez dela batere erakargarria kultura patriarkalari eusten dioten erakundeetan parte hartzea, eremu publikoa betetzeko eredu «maskulinoa» lehenesten baitute. Gainera, uste da egitura-sustrai sakonak dituen fenomeno honek emakumeen partaidetza presentzia sinbolikotik (estatikari dagokionez) haratagokoa izanik partaidetza substantibo baten ildoan (erabakiak hartzeko guneetan ahotza izatea) aurrera egitea zailtzen duela. Adibidez, emakumeak sistematikoki koordinazio-zereginekin lotuz, lidergo- edo zuzendaritza-zereginekin lotu beharrean, edo partaidetzan prozedura asimilazionista erabiliz, emakumeak nagusi den *egiteko moduari* atxikiz. Elementu hauek «kristalezko sabaiaren» beste aldean daude, nolabaiteko «zoru itsaskor» bat osatuz, eta zoru horrek emakume askoren partaidetza-proiektuetan, emakumeek bat egiten ez duten antolaketa- eta lan-ereduak dituzten kolektiboetan kemen handiz jarduteko borondatea mugatzen du. Ikerketan parte hartu duen pertsona batek honela dio:

«Parte hartzeko orduan, gainerakoen moduan jardutea eskatzen zaigu. Rol beretan, ez zaigu emakumeak izaten uzten. Enpresa-munduan oso argi ikusten da; gizonen rol berak betetzea eskatzen zaigu. Inork ez digu galdetu zer etorkizun eta eredu nahi dugun. Oraindik ez dugu gure eredua eraiki; orain hasi gara zuzendaritza- eta ardurarlanpostuak betetzen» (KST.ABE.gaz).

Nolanahi ere, hurbilketa kritiko hau ikuspegi positibotik azter daitekeela eta aztertu behar dela uste dugu. Ebaluazio honetan errepikatzen den elementu bat zera da, orrialde hauetan agerian dagoen kritika berdintasunaren aldeko apustua egin duen gizarte baten heldutasunaren adierazpidea dela. Eta berdintasunaren aldeko apustua araudiaren ondoriozko aurrerapausoek ahalbidetzen duten zoruari esker areagotzen da. Ildo honetan, boterea ulertzeko eta gauzatzeko modu anitzen aberastasunari buruzko gogoeta egitea (emakumeen bizi-esperientziei garrantzia emanez) berez aurrerapauso bat da, eta gizarteak berdintasunaren aldeko eraldaketa sozial osatuago baten bidean duen jarrera kritiko eta aldi berean proposamenak egitekoa islatzen du.

Argudio-hariari jarraikiz, parte-hartzaile askok uste dute beharrezkoa dela soilik presentziaren logiketan oinarritzen den partaidetzara hurbiltzetik haratago joan behar dela. Alde batetik, administrazio publikoaren kontrol zuzenaren eremutik zenbat eta urrurago egon aztertzen den gunea, presentzia gauzatzeko ildoan eragiteko-ahalmena orduan eta txikiagoa izango delako. Bestalde, presentzia askotan kultura parte-hartzaile nagusi bate asimilazioan oinarritzen delako, eta emakumeek politikan, ekonomian, kulturen eta orokorrean, eremu publikoan beren sormena eta esperimendazioa garatzeko aukera gutxi ematen delako.

Zehatzago esanda, parte-hartzaileek agerian uzten dutenez, legeak partaidetzaren sustapenaren gaien dituen mugak ez dira soilik presentziaren ildoan (ahotsa izatearen edo inpaktuaren ildoan haratago dagoen gairik ez du biltzen), baita artikuluen idazketari dagokionez ere. Hizkuntza-arloan, gogorarazi nahi da legeak borondate hau jasotzen duela: «*gizonen eta emakumeen presentzia orekatua sustatu behar du*». Gainera, «legea ahal zuen mailaraino iritsi zen eskumenei dagokienez, sektore pribatuan ez baitugu eskumenik» (KT.gaz). Nolanahi ere, parte hartu duten pertsona gehienek uste dute berdintasunaren sustapenari dagokionez, legeak gai hau dagokion agente sozialaren nahiaren arabera aplikatzeko aukera handia ematen duela, nahiz eta nahitaezko agindu argia ezartzen duen «behar» aditzaren bitartez. Ildo horretako iritzia eman zuen elkarriketa estrategikoen fasean kontsultatutako pertsona batek; izan ere, arauak logika agintzailerik ez duela azpimarratzen du:

«BFatik hasita, lehenengoz, legea ikusi nebanean esan nuen, eta isunak? Non daude isunak? Ni ogasunetik netorrek eta oso koerzitiboa da legea ogasunean, eta nik ikusi nuenean legea ikusi nuen, «ahalegina egingo da, sustatuko da». Ez dakit hori den bidea baina horrek beste estrategia batzuk erabiltzera behartzen gaitu» (EE.GT.F1).

Horrela, generoko *rapport sozialekin* eta kultura patriarkalaren inertziarekin amaitzeko borondatearekin nahikoa ez dela azpimarratzen da, ezta berdintasun-egiturak izatearekin ere. Elkarriketatutako batzuek heterosexista, klasista eta fisikalista («capacitista») gisa identifikatzen dute kultura patriarkala, eta arau-arloaren definizioa ere hor biltzen da. Parte-hartzaile batek adierazi zuen moduan, Legeak edo «Emakundek ez dute erakundeen kultura aldatzeko ahalmenik» (ET.GT.E2.gaz).

Legearen ia artikulua guztiek biltzen dute beharrezko agindu argi bat, baina borondatezko ildoan egindako idazketaren inguruan onartzen den kritika, batzuetan, haserre

bihurtzen da, eta horrela adierazi da modu esplizituan Bizkaiko lurraldeko kolektibo feministetan parte hartzen duten pertsonekin egindako eztabaida-talde batean: «Es-kandalagarria da lege batean erabilitako hizkera berdintasun-planetan erabilitako bera izatea: eragin, bultzatu, animatu, sustatu eta abar».

Adierazi dugunez, legeak biltzen duen hedapen-eremuen logikaren arabera, administrazio publikotik urruntzen garen heinean, legea betetzeko gaitasuna murriztu egiten da. Esaterako, gai hori ikus daiteke alderdi politikoek 23. artikulua betetzearekin lotuta, informatzaile estrategiko batek identifikatu duen moduan:

«Hor gauza bat falta dela uste dut, duela 10 urte ez zen ikusten agian, baina orain badago sakontzeko alderdi politikoetan. Legeak ez du ezer esaten alderdi politikoei buruz. Eurek euren barne erregelamenduetan onartu ahal dituzte edo ez berdintasun-neurriak, baina beti izango dira borondatezkoak. Nik esango nuke legeak esan beharko lukeela hori derrigorrezkoa izan behar dela alderdietan ere. Legeak aipatzen du batzorde ekonomikoak, kontseiluak, zergatik ez alderdiak?» (ET.EJ.P2).

Alderdi politikoek beren lana administrazio publikoetan garatzen dutenez, badirudi legeak zuzenean eragiten diela. Alabaina, legeak ez du xehetasunik ematen haien barne-funtzionamenduaren erregulazioari buruz. Beraz, paradoxikoki, alderdi politikoek dira administrazioz gain gizarteko eremu guztietan eragin nahi duen Lege baten sustatzaileak, baina, hala ere, legeak ez die zuzenean eragiten. Alderdi honi dagokionez, esan behar da «ez zegoela gai hori arautzeko eskumenik, beraz, Legea egin zen unean, diru-laguntzen eta haiei dagozkien debekuen bidetik jo zen» (KT.gaz). Zehazki, Giza Eskubideen, Berdintasunaren eta Herritarren Partaidetzaren Batzordeko kideekin egindako eztabaida-taldearen bitartez kontsultatutako alderdi politiko denek uste dute garrantzitsua dela alderdiak eredu izatea presentzia orekatuaren sustapenaren konpromisoan, haien erakundeen barne-funtzionamenduan aplikatuz:

«Gu politiko gisa enpresa batek emakumeak hartzeko arauak proposatzen ari bagara, esaterako, garrantzitsua iruditzen zait xedapen batzuk ezartzea. (...) Gu honelako planteamenduk lantzen ari bagara, kontraesankorra da gure barne-jardunean ez betetzea» (ET.EJ.P3.gaz).

Horrela, beren alderdietan kremaindera-zerrendak egiteko konpromisoa izatea azpimarratu dute; horrelako zerrendak alderdi batzuetan beste batzuetan baino balioespen beroagoa izaten dute. Ildo beretik, hau balioetsi da: «Legea onartu zenetik, bere emaitzak eman dituen legezko betebeharra dago» (KT.gaz); horrela, alderdi politikoek ordezkari batzuek diote beren erakundeetan berdintasunaren aldeko konpromiso sendoa dagoela eta zuzendaritza-karguak «modu naturalean eta meritu-irizpideen arabera» banatzen direla, baina, aldiz, beste batzuek barne-kritika bat egiteko premiaren inguruko gogoeta egiten dute, beren ustez, alderdiak ez daudelako aske nagusi den kulturatik, hau da, emakumeak eta mendeko beste pertsona batzuk baztertzeko joera duenetik:

«Gaur hemen ditugun alderdi guztiak gizonen alderdiak izan dira historikoki eta haiek dute boterea eta zentralitatea, nahiz eta zerrendak kremaindera egiten diren, legeak behartuta. Horrek eman du ordezkari politiko emakume gehiago izatea, eta numerikoki nahiko egoera parekidera heltzea, baina horrek ez du esan nahi botere berdina daukagunik, protagonismo berdinak edo gaien banaketa ez dagoenik. Badaude gai batzuk historikoki emakumeek landu dituztenak, eta horrela jarraitzen du izaten. Gure alderdiak berdintasunetik oso urrun daude, eta lan handia egin behar da. Zerrendaburuak,

nahiz eta zerrendak kremlera izan behar diren, gehienak gizonak dira, eta emaitza da nagusiki lehendakariak, alkateak eta abar, gizonak direla» (ET.EJ.P2).

Nolanahi ere, eredia izateko eta autogogoeta egiteko deiak gorabehera, zenbait gai sinboliko eta estrategiko deigarriak dira. Lehenengoen adibide gisa aipa daiteke ahalegin handiak egin ondoren, zenbait euskal alderdik ez dutela inor bidali Legebiltzarrean antolatu genuen eztabaida-taldean (Legearen talde ebaluatzaileak 2016ko otsailaren 15ean antolatua) haien ordezkari gisa jarduteko. Aipatutakoa deigarria dela uste dugu, baina horretatik haratago, nabarmentzekoa da alderdi politikoen ordezkari gisa parte hartu duten pertsona guztietako inork ez duela beharrezkotzat jotzen berdintasun-printzipioen integrazioa hobetzeko erregulazio zorrotzagoa izatea, esaterako, alderdi politikoak kuota bidezko politika aktiboa izatera behartzen dituen lege baten bidez.

Alderdiek beren erakunde propioetan arauaren azken xedapenetako hirugarrenak sustatu nahi dituen aginduak arautzeari eta formalizatzeari uko egiten diotela ikusiz, kontsultatutako gizarte-erakundeetako ordezkariak koherentzia handiagoa izateko eskatzen dute. Horrela, oinarritzko gizarte-kolektiboak kezkatuta azaldu dira ordezkaritza politikoko zereginak betetzen dituzten agenteek «kalitate demokratikoan eta berdintasun-arloan» duten hutsuneagatik:

«Alderdi politikoak demokratizatzea falta da, eta hori ere ez da legean adierazten. Politikan ezaugarri matxista eta patriarkalak ikusten dira, eta berdin alderdi politikoetan; logika kapitalista-patriarkalek sortu dira eta logika horren arabera jarduten dute, eta beraz, emakumeek diskriminazio horri aurre egiteko beren alderdietan bertan borrokatzen jarraitu behar dute. Hori guztia politika publikoetan ere islatzen da. Bateriaezintasuna eta alderdi politikoen eremuan politikoki garatzeko zailtasuna, eta bestalde, garapen politikoa bizitza pertsonalarekin eta familiarekin bateragarria egiteko zailtasuna» (ESak.KF3.gaz).

Azkenik, atal honen hasieran aipatutako artikuluetan jasotzen den nahiaren balioa onartuta ere, ikuspegi orokorrago batetik, ikerketa honetan parte hartu duten pertsona batzuek Legearen testuan jasotzen den partaidetza soziopolitikoaren sustatzera behartzeko moduak eragiten dituen hiru muga adierazi dituzte:

- Legea benetako partaidetza soziopolitikoak duen esanahiaren ikuskera mugatu batetik abiatzen da.
- Legeak aniztasunari buruzko printzipio orokor bat jasotzen badu ere, ikusi da Legeak ez dituela jasotzen subjektu politiko normatibo hegemonikotik (emakume etorkinak, dibertsitate funtzionala dutenak, emakume arrazializatuak, po-break eta abar ez dira hor ordezkatuak sentitzen) urrun dauden egoera sozialei egokitzen diren berariazko aurreikuspen edo neurriak.
- Ideia espezifikokoago bat: sustapenaren alde diru-laguntzen bitartez egitea ez dela nahikoa presentzian oinarritzen den kalitatezko partaidetza bermatzeko (kuantitatiboa) eta are gutxiago ahotsa izateari dagokionez (kualitatibo substantiboa). Nolanahi ere, berretsi da «diru-laguntzen bidea dela berdintasuna bermatzen ahalegintzeko bide bakarra eskumenik ez dauden eremuetan» (KT.gaz).

Lehen gaiari –legeak sustatzen duen partaidetza-nozioari– dagokionez, beren lana mugimendu feministan eta elkarteetan garatzen duten kontsultatutako pertsonak nabarmendu dute legeak aurkezten duen logikak (modu esplizituan ez bada ere) egiten

duen partaidetzaren definizioan, ez duela zalantzan jartzen emakumeei parte hartzera gonbidatzen zaien eremu publikoa mota jakin bateko gizonak (klase ertaina, ikasketak, gizarte-trebetasunak, aurretiko hizkuntza-kapitala eta kapital politikoa) eraikia dela. Partaidetza maskulinizatuko eredu zehatz bat zalantzan ez jartzea, emakumeekiko nolabaiteko inertzia asimilazionistatzat hartzen da:

«Oso baldintzatuta dago emakumeen parte-hartze soziopolitikoa. (...) zure eremua zein den kontuan izanda, edo barneratzen dituzu zenbait ezaugarri eta jarduteko era, edo ezin duzu» (ESak.KF2).

Bigarrenik, parte-hartzaile batzuek uste dute partaidetza sustatzeko modu honekin hainbat emakumeren egoera sozialak alde batera uzten direla, esaterako, emakume etorkinak, guraso bakarreko familietako amak edo beren lan-ekintza eta ekintza politikoa landa-eremuan garatzen dutenak. Ez dugu esan nahi legeak de facto emakume hauek baztertzen dituenik, baizik eta egoera horietan dauden informatzaileak Legeak gutxi babesten dituela sentitzen dutela. Honi dagokionez, azpimarratu da ez dagoela baztertzeko borondaterik, baina zeharka, planteatzen den moduan eta dauden isiltzeekin horrela gertatzen da. Uste da hainbat arrazoi direla-eta, legeak eta hari buruz egin den interpretazioak ez dutela zenbait emakumeren partaidetza erraztu, esaterako, emakumeak daude egoera sozial desberdinen berri ez izateagatik, legeak berak biltzen duen aniztasun-printzipioa integratuko duten partaidetzarako neurri espezifikorik ez izateagatik edo sustatzen den partaidetza soziopolitikoko nozioan aniztasunari zuzendutako begirada ahula dagoelako:

«Pentsatzen dut ondo egin nahiko dutela, eta ez dut uste emakume mota jakin baten alde egin nahiko dutenik. Nire ustez, hori gertatzen da emakumeek beste edozein eremutan duten benetako egoera (landa-eremuan, bakarrik seme-alabekin, 5-6 urtez lanik ez izatea, genero-indarkeria pairatu izana) ez delako batere ezagutzen. Ez dakite» (ET.KF1.gaz).

Alderdi hau bereziki emakume etorkinek nabarmendu dute; izan ere, 4/2005 Legeak gizarteko egoera erosoenetatik (posizio normatibo gisa identifikatzen dituzte) urrun dauden egoeretan dauden pertsonengan legeak eragin mugatua duela diote, besteak beste, arrazoi soziogeografikoak direla-eta:

«Ikusezintasuna dago, programetan ere ez dugu ordezkaritzarik, ezin gaituzte hautatu, batzuen kasuan, berdintasun-legeak agintzen duelako, eta gainerakoen kasuan, aukera izanda ere, eten argia dagoelako emakume migratzaileen ordezkaritza politikoari dagokionez. Oso gutxi dira, eta EAEn izandako esperientziak nahiko etsigarriak izan ziren agenteentzat. Gu gai hau lantzen ari gara, ikuspegi politikotik emakume etorkinen egoera agerian uzteko ahalegina egiten, lidergo- eta ahalduntze-prozesuak gauzatzen, guneak sortzen (...) Emakume migratzaileen kasuan, gune oso estanko eta zehatzetan mugitzen gara, eta partaidetza politikoan ez dago horrelako gunerik. Gainera, gizartea ez dago botere politikoko guneak etorkinekin partekatze prest» (ESak.KF3.gaz).

3.2.2

Aipatu dugun moduan, parte-hartzaile askok artikuluen garapenari buruz egiten duten balioespen kritikoaren oinarrian dagoen beste elementu bat zera da, gehien bat laguntzak eta diru-laguntzak ardatz gisa dituen sustapen-estrategia oso mugatua dela; izan ere, horiek osatzen dute berdintasunaren balioak sektore pribatuan txertatzeko bide bakarra, eremu horretan ez baitago eskumenik. Ildo honetan, eta betiere emakumeen presentzia areagotzeko logikara bideratutako ikuspegitik, legean jasotako neurrien artean, honako hauei dagozkienak ditugu: diru-laguntzak emateari eta funts publikoetako laguntzak edo kontratazioak lortu nahi dituen edozein erakundek inongo diskriminazio-logikarik ez izateari.

Legearen 24. artikuluan honakoa ezartzen da: «*...sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakunde zuzendaritzako organoetan*», «*gehitu edo egokitu ahal izango dituzte elkarte eta erakundeoi adierazitako helburua betetzearen arabera dagozkien diru-laguntzak.*»

Egiaztatu dugunez, eremu tekniko, politiko eta sozialeko agente guztiek badute partaide-tza sustatzeko bide honen berri, eta horrek esan nahi du Legearen I. kapituluan biltzen diren neurriak nahiko ondo ezagutzen dituztela.

Kontsultatutako pertsonen gehienek uste dute emakumeen presentzia diru-laguntzen bidez sustatzeko estrategiak aurrerapausoak ekarri dituela, bereziki emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako borrokaren arloan. Ebaluazio honetan parte hartu duen pertsona batek ondokoa adierazi du: «diru-laguntzen arloari dagokionez, balioespen positiboa egiten dut. Eta elkarteekin hitz egin dudanagatik, badirudi pausuak eman direla» (ET.T.E3.gaz). Ideia hori bera azpimarratu zen kontraste sozialeko tailer batean; honako hau argi geratu zen:

«Diru-laguntzak edo zuzkidura ekonomikoak emakumeen partaidetza soziopolitiko sustatzen duten proiektuak bultzatzen laguntzen duten erremintak dira. Horiek gabe, garatzen ari diren proiektu asko ezingo ziren gauzatu» (KTT.ABE.gaz).

Nolanahi ere, esan den moduan, «eremu batzuetara diru-laguntzen bidez iristea oso zaila dela» uste da (ESak.KF2.gaz), beraz, parte-hartzaile askorentzat, gizonen eta emakumeen presentzia orekatuaren helburua lortzea laguntzen eta diru-laguntzen sustapenaren bidetik asmo handinahiegia da, ez soilik termino substantiboetan, baizik eta baita presentzia soilari dagokionez ere.

Gai honen ildoan, neurri honek emakumeen presentzia handiagoa lortzeko aukera maximizatzeko bidean, gutxienez hiru eragozpen identifikatu dira:

- Alde batetik, muga gisa aipatu da kolektibo batzuek ez izatea horrelako laguntzen berri. Artikuluetan zuzenean interpelatuak diren diren zenbait agente sozialek honela diote: «ez dugu sindikatuei zuzenean bideratutako diru-laguntzen berri (...), nahiz eta enpresei bideratutako laguntzak daudela badakigun» (ET.S1.gaz).
- Bestalde, parte hartu duten zenbait pertsonak muga gisa ikusten dute laguntza bat eskatzeak daraman burokratizazio guztia; horrela, hainbat kolektibo baztertuta geratzen dira, eta berdintasunarekiko konprometituak egon arren, ez dute hone-lako diru-laguntzak identifikatzeko eta eskatzeko giza baliabide nahikorik.

- Azkenik, laguntzetarako ezarritako eskakizun formalak ere muga gisa aipatu dira, bai eskaera eskatzen duen agenteak izan beharreko ezaugarriei dagokienez, baita eskaeraren xedeari dagokionez ere; horrela, zenbait kolektibo baztertuta geratzen dira eta ondorioz, berdintasunaren aldeko jarduera batzuk ere bai.

Neurri honen azterketatik ondorioztatzen den beste elementu bat zera da, badirudiela bide honek berdintasunaren gaian ibilbide txikiena duten agenteengan duela eraginik handiena, erakunde horiek berdintasuna sustatzeko ahaleaginean parte hartzea bultzatuz. Horrela gertatzen da zenbait enpresatan; izan ere, eremu ekonomikoari buruzko ebaluazioaren berariazko atalean ikusiko den moduan, batzuetan honelako ekimenei esker has daitezke enpresak berdintasunaren gaiak jorratzen:

«Enpresen eremuan, diru-laguntzak berdintasunaren aldeko prozesuak hasteko eta konpromisoa ezartzeko baliagarriak izaten dira. Gainera, denboran luzatzen den konpromisoa ezartzen bada, Erakunde Laguntzailearen eredua dago. Laguntza-prozesuak jendearekin hitz egiteko, partekatze, biltzeko eta ezjakintasunarekin amaitzeko eta abarretarako aukera ematen du» (ET.TE1.gaz).

Identifikatutako muga formalez gain, eta azkenean bide hau hartzen duen agente motarekin lotutako mugez gain, neurri hauen jarraipena egiteaz arduratzen diren parte-hartzaileek beste arazo bat aipatu dute: Legearen aukerak maximizatzeko nahiko baliabiderik ez izatea (giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak).

Behar adina giza baliabiderik ez dagoenez, diru-laguntzen xede diren proposamenen jarraipena eta azterketa egiten duten teknikariek uste dute «ez dagoela diru-laguntzak jasotzen dituzten proiektuei jarraipena egiteko gaitasunik». Ildo bereko iritzia dute berdintasunaren sustapenera bideratutako laguntzak baliatu dituzten kontsultatutako zenbait elkarte; izan ere, beren ekintzek eta programek duten inpaktuaren jarraipen bat egitea falta dela uste dute. Jarraipena egiteak beren lanari balioa emango lioke eta etorkizuneko berdintasun-arloko jarduera eta programetarako hobetu beharreko alderdiak agerian utzi. Horrekin kontrastean ikusten dugu kontrol-elementu bakarrak ez daudela diru publikoaren inpaktura zuzenduta, eta gainera, diru-laguntza ematen duen organoari soilik zuzentzen direla:

«Diru-laguntzak astoari aurrean jartzen zaion azenarioaren modukoak dira. Diru-laguntzak ematen zizkiguten, baina ez zen jakiten diru-laguntza horiek benetan berdintasunaren aldeko lanerako baliagarriak ote ziren (...) diru-laguntzekin (...) jardueraren arrakastak ez die kezkatzen, eta gehiago kezkatzen dira foru aldundiaren logoa batera finantzatzen duen enpresarena baino txikiagoa izateaz» (ET.KF2.gaz).

Elkarte mistoekin egindako kontraste sozialeko tailer batean antzeko ideia jaso zen; ondokoa adierazi zuten: «Teoriaren eta praktikaren artean alde handia dago; diru-laguntzak eskatzeko, konpromisoak eta aitortpenak eskatzen dira, baina erakundeak ez dira kontsekuente diskurtso horrekin». Beraz, berdintasunaren gaian ibilbidea duten oinarritzko elkarteengan neke-sentimendua sumatu dugu diru-laguntzak eskatzeko orduan dagoen burokratizazio handiagatik, eta bestalde, hori kontrastean dago erakundeak gastu publikoaren kontrolean eta ematen den diruaren benetako inpaktuaren maximizazioan agertzen duten erantzunkidetasun eskasarekin.

Legeak orientazio proaktiboa eta positiboa du, sustatzailea, baina azpimarratu behar da, horrekin batera, 24.2 artikuluan berdintasunaren aldeko lanik egiten ez duten erakundeak baztertzen dituela. Zehazki, honela dio: «Euskal herri-administrazioek ezin izango diete inolako laguntzarik eman kideak aukeratzeko prozesuan edo lan-jardunean sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duten elkarte edo erakundeei». Artikulu honek ezarri

duen mugari balioa eman zaio elkarrizketetan eta positibotzat hartzen da: «ondo dago; berdintasunaren alde ez bazaude, ez dago diru-laguntzarik» (ET.EJ.P2.gaz).

Aipatutako diru-laguntzen bidez eta laguntza debekatzeaz gain, 24.3 artikulua honakoa jasotzen du: «*Lege honetan aipatzen diren helburuak lortzeko asmoz eratutako elkarteak bultzatuko dituzte euskal herri-administrazioek*». Gai hori positibotzat balioesten bada ere, ohartarazi da ez dagoela batere zehaztua eta azpimarratu da neurri honek, ondo definitutako ildo estrategiko batzuk gehitu gabe, ez duela berdintasunaren aldeko hondar-eraginik besterik lortuko. Gainera, laguntza hauek emateko arduradunek diote «deialdiak erreminta izan behar duela eta ez helburu». Horrexegatik esan da «beste prozesu batzuekin» batera gauzatu behar dela (ET.TE2.gaz).

ATXIKIPEN LIBREKO ERAKUNDEA

3.2.3

Partaidetzaren sustapena modu desberdinetan balioetsi da, alde batetik, finantza-laguntza interesgarritzat jo da, eta bestalde, hedapen mugatua duelako kritikatu egin da, baina zalantzarik gabe esan dezakegu interes eta adostasun handiena eragin duen gai honi buruzko artikuluen zatia izan dela atxikipen libreko erakunde bat sortzea proposatzen duena.

Erakunde hori sortzeko gonbidapena egiten duen artikulua honen inguruko gogoetak partaidetza soziopolitikoko ereduari buruz dauden diskurtsoak ikusarazteko aukera eman digu, agerian utziz partaidetzaren kontzeptualizazioan gutxienez bi joera daudela.

Legearen 24.5. artikulua honako hau xedatzen du:

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

4/2005 Legearen inplementazioari buruzko 2006ko azaroko lehen ebaluazioan (Emakunde 2006: 71-73) euskal sistema politikoko hiru administrazio-eskaletako partaidetza-egiturak jasotzen ziren; gaur egun ere martxan daude, eta haiez gain, administrazio publikoaren eta elkarte-mugimenduaren arteko elkarrizketaguneak sortu dira. Horrela, Euskal Administrazio Orokorra Emakumeen Elkartegintza Sustatzeko Aholku Batzordea du. Zehazki, ekainaren 9ko 103/1998 Dekretuaren arabera, «Aholku-Batzordeak emakumezkoen elkarten eta Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundearen arteko komunikaziorako bide izatea nahi du, alegia, euskal gizartean emakumezkoek bete behar duten egitekoa aldatzeko proposamenak, kritikak eta aportazioak egiteko gune amankomun bat sortzeko posibilitateak ematea eta, horretarako, emakumezkoek partaidetza aktiboagoa izan dezatela bultzatu behar da». Bizkaiko Foru Aldundiak Berdintasunerako Kontsulta Foroa dauka. 2007tik, Arabako Foru Aldundiak Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Kontseilua dauka eta 2014an, *Gunea* sortu zen, Gipuzkoako lehen Berdintasun Foru Kontseilua. Udal-eskalan, egituren kartografia berdintasunerako kontseilu sektorialekin osatzen da. Emakumeen presentziaren aldeko

aholku-erakundeak juridikoki kokatzeko legeak eskaintzen duen aukera modu positiboan balioetsi da:

«Garrantzia eta autoritatea onartzen zaien eta Emakunderekin eta beste erakunde batzuekin elkarriketa duten emakumeen egiturak, elkarteak, batzordeak... izatea oso positiboa da benetako partaidetza izateko, baita horiek guztiak lege eta araudietan jasota egotea ere» (KST.ABE.gaz).

«Administrazioaren atalean uste dut legearen ekarpen nagusia izan zela egiturak sortzeko aukera. Horien artean unitateak administrazio-maila desberdinetan. Funtsezkoa da legea eta unitateak egin duten lana. Oso klabeak izan dira unitateak berdintasuna lortzeko administrazio-alorrean. Pertsonen kapitalengatik oso ahaltsuak dira unitateak, giza kapitala dela-eta, pertsonak beraiek eman diete unitate horiei zentzua eta egin den erabilpena primerakoa izan da» (EE.GT.F1)

Illo honetan, ikusten da hainbat mekanismo ezartzea ahalbidetu duen garapena egon dela, nahi duten elkarteek administrazioan parte hartzeko aukera izateko, aipatutako aholku batzorde eta foruen esparruan. Alabaina, ebaluazio hau egiteko unean, oraindik ez dago batere zehaztua legean jasotzen den baina inplementatu ez den atxikipen libreko erakundeak nolakoa izan beharko lukeen. Lege honen aurreko ebaluazio kuantitatiboan (Emakunde, 2009) hainbat ekimen jasotzen dira Berdintasunaren Aldeko Emakumeen Euskal Kontseilua sortzeko, baina proposamen horiek ez dira gauzatu. Emakundeko agente arduradunek honela diote:

«Nik ez dakit proposamen horrek orain balio duen, baina partaidetza hobetzeko premia dagoela uste dut... badirudi modu berriak daudela, zailagoa dela eta zerbait gehiago egin behar dela, garatu gabe dagoelako, baina ez dakit lehen aurreikusi zena egin behar ote den. Gogoeta egin behar da» (EE.GT.E2.gaz).

Alabaina, aipatutako erakundea sortzeko jarraitu beharreko prozedura zehaztu gabe egoitea oinarritzko mugimendu feministaren aukera gisa uler daiteke, hain zuzen ere, euskal erakunde publikoekin elkarriketa ezartzeko proposamen propioa lantzeko, behetik gora. Kontsultatutako sektore politiko, tekniko eta sozialak alderdi horretan ados badaude ere, partaidetzako tresnari edukia emateko orduan sortzen dira iritzi desberdinak.

Lehen gaiari, hau da, erakundearen eta emakumeen mugimenduaren artean elkarriketa-mekanismo bat (gaur egun daudenetan ordezkariarik ez duena) ezartzeko premiari dagokionez, kontsultatutako pertsona guztiek uste dute oso garrantzitsua dela administrazio publikoen eta oinarritzko mugimendu feminista eta elkarte-mugimenduaren artean lan eta elkarriketa partekatuko gunea antolatzea, betiere berdintasuneko balioak lantzeko moduaren inguruko sentsibilitate desberdinak errespetatuz. Gainera, adostasuna dago ideia honen inguruan: izaera aholku-emaila eta parte-hartzaileko tresna bat gonbidapen bidez inposatzea edo goitik behera egituratzea ez da irtenbide inklusiboa, ezta gomendagarria ere:

«Mugimenduak eta elkarteak berek oinarriak jarri gabeko parte-hartze organo bat sortzea, izugarritzko porrota izan daiteke, baita partaidetzaren aurkakoa ere» (KST.ABE.gaz).

Eremu tekniko-administratiboetatik ondokoa azpimarratu dute:

«Gizartearen eta administrazio publikoen arteko elkarriketan oraindik lan handia egiteko dago. «Baldintzak hobetu badira ere, gizarte-mugimenduen eta elkarten indarra batu

behar dugu ekintza propioa babesteko, emakumeen institutuen iraunkortasunetik hasi-ta» (ET.T.E1.gaz).

Behin puntu honetara iritsita, ispilu-jokoa dagoela ikusten da, hau da, agente bakoitzak bere lana aintzat hartzeko eskatzen dio besteari. Horrela, erakundeak gizarte-sektore feministei konplizitatea eta berak berdintasunaren alde egindako lan instituzionala aintzat hartzeko eskatzen die. Bestalde, ondoren azaltzen den moduan, emakumeen elkarrekin eta mugimendu feministak aldarrikatzen dute mugimendu feministaren bultzada eta sormenari esker behetik gora sortutako guneak (emakumeen etxeak edo ahalduztzeko eskolak) neurri handiagoan balioesteko. Oinarritzko kolektibo feministetan lan egiten duten pertsonak adierazi dutenez, esperientzia hauek eredu parte-hartzaile baten logikatik diseinatuta daude, instituzioetatik ezartzen diren gonbidapen bidezko (goitik behera) partaidetza-mekanismoek eskaintzen duten ereduaren bestelakoa; gainera, eredu horrek askotan izaera kontsulta-emailea izaten du eta alde aurretik ezarrita egoten da (gai itxiak eta agenda instituzional feministari ekarpen handirik egiteko aukerarik gabe).

Hala ere, agenda feminista instituzionalak eta gizarte-mugimenduarenak bat-egitea garrantzitsua denaren ideia nagusitzen da. Ildo horren arabera ulertzen da 24.5 artikuluan ezarritako prozeduraren zehaztasunik eza –gorago aipatu dena– bat-egite hori eraikitzeko aukera gisa. Bat-egite horren helburuak badirudi zenbait alderdi kontuan hartzea eskatzen duela, esaterako, ondoren aipatzen direnak.

Bat-egite horretarako garrantzitsua dirudi instituzioek kontuan hartzea kontsultatutako kolektibo feministetan instituzioekiko elkarriketarekiko dagoen neke orokorraren sentazioa. Gizartearen eta instituzioen arteko elkarriketan interesa agertu duten arren, proiektu honetan inplikatzeko gaizkitzen duten zenbait elementu aipatu dituzte. Horrela, kontsultatutako elkarte feministen ordezkariak instituziotik gehiegi zuzendutako estrategiak baztertu egiten dituzte. Adierazi dutenez, bazirudien aholku batzordeetan esaterako, «programa mugimendu feminista iritsi aurretik eginga zegoela» (ET.KF3.gaz). Azken batean, atxikipen libreko erakunde baten aldeko apustuari ekiteko orduan, zenbait sektore feministetan erreparatu gehienak eragiten dituzten elementuetako bat estuegiak eta logika aholku-emailerako bideratutakoak ikusten dituzten partaidetza-mekanismoak ez onartzearekin lotuta dago²². Ikerketan honetan parte hartu duten mugimendu feministen ikuspegitik, bat-egitea zailtzen duen bigarren elementua lotuta dago organoak «koopazioan oinarritutako» alderdi-logikari jarraitzearen, eta beraz, gune baztertuaile bihurtzearen beldurrarekin:

«Horrelako organo guztien arazoa zera da, sortu ondoren, beti norbaitek bere aldera bideratzen dituela. Ilusioz eratzea oso erraza da, baina horrelako gauzetan ez dut konfiantza askorik. Eratu eta martxan hasteko prest daudenean, instituzioek bere baliabideak dituzte, komeni ez zaien kasuan, kentzeko edo arazorik emango ez duen jendea jartzeko» (ET.KF4.gaz).

Bi gai hauek dira, alde batetik, mekanismo malguagoen eta betearazleagoen aldeko apustua eta bestetik, instrumentalizazioa gertatzearen beldurra, mahai gainean jartzen diren elementuak, ondo bereizitako bi kultura eta bi logika agerian utziz. Bi logika hauek dira gu kokatzen garen abiapuntua agente guztiak (instituzioak, agente politikoak, alderdi politikoak eta sindikatuak nahiz elkarte eta mugimendu feminista) ados dauden puntura

22 Honi dagokionez, zera esan behar da, gaur egungo esparru juridikoan ez litzatekeela legezkoa izango partaidetza-mekanismo hauek izaera loteslea izatea.

iristeko: emakumeen partaidetza eraginkorra bermatuko duen lan partekatuko gunea sendotzeko interesa.

Egia esan, abiapuntuak oso desberdinak dira; alde batetik, parte hartzeko herriko kultura feministarekin lotuta dagoen apustutik abiatzen da, eta instituzioetatik, aldiz, parte hartzeko kultura instituzionalarekin (kontsulta eta deliberazioan oinarritzen dena) jarraitzeko inertzia dago. Dena den, instituzioetan ere badakite eredu instituzional burokratiko bat izateak apustu parte-hartzailea mugatzen duela, parte-hartzean eta deliberazioan oinarritutako sormen feminista mugatzen duela uste baita. Burokraziaren eta feminismoaren arteko gatazka dago, baita burokraziaren eta partaidetzaren artean ere.

Teknikariek, esaterako, azpimarratu dute:

«Administrazioa ez dagoela horrelakoetara [eremu burokratikotik urrun dagoen eredu parte-hartzaile batera] ohitua, ez daki erantzuna kudeatzen. Ikuspegi horrekin lan asko egitea falta da, itzulketak egitea eta lana egiteko moduak aldatzea. Batzuetan egitura aldatu beharrean, lan-moduak alatu behar dira. Prozesu gehienak aholku-emaileak dira, ez parte hartzekoak... ez dago adostasunik ezta <<partaidetza>> hitzaren esanahiari buruz ere» (ET.TE1.gaz).

Legearen partaidetza soziopolitikoari buruzko artikuluen inguruko balioespen eta perzeptzio hauek guztiek Legeak eremu honetan sustatzen dituen aurrerapausoen inguruko adostasun-puntuaren mapa eskaintzen digute, aldi berean, partaidetza inklusibo bat lortzeko aurre egin beharreko erronkak agerian utziz eta etorkizun hurbilean landu daitezkeen proposamenak aurkeztuz.

EMAKUMEEN PARTAIDETZA INKLUSIBO ETA ERAGINKORRA LORTZEKO ERRONKAK

3.2.4

Landa-lanean bildutako diskurtsoetan agenteek hitz egiten duten eremu bakoitzaren inguruko autoebaluazioa eta autokritika egiteko joera izan da. Korapilo kritiko horien atzean partaidetza inklusiboago bat lortzeko erronkak daude. Identifikatutako erronken artean, batzuek egiturazko izaera dute, eta beste batzuk euskal administrazio sistemaren konfigurazioaren ondoriozko prozedura puntualei dagozkie.

- *Egiturazko izaeraduten* erronken artean, honako hauek nabarmentzen dira:
 - Partaidetza- edo deliberazio-eredu barne-hartzaileari buruzko eztabaida aste-ko esparru egokia aurkitzea. Bidezko eta berdintasunezko gizarteak diseinatzeko proiektuan, partaidetzaren eremua estrategikoa da. Gure herrialdean batera daude berdintasunaren aldeko ekimenak (emakumeen etxeak edo ahalduztzeko eskolak) eta partaidetza aholku-emailea biltzen duten sistema instituzionalagoen eta burokratizatuagoen dinamikak (emakumeen aholku-kontseiluak). Alabaina, horretaz gain, hainbat aukera irekitzen dira, esaterako, mugimendu feministaren agenda eta ikuspegi feministarekin lan egiten duten agente instituzionalena bat egitekoa, inplikaturako jarrera guztiak asebeteko dituen partaidetzaren definizio baten elementuak ezartzeko. Ereduaren

kokapena partaidetza-kulturei buruzko eztabaidarekin lotuta dago, eta berez, partaidetzaren nozioa zabaltzeki buruzko deliberazio-prozesu bat da, inplikaturako pertsona guztiak barne hartuz, hain zuzen ere. Kokapen hau zuzenean lotuta dago erakundeek eta gizarte-mugimendu feministak egingutako lana aitortzearen eta haren barne- eta kanpo-legitimazioaren alde lan egitearekin.

- *Emakumeen partaidetzaren sustapenean posizio sozialen aniztasunik ezaren gaia esanbidez jorratzea.* Ereku tekniko-administratiboko zenbait diskurtsotan, bertan egiten den prozedura inklusiboak diseinatzeko lanaren inguruko nahiko kezka eta autokritika sumatzen da. Horren adibide gisa, aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetuaren printzipioa integratzeko moduari buruzko eztabaida-talde batean izandako solasaldia aurkezten dugu:

ET.T.E3 jarraibide tekniko osagarria: Emakume hauek beti esaten digute printzipio hau gaizki integratzen dugula. Guk egiten ditugun planetan ez dira barne hartuta ikusten desgaitasunak dituzten emakumeak, emakume ijitoak...

ET.T.E2 jarraibide tekniko osagarria: Nire ustez, ez dakigu egiten, eta ahalegintzen garenean, beti uzten dugu kolektiboren bat kanpoan. Edozer gauza egi-terakoan, klase ertaineko emakume zuriak... ditugu buruan, egoera jakin bat arindu nahi duen kolektibo zehatz bati zuzendutako jardun espezifikoari ekiten diogunean izan ezik. Kolektibo horiek guztiak hasieratik buruan ez ditugunez..., zaila egiten zaigu gure zereginen eta errealitatean integratzea.

ET.T.E4 jarraibide tekniko osagarria: Hau da, kontuan hartzeko orduan, nik ezin dut hitz egin pertsona horri gertatzen zaionari buruz... hain mundu konplexuez ari garenean... Aipatzen ditugu, biltzen ditugu, baina ez dugu modu egokian egiten, eta haiekin lanean aritzen garenean ere, ez ditugu integratzen, gure prozesuak ez direlako hain parte-hartzaileak. Ez dugu hain harreman estuarekin lan egiten... gainera, horretarako ere baliabideak falta zaizkigu: giza baliabideak, espezializazioa, prestakuntza... nik batzuetan diodan moduan (eta horrela bizi izan dut), ohiko gauzetarako gaizki ibiltzen banaiz, hau plus bat da... Ez dago horretarako denborarik...

Ereku teknikoan kezka dago berdintasuna bermatu nahi duten produktu teknikoak ez direlako inklusiboak, eta, bestalde, ereku sozialean, bazterketa sumatzen diren une zehatzak identifikatzen dira. Parte-hartzaile batzuek adierazi duten moduan, bazterketa horren ebidentzia Legeak ezartzen duen partaidetzaren nozio mugatuegian dago; izan ere, emakume asko ez dira nozio horretan identifikatuak sentitzen. Beraz, partaidetzaren nozioa presentziaren politikatik haratago zabaltzea izango litzateke erronka. Etorkizunerako erronka zera da, zabaltze hori legearen bitartez egitea ahalbidetuko duten formulak pentsatzea, hainbat politika (presentzia izatea, hitza ematea, birbanaketa eta aitorpena) txertatuz. Halaber, onartu beharko litzateke diru-laguntzen formatuarekin emakume mota jakin batzuei soilik laguntzen zaiela ereku publikoan sartzen, aldiz, diru-laguntzak eskatzeko aukera planteatu ere egiten ez duten behartsuenak baztertuz.

- Borondate politikoaren garrantzia azpimarratzen duten formuletan aurrerapausoak ematea. Berdintasunaren aldeko politikoki zuzena den diskurtsuaren eta benetako inplikaziorik ezaren arteko disoziazioarekin jendea nahiko aspertuta dagoela sumatzen da eta horrela adierazi da; berdintasun-egiturek kabinete politikoetan duten lekua ikusita, eta berdintasun-unitateentzat eta kolektibo feministentzat dagoen giza baliabideen, baliabide ekonomikoen, sinbolikoen edo onarpen-baliabideen eskasia ikusita argi dago disoziazio hori.

- Emakumeek partaidetzako eredu asimilazionista batean mimesi maskulinoarekiko sentitzen duten menpekotasuna gainditzea. Zeharkako eskaera hau sendoagoa da Legeak eragin-ahalmen txikiagoa duen guneeetan, esaterako, eremu ekonomikoan edo enpresen eremuan.

Erronka puntualagoak funtsean orain arte legea betetzeko gauzatzen ari diren neurrien aplikazioa hobetzearekin lotuta daude. Erronkei dagokienez, honako hauek nabarmentzen dira, besteak beste: diru-laguntzen bidez lagundutako jardueretan, jarraipen, laguntza eta ebaluazio handiagoa eskaintzea, berdintasuna lortzeko lan etengabea bermatzeko.

PROPOSAMENAK

3.2.5

Goian definitutako erronkak batzuetan zehaztasun-maila desberdineko hainbat hobekuntza-proposamenekin batera planteatu dira, partaidetza inklusiboagoa eta berdintasun handiagokoa lortzeko. Elkarrekin, gizarte-mugimenduekin, sindikatuarekin eta alderdi politikoekin egindako landa-lanean, honako proposamen hauek nabarmendu dira:

- Emakumeen etxeek eta ahalduztzeko eskolek sustatutako lanari eta partaidetza-ereduari balioa ematea. Egitura hauek *mainstreamingatik* edo berdintasunerako gobernanzatik nahiko urrun badaude ere, eta nahiz eta ez dagoen argi politika orokorretan duten eragina, partaidetza-eredu honi legitimitatea eman beharko litzaioke, haren elementuak eta goragoko administrazio-eskaletara zer estrategia eraman daitezkeen aztertuz.
- Autokudeatutako eta/edo batera kudeatutako gunek indartzea, esaterako, emakumeen etxeak, baita haien ekintzak eta programak ere.
- Berdintasunaren gaiaren inguruan antolatutako gizarte zibil antolatuaren diskurtsoetan *Gunearen* ereduaren 2014an Gipuzkoako Lurralde Historikoan sortutakoa-administrazio publikoaren eta elkarrekin eremuaren arteko elkarriketa ezartzerakoan, hau da, partaidetzaren eta berdintasunaren arteko elkarriketa modu zehatzean ezartzerakoan, jardun egokiak eskaintzen dituen eredu gisa identifikatu da. Beste lurraldeetan ere badaude jardun egokiak adibideak, berdintasunaren gaian, herritarren eta agente politiko eta teknikoaren arteko elkarriketa partaidetzaren eta deliberazioaren bitartez ahalbidetu dituztenak. Horren adibide dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren ebaluazioan identifikatutako herritarrek berriaz berdintasunaren arloan parte hartzeko 41 kontseilu edo organoak.
- Gaur egun dauzkagun elkarriketa soziopolitikoko guneei balioa ematea, betiere emakumeek gizartean duten rola aldatzera (beraz, parte hartzeko kultura feministak ahalbidetzera) bideratutako partaidetza-prozesuak badira (mainstreamingetik edo gobernanzatik urruntzen ez diren prozesuak ere barne hartuz), eta prozesu bakoitzaren erritmoa eta historia errespetatuz, gizartean ikusaraztea. Aholku Batzordeko parte-hartzaileek uste dute «eredu denak balioestea dauden formula guztiak errespetatzeko eta berdintzatatzeko kulturaren alde egitea dela; eredu bakoitzari funtzio bat eta ekarpen sozial bat dagozkio, eta haren kritikak ere, hobetzeko aukera eskaintzen du» (KT.gaz). Ikuspegi honetatik honela diote: «administrazioarekiko elkarriketarekiko aholku-emaileak badira ere, horrek ez die salbuesten elkarriketa aktiboa eta hitza ematen duenaren alde (eta ez soilik

ordezkaritza eta presentzia) lan egitetik salbuesten» (KT.gaz). «Ikusi dugunez, sektore batzuk partaidetzaren estrategia diru-laguntzen bidez jorratzen duen ikuspegiarekin kritikoak dira, baina halaber, beste sektore batzuek diote laguntza ekonomikoko deialdien balioa azpimarratu behar dela, besteak beste, elkar-te-mugimenduen autokudeaketa ahalbidetzen dutelako, klientelismorik ez izatea, egoera txarrean dauden elkarteek lehentasuna izatea, kudeaketa-metodologia sortzaileak erabiliz, eta betiere garatzen diren lege-esparrua errespetatuz» (KT.gaz).

KULTURA, KIROLA ETA KOMUNIKABIDEAK

3.3

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen 25., 26. eta 27. artikuluek euskal botere publikoen kultura-, kirol- eta komunikabide-arloetako jarduna gidatzen dute. Diskriminazioa saihestea eta eremu horietan berdintasuna sustatzeko neurriak bultzatzea dira helburuak.

Ebaluazio hau banatzen den gai multzo bakoitzean egin den moduan, dagokion arloaren inguruko informazioa biltzeko, administrazio politikoak eta teknikariak, agente soziopolitikoak eta profil mistoko pertsonak (erakunde publiko-pribatuetan ardura-lanpostuak betetzen dituztenak) elkarriketatu dira.

KULTURA

3.3.1

Atal espezifiko honetan, autonomia-erkidegoko administrazio publikoko jardunean oinarrituko gara administrazio-eskalei dagokienez. Ildo honetan, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailean bi berdintasunerako unitate daude, bat hezkuntza-eremuari dagokio, eta bestea hizkuntza-politikari eta kulturari. Azken unitatearen zeregina Kultura Sustatzeko Zuzendaritzari lotuta dago eta azken hau, halaber, Kultura, Gazteria eta Kirol Sailburuordetzari. Sektore honen arkitekturari dagokionez, esan behar da 2006tik Kulturaren Euskal Behatokia dugula (otsailaren 14ko 14/2006 Dekretua), Kultura Sustatzeko Zuzendaritzaren berariazko zerbitzua dena. 2009ko ekainaren 11ko Aginduaren arabera, EAEko kultura-arloan informazio-, dokumentazio- eta ikerketa-zentroa izateko zeregina garatu behar du behatokiak.

Legearen 25.1 artikulua honako hau adierazten du: “*Euskal herri-administrazioek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, beharrezkoak diren neurriak hartu behar dituzte, bai sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko, bai sustatzeko emakumeek zein gizonek parte hartzeko aukera eta partaidetza orekatua izan dezatela Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan izaten diren kultura-jarduera guztietan.*”

Elkarriketatu diren agenteek positiboki balioetsi dute Legeak eremu zehatz honi dagoz-kion artikulua biltzea, eta honako arrazoi hauek azaldu dituzte:

- Lehenik eta behin, eskala desberdinetako administrazio-prozeduretan -irizpideak eta klausulak txertatuz– genero-ikuspegia integratzeko gaitasuna duela egiaztatu delako:

«Printzipio hau (genero-ikuspegia integratzea) Zuzendaritzan kudeatzen diren ia deialdi guztietako proiektuen balioespen- eta hautaketa-irizpideetan eta lagun-tzen kuantifikazio-irizpideetan txertatzen da hitzez hitz, beraz, zeregin horiek (ba-lioestea, hautatzea eta kuantifikatzea) garatzen dituzten batzordeetako kideen jarduna osatzen du» (ES.Z.EJ1.gaz).

«Nik uste dut kulturaren gaia asko landu dela diru-laguntzei esker, ordenantzetan, planetan...» (EE.T.U.gaz).

- Bigarrenik, esparru juridikoak berdintasunaren aldeko lana legitimatzeko, eta aldi berean, diskriminatzaileak izan daitezkeen elementuak saihesteko duen ahalme-nagatik:

«Proiektu batek rol edo estereotipo sexistak sustatzen edo erakusten baditu (baita arte-sormenaren askatasunaren babesean ere), batzordeetako kideek, deialdiek definitzen dituzten gorago aipatutako jardun-printzipioak oinarritzat har-tuta, egoera hori aintzat hartuko dute beren balioespenak egiteko orduan, betiere balioespenak ez daitezen printzipioekiko kontraesankorrak izan» (ES.Z.EJ1.gaz).

«(testu artikulatua) praktikoagoa da, beste urrats bat egiten du aurrera. Zuzen-dariei erantzukizun handiagoa eskatzen die hainbat jardun edo jarduera sexista ukatzeari dagokionez (...) Legeak babesa eskaintzen du horrelako egoera baten aurrean, bereziki erakunde publikoen kasuan» (ES.K1.gaz).

Honako aipamen honen inguruan, *beharrezkoak diren neurriak hartu behar di-tuzte... sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko*, kultura-sustapenaren arloko artezkaritza-organoak zehazten ditu horretarako ezarritako tresnak:

«eragin hori bi faktoreren bitartez zuzentzeko ahalegina egiten da: alde batetik, laguntzak balioesten dituzten batzordeak (kanpokoak eta barnekoak) osatu behar dituzten kideak izendatuz, eta bestetik, kide horiek batzordean garatu beharreko jarduna zuzendu behar duten printzipioak finkatuz; printzipio horiek deialdietan biltzen eta argitaratzen dira, eta besteak beste, berdintasunaren bilaketa aktiboa barne hartzen dute» (ES.Z.EJ1.gaz).

EAEEn garatzen diren kultura-jarduera guztietan *emakumeek zein gizonek parte hartzeko aukera eta partaidetza orekatua...* sustatzeari dagokionez, organo arduradunak bere us-tez berari dagokion eskumen-eremuan garatu duen lana azaldu du. Hau da, kontuan hartuta Kultura Sustatzeko Zuzendaritzaren jarduera nagusia:

«... ez dela gure ekimenezko jarduerak proposatzea, baizik eta diru-laguntzen edo beste-lako laguntzen bitartez, gizarte-ekimenez proposatutako kultura-jarduerak babestea (...) ez ditugu kultura-eremuan berdintasuna sustatzeko eta bultzatzeko berezko helburu na-gusia duten neurriak ezartzen, ezta ildo horretako ekintzak garatzen ere, gure lan-ildoan iristen zaiguna hobetzeari dagokiolako. Oraingoan, berdintasun handiagoko balioen ildoko aldaketa preskriptore bidez sustatzeko ekimen propioko kanpainarik ere ez dugu garatu» (ES.Z.EJ1.gaz).

Instantzia horietatik adierazi da orain arte, gizarte-ekimenez sortutako kultura-proiektu eta -produktuen balizko generoarengatik diskriminazioa atzematera bideratu dutela haien arreta eta jarduera:

«Normalean gizarte-ekimenetik iristen zaizkigun desberdintasun-egoeren –askotan, eremu horretatik iristen zaizkigun proiektuetan inkontzienteki biltzen direnen– irizpide zuzentzaileak aplikatzeari ematen diogu lehentasuna» (ES.Z.EJ1.gaz).

Kultura-eremuan agente publiko-pribatuak aurki ditzakegu, eta horrek botere publikoen jardun-testuingurua konplexuagoa bihurtzen du. Alabaina, elkarrizketatutako agente soziopolitikoek ustez, lege-aginduan oinarritutako botere horietan eragiteko gaitasunak eginkizun proaktiboagoa izan lezake. Zehazki, agenteek ikusi dute gizonetzkoen presentzia neurritz kanpokoa dela artearen munduan, eta horrek eragin ditu hainbat kultura-eremutan (erakusketariak, artistak eta/edo aholku-batzordetako eta patronatuetako parte-hartzaileak...) emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatearen inguruko aldarrikapenak. Kontsultatutako iturrien arabera, aukerak lortzeko baldintzei dagozkien hainbat eragozpen daude, besteak beste, tratu- eta aukera-berdintasunik eza:

«Ez gaude baldintza berberetan (...) nahikoa da ikustea zenbat emakume hasten diren Arte Ederretako Fakultatean eta gero, zenbat dauden merkatuan edo Guggenheimen, Berlinen eta abarretan erakusketak egiten. Kopuruak sekulakoak dira. Artearen munduan bahetze izugarria gertatzen da, oso eremu zaila baita. Aurrera egitea lortu dutenek motxila feminista daramate» (ES.K1.gaz).

«Ez da diskriminaziorik ikusten; emakumerik ez egotea normaltzat hartzen da» (ES.K2.gaz).

Agente soziopolitikoek argudio eta arrazoi sofistikatuak garatu dituzte erakundeetako arduradunek generoaren arabera desberdintasunei dagokienez, askoz jarrera eta azterketa zorrotzago izatearen alde. Inplikaturako agente soziopolitikoek kultura-testuinguruari egindako jarraipenean, besteak beste, administrazio publikoek babestutako kulturagutietan emakume artistek duten presentzia kuantifikatzeko teknikak erabili dituzte:

«Gure ustez, asmo-adierazpena gorabehera (25.1 artikulua), azken 7 urteetan ez da gai honetan funtsezko aldaketarik izan; beraz, lehenik eta behin, gure kezka adierazi nahi dugu, legea ezarri zenetik diru publikoa jasotzen duten askotariko erakundeek gobernu-organoetan ez delako aldaketarik ikusi. Adibide gisa aipa dezakegu Bilboko Arte Eder Museoaren aholku-batzordea; hamaika pertsonak osatzen dute eta horietako bat bakarra da emakumea. Artiumaren Patronatuan egoera hobeagoa bada ere, oraindik desoreka handia ikusten da (bost emakume eta bederatzi gizon).

Berdin gertatzen da bildumak osatzeko arte-obrak eskuratzeko orduan ere; ez dago inongo parekotasunik, desberdintasun diskriminatzailea betikotzen duten keinuak besterik ez. Gauza bera gertatzen da zentroen programazioekin ere; argi dago erakusketa kolektiboetan eta batez ere, banakakoetan emakumerik ez dagoela, eta horrela emakumeoi genero maskulinoarentzat gordetzen diren estatus profesionalak lortzea eragozten zaigu.

(...) 4/2005 Legearen 25. artikulua 2. puntuan zehazten denez: «Kultura-jardueraren batean –hor sartuta jai-kutsukoak, artistikoak, kirolekoak, eta euskararen normalkuntzaren arlokoak– sexuaren ziozko bereizkeria egiten bada, euskal herri-administrazioek ezin izango diote jarduera horri inolako laguntzarik eman, edo administrazio horien ordezkariak ezin izango dute jarduerotan administrazioaren ordezkari gisa parte hartu.» Beraz, eskatzen dugu ahalik eta lasterren legea betetzeko, eta beharrezkoak diren neurriak

hartzeko (araudia betetzen ez dutenei laguntza publikoak kentzea eta ardurak eskatzea legean ezarritakoari jarraikiz), betiere, emakumeek arte garaikidearen eremuan duten egoera bidegabea aitortzeko premiazko pausu gisa».

A Plataformak 2012ko maiatzaren 18an egindako honako gutun honen laburpena da aurrekoa: *Lehendakariari eta erakundeei zuzendutako gutuna: gizonen eta emakumeen kultura eta artearen eremuko berdintasunaren alde (Carta al Lehendakari e Instituciones: Por la Igualdad de Hombres y Mujeres en el ámbito de la cultura y el arte).*

Erakundeek beren gain hartu beharreko kontrol- eta jarraipen-lana da, eta elkarrizketak diotenez, «erne egon behar dugu gai horretan» (ES.K2.gaz). Ildo honetan, Kulturaren Euskal Behatokiari dagozkion zeharkako esku hartzeko eskumen, eremu eta arloetan sexuaren aldagaia berrikustearen eta txertatzearen alde egiten dute (Kulturako sailburuaren 2009ko ekainaren 11ko AGINDUAREN –Kulturaren Euskal Behatokia arautzen duenaren– 3. artikulua). Gaur egun, behatoki horrek oraindik ez du sistematizatu generoaren ikuspegia bere txostenetan txertatzea, ezta hizkera ez-sexistaren erabilera ere²³.

Emakundek X. legegintzaldirako proposatutako lehentasun hauei erantzuteko, eta Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saileko arduradunen lankidetzari baliatuz, genero-ikuspegia Kulturaren Euskal Planean txertatzea bermatuko duten mekanismoak ezartzea aurreikusi da, diseinu-prozesuan nahiz kudeaketa- eta inplementazio-prozesuan. Ildo honetan, legegintzaldiko helburuetako bat zera da, hainbat jardunen bitartez, emakume sortzaileen presentzia sustatzea eta areagotzea museoaren eremuan (besteak beste):

«X. legegintzaldirako lehentasunen dokumentuan, zehazki A Plataformaren eskaerei erantzuteko ekintza bat jasotzen da; ekintza hori azterlan batean gauzatzen ari da (orain diagnostiko-fasean dago, eta ondoren, analisi kuantitatiboa egingo da), hain zuzen ere, egoera aztertze eta emakumeek kultura-arloan (batez ere, arte bisualetan eta ikus-entzunezkoetan) duten presentzia hobetzeko irizpideak proposatzeko» (KT.gaz).

Bestalde, inplikaturako agente sozialek egungo testuinguru artistiko eta kulturalarekiko duten jarrerak erakunde publikoen proaktibitate handiagoa eskatzen badu ere, esan behar da testu juridikoa ez dela zalantzan jartzen, eta aldarrikapen horietarako legitimazio-esparru gisa erabiltzen dela:

«Erakundeek gu artatzeko eta entzuteko prestasuna agertu dute; Legeak kontuak eskatzeko aukera eman digu. (...) Gu Legea eskuetan genuela joan gara «hau ez da betetzen» adieraztera» (ES.K2.gaz).

Halaber, legea eraginkortasunez aplikatu denean izan den eragin positiboa agerian geratu da, nahiz eta horrelako adibide gutxi ditugun:

«Gasteizko Montehermoso Zentroak kuota-sistema erabili zuen. Egiaztatu zen lor daitekeela; emakume asko daude arlo honetan, baina gehiago bilatu behar da, gutxiago ikusten bazaigu ere, hor gaude» (ES.K2.gaz).

«Azkuna Zentroak 3 erakusketa egiten ditu urtean, eta horietako 2 beti emakumeenak izaten dira (...) Jarduera matxista eta/edo sexistarik atzematen bada, ez zaie sartzen uzten» (ES.K1.gaz).

23 [Honako helbide honetan ikusia: <http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/r46-kebargit/eu/> 2016/05/16]

Legeak duen zereginak eta haren betetze eraginkorrak onarpen partekatutik (administrazio publikoak, agente soziopolitikoak, agente mistoak) lortzen dute legitimitatea, gizartearen kontzientziazioan eta eraldaketan laguntzen duen elementu gisa: «Legeak kontzientziazioa sortzen laguntzen du. Kultura arlo publikoari lotuta dago, eta legeak erakunde publikoetan eragina duenez, kontzientziazioa sortzen laguntzen du. Gutxienez, lege bat da eduki behar dugu» (ES.K1.gaz). Ildo honetan, eta legearen hamaika urteko indarraldiaren ondoren, elkarrizketatutako agente batzuek azpimarratu dute artikuluetako alderdi batzuk garatu eta zehaztu egin behar direla, bereziki egoera paradigmatisikoetan modu hertsia goan eragin dezaketen alderdiak: «Askok daukagu frustrazioa zera da, legearekin ere ez lortu izana hau konpontzea» (EE.GTE3.gaz), «Alardeak dira legea saihesteko tresnak bilatu izanaren adibide» (EE.GT.F2.gaz). Pertsona batzuek uste dute lege-garapena dela honelako gatazkak «konpontzeko» tresnetako bat, baina beste batzuek legediaren mugez eta eremu soziala baldintzatzen duten gainerako elementuekiko beharrezko erlazio dialektikoaz ohartarazten dute: «Kontzientzia-aldaketarik gabe, tresnak ez dira aldaketaren bidean aurrera egiteko nahikoak» (EE.FP1.gaz).

KIROLA

3.3.2

Kirolaren eremuan, 4/2005 Legeak, lehenik eta behin, tratu- eta aukera-berdintasuna bermatu nahi ditu kirol-modalitate guztietan. Bigarrenik, emakumeen nahiz gizonen kirol-jardueren babesletza sustatzea, bietako edozein gutxiengoa den modalitateetan. Azkenik, Legeak ezartzen du gehitu egingo direla emakumeak gehiengoa diren kirol-modalitateentzako laguntza publikoak.

Hurrengo lerroetan ondokoak azalduko ditugu: zenbateraino bete diren hiru neurri horiek, erakundeen ekimenaren bitartez (kasu honetan, autonomia-erkidegoko Kirol eta Gazteria Zuzendaritzari lotuta) genero-ikuspegia kirol-munduan integratzeko bidean eman diren aurrerapausoak eta neurriak inplementatzearen eta modu eraginkorrean garatzearen inguruan identifikatu diren erronkak.

Kirol-eremuan berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa areagotu izana da jorratu beharreko lehen gaietako bat; izan ere, erakundearen lana gainditu egiten du, haien jarduera modu proaktiboan atzeraelikatuz:

«Legearen ondoren eta azkeneko 10 urteetan sentsibilitatea asko gehitu da, gure gaian behintzat. Ez da guk kanpora eramaten duguna bakarrik, baizik eta kanpotik ere, zenbait kirol elkarteetatik exijitzen digutena ere. Berdintasun irizpide batekin aurkeztu behar ditugu gauzak, emakumeen iritzia kontutan hartuz eta genero perspektiba landuz» (ES.T.EJ.KI).

Oso maskulinizatua dagoen sektore bateko etengabeko erresistentziak gorabehera gertatzen ari da sentsibilizazioa. Erakundeen nahiz aktibisten²⁴ eremuan ados daude esatean kirolarena ez dela feminismoak bereziki landutako eremua, eta, halaber jorratu beharrekoa dela uste dute:

24 FONTECHA, Matilde (2016/03/09) "Deporte y Feminismo: una relación difícil" [Hemen ikusia: pikaramagazine.com 2016/05/16]

«Feminismoak gure gorputzaren kontrola hartzeko premia jorratu du, eta horri esker aurrera egin dugu sexu- eta ugalketa-eskubideen arloan. Alabaina, gorputz-makinaren ezagutzaz eta kontrolaz ahaztu da: gaitasun motorrak emakumeen nortasunaren eta autonomiaren ezinbesteko arlo gisa duen garrantziaz.

Emakumeen bizitzako murrizketen testuinguruan ez baditugu mugimendu-gaitasunak biltzen, emakumeen ahalduntzea aztertzeke mapa osatugabea izango da.» (Fontecha, Matilde; 2016).

Kirol-modalitate guztietan tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurriak inplementatzeari dagokionez (25.3 artikulua), Legeak betetzen duen zeregina azken urteetan gauzatuak ekintzen babes-elementu eta legitimazio-esparru garrantzitsu gisa berretsi da. Legeak iraunkortasuna eman die ekintzei eta politikei, eta horrek haien garapena ahalbidetu du:

«Legeak guri asko lagundu digu. Gu hasi ginen ekimenak egiten duela 12 urte, baina zu hasten zarenean oinarri edo babes legalik gabeko ekimenak egiten, jendeak ez du bere burua hain behartuta sentitzen (...) ekintza txikiekin hasi ginen eta gero hori forma hartzen joan zen» (ES.T.EJ.KI).

Xedapen hau betetzeko esparruan gauzatu diren ekintzetako batzuk honako hauek dira: irudiak zaintzea, generoko estereotipoak eta rolak ez errepikatzeke, azterlanak eta diagnostikoak egitea, berdintasun-planak egiteko laguntzak eskaintzea (gaur egun, 46 euskal federazioetako 4k dituzte berdintasun-planak, besteak beste, Euskal Kirol Federazioen Batasunak) eta Emakunderekin batera egindako Kirolean emakumeen kontrako sexu-jazarpena eta -abusuak prebenitzeko Protokoloa (2015):

«Orain kasu batzuk atera dira, baina horrek ez du esan nahi lehen ez zenik ematen, beti egon dira halako kasuak kirol-munduan, hierarkizazio dagoelako entrenatzaile eta kirolarien artean. Emakunderekin batera egin dugu protokoloa eta 2015eko ekainean aurkeztu genuen. Baina asko kostatzen da zuzendaritzan eta dauden gizonak sentsibilizatzea, oso mantso doan gaia da» (ES.T.EJ.KI).

Partaidetza soziopolitikoari buruzko atalean azaldu den moduan, kirol-organigramako arduraren organoetan emakumeek duten presentziari dagokionez ere ikusi da logika maskulinizatuak dituzten guneetan ez dela emakumeak sartzea errazten eta gainera, ez direla emakumeentzat erakargarriak:

«Federazio guztietako zuzendarietatik, bakarra da emakumea. Hori saiatu gara lantzen, elkarre horietan lan egiten saiatu gara, baina oso zaila da. Mandatuak mugatzen saiatu garenean, izugarritzko kontrako posturak daude, eta mila arrazoi gehiago. Eta gero ere pentsatzen dut emakumeak ere ez dutela hor egon nahi, beste postu batzuetan bai, baina hor ez. Oso egitura arkaikoak eta zaharkituak direlako, diseinua arrotza da» (ES.T.EJ.KI).

Azkenik, berriaz emakumeei zuzendutakoak ez diren, baina haiek gehien eskatzen dituzten zenbait programa aipatu dira. Besteak beste, laguntza psikologikoa, edo ikasketak kirol-ibilbidearekin bateragarri egin nahi dituzten eliteko kirolarien kasuan, unibertsitateekiko bitartekaritza-zerbitzua. Azken gai honetan argi ikusten dira gizonen eta emakumeen artean dauden desberdintasunak ogibide izan daitekeen kirol-ibilbide bat garatzeko aukerei dagokienez:

«Kontuan hartu behar da ere diru publikotik kanpo dagoela orokorrean kirol profesiona-la, orduan gizonezkoak egin dezakete ibilbide profesional bat (eskupilota, saskibaloia, eskubaloia eta futbola) eta emakumeek ezin dute egin ibilbide profesional bat. Orain arte emakumeek ez dute izan lan kontraturik, orain badute gutxi batzuk (...) gizarte segurantz, bajak eta abar, baina lan kontratua 600 €koa da, beste diru-iturririk gabe ezin zara horretara dedikatu. Oso gutxi dira horretara dedikatu ahal direnak, oso-oso gutxi» (ES.T.EJ.KI).

Horrela, beren kirol-ibilbidearekin aurrera jarraitu nahi duten emakumeek bere «lanaldi bikoitz edo hirukoitzari» aurre egin behar diote.

Emakumeen nahiz gizonen kirol-jardueren babesletza bietako edozein gutxiengoa den modalitateetan sustatzen duen xedapenari dagokionez, emakumeen partaidetzaren in-guruan egindako lanean oinarrituko gara.

Administrazioak dio ildo horretan egindako lana emakume kirolarientzat babesleak lor-tzeko laguntza eskaintzera bideratu dela. Hori berariazko babesletzaren bitartez (EITBre-kin lortu dena) edo akordioen bitartez (Euskaltelekin sinatutakoa) lortzen da, emakumeen kirola gehiago nabarmenduz:

«Horrela bi gauzak lortzen ditugu: beraien kirola babestu eta beraiek gero eta gehiago ateratzea telebistan, horrela errazagoa egiten zaielako babesa kanpoan lortzea. Presen-tzia gehiago lortzen duzu eta diru-iturri gehiago etortzen dira» (ES.T.EJ.KI).

Azkenik, 25. artikuluauren laugarren xedapenak ezartzen du gehitu egingo direla emaku-meak gehiengoa diren kirol-modalitateentzako laguntza publikoak.

Gazteria eta Kirol Zuzendaritzako Kirol Zerbitzuko Diru Laguntzen 2015-2017 Plan Es-trategikoa kontsultatu ondoren egiaztatu da ez dagoela emakumeak gehiengoa diren kirol-modalitateei berariaz zuzendutako ardatza estrategikorik edo diru-laguntzak jaso di-tzaketen ildorik, ezta Kirolean berdintasuna sustatzera zuzendutako bestelako diru-lagun-tzarik ere. Ildo honetan, datu hau bat dator planaren helburuekin eta haren inpaktua neurtzeko ezarritako adierazleekin; horien artean, diru-laguntzek duten genero-inpaktua argi bistaratzen duen adierazlerik ez dago. Ildo honetan, kirol-arloko diru-laguntzen deial-diak genero-inpaktuaren arabera ebaluatu ez badira ere, argitaratuta dagoen kirol-arloko araudia aldeztatik genero-inpaktuaren arabera ebaluatu da, eta pentsa daiteke horrek lagundu duela diru-laguntzen deialdietan berdintasun-neurriak txertatzen.²⁵ Instantzia teknikoek berretsi dute ildo horretan ez direla neurri zehatzak garatu:

«Nik hemen ez daukat ekintza berezirik egin dugunaren sentsazioa. Gimnasiako fede-razioak jasotzen ditu diru-laguntzak adibidez, beste batzuekin batera, baina nik hemen ez dut sentsaziorik, gehien praktikatzen duten federazioei babes berezia ematen zaienik horregatik. (...) Kontrakoa bai. Presentzia gutxi, edo ezin sartu, edo trabak ikusten dituz-ten horietan bai laguntza gehiago ematen zaie» (ES.T.EJ.KI).

25 Araudi horretan honako testu juridiko hauek nabarmentzen dira: Eskola-kirolari buruzko uztailaren 1eko 125/2008 DEKRETUA; Kultura sailburuaren 2008ko urtarrilaren 28ko AGINDUA, euskal kirol federazioen eta lurralde federazioen hauteskunde-erregelamenduak prestatzeko eta hauteskundeak egiteko irizpideak finkatzen dituen; goi-mailako ki-rolari buruzko uztailaren 20ko 203/2010 DEKRETUA; kirol-klub eta kirol-elkarteei buruzko ekainaren 22ko 163/2010 DEKRETUA; ekainaren 21eko 12/2012 LEGEA, kirol-dopinaren aurkakoa; Kultura sailburuaren 2012ko otsailaren 19ko AGINDUA, euskal kirol federazioen eta lurralde federazioen hauteskunde-erregelamenduak prestatzeko eta hautes-kundeak egiteko irizpideak finkatzen dituen, eta uztailaren 23ko 391/2013 DEKRETUA, eskola-kiroleko lehiaketan dizi-plina-araubideari buruzkoa.

Azken urte hauetan, lan hau guztia gauzatu ahal izateko baliabideak lortzen lagundu digun elementuetako bat borondate eta konpromiso tekniko-politikoa izan da, berdintasun-arloan trebatutako langileekin batera:

«Orain dela 6-7 urte, badaukagu aurrekontuen partida zehatz bat zuzendaritzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna kirolean bultzatzeko, inongo departamendurik ez duena. Krisiaren ondoren zenbatekoa jaitsi zen, baina ez da desagertu, eta horretarako borroka egin behar izan dugu (...) Hau pertsona konketuengatik izan da; zerbitzu burua 10 urte Emakunden egon eta gero etorri zen. (...)» (ES.T.EJ.KI).

Ilido horretan, saileko berdintasunerako unitatearekin duen loturari buruz galdetu behar da:

«Departamentuko berdintasun-teknikaria dugu, baina orokorra da, hala ere berarekin kontatzen dugu. (...) Emakunderekin eta berdintasun-teknikariarekin erlazioa daukagu. Momentu honetan niretzat pasada bat da egiten duten lana, baina nik ez dakit beste berdintasun-teknikari bat behar den... bi gauza ikusten dizkiot unitateari 1) ez daukala aurrekontu propiorik, orduan ezin ditu berak ekintzak egin eta 2) izugarritzko lana egiten dute Emakunderi begira: jarraipenak, ebaluaketak... eta ez dute denborarik zuzendari-tzarekin lan egiteko» (ES.T.EJ.KI).

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legea promulgatu zenetik, kirolaren eremuan berdintasuna sustatzeko eta haren inguruan sentsibilizatzeko bidean aurrerapauso handiak eman dira. Aurrerapauso horiek dimentsio handiagoa hartzen dute kontuan hartzen badugu hutsetik abiatu ginela, kontsultatutako iturriak dioten moduan: «Duela 15 urte ez zegoen ezer gai honen inguruan, ez zen gaia aipatzen» (ES.T.EJ.KI). Beraz, esan dezakegu erakundean bertan izan direla berdintasunaren aldeko ekintzak garatzen lagundu duten elementuak (teknikarien eta politikoen borondatea, gaitzea eta baliabide materialak eta giza baliabideak). Alabaina, alaketaren protagonistetako batek berresten duen moduan, oraindik lan asko dago egiteko: «10 urteetan baietz egin dugu aurrera. Baina oso maskulinoa da kirol mundua. Askok dago egiteko. Egin duguna oso garrantzitsua da, baina iruditzen zait dena daukagula oraindik egiteko» (ES.T.EJ.KI). Ere-mu honetako aurrerapenak indartzeko modu bat izango litzateke atzemandako jardunbide egokiei iraunkortasuna emango dieten neurriak hartzea. Kasu honetan, berariazko berdintasun-unitate bat sortzeko borondate politikoa dagoela aprobetxatzea.

«Nik oso gustura egiten dut lan hau, baina ez dago nire monografian sartuta; bakarrik dago berdintasun teknikariaren. Gure lan obligazioetan ez dago zehaztuta, ezta soldatan ere. Ez dut nire denbora librea eskaintzen, babes politiko osoa daukadalako, hasieratik, eta nire lan egitekoen barruan sartzen da» (ES.T.EJ.KI).

KOMUNIKABIDEAK

3.3.3

Legearen 26. eta 27. artikuluek hainbat xedapen eta neurri jasotzen dituzte eduki sexistak desagerrarazteko, generoaren araberako rola eta estereotipoak gainditzeko, eta oro har, jarduerak egiteko eskumen-eremua EAEn duten gizarte-komunikabideetan, berdintasuna haien programen eta/edo publizitatearen edukien bidez sustatzeko. Gainera, publizitatea kontrolatzeko organo bat sortzea aipatzen da, honako funtzioekin: publizitatea aztertzea eta hari buruzko aholkuak ematea, sexuan oinarritutako diskriminazio oro

desagerrarazteko, eta komunikabide publikoek zabaldutako edukiek beren kode etikoak izan ditzaten zaintzea.

Hurrengo atalean, komunikabideek eta berdintasunaren aldeko lanak gaur egun arte izan duten lotura testuinguruan jarriko dugu modu laburrean, betiere landa-lanean jasotako ideietan oinarrituta. Bigarrenik, gai honi buruzko artikuluen aplikazioari, jarraipenari eta garapenari buruz lortutako erantzunak zerrendatuko ditugu.

Elkarrizketatutako pertsona guztiek diote sektore pribatutik datozen interesak biltzen dituen –beraz, merkatu-logikaren mende dagoen– eremu baten (komunikabideak eta publizitatea) eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan justizia sozial handiagoa eskatzen duten interesen arteko harremana benetan zaila dela: «Batzuetan *politikoki zuzena ez dena* erabiltzen da komunikazio-estrategia gisa» (EE:GT.F1.gaz) «komunikabideek estereotipo sexistak transmititzeko funtzioa betetzen dute» (EE.J1.gaz). Horrela, ikus-entzunezkoen eskaintza sexu-generoaren arabeko rol eta estereotipoak errepikatzen dituen aliatu indartsu bihurtzen da, berdintasunaren aldeko lanean egindako ahaleginen eta lortutako aurrerapenen kontra eraginez.

Komunikabideen zereginaren inguruko irakurketa kritiko honen ildoan, legeak hainbat neurri xedatzen ditu, alde batetik, rol eta estereotipo horien errepikapena arautzeko eta geldiarazteko eta bestetik, genero-ikuspegia integrazteko, nagusiki, bere eskumenen arabera eragiteko gaitasuna duen komunikabideetan. Elkarrizketen fase desberdinetan parte hartu duten pertsona gehienak honetan ados daude: beste zailtasunetako bat Legeak sektore pribatuan eragiteko duen gaitasun mugatua dela.

Elkarrizketatuek uste dute oraindik ere eduki sexistak daudela komunikabideen programazioetan: «Komunikabideen eta kulturaren eremua oraindik ere nahiko sexista eta misoginoa da» (EE.FP1.gaz), «Edukiek sexistak izaten jarraitzen dute, eta komunikabideak eta sare sozialak oso indartsuak dira» (EE.T.Hu.gaz). Halaber, ikus-entzunezkoen plataforman zenbait saio jarraitzeak ondorio kaltegarriak ekar ditzakeela ohartarazi da: «telebistako zenbait programari eusten bazaie, berdina izango da administrazioan egiten dena eta mahai gainean jartzen diren baliabide guztiak, ez dute ezertarako balioko» (EE.FP3.gaz). Ildo honetan, landa-lanean egindako kontraste sozialeko tailer batean adierazi zen komunikabideak direla berdintasunaren helburua lortzeko oztopoetako bat:

«Gure ustez, komunikabideek borroka asko oztopatzen dituzte, eta galtzea eragin» Partaidetza soziopolitikoko blokea (KST.ABE.gaz).

«Komunikabideen eta publizitatearen bidez transmititzen diren balio eta mezuen multzoa aintzat hartu beharreko elementua dira estereotipo eta rol sexistak deuseztatze borrokan» Emakumeen aurkako indarkeriaren blokea (KST.ABE.gaz).

Legea eraginkortasunez aplikatzeko dauden oztopo formal eta informalen aurrean, kontsultatutako agenteek azpimarratu dute ezinbestekoa dela berdintasun-unitateetatik haratagoko inplikazioa eta erantzukizuna, betiere beharrezkoa den gizartearen presio eta eskaerekin.

4/2005 Legearen 26. artikulua 1. eta 2. puntuetan honako hau ezartzen da: «hedabideetako batek ere ezin izango du adierazi, bere jarduna Euskal Autonomia Erkidegoaren baitakoa baldin bada, pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela, ez eta objektu sexual soilak direla ere.» Halaber, ondokoa zehazten da: «ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria

justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duten edukiei». Bestalde, publizitate-iragarki sexistak egitea, ematea edo erakustea debekatzen da.

Elkarrizketatutako pertsonen lege-agindua gauzatzeko hartutako neurriak buruz galdetu zaien erantzunak beren ustez euskal komunikabideek ez dutela arazo larririk eragiten informazio-edukiei dagokienez.

«Nire ustez, legea oso modu duinean gauzatzen dugu; estilo-liburuan²⁶, kapitulu berezi batek genero-indarkeriaren gaia jorratzen du. Informatzeari dagokionez ere, gaia jorratzeko hainbat jarraibide daude (...) estilo-liburu batean generoaren gai jorratzea Legearen ondorio izan daiteke» (ES.Z.Kb.gaz).

Alabaina, kointzidentzia horrek ez ditu hainbat ñabardura garrantzitsu salbuesten, komunikabideen publizitatea, informazio-edukiak eta herritarrekin elkarreragiteko plataformen azterketa zehatzagoa egin ondoren. Publizitateari dagokionez, urrats garrantzitsuak egin direla uste da: «Euskadiko enpresa handiek beren publizitate-edukiak zaindu egin behar dituzte; gai horretan sentsibiltate handia dago eta jendeak kolektiboen bidez edo banaka esku hartzen du (sare sozialen bitartez edo Begira batzordearen bitartez)» (ES.Kb.gaz). Informazio-edukiei dagokienez, ikusi da ez dagoela sistematikoki jasota genero-ikuspegia edo parekotasuna zenbait gaietan: «EITBk lurraldeen arabera banaketa paritarioari sexuen arabera baino garrantzi gehiago ematen dio. Radio Euskadin, gizonen solasaldiak daude beti» (ES.Kb.gaz). Azkenik, herritarrekin ekarreragiteko edo *feedback* jasotzeko plataformei dagokienez, iruzkin eta eduki sexista eta xenofoboak zerrenda kezagarria aipa daiteke:

«Zigortzen ez diren delituak egiten dira, esaterako, komunikabideetan egiten berriak buruzko iruzkinak, foroak. Egunero egiten dira arrazagatiko indarkeriaren apologia, arrazagatiko gorrotoa edo genero-indarkeriaren apologia. Hau komunikabideen eremuan egiten da, eta batzuek, gainera, kontrolatu gabeko prostituzio-iragarkien bidez finantzatzen dira. Prostituzioa eta genero-indarkeria emakumeen aurkako indarkeriaren adierazpen gordinenak dira. Ez dago inolako zigorrik» (ES.Kb.gaz).

BEGIRA publizitate eta komunikazio ez-sexista erabiltzeko Batzordeak (aurrerago aztertuko dugu sakonago), azken urtean, «Publizitate eta komunikazio ez sexistarako kode deontologikoa eta autoerregulaziorikoa» egiteko, gogoeta- eta lan-prozesua garatu du; lan horretan Euskadiko 51 hedabide eta publizitate-agentziak parte hartu dute:

«Begira Batzordeak oso lan garrantzitsua egin du 2015. urtean; Espainian inoiz egin den handiena: 4 dokumentu garrantzitsu landu dira: Honako gai hauen inguruko kode etikoa bat eta hiru dekalogo: polizia komunikabideen arloan trebatzea, komunikabideen informazio-edukien tratamendua eta komunikabideetako genero-indarkeriaren tratamendua» (ES.Kb.gaz).

Kode horrek atal honetan aipatzen ditugun legearen artikuluetan jasotakoari erantzun nahi dio, komunikabideetako profesionalen eta enpresen inplikazio zuzena bilatuz. Horrela, lehen aipatu den moduan, sektore pribatuan juridikoki eragiteko dauden mugei aurre egiteko, elkarrizketaren eta baterako lankidetzaren aldeko apustua egin da:

«Publizitateari dagokionez, agentzia sinatzaileek era guztietako gizonak eta emakumeak erakusteko konpromisoa hartu dute, hau da, askotariko rola eta jokabideak dituztenak, estereotipoak alde batera utzita, hizkuntza ez-sexista erabilita eta emakumeen aurkako

26 Elkarrizketa hau egin zenean, erakundeak kudeatzeko Kontseiluak oraindik ez zuen onartu aipatutako estilo-liburua.

indarkeriarekin lotutako irudi eta adierazpen guztiak ukatuta. Halaber, askotariko edertasun-ereduak sustatzeko, emakumeen gorputzak apaingarri edo sexu-objektu huts gisa ez erabiltzeko, neskatoen sexualizazioa saihesteko eta emakumeak produktu farmazeutikoen edo osasunarekin lotutako produktuen hartzaile nagusi ez erakusteko konpromisoa hartu dute (...).

«Komunikazioaren atalean, hedabideek honako konpromiso hauek hartu dituzte: arlo eta eremu guztietan emakumeen protagonismoa sustatzekoa; emakume eta gizonen aniztasun osoa erakustekoa; elkarrizketetan eta artikuluetan emakumei eta gizonei trataera bera ematekoa; emakumeen biktimizazioa baztertzekoa eta emakumeak gizarte-eragile aktibo gisa ere erakustekoa; albisteetan erakusten diren eragile aktibo gehienak gizonak izatea zuzentzekoa eta bi sexuei ikusgaitasun eta garrantzia zuzena ematekoa; emakumeen aurkitzen dituzten oztopoak eta arazoak eta gizartean betetzen dituzten rolak erakustekoa. Ez hori bakarrik, emakumeen gainean ematen den ikuspegia distortsionatzen dutelako, fisikoari, sexu-erakargarritasunari eta janzkerari buruzko aipamenak saihesteko konpromisoa ere hartu dute; eta era guztietako emakumeen eta gizonen gorputza erakustekoa, askotariko edertasun-ereduak sustatzekoa –ez bakarrik perfekzioan oinarritutakoak–, hizkuntza ez-baztertzaillea eta emakumeak ikusezin egiten dituen ez erabiltzekoa eta genero-ikuspegia erantsita duten informazioa bultzatzekoa».

«Euskadiko 51 hedabide eta publizitate agentziak komunikazio eta publizitate ez-sexistako kode deontologiko bat betetzeko konpromisoa hartu dute» EMAKUNDE aldizkaria.

26.3 artikuluaaren arabera, *«gizarte-komunikabideek, beren programazioak egiteko orduan, ez dute hizkera sexistarik erabili behar, eta emakumeen partehartze aktiboa eta sexu bien presentzia orekatua eta irudi anitza bermatu behar dute, edertasun-kanonetatik eta sexu bakoitzak bizitzako arloetan betetzen dituen eginkizunei buruzko estereotipo sexistetatik aparte, eta bereziki zaindu behar dituzte ume zein gazteentzako edukiak. Bestalde, emakumeek sustatutako edo emakumeek zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea bermatu behar dute, gizonekiko berdintasunean, eta orobat emakumeak ahalduntzeko lagungarri diren jarduerak ere».*

Gorago esan dugun moduan, sinatu berri den Kode deontologikoak parte hartzen duten hedabideek Legearen artikuluetan azaltzen diren eskaerak betetzeari dagokionez duten konpromiso jasotzen du.

Hartu berri duten konpromisoaz gain, elkarrizketatutako pertsonen artikuluen aplikazioaren inguruko gogoeta egin dute, benetan inplementatzeko dauden oztopoak identifikatuz:

«Nik uste dut aplikaziorako ez dela oztoporik izango; bai ordea, parekotasuna ezartzeko garaian. Solaskide-mahai batean gizonek eta emakumeek parte hartu behar dute, baina emakumeak identifikatzeko zailtasunak izaten ditugu. Orekatzen saiatzen gara, baina ez dago programa guztietan parekotasuna egon behar duela ezartzen duen erregelamendu zorrotzik; hala ere, txipa aldatzen ari gara» (ES.Z.Kb.gaz).

Edertasun-kanonetatik eta estereotipo sexistetatik aparte, emakumeen parte-hartze aktiboa eta sexu bien presentzia orekatua eta irudi anitza bermatzeari dagokionez, hedabideetan bi eremu identifikatzen dira: programen edukiak eta hedabideen osaera (langileak). Elkarrizketatuaren arabera:

«Hedabide inprimatuetan eta irratan zuzendaritza-karguek gehien bat gizonek betetzen dituzte (adb: erredaktoreak emakumeak dira eta gizonak, nagusiak) (...) Euskadin,

zuzendaritzan emakumea duen hedabide bakarra EITB da. Informazio-produktuetan (so-lasaldiak, edukiak...) ez dago parekotasunik (...) Argi dago emakumeek hedabideetan parte hartzeko erabiltzen diren irizpideetako batzuk edertasuna eta gaztetasuna direla, eta, gizonen kasuan aldiz, profesionalak izatearekin nahikoa dela» (ES.Kb.gaz).

Balio ez-sexisten transmisioarekin lotutako gaietan, erakunde publikoak bere zerbitzu publikoaren izaera aipatzen du, izaera hori izatea genero-berdintasunarekin lotutako irizpideen integrazioaren eta aplikazioaren bermetzat hartuz: «Hori dena, diskriminaziorik ez izatea alegia, nahiko ondo integratuta dago» (ES.Z.Kb.gaz). Berariaz generoan trebatutako pertsonak jarrera kritikoagoak dituzte:

«*Sorgintxulo* programa daukagu, berdintasun-gaiak jorratzen dituen (esan gabe), baita publizitate-saioak ere, gauza txikiak lortzen dira, baina inpaktuari dagokionez... kendu behar izan zuten programa hori egitea ere... Egiten den guztia genero-ikuspegitik aztertzeko benetako ahaleginik ez da gauzatu» (EE.GTE2.gaz).

Esaterako, hizkera ez-sexistaren erabilerari dagokionez ere, erresistentziak ikusten dira. Elkarriketatuaren ustez, horrelako jarrerak hainbat maila biltzen dituzte: mespretxua, diskurtso politikoki zuena baina gramatikalki hain zuzena ez dena:

«Pertsona batzuk ildo horren aldeko ahalegina egiteko prest egongo lirateke, baina horretarako prestakuntza eta beren enpresen babesa falta zaie. Hizkera ez-sexistaren erabileren karikatura egiten da: generoa bikoiztea, @ erabiltzea...» (ES.Kb.gaz).

Berdintasun-arloko goi-egituretatik ezeztatu egin dute berariazko prestakuntzarik ez dagoenik; hedabideei prestakuntza emateko orduan dauden zailtasunak zehaztu dituzte:

«Oso modu atipikoan jarduten dute, eta ezin da ohiko prestakuntza eman (ordutegiak eta abar); gutxi etortzen ziren... ez dira ohiko prestakuntzara egokitzen. Beren ordutegiei egokitzeko berariazko programa bat egin genuen» (EE.GTE2.gaz).

Berdintasun-politiken eta -programen iraunkortasunaren inguruan kezka gehiena eragiten duen gaietako bat zera da, boluntarismoaren arriskuak saihesteko, lana sistematizatzea ahalbidetuko duten egiturarik ez izatea. Ildo honetan, esan beharra dago, EITBk ez duela betetzen erakunde autonomoetan eta ente publikoetan berdintasunerako unitateak –azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuak araututakoak– sortzea zehazten duen lege-agin-dua. Horri dagokionez, honela dio ente publikoak:

«Guk gaian prestatutako pertsona bat dugu; berak zuzentzen du berdintasun-planaren gai osoa, eta haren buru da. Egia da ez dela bere zeregin bakarra. Zeharkako sail batean (giza baliabideetan) dagoen pertsona bat da, arlo guztietarako sarbidea du (hori funtsezkoa da), eta behar duenean, kanpoko laguntza jasotzen du. Lehen berdintasun-plana inplementatzeko garaian, kanpoko laguntza jaso zen, eta orain, edukiez gehiago hitz egingo den bigarren berdintasun-plan honetan ere, kanpoko laguntza izango dugu» (ES.Z.Kb.gaz).

PUBLIZITATEA KONTROLATZEKO ORGANOA

4/ 2005 Legearen 27. artikulua arabera: «*Eusko Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko dena; horrela, sexuan oinarritzen den pertsonen bereizketa-mota oro erauzterik izango da. Aldi berean, komunikabide publikoek zabaldutako edukiek beren kode etikoak izan ditzaten zainduko da*».

Figura hau Legea onartu aurretik bazegoen. «Legeak jadanik dauden gauzak arautzeko eta antolatzeko gaitasuna du» (EE.GT.E3.gaz). Lehen aipatu den BEGIRA Batzordeak bere jarduna 2009-2012 legegintzaldia aurretik eten zuen, baina 2013an berriz ekin zion bere jarduerari, eta azken legegintzaldian, komunikabideak ere bere jardun-eremuan bildu ditu: «Legeak BEGIRA publizitate-batzordea berpiztea ahalbidetu du, eta orain hobeto funtzionatzen ari da» (EE.GT.E2.gaz), Aitortu diren aurrerapausoen ondorio dira aipatutako kode deontologikoa eta dekalogoak egiteko prozesua eta haien onarpena.

Ente publikoak organo honen balioespen positiboa egiten du:

«Horren aldeko iritzia dut. Abantaila gisa ikusten dut «Gu ta gutarrak» saioa osatu genuenean, mugimendu feministarekin eta Begirarekin hitz egin genuela, eta beraz, kontuz jardun genuela. Irudiak erakartzeko erabiltzen dituzten pertsonak ikasteko ere balio du» (ES.Z.Kb.gaz).

Jarrera kritikoago batzuek organo honen jardun eraginkorra mugatzen duten hainbat ezaugarri aipatzen dituzte:

«Baliabide ekonomiko gehiago eman behar litzaioke. Berdintasunaren aurrean hainbesteko erresistentzia dagoenez, Begirak jadanik borrokan ari diren sektoreei babesa ematen die. Begiraren jardura berdintasuna lortzeko borrokan ari diren kolektiboentzat (nahiz eta haien borroka ezagutzera ematen ez den) baliagarria izan daiteke» (ES.Kb.gaz).

Organo honen jardura eta funtzioei buruz jasotako diskurtsoen artean, dagokigun kasuistikan oinarritzen den Legearen zigortze-ahalmenaren inguruko eztabaida interesgarria biltzen da. Azpimarratu behar da eremu honi dagokion zigortze-ahalmena badagoela, eta gainera, erabili dela, ebaluazioaren bloke honetan jasotako azken iruzkinean adierazten den moduan.

«Nire ustez, oso ondo dago hedabideei eta publizitateari zuzendutako aholku-batzorde bat izatea, baina falta dena zera da, izaera zigortzaileagoa izatea (ez dakit juridikoki egin dezakegun)...» (EE.GT.E3.gaz).

«Egunero topatzen ditugu gutxiengoak errespetatzen ez dituzten egoerak, baina ez dugu horiekin auzitegietara joateko indar juridikorik: Legeak dio ezin dela indarkeria sustatzen duen ezer egin, iraingarria edo pertsonen duintasunaren aurkakoa. Zerbitzu juridikoek esaten digute zuzenean estereotipoei dagokien gai batekin auzitegietara jotzen badugu, ez dugula irabaziko. Hor hutsune nabaria dago. Nik uste dut zigorra didaktikoa izan daitekeela eta balio sinbolikoa duela» (EE.GT.F2.gaz).

«Legearekin gauza bitxiak gertatu dira; esaterako, publizitate sexista egiteagatik enpresa pribatu bat zigortu duen Europako gobernu bakarra izan gara, Konstituzio Auzitegiraino iritsiz. Herritarren eta elkartearen kexen ondorioz jardun zen, eta gobernuak zehapen-prozesu bat irekitzea erabaki zuen» (EE.GT.E2.gaz).

Azken testigantzak, emaitza positiboenak lortzen dituenak, beste bi faktore batzen ditu: borondate politikoa eta jendearen eskaera; bi faktore horiek legearekin batera, aplikazio-maila eraginkorra izatea lortzen dute.

Testuinguru zehatz honetan, administrazioaren goi-eskaletan batera dauden ahotsen artean egituratzen da eztabaida, eta bi ildo bereizten ditu (beren artean baztertzailerak ez direnak) testu juridikoa modu eraginkorrean betetzea lortzeko, eta beraz, berdintasun-helburua lortzeko bidean aurreratzeko antolatu beharreko tresna eta estrategien inguruan.

Lehen ildoak baterako lanaren bidez prestakuntzaren eta akordioaren aldeko apustua egitea da: «Badakigu hori ere ez dela bidea, ezin delako beti zigortzen jartzen jardun, beraz, beste bidea adostasuna lortzea da» (EE.GT.E2.gaz). «Euskadin publizitate eta komunikazio ez-sexista izateko Kode Deontologikoa eta Autoerregulaziokoa» lortzeko egindako prozesua da eredu horren adibide.

Bigarren ildoak, berriz, legearen ahalmen zigortzailea areagotzearen aldekoa da: «publizitatearen arloan zigorrak jar ditzakegu, baina hedabideen kasuan, askoz muga gehiago izaten dira. Ez dakit Legeren batean bil daitekeen hedabideekin zorrotzagoa izan litekeen zerbait» (EE.GT.E3). Bigarren eredu hau modu eraginkorrean garatzeko, askoz babes handiagoa behar da, gizartearen babesa eta bultzadak, borondate politikoarekin bat egitea, hain zuzen ere.

HEZKUNTZA

3.4

Atal honetan EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen betetze-maila aztertuko dugu, hezkuntza-arloari buruzko artikuluei dagokienez. Ebaluazio hau egiteko, hezkuntza-administrazioarekin lotutako hainbat agentek, irakasleek eta sindikatuek emandako informazioa izan dugu, baita elkarte-sareen ordezkari askorena ere.

Ebaluazio kualitatiboaren atal honen egitura parte-hartzaile guztien arteko adostasun-puntuen identifikazioarekin hasten da. Ondoren, 2000tik 2013ra bitarteko *impasse* aldia aztertzen da, iraganari buruzko gogoeta gaur egungo testuinguruan jarri nahian, betiere, etorkizunerako ondorioak ateratzeko. Horietan oinarrituz, 2013. urtetik inplementatu diren ekimenen azterketa xehatuagoa egiten da. Une horretatik aurrera, parte-hartzaileak ez daude hain ados beren balioespenetan. Balioespen desberdinak aurkezteko, *Hezkuntza-sisteman hezkidetzak eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Planean* biltzen diren neurriak –Berdintasunerako Legearen artikuluekin lotura zuzena dutenak– aztertu dira. Honako hauek nabarmentzen dira:

- Sailean eta ikastetxeetan berdintasunaren alde lan egin behar duen egitura martxan jartzea.
- Hezkidetzako eta genero-indarkeriaren prebentzioko proiektu pilotuak 150 ikastetxe publikotan (10 ikastetxetan izaera integrala dute) eta itunpeko ikastetxeetan.
- Irakasleentzako prestakuntza-programak.

Azkenik, parte-hartzaileek beste bi gai problematikoagoei buruz egindako gogoetak biltzen dira; gai horiek erronka gisa aurkeztu dira, etorkizunerako hausnartu beharrekoak: erakundeek eskaini beharreko babesa eta curriculumaren egokitzea, hezkuntzaren profesionalen lanetik haratago.

Ondorioak lehen eta bigarren hezkuntzako sarean aurkeztu ondoren, haur-hezkuntzari eta lanbide-heziketari buruzko balioespen labur batzuk azaldu dira. Hezkuntza-arloari buruzko balioespen hau amaitzeko, legean unibertsitate-eremuko hezkuntzari buruz jasotzen diren neurrien betetze-maila aurkeztu dugu.

DERRIGORREZKO HEZKUNTZAREN EBALUAZIOA (LEHEN ETA BIGARREN HEZKUNTZA)

3.4.1

Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailak 2013an egindako *Hezkuntza-sisteman hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana* (2017raino luzatu dena) irmoa da gaiaren estrategia instituzionala kokatzerakoan. Haren justifikazioaren bigarren paragrafoan adierazten da Plana euskal hezkuntza-sistemari zuzenduta dagoela, 2015-2016 ikasturtera arte; ondoren dio helburua honako hau dela: «... hezkidetzan oinarritutako eskolaren eredura aurrera egiteko, genero-indarkeriari aurrea hartzen eta, azken buruan, sexismoak eragiten duen edozein indarkeriari aurre egiten laguntzeko», eta azkenik, fenomeno hau ulertzeko esparruaren definizio argia ematen du:

«Genero-indarkeria sexismoan eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunean oinarritutako sistema baten ondorio larriena da. Eskolak ikasleen arteko botere-harremanak aldatzen lagundu dezake, behar diren aldaketak eginez, berdintasunean oinarritutako harremanen bidezko sozializazioa ziurtatzeko. Sozializazio horrek identitate-aniztasuna errespetatu behar du, eta ikasle guztien garapen pertsonala ahalbidetu behar du, nola neskena, hala mutilena» (EJ, 2013: 2).

HEZKUNTZAREN GARRANTZIA

Planaren helburua da «hezkidetzaren, berdintasunaren eta genero-indarkeriaren prebentzioaren gaia ikuspegi global eta estrategiko» batekin jorratzea, horrela, ebaluazio kualitatiboan parte hartu duten pertsona guztien adostasuna duen abiapuntuan kokatuz. Kontsultatutako erakundeetako ordezkariak nahiz elkarteetako kideak eta hezkuntzako profesionalek uste dute hezkuntza eta eskola elementu eragileak direla berdintasun handiagoko gizarte bat lortzeko bidean:

«Hezkuntzak gure bizitzako eremu guztiak biltzen ditu; berdintasunaren aldeko lana zuhaitz batekin irudikatzen badugu, sustiraiak eusten dituen lurra da hezkuntza, oinarria... elkarren artean gizaki gisa ikusten lagunduko luke, desberdintasunik gabe, gizon edo emakume izateagatik» (KST.ABE.gaz).

Gida planak pertzepzio hori berresten du; izan ere, berariaz adierazten du: «eskola leku pribilegiatua da aldaketa handiak hasteko»; aurrerago dio oso garrantzitsua dela ondokoa azpimarratzea:

«*eskolak leku pribilegiatua eta estrategikoa duela, gizartea berdintasunezkoa eta zuzena izan dadin laguntzeko. Aintzat hartu behar da biztanle guztiak igarotzen direla hezkuntza-sistematik, eta eskolak ahalmen handia duela pertsonen garapen integrala bultzatzeko, mugak, genero-joerak eta jokabide sexistak gaindituz*» (ibid, 4).

Gida-dokumentu honetan bertan, aurrerago, honako hau adierazten da:

«... hezkuntza-sistema oso sozializazio-eragile garrantzitsua dela, eta herritar guztien identitatea eratzen esku hartzen duela. Horregatik, sektore estrategikoa da emakume eta gizonen arteko harremanetan balioak alda ditzagun gizarte bidezko eta berdintasunezkoago bat lortzeko bidean. Hain zuzen ere, hezkuntza-sistemak eta eskolak erantzukizun saihestezina dute emakume eta gizonen arteko berdintasunean eta emakumeen arteko indarkeria desagerrarazteko ahaleginean aurrera egin dezagun» (ibid, 30).

AHOBATEZKO ADOSTASUNAK

Hezkuntza funtsezko elementutzat hartzen da pertsonak generoaren, sexuaren edo sexu-orientazioaren arabera desberdintzat hartzearen oinarrian dauden aurreiritziak eta estereotipoak gainditzeko; horretan erabateko adostasuna ikusi da, Aholku Batzordeko elkarteekin eta beste kolektibo feminista batzuekin egindako tailerretako parte-hartzaileen artean eta hezkuntza-arloko erakundeetako arduradunekin, ikastetxeetan lan egiten duten profesionalekin edo irakaskuntzako sindikatuaren ordezkariekin egindako elkarriketetan, baita informatzaile estrategikoen artean ere.

Horretaz gain, beste bost adostasun-puntu ere ezarri dituzte parte-hartzaileek:

- Hezkuntza-eremuari erantzukizun gehiegi esleitzeko joera, gizartearen arazo askori erantzuna eman nahian.
- Gazteenek berdintasunaren arloan dituzten jardun, jarrera eta portaerei dagokionez, atzerapen-testuinguruan gaudenaren ziurtasuna.
- Euskal hezkuntza-komunitateak berdintasunaren aldeko hezkuntzan egindako lana aitzindaria eta ereduzkoa da.
- 90eko hamarkadatik hona eman den *impasse-ko* eta/edo atzerapenezko egoera.
- Eman berri den ekimenaren berreskurapena, azken legegintzalditik aurrera egin dako lanaren inguruan balioespen nahiko kritikoak eginez.

Gainkarga eta gizartearen inplikazioa

Parte-hartzaile denek azpimarratu dute dauden potentzialtasunak kontuan hartuta ere, hezkuntza-erakundeek bakarrik ezin diotela berdintasuna lortzeko erronkari aurre egin. Hezkuntza-arloko arduradunek nahiz gelan lan egiten dutenek azpimarratzen dute *arazo sozial guztien erantzuna eskolara fokalizatze*ko eta *eskola gainkargatzeko* joera dagoela.

«Gaurko eskola ez da iraganeko eskola bezalakoa. Egungo eskola konplexuagoa da, eta dena askoz nahastuagoa dago. Kontuan izan behar da hainbat erronkari aurre egin behar diogula: ebaluazioak, teknologiak, euskalduntzea, komunikazio-arazoekin iristen diren etorkinen egokitzapena, krisiak eragindako arazoak... Izugarrizko gainkarga dago, baliabide-galerako testuinguru batean» (ES.H1.gaz).

Halaber, parte-hartzaileek, gaiari buruko dokumentu guztietan planteatutakoarekin bat etorritik, nabarmentzen dute beharrezkoa dela irakasleak eta instituzioak inplikatzeari gain, familiak ere inplikatzeari, eta azken batean, gizarte osoa, emakumeen elkarteetako eta elkarte feministetako kideekin egindako eztabaida-talde batean adierazten zen moduan: «ez du askorako balio gelan gai hauek lantzea, etxean logika honen aurkako ildoak ezartzen badira» (ET.KF1.gaz).

Ikuspegi horrekin bat etorritik, gida planak argi adierazten du eskolak izaera estrategikoa izanda ere, «bakarrik ezin dio lan horri heldu, beste erakunde eta gizarte eragile batzuen laguntza formalagoa behar du, baita hurbileko hezkuntza-komunitatearen zuzeneko laguntza ere» (7. or.).

Berdintasunaren ameskeriaren arriskuak

Ikerketa honetan inplikaturako pertsona guztiak ados egon dira honako gai honetan ere: azken urteetan atzerakada «larria» gertatu da duela gutxi arte finkatuta zeudela uste zen berdintasunaren aldeko zenbait aurrerapauso formaletan.

Horrela, mugimendu feministan parte hartzen duten pertsonen egindako elkarrizketetan adierazienez, egoera «beldurgarriak gertatzen ari dira, duela gutxi Andaluziako edo Donostiako nerabeei buruz egindako azterlanek islatzen duten moduan» (ET.KF3). Elkarrizketatutako beste bi pertsonak honela zioten:

«Uste dugu benetako berdintasuna lortu dugula, hedabideetan esaten da Berdintasun Plan bat dugula, baina berdintasuna ez da lantzen, ezta familietan ere, ez gaudelako kontzientziatuak... atzerakada handia izan da. Arropen erakusleihoetan tul-ehunez egindako nesken arropak ikusten dira... nire ustez, hori panpinak sortzea da. Niri nahigabea sortzen dit. Mugikorren beldur naiz... neska batek pentsatzea bere mutilak mugikorra begiratzen eta kontrolatzen badio, babesaren edo maitasunaren seinale dela (*tailerretan eta hezitzaileekin egindako elkarrizketetan errepikatzen den ideia*). Ez gara emakume askeak sortzen ari» (ET.KF2.gaz).

Gai hau, halaber, oso larria da hezitzaile gisa lan egiten duten pertsona askorentzat:

«Ez da soilik neskek entzuten duten musika matxistari aurre egitea, nahiz eta beraiek Ikastolaren festan musika horixe jartzea nahi duten, edo inauterietan *txoni* edo *kani* gisa mozarrotzea saihesten ahalegintzea... orain dela 4 urte bigarren hezkuntza amaitzen ari ziren nerabeekin egon ginen, eta haurdun zegoen neska batek pentsatzen zuen haurra izanda mutilarekiko harremanari eutsiko ziola... Ahal genuen guztia egin genuen familia ohartarazteko neskek bere bizitza alferrik galduko zuela... baina alferrikakoa izan zen, neskarekin nahiz familiarekin. Okerrena da bere lagun askok ere bide egokia hartu zuela uste zutela, beraiek ere berdin egingo luketela» (ES.H1.gaz).

Nolanahi ere, informatzaile honek eta beste hainbatek balioespen positiboa egiten dute belaunaldi gazteenek berdintasun-aginduekiko duten heldutasun- eta barneratze-mailaren inguruan:

«Txikitatik gai hauek barneratuak dituzten neska eta mutil gero eta gehiago topatzen ditugu. Neskek musika mota batzuk (batxata) matxistak direla azaltzen die beren gelakide mutileri; gozamina da horrela ikustea! Mikromatxismoez ere jabetzen dira, rol desberdinez, eta gelan landu daitezke. Badago lehengaia, eta horrek hezkidetza-proiektuetan lan egiteko gogoia pizten digu. Horrelako kasuetan, elkarren berri badugunez, asko nabaritzen da gai hauek landu dituzten familien eragina» (EE.H2.gaz).

Hala ere, identifikatutako atzerakadaren adibideak badaude, esaterako «zuzena denaren tirania», nerabeen artean. Onarpena funtsezkotzat duten neskei buruz ari gara; *desioa* sozialki zuzena gisa definitutako parametroekin nahasten dute: hori hedabideetan emakumearen irudi hipersexualizatuarekin lotzen da, hau da, emakume-objektuaren irudiarekin. Ikuspegi horretatik, uste da *desioa* genero-arauak eta patriarkatuak ezartzen duenarekin nahastu egiten dela: «Inork ez du erakargarria izateari utzi nahi, eta saltzen diguten feminitate-kanonetatik urruntzen bazara, baztertua izateko arriskuan zaude» (KTT.ABE.gaz).

Ikuspegi horretatik begiratuta, esaterako, euskal komunikabideek betetzen duten zeregina kritikatzeko da; izan ere, logika hori elikatzen dute arau-tipologia oldarkorrak eta genero-rolak errepikatzen dituztenak aurkeztuz:

«Nola zuzenduko gara familiengana gaia lantzeko, eta inplementatu nahi den legearen aginduak betetzeko nola emango dugu dena gelako proiektuetan... instituzioetatik bidean harriak jartzen badizkigute. Adibide gisa, «busca chica» izenburuko programa... eskerrak presio izugarria egin zela eta kendu zela» (ES.S1.gaz).

Gida planak, berriz ere parte hartu duten pertsonen iritziak eta gaian erreferentzia den hezkuntza-esparrua bat datozela erakutsiz, zenbait azterlanekin kontrastean dauden emaitza formaletan (esaterako, nesken kalifikazio hobeagoak edo unibertsitate-esparruan sartu izanak) oinarritzen den *berdintasunaren irudikeriaren* ondorioez ohartarazten digu:

«ikerketek erakusten digute nesken eta mutilen arteko harremanek asimetrikoak izaten jarraitzen dutela, eta egoera asko abusuan oinarrituta daudela; gaitasunak, trebetasunak eta bizitza-proiektuak generoarekin loturik daude oraindik; curriculum-dukietan, emakumeen ekarpenak ez dira ikusten, eta sexismoa eta indarkeria nerabeen eta gazteen bizitzan garapenean eragiten ari diren errealitateak dira» (9. or.).

Garrantzitsua da gogoratzea berdintasunaren hau dela aurreko hamarkadako atzerakada azaltzen duen elementuetako bat. Gai hau berriz ere jorratuko badugu ere, azpimarratu nahi dugu hainbat eremutako parte-hartzaileek (erakundeak, irakaskuntza, sindikatuak, elkarteak) nabarmendu dutela aurrerapauso bat egiten den bakoitzean, lana finkatu dela uste izateko arriskua dugula. Elkarriketatuek diotenez, hori ez da horrela gertatzen, eta gainera, gida-planean onartzen den moduan, nesken eta mutilen arteko harremanek logika patriarkalak erreproduzitzen jarraitzen dute. Hori dela-eta, hezkuntza-eremutik etengabe egiten den eskaera da inplementatzen diren ekimenak blindatzeko. Aldarrikapen hori hobeto ulertuko da zera ikusten dugunean, gure komunitateak izan duen zeregin aitzindariaren inguruan ados daudela parte-hartzaileak, baina halaber, 2000-2013 aldian atzerakada gertatu zela ere denek onartzen dutela.

Gaia aitzindari den komunitatea

Gogoeta gazi-gozoa bihurtzen da gaur egungo errealitatea kontrastean jartzen badugu gure komunitateak iraganean egin duen lanaren izaera aitzindaria eta ereduzkoa dela-eta parte-hartzaileek sentitzen duten harrotasunarekin. Horrexegatik, hamarkada batean ikusi den etenaldiak («neurri batean, dena lortua zegoela ikusarazi zigun irudikeriak eragindakoa») nolabait osagai latz eta autokritikoa gehitzen dio «blindatu ez ziren» lehen urte horien oroimenari.

70eko eta 80ko hamarkadetan egindako lanaren harrotasuna azaltzeko, honako hauek izan zuten zeregina nabarmendu dute parte-hartzaileek:

- Hainbat zentrotako erreferentzia-hezitzaile jakin batzuk (STEE-EILAS sindikatua-ren berdintasun-arloko egungo arduradunak gogoratzen du Gabriel Aresti institutuko neska-taldearen eskutik sartu zela feminismoan).
- Erakunde-politiketan eragitea lortu zuten pertsona esanguratsuak, lanaren lehen sareak eratu zituztenak; esaterako, Maria José Urruzola (Gida Planaren hasieran bere aipu bat agertzen da).
- Berdintasunaren aldeko lan aitzindari hau zuzenean erakundeetan sustatu zuten pertsonak, eremu feministakoak edo beste eremu batzuetakoak.

Bestalde, gizarte-mugimenduen zeregina ere nabarmentzen da, esaterako Hezkuntza Berriztatze Mugimenduarena edo irakaskuntza-arloko sindikatuena. Denek ilusioz gogoratzen ditugu urte horiek, itxaropenezko urteak izan ziren: «Gaian konpromiso eta ilusio handia izan genuen urteak. Ez dakigu konpromiso horrek jarraipenik izango ote duen «zaharrak» uzten dugunean; izan ere, orain jendeak bestelako lehentasunak ditu» (ES.S1.gaz).

Adibidez, mugimendu feministako parte-hartzaile batek ondokoa azpimarratzen du:

«Urte askoz lan egin dugu hezkuntza-arloan, eta mugimendu feministetako militantzian, hezkidetza-materialak landuz eta hezkuntzan ikuspegi feministarekin lan eginez. Hezkidetza bera da teoria feminista, feminismoaren planteamendua hezkuntzari aplikatua. Eta hori mugimendu feminista indartsu eta gainean baldin badago soilik lortzen da» (ET.KF3.gaz).

Berdintasunaren gaian egindako lan aitzindariaren aintzatespena Emakundek 2005ean landutako *Hezkidetza Euskal Autonomia Erkidegoan. Bilakaera eta etorkizuneko estrategiak* izenburuko dokumentuan ere jasotzen da; dokumentu honetan, hezkidetzaren gaian izan diren estrategien berrikuspen bat egiten da. Kasu honetan, mugimendu feministaren eta zenbait pertsonaren zereginaz gain, erakundeek izandako jarrera irekia ere aintzat hartzen da:

«esan daiteke EAEn hezkidetzaren sustapena, 1970eko hamarkadako erdialdeko trantsizio politikoarekin hasitako gizarte-aldaketako giroaren ondorioz, Espainiako Estatu osoan gertatzen ari ziren aldaketekin batera gertatu zela. Gizarte-mugimendu desberdinen inguruan sortutako ekintza-motek, Estatuko eta autonomia-erkidegoetako antolakuntzan gertatzen den definizio berriarekin batera, erakundeak –horietariko asko sortu berriak– Estatu osoan kolektibo eta talde antolatu desberdinek egiten zituzten zereginak beren gain hartzera eraman dituzte» (Emakunde, 2005: 26).

Demokraziaren lehen urteetan, erakunde-dimentsioaren eta elkarte-dimentsioaren arteko elkarrenergina elementu eragilea izan zen berdintasun-politiken hedaduran, baina ondoren, gorren elkarriketa bat ezarri zen bi eremuen artean, eta «amildegi» moduko bat sortu zen, bi eremuen –bakoitzaren nortasuna galdu gabe zeregin osagarria dutenen– arteko *feedbacka* mugatzen zuena. Laster ekingo diogu sinergien arteko haustura honi, 90eko hamarkadaren amaieran gertatu zen atzerakadaren azalpen gisa (ez garrantzitsuena, baina bai hartu ziren erabaki politikoetan eragin zuena); atzerakada hori ebaluazio honetan parte hartu duten ia pertsona denek onartu dute.

Hamarkada galdua

Iraganean egindako lana zuzenean ezagutzen duten parte-hartzaile guztiek nabarmendu dute hasierako egoera pribilegiatuarekin alderatuta, ondorengo bilakaera, bereziki, 90eko hamarkadaren ondoren izandakoa, ez dela behar bezalakoa izan. Batzuek «geldialdia» aipatzen dute, beste batzuek «atzerakada» edo «inboluzio argia», baita «desastre hutsa» ere. «Hamarkada galduaren» sentsazioa dago orokorrean, nahiz eta balioespen batzuk besteak baino zorrotzagoak diren. Adibide gisa aurkezten ditugu honako bi aipu hauek, erakundeetan lan egiten duen pertsona batena eta kolektibo feministetako beste batena:

«[80ko eta 90eko lanari buruzko balioespen positiboaren ondoren] Emakundek bilakaeraren inguruko azterlan bat egin zuen; azterlanean ikusten zen jarduera murriztu egin zela eta murriztapen hori figura hauek desagertzearekin lotuta zegoela (...) Bizikidetzaren erreferente edo arduradun ginen pertsonak ildo berean jarraitzen saiatu ginen, irakasleen prestakuntza-planerako proposamenak egiten. Baina erakundeetatik planifikatu gabeko jarduna zen, lanean jarraitzea garrantzitsua zela ikusten genuen aholkulari eta zentro jakin batzuen gauza. Denbora asko galdu dugu» (ES.S1.gaz).

«Izugarrizko atzerakada. Osatutako lanak, esperimenduak, udaletatik inplementatutako politikak. Hezkidetzak hainbat urtetan funtzionatu zuen. Irakasleak kontzientziatzeko lana egin zen, ikastetxeetan lan praktikoen esperientziak gauzatu ziren. Baina azken urteetan areagotzen ari den atzerakada gertatzen ari da. Ebaluazio erabat negatiboa, urtero inboluzio izugarria, gaitasun handiko jendeak proposatutako helburuetatik eta erakunde pribatuek eta administrazioak urte askotan geletan landutako jardunetatik oso urrun» (ES.H3.gaz).

Gauzak horrela, Emakunderen txostenean onartzen zen 1991-1999 aldia izan zela hezkidetzak-ekimenak bultzatu eta garatu zineneko aldia, Hezkuntza Sistemaren Antolamendu Orokorraren Legearen (LOGSE) inplementazioaren bitartez, eta, aldiz, 2000-2004 aldian geldialdia gertatu zela (hezkidetzak bultzatzeko bide berriak bilatuz).

Hamarkada galduak utzitako ikasgaiak

Gorago aipatu dugun hamarkada galduaren ideia Emakunderen ekintzan biltzen den kezketako bat da. Kezka hori hainbat ekintzaren bidez bideratu da, eta NAHIKO! programaren bitartez ikastetxeei honako hauek antolatzeke eta eskuratzeko aukera ematen die: «(a) Lehen hezkuntzako ziklo guztietako irakasleentzako prestakuntza-jardunaldi bat, hezkidetzari eta emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzkoa. Mintegi bat, hiru zikloetako bakoitzeko. Ziklo bakoitzeko Nahiko! programako materialen erabilerari buruzko mintegi praktikoa da (zehazki, aipatutako hiruhilekoko unitate didaktikoari dago-kion materiala), baita jarraipena egiteko eta programan parte hartzen duten ikastetxeek estrategiak, baliabideak eta esperientziak partekatzeko mintegia ere. (c) Material individual inprimatuak, bai parte hartzen duten ikasleentzat (ikasleentzako koadernoak eta familientzako koadernoak) bai irakasleentzat (unitate didaktikoei buruzko gidak)».

Elkarrizketatutako pertsona askorentzat, bereziki hezitzaileentzat, aldi goibel gisa ikusten den aldi horren atzera begirako irakurketa egiteak beharbada orainerako eta etorkizunerako ikasbideak eskuratzen lagunduko digu, batez ere bi alderditan: alde batetik, zeharkakotasunaren arriskuei dagokienez eta bestetik, erakundeen laguntza galtzeari dagokienez.

Horrela, 2005eko txostenak honela dio hitzez hitz:

1990eko hamarkadaren amaieran badirudi hezkidetzak krisialdian sartzen dela, beste faktore batzuen artean, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak (aurrerantzean Hezkuntza Saila) markatutako lehentasunen ondorioz. Horren arduradunek onartzen dute LOGSEren aplikazioarekin zeharkakotasuna nahiko finkatua geratuko dela hezkuntza-sisteman eta horrekin pauso sendoak ematen ziren, beste gauza batzuen artean, hezkidetzaren filosofiaren eta printzipioen garapen egokirako. (Emakunde, 2005: 27).

2016an, elkarrizketatutako pertsona batzuek honela gogoratzen dute:

«Aldi horretan zeharkakotasunaren aldeko aldaketa etorri zen; EAEko Berdintasunerako Legea bagenuen, ondoren Estatukoa ere bai, eta bazirudien dena lortuta zegoela. Gainera, mugimendu feminista ahul zegoen, hor baitzegoen Emakunde... beharbada uste genuen egin behar zen bakarra jarraitzea zela... hori gertatu zen hezkuntza-arloan eta ikastetxeetan. Eta begira nola gauden orain... berriz hasteari ekiteko premian, baina neskei dagokienez, askoz egoera txarragoan. 80ko hamarkadan, ikastetxeetan dutxak izatea feminismoaren lorpena izan bazen ere, gaur egun pertsona batzuentzat dutxa «eskola debekatuaren» mapako puntu beltzenetako bat da» (ES.H3.gaz).

2005eko txostenak honela jarraitzen zuen:

«Zeharkako alorren aholkutegiak desagertzearekin, hezkidetzako aholkutegiak barne (Pedagogi Aholkutegiak (PAT) Berritzegune bihurtzeko prozesuan irentsiak), nolabaiteko frustrazioko aldian sartzen da, informazioa eman duten pertsonen komentatutakoaren arabera, askotan babesgabetasun eta bakardade sentsazioa eragin zuena eta oraindik ere badauden hezkidetzako hainbat proiektu aurrera eramateko saiakerak geldiarazi zituen» (Emakunde, 2005: 27).

2016an, honako gogoeta hau egiten da:

«Orain, egindako guztia aldi horretan deuseztatu ondoren, hutsetik hasi beharra dago. Neurri batean, egoera txarragoa da, María José Urrozolaren garaian zeuden erreferenterik ez dagoelako. Gai honi dagokion egonkortasuna bermatu behar da. Ez da ordenagailua erabiltzen ikastea bezala; hori ez baita ahazten. Tentsioari etengabe eutsi behar zaio, eta orain esperimentazioan dagoenarekin (*programa pilotuak*) jarraitu egin behar da (*ikastetxeek orduak libratzeko aukera ematen duen programaren 3 urteak betetzen dituztenean gerta daitekeenari buruzko kezka orokorraz ari da*)» (ES.H2.gaz).

Aurreko hamarkada aztertzerakoan, berriz diogu hezkuntza-arloko berdintasun-egituretan lan egiten duten pertsona guztiak bat datozela gogoeta honetan: «Balio handiko denbora galdu da, atzera egin dugu» (ES.H3.gaz). Sindikatueta eta elkarte feministetako ordezkarien iritziz, inboluzioko errealitate bat gertatu zen, eta eman berri diren pausoak onartzen badira ere, uste dute atzerakada oso handia izan zela eta egungo dinamikak ez duela lortu egoerari buelta ematea. Bestalde, berdintasun-arloko eta hezkuntza-arloko arduradunek argi onartu dute mende honen hasieratik aurreko legegintzaldira arteko aldian beharbada lana ez zela oztopatzen, baina, halaber, «ez zela erakundeek aldetik gai honen aldeko apusturik egin». Berriaz aipatzen da arlo honetako arduradunek arduradun politikoei «ohartarazi egin behar izan zietela atzera egiten ari ginela gure erkidegoa aitzindari izandako gai honetan». Emakundek 2005ean egindako azterlanari buruz ari dira, estrategia ausartago baten aldeko argudio gisa, baita legeari buruz ere, «derrigortzeko, eta gaia borondatearen esku ezin dela utzi esateko» aukera ematen baitzien (ES.T.H.gaz).

Gogoeta partekatu hau aintzat hartuta, hurrengo ataletan, alde batetik, Emakundek 2005eko geldialdiari buruz egiten zuen balioespena tartekatuko dugu, eta bestetik, gaur egungo gogoetak, betiere honako bi helburu hauekin: a) gaur egungo errealitatea aztertzeko, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen argudioak hobeto ulertzea, eta b) iraganari buruzko gogoetak kontuan hartuz, atzera begirako hausnarketa ahalbidetzea. Horrek hamarkada bakoitzeko diskurtsoen bilakaera ikustea ahalbidetuko digu.

1. 2005eko txostenean jasotzen den moduan, geletan berdintasunaren alde egindako lanean eragin handiena izan zuen 2001eko hezkuntza-erreformaren aldaketetako bat hezkidetza *zeharkakotasunaren* ikuspegitik jorratzea proposatzea izan zen. Garai hartan jadanik dokumentu horretan adierazten zen ikuspegi batzuetatik ondokoa uste zela: «Hezkidetza, (...) zeharkakotasunarekin irabazten ateratzen da azkenean balioetako lanarekin loturiko beste irakasgai batzuekin batera aintzatespena lortzen duelako» (ibid, 50). Hala eta guztiz ere, beste ikuspegi batetik, «zeharkakotasuna hezkidetzaren intereseko esparru espezifikoaren irudia pixkanaka ahultzearen arduradun gisa ikusten da: balioetako hezkuntzaren arreta ere jasotzen duten beste eszenatoki batzuekin banatzen duen heinean bere presentzia murriztu egiten da» (ibid). Aurrerago zehaztasun handiagoz aztertuko dugun gai hau ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen 4/2005 Legearen curriculumaren inguruko 29. artikularen aplikazioari buruz egiten dituzten balioespenen oinarrian dago.

- Horrela, Hezkuntza Saileko egungo agente arduradunek uste dute berdintasunaren, hezkidetzaren eta indarkeriaren prebentzioaren zuzeneko presentzia ikastetxearen curriculum egokitzearekin lortzen dela. Beren ikuspuntutik, hori hezkidetza-proiektuen inplementazioaren bitartez gauza daiteke, (esaterako, duela gutxi 150 ikastetxe publikotan eta itunpeko 50 ikastetxetan sustatzen ari direnak) eta *Beritzeguneekin* eta prestakuntza-programekin osatzen da.
- Pertzepzio hori kontrastean dago beste parte-hartzaile batzuek –bereziki hezitzaileek– dutenarekin; izan ere, uste dute zaila dela hezkidetza eta genero-indarkeriaren aurkako borroka ikastetxearen curriculum-proiektuan eta unitate didaktikoetan barneratzea. Siletik ez bada behar diren baliabideak eta zuzendaritza eskaintzen eta ez bada konpromisoa agerian uzten. Adierazi dutenez, behar bada hori programa pilotuetan inplikaturako ikastetxeetan egin daiteke, baina ohartarazi dute hezkidetza eskumenen sare batean galtzen den zeharkako arlo bat izateko arriskua dagoela. Adierazi da estrategia zabaltzeko egin behar dela eta ikastetxe guztietara hedatu, beste arlo batzuetarako (eleaniztasuna eta IKTak) ezartzen diren baliabideen antzekoak hornituz, prestakuntzari, ordu-kredituari eta koordinazioari dagokienez. Azkenik zera esan da, geletako errealitate konplexua dela-eta, askotan berehalako erronkei (harrera, tratu txarrak, baliabide falta) aurre egin behar zaiela, eta beraz, praktikan berdintasunaren gaia ez dela barneratzen. Zeharkakotasunaren estrategia ez da baztertzeko, baina konpromiso politikoa izateko eskatzen da, hain zuzen ere, ikastetxe guztiei baliabideak, jarraibideak eta orientazio bateratuak eskainiz.

2. 2005eko txostenean, halaber, adierazten zen ordura arte PATEi lotutako berdintasun-aholkulariek zeregin garrantzitsua izan zutela: «azkar bihurtu zirela ikastetxeentzako erreferentzia eta baliabideen, ideien eta hezkidetzako ekintza eta proiektuekin erlazioa duen guztiaren sustapenaren sinonimo» (ibid). Garrantzia ez zen soilik maila kuantitatiboan (3 edo 4 pertsona izaten ziren); izan ere, asko balioesten zen eragin kualitatiboa izan zuten.

- Egia esan, elkarrizketatutako pertsona guztiek nabarmendu dute figura horiek oso garrantzitsuak izan zirela eta horiek desagertu ondoren (parte-hartzaile ba-

tzuen ustez, Europar Batasuneko laguntzak amaitu zirelako), «koordinaziorik eze-ko» edo «boluntarismoko» aldia igaro genuela, batzuentzat, eta beste batzuentzat, «inboluzioko» aldia. Gaur egun, proiektu pilotuetan parte hartzen duten irakasleek *Berritzeguneetako* langileengan ikusten den borondatea nabarmen-tzen dute, baina, halaber, diote beren ustez, ez direla denera iristen, eta kasu batzuetan, ez dutela nahiko prestakuntzarik, ezta baliabiderik ere. Ildo honetan, STEE-EILAS sindikatutik adierazi dute deigarria dela Gipuzkoako *Berritzeguneren* batetik deitu izana prestakuntza emateko. Bestalde, proiektu pilotuetan parte hartzen ez duten irakasleek adierazi dute eskualdeko berritzeguneen aldetik ez dagoela gai honekiko lotura proaktiborik, PATen esperientziaren inguruan egiten zen balioespenaren kasuan ez bezala. Esate baterako, 2005ean esaten zen: «ha-markada batean zehar Donostia, Bilbo eta Gasteizko PATetan izan duten presen-tzia EAEn hezkidetza aktibatu eta garatzeko ekimen bereziki baliagarrienetarikoa bat bezala hartzen da» (ibid).

3. Halaber, 2005eko txostenean aipatzen da alde batetik, horrelako erakunde-estrategien –berdintasun aholkularitzen aldeko apustua egiten dutenen– eta bestetik, erakundeek gaian duten interesaren inguruan inplikaturako eragileek duten iritzia: «Izan ere, erreferentzia bat, hezkidetza hedatu eta martxan jartzearen arduraduna den pertsona bat egotea, orokorrean Hezkuntza Sailaren hezkidetza esku-hartzeko esparru estrategiko izatearen interes eta apustuaren isla bezala ikusten da» (hori nabarmen-tzen zuen 2005eko txostenak).

- Gaur egun, berdintasun-arduradunak hezkuntza-instantzia guztietan jarri izana, *Berritzeguneak* berregituratu izana eta ikastetxe bakoitzean hezkidetza-arduradun bat sortzearen aldeko apustua egin izana borondate politikoaren aldaketaren isla gisa hartzen dute elkarriketatutako hainbat pertsonak (erakundeetatik gertuena daudenak). Esate baterako, horrela diote berdintasun-arloan ardurak dituzten per-tsonak:

«Gaur egun, Sailak arlo honetako politika bere gain hartzen du, ikastetxeko hezkidetza-proiektuak sustatzen ari dira, eta ikastetxe bakoitzean hezkidetza-arduradun bat izendatu da. Planean jasotzen denez, *Berritzeguneetan* prestatu-tako jendeaz gain, badago berdintasunaren arloan jakintzak dituen jende gehia-go» (ES.T.H.gaz).

- Alabaina, eremu feministako sektore batzuek, tailerretan parte hartu duten elkar-teetako pertsona askok, irakasle batzuek eta irakaskuntzako sindikatuko ordezza-riak, izan berri den jarrera-aldaketari buruzko balioespen desberdinak egin arren, zera uste dute, metatu den atzerakadak eta martxan jarri diren baliabide muga-tuek agerian uzten dutela Sailak gai honetan beste batzuetan baino sentsibiltate politiko txikiagoa duela:

«Hezkidetza plana, plan bezala oso interesgarria da. Baina paperaren eta prak-tikaren artean abismo bat dago. Hezkuntzaren kasuan bereziki izugarritzko amil-degia dago, hitzetatik ekintzetara 0. Ez dago tresnarik, gauzak egiten dira sindi-katuen partetik edo herriko kooperatiben bitartez: tratatu onak, hezkidetza... baina ez dago zutoina izango den programa edo plan bat, garatzeko aukera ematen duena» (ES.S1).

«Berdintasun-teknikari bat 20.000 pertsonaz osatutako kolektibo batentzat; ho-rretaz ari gara. Nik dakidanez, berdintasun-batzordea ez dela bildu 4 urtetan. Ez dagoela ordurik libratzerik ikastetxeetan, eta gainera, bajak estaltzen ez direnez, prestakuntzarako diren 2 orduak klaseak emateko erabiltzen ditugula. Gauzak

egiten badira ere, ez direla jakinarazten. Eta gauza oso onak egiten dira, baina, esaterako, zeinek du «Berdindu» programaren berri? Curriculumean ez da jasotzen ikustarazteko estrategiarik. Hori ez da herrialde-politika» (ES.T.EJ.H.gaz).

- Proiektu pilotuetan lan egiten duten pertsonak gogoeta ñabartuagoa egiten dute. Pertsona horiek diote gero eta inplikazio gehiago dagoela nabaritzen dela, baina berriz ere inboluzioak gertatzeko arriskuaz ohartarazten dute, alderdi positiboak gorabehera, inplementatutako estrategiak mugatuak direla azpimarratuz:

«Ikastetxeetan inplementatzen ari garen dinamikak gero eta babes gehiago dutela nabaritzen da. Zerotik ehunera ez da urte gutxi batzuetan igarotzen, baina *in crescendo* logika bat dagoela ikusten da, eta aurreko aldietan gertatzen zena-ekin alderatuta, borondate politiko gehiago dagoela agerian uzten du. Hala ere, erne egon behar da; izan ere, borondate gehiago izateak ez du esan nahi hori denik horrelako gai konplexuan benetan behar dena» (ES.H3.gaz).

4. 2005eko txostenak 90eko hamarkadan PATen alde egindako apustua goratzen bazuen ere, honela dio: «Hezkidetzako aholkularitza (...) 2001ean desagertzeak, praktikan babesgabetasuneko eta arretarik ez izateko sentrazio handia eragingo du hezkidetzako ekintzari dagokionez. Interpretatzen da hezkidetzak jada ez dela Hezkuntza Sailaren politikako lehentasun-eremua.»

- Gorago esan dugun moduan, atzera begirako ikuspegi hau parte-hartzaile ia guztiek berresten dute, eta diotenez, hamarkada horretan ez zen jarraibiderik ezarri, ezta gaian ikuspegi estrategikoa biltzen zuen politikarik ere, ez behintzat, kalitate-terik eta boluntarismorik falta ez zitzaienten ekimen puntual eta sakabanatuetatik haratago:

«Logika aldatzen denean eta pertsona erreferenteen zeregina galtzen denean, atzeraldia gertatzen da. Alde batetik, hezkidetzak integratuta zegoela uste zen, eta bestetik, aurreko dinamikak ez zuen maila berean jarraitu, beraz, konturatzen garenerako, basamortua gogorarazten duen aldian gaude» (ES.H2.gaz).

- Bestalde, mugimendu feministak eta irakaskuntzako sindikatuak, atzerakadaren arduradunak erakundeak direla uste badute ere, autokritika biltzen duen gogoeta egiten dute aldi honetaz, eta hezkuntza-arloko berdintasunaren aldeko lanean gertatutako «geldialdiaren» arduraren zati bat beren gain hartzen dute. Diotenez, 80ko hamarkadan izandako aurrerapenen ondorioz, elkarrekin lasaiago hartu zuten hezkuntza-arloko berdintasunean sakontzeko lana, erakundeek gainera presioa gutxituz; alabaina, aipatu dugunez, eta 2005eko dokumentuan denek onartzen zutenez, presio hori oso emankorra izan zen aurreko hamarkadetan.

«Mugimendu feminista aldi horretan nahiko ahulduta zegoen jadanik. Erakundeak independizatu eta adin nagusiko bihurtu den neurrian, eta mugimendu feministak indar pixka bat galdu duen neurrian, lortutako aurrerapenak deuseztatu egin dira. Gaur egun feminismoak ez du autoritate handirik gizartean, eta hezkuntzan lan egin duten emakumeak azken mailako azken «pila» direla esan daiteke» (ES.S1.gaz).

- Nolanahi ere, orain mugimendu feminista berriz aktibatzen ari dela ikusten da, eta aldi berean, baita erakundeak berdintasun-arloan indartzen ari direla ere. Diagnostiko hau kontuan hartuta, STEE-EILAS irakaskuntzako sindikatuak dio hori guztia gehiago balioestea falta dela. Lehen egiten zen:

«Kontsultak egiten zaizkigu, baina kexuak ere bai (*Heziberriri* buruz ari da), eta gure ekarpenak ez dira kontuan hartzen. Balizko sinergia asko galduko balira bezala da. Berritzegunetik materialak eskatzen dizkigute, eskoletara joaten gara, batzuek gauza bat egiten dute, beste batzuek beste bat. Izan ere, lan hau gehiago balioetsita, gauza asko koordinatu eta planifikatu ahal dira, diru-kosturik gabe, inpaktua dutenak eta benetan berdintasunari lotuta daudenak» (ES.S1.gaz).

Hala eta guztiz ere, elkarrizketatutako pertsona gehienak ados daude (jarrera kritikoa gehiagorekin edo gutxiagorekin) 2013tik aurrera erakundeek ekimena berriz aktibatu dela esatean. Zehazki Emakundek jarrera-aldaketa hori balioesten du, eta dioenez, ardura politikoko lanpostuetan «gaiarekiko sentsibilitate handiagoa» (KT.gaz) duten pertsonak egoteari egozten dio. Bultzada berri horren adibide da 2013an egindako *Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana*; «edukiari, gaia tratatzen duen sakontasun-mailari, plangintzari eta betetzen den edo ez kontrolatzeko ezartzen diren mekanismoei dagokienez, eredu gisa aurkez daiteke. Erreminta horrek biltzen duen ahalmen eta diskurtsoa kontuan hartuta, batzuetan ezinezkoa dirudi Jaurlaritzako arduradun askok irakurri dutenik» (ES.H4.gaz). Aldi berean, hezitzaileek diote «ezarri den definizioa ziurrenik ezar zitekeen onena eta argiena dela» (ES.H3.gaz). Halaber, azpimarratu da «planak esparru teoriko argia izateaz gain, oso interesgarria dela erronkak argi definitzen dituelako eta plangintza ezartzen delako» (ES.T.H.gaz).

Azken batean, plana ezagutzen duten guztiek haren edukia goraipatzen dute. Ondoren ikusiko dugunez, zalantzak aplikazioari buruzkoak dira. 5 adostasunguneak identifikatu ondoren, diskurtsoak bereizten diren eta ñabardurak agertzen hasten diren unera iritsi gara.

4/2005 LEGEA BETETZEN OTE DEN AZTERTZEA

3.4.2

Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Planaren idazketak balioespen oso positiboa jaso du kontsultatutako pertsonen aldetik, eta batzuek prozesu osoak izan duen izaera parte-hartzailea azpimarratu dute. Hezitzaile batek onartu du iradokizunak egitera gonbidatu zitzaionean ez zuela inolaz ere uste berak egindako proposamenak Planean jasoko zirenik: «harrigarria suertatu zitzaidan nik proposatutakoa kontuan hartu zela ikustea» (ES.H3.gaz).

Xehetasunetan sakondu aurretik, ebaluazioan parte hartu dutenen gogoetak aurkeztuko ditugu azaletik:

- Erakundeetan ardurak dituzten pertsonen iritziz, plan honek, eta batez ere, planean zehazten diren neurriak martxan jartzeak Berdintasunerako Legean ezarritako konpromisoak betetzea ahalbidetzen du. Nabarmentzen dutenez, biltzen diren proposamenak neurri handiagoan edo txikiagoan inplementatu dira, eta behin betiko datuak aurkezteko 2017. urtearen ebaluazio kuantitatiboa aipatzen dute.
- Proiektu pilotutan parte hartzen duten hezitzaileen ustez, plan honek lehengo ekimen bati orain sailaren babesarekin berriz ekiteko aukera eman die, nahiz eta kasu batean (erreferentziala EAEn), lehen ere jorratzen zuten. Babes hori ikaste-

txeen lan-proiektuek ezartzen duten 3 urteko epetik haratago mantendu behar da.

- Ikuspegi hau kontrasteen dago ibilbide txikiagoko ikastetxeetan lan egiten duten hezitzaileek dutenarekin, (edo ibilbide handia izanda ere, proiektu pilotuetan parte hartzen ez dutenak). Pertsona horien iritziz, planak eragin duen aldaketa bakarra izan da gaian ardura hartuko duen figura bat sortu beharra. Hori positi-boki balioetsi da, izendapena derrigorrezkoa izateak erakundetik logika proaktibo bat txertatzea dakarren neurrian, baina zalantzan jartzen da eraginkorra izango ote den beste neurri batzuekin batera ez badator.
- Irakaskuntzako sindikatuak emandako pausuak balioetsi ditu, baina uste du hori ez dela nahikoa. Hezkidetzako erantzukizunari dagokionez, ohartarazi da arrisku-tsua dela zeregin hau irakaskuntza-karga gutxiago duten hezitzaileei esleitzea, irizpide instrumentalak bakarrik kontuan hartuta; izan ere, horrela neurriak eraginkortasun gutxiago izango du. Adierazi denez, orduak libratzeari esker, Planak ikastetxeetan aurrerapausoak ematea ahalbidetu du; behar adina ordu ez badira ere, «ezer ez izatea baino hobea da» (ES.S1.gaz).
- Proiektu pilotuetan parte hartzen duten irakasleek ere ados daude balioespen horrekin. Irakasle horiek, proiektu horietan parte hartzen ez duten itunpeko ikastetxeetako irakasleek eta STEE-EILAS sindikatuko ordezkariak diote EAEko ikastetxe gehienak programa horietatik kanpo daudela, beraz, zalantzan jartzen da legeak eta planeko neurriak eragina badutenik.
- Azkenik, elkarrizketatutako pertsona batzuek gida planeko alderdi zehatz batzuk aipatu dituzte (Lanpostu Zerrendari dagozkion aldaketak, prestakuntza-neurriak eta abar), eta beren ustez, Plan horretako proposamen asko «ez dira batere gauzatu» (parte-hartzaile batek dio) edo «edukiz hustu dira» (beste batek dio).

Beraz, parte-hartzaileen balioespenak desberdinak izaten dira, erakundeen ikuspegitik edo elkarteen ikuspegitik egiten diren kontuan hartuta, eta berdin gertatzen da Berdintasunerako Legearen ebaluazio kualitatibo honen beste azterketa-arlo batzuetan. Halaber, irakasleen ikuspegia ere testuinguruaren arabera aldatzen da. Aldez aurreko dinamika eta zuzendaritzaren babesa duten ikastetxeek uste dute Plana pizgarri bat izan dela: «ekimen oso ahulekin eta boluntaristekin hasi bazen ere, emaitza onak ematen hasi da» (ES.H3.gaz). Horrelako inguruabarrak biltzen ez duten ikastetxeetan, Planak eragin oso txikia izan du.

Hezkuntza-eremutik egiten den balioespena ulertzeko, hezkuntza-eremuko parte-hartzaileek adostu eta onartu dituzten irakasleen eta egoeren hiru tipologia aurkeztu behar dira, betiere ikastetxeen garapen- eta babes-maila desberdinekin lotutakoak. Horrela, elkarrizketetan hiru jokaleku daudela argi eta garbi ikusten da:

- *Jokaleku ideala*: aurretiko ibilbidea eta ikastetxe-egitura horizontala biltzen duena, baita hezkuntza-politikekin bat egiten duen ikastetxeko zuzendaritza ere. Kasu honetan dauden ikastetxeek proiektu integralei ekin diezaiekete.
- *Tarteko jokalekua*: ibilbide handirik biltzen ez duena; logika bertikalagoak dituen ikastetxean badaude gaian inplikaturako pertsona batzuk, eta zuzendaritzak «egiten uzten du», betiere «gertutik zainduz». Kasu honetan daude proiektu pilotuan parte hartzen duten edo hezkidetzak-programak dituzten ikastetxe publiko eta itunpeko ikastetxe asko.

- *Jokaleku ahula*: uste dena baina ugariagoa da, nagusiki itunpeko ikastetxeen eremuan, ez baitago ez inplikaziorik, ez ibilbiderik, ezta irakasle-taldearen babesik ere; gehienez, gai hauek lantzeko interesa duten pertsona bakan batzuk.

Balioespen desberdinak xehetasun handiagoz azaltzeko, gida planari jarraituz, identifikatzen diren konpromisoetan eta funtsean honako arlo hauekin zerikusia dutenetan oinarrituko gara: a) erakunde- eta ikastetxe-mailan hezkuntzako organo arduradunetan berdintasun-egiturak martxan jartzea, b) hezkidetza-proiektuen eta genero-indarkeria prebenitzeko proiektuen ekimena, eta c) irakasleen prestakuntza.

Ondoren, legearen aginduak curriculumean txertatzeari buruz ariko gara. Ikusiko dugun moduan, alderdi hau estu lotuta dago «zeharkakotasunak» dituen ahalmenen edo mugen inguruko eztabaidarekin, baita zeharkakotasun hori hezkidetza-proiektuen bidez lortzeko gaitasun handiago edo txikiagoaren ingurukoarekin ere, batez ere, ekimen honi atxikita ez dauden ikastetxeetan.

• **BERDINTASUNERAKO LEGEA GIDA PLANAREN HELBURUEN BITARTEZ BETETZEA**

Planaren justifikazioak asmo-adierazpen argi eta irmoa biltzen du:

«Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailak, plan honen bidez, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun horiek gainditu daitezzen nahi du, eta genero-indarkeria eta sexismoak eragindako indarkeria-mota guztiak deuseztatzen lagundu nahi du, hezkuntzaren eremutik.» (10. or.).

Planaren esparru teorikoa

Plan honetan definitutako *erronkak* ondokoak dira:

- Hezkidetzan oinarritutako eskolaren eredua sakon aztertzea, eta genero-ikuspegia ikastetxeetako kultura eta praktikan sartzea planteamendu integral batez.
- Ikasleak orientatzea, bizitzan, ikasketetan eta lanbidean bide egokia aukera dezaten, askatasuna eta aukera-aniztasuna errespetatuz eta genero-baldintzapenik gabe.
- Genero-ikuspegia eskola-porrotari aurre egiteko ekimenetan sartzea, eta hezkuntza jasotzeko eskubidea benetan unibertsala dela ziurtatzea, bai eta neska eta mutil guztiek hezkuntza-sisteman jarraitutasuna izan dezaten bermatzea ere, ikasle guztien aniztasuna aintzat hartuta (etnia, kultura, ekonomikoa, gizarte mailakoa, funtzionala, sexuala, eta abar).
- Harreman afektibo-sexualak izateko eta elkarrekin bizitzeko hezteko, aniztasun sexualen eta emakumezkoen eta gizonezkoen berdintasunean oinarrituta.
- Eskola-komunitate osoaren atxikimendua lortzea, genero-indarkeriari aurrea hartzeko, kasuak lehenbailehen detektatzeko eta biktimei arreta egokia eta eraginkorra emateko.

Gida planak erronka horiei ekitea ahalbidetuko luketen hainbat estrategia azaldu ondoren, *lege-esparrua* aurkezten du (horretan oinarritzen dira proposamen gehienak), modu

esplizituan 4/2005 Legea aipatuz; ondoren, landu beharreko hainbat dimentsio identifikatzen ditu, besteak beste, honako hauek: curriculumaren edukia (legearen 29. artikulua aipatuz), eskola-materialak (30. art.), koordinazio-egiturak (31. art.), esanbidez aipatzen du lanpostu-zerrenden aldaketari buruzko hirugarren xedapen gehigarria, prestakuntza (32. art.), Hezkuntza Ikuskaritzaren funtzioak (1/2004 Legearen 9. art.), eta genero-indarkeria atzematea eta gai horri dagokion jarduna (4/2005 Legearen 31. art.).

Planaren jarraipena egiteko mekanismoak ezarri ondoren, haren *eginkizuna* definitzen da, *nahi dugun eskola* gisa identifikatua. Helburu gisa honelako eskola irudikatzen da:

«sexuaren araberako estereotipoak eta rola ezabatzen lagunduko duten berdintasunezko harremanak sustatuko dituen, sexu bateko zein besteko ikasleei beren buruak erabat garatzeko aukerak eskainiko zaizkiela bermatzeko, baina bakoitzaren identitatea oinarri hartuta, eta ez inposatutako ereduak» (40. or.).

Asmo-adierazpen hori guztiz bat dator 4/2005 Legearen printzipio gidariekin.

Jokaleku gisa, emakumeen jakintza integratzen duen, autonomia indartzen duen eta indarkeria prebenitzeko lan egiten duen eskola aurkezten jarraitzen du. Horrela, 29. artikuluan zehazten diren elementuak azaltzen ditu, eta horiei Legeak 2005ean definitutako erronkatik haratago dagoen beste erronka bat gehitzen zaio, honako honen aldeko apustua egiten duenean:

«Espazio seguru eta orekatua LGTTBI ikasle guztientzat, sexu-joera, sexu-identitatea edota genero-identitatearengatiko era guztietako bazterkeria, jazarpen edota erasoetatik babestuta sentituko diren espazioa» (41. or.).

Illo horretan, gida planak gelan agertzen ari diren zenbait egoera jorratzen ditu (transexualitate kasuak edo sexualitatearen gaia jorratzeko premia); horren aurrean, irakasleek baliabideak eta erremintak eskatzen dituzte, baita erakundeek proaktibitate handiagoa izateko ere.

Aldi berean, plan honek hainbat helburu definitzen ditu, azkenean, honako hauetara bideratzen diren hainbat konpromisotan gauzatzen direnak:

- Irakasleak hezkidetzaren eta sexu- eta afektibitate-aniztasunaren gaietan sensitibilizatzea; xedea: 2016rako, irakasleen %60k prestakuntza hori jasotzea (10 orduko modulua).
- Hainbat ikastetxeri berariazko prestakuntza ematea, hezkidetzaren sustatuko duen eskola bateranzko eraldaketa hasteko; xedea: ikastetxeen %30ek prestakuntza hori jasotzea.
- Ikastetxe integraletan 10 proiektu pilotu garatzea, gainerako ikastetxeentzat erreferentzia izan daitezen.
- Ikastetxeen %100ean hezkidetzako irakasle arduradunak izendatzea eta hezkidetzaren proiektuak martxan jartzeko, partzialki liberatzeko aukera ematea.
- Saileko zerbitzu estrategiko bakoitzean hezkidetzako eta genero-indarkeria prebenitzeko arduradunak izendatzea. Baldintza: hezkidetzan, berdintasunean eta genero-indarkerian trebakuntza izatea (150 prestakuntza-ordu).

Berdintasunerako Legearen artikuluak Gida Planaren helburuetan

Gorago esan dugun moduan, hezkuntza-arloko arduradunek, proiektu pilotuetan parte hartzen duten irakasleek eta irakaskuntzako sindikatuko ordezkariak onartu dute azken 2 urteetan aurrerapenak izan direla 4/2005 Legearekin zuzenean lotuta dauden zenbait elementutan. Aurrerapen hori balioesteko dauden ikuspegi kritikoak eta ez hain kritikoak aztertzeko, lehenik eta behin, Legearen artikuluak aurkeztuko ditugu, eta ondoren ikusiko dugu haren eskakizunak nola aplikatzen diren Gida Planaren zenbait helbururen bitartez.

Zehazki, 4/2005 Legearen 29.1 artikuluak honako hau ezartzen du:

«Hezkuntza Administrazioak hezkidetzako proiektuak sustatuko ditu, eta jarraian aipatzen diren hezkidetzak-helburuak integratuko ditu hezkuntzako maila ezberdinetako jakintza-arloetako eta diziplinatako curriculumaren diseinuan eta garapenean.»

Aldi berean, 31.1. artikuluak honako hau dio:

«*Beren zereginetan genero-ikuspegia integratzeko, hezkidetzan trebakuntza zehatza jaso duten langileak izango dira hezkuntzaren arloa ebaluatu, ikertu eta berritzeaz arduratzen diren organoetan eta irakasleen laguntzarako zerbitzuetan.*»

Laugarren xedapen gehigarrian honela dio:

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

Prestakuntzari buruzko 32. artikuluak honako hau ezartzen du:

32.1.– Hezkuntza Administrazioak hezkidetzari buruzko prestakuntza-planak jarriko ditu abian; plan horiek irakaskuntzako profesionalei zuzenduta egongo dira, eta unibertsitateaz kanpoko ikastetxe guztiak hartuko dituzte beren baitan.

32. 2.- Ikastetxe bakoitzak prestakuntza-plan horiek abian jartzerakoan neurri egokiak ezar ditzan, Hezkuntza Administrazioak beharrezko egokitzapenak egingo ditu ordutegian eta antolaketan. Gainera, mekanismoak ezarriko dira plan horietan aurreikusi diren egutegi eta ordutegiek eragindako ikasleei erantzuteko.

32. 3.- Irakaskuntzako profesionalei –banaka zein ikastetxeen bidez– zuzentzen zaien etengabeko prestakuntzarako eskaintzak, bere edukietan, zeharka, hezkidetzako filosofia barneratu behar du, eta, horrez gain, hezkidetzari buruzko ikastaro zehatzak jaso behar ditu.

Gida planean planteatzen denez, artikulua hauek hainbat ekimenen bitartez bete behar dira, besteak beste, 2016. urtean bete beharreko 5 lortu nabarmenduz.

1. Barne-egitura, erakundeetan berdintasuna lantzeko.

5. lortu zuzenean lotuta dago 31. artikuluekin eta laugarren xedapen gehigarriarekin. Honela definitzen da:

Saileko zerbitzu estrategiko bakoitzean (*Berritzegunen*, Hezkuntza Berriztatzeko Zuzendaritzan, Hezkuntza Ikuskaritzan, irakasleei laguntzeko zerbitzuan, ISEI-IVEIn) hezkidetzako eta genero-indarkeria prebenitzeko arduradunak izendatzea.

- Hezkidetzako eta genero-indarkeriaren prebentzioa izango da zerbitzu horien lehen-tasunetako bat beren jardura-esparru ezberdinetan, eta, horretarako, prestakun-tza jasoko dute, koordinazioa bultzatuko da eta horietariko bakoitzean hezkide-tzan, berdintasunean eta genero-indarkerian prestakuntza-baldintza duen plaza bat egokituko da. Era berean, genero-indarkeriaren prebentzioa sustatuko dituen eskola-ereduaren garapenaren azterketa eta jarraipena egingo du ISEI-IVEIk.
- Xedea: Saileko zerbitzu estrategiko bakoitzean (Hezkuntza Berriztatzeko Zuzendaritzan, Hezkuntza Ikuskaritzan, irakasleei laguntzeko zerbitzuan, ISEI-IVEIn) hezkidetzan, berdintasunean, eta genero-indarkerian trebakuntza baldintza duen plaza bat daukate (gutxienez gaian 150 orduko trebakuntza izan behar da eta unibertsitate batek edo administrazio publikoak onetsia).

Elkarriketatutako hezkuntza-arloko arduradunen ustez, jarrera kritikoz aztertzen den aldi baten ondoren (horrela ikusi dugu), lortu da berdintasun-estrategiak zabaltzea eta lana hastea ahalbidetzen duen barne-egitura bat inplementatzea (edo 2016. urtearen hasie-ran, inplementazio-fasean gaude).

Kontsultatutako Hezkuntza Saileko ordezkari instituzionalek diote jadanik badaudela ber-dintasun-arloko arduradunak (pertsona bat) Sailean, eta dinamizazio-egiturei dagokienez, aurrerapausoak ematen direla, bai Hezkuntza Berriztatzeko Zuzendaritzan (2016ko mar-txoan, bi pertsona graduondoko prestakuntzan), bai Hezkuntza Ikuskaritzan (batzorde bat eta prestakuntza parte-hartzaileentzat), baita ISEI-IVEIn ere (batzorde bat sortu duen pertsona bat, graduondo bat egin duena). Halaber, adierazi da eskualdeko *Berritzegune* gehienetan (ez denetan) gaiaren inguruko prestakuntza duten pertsonak daudela; esan denez, prestakuntza hori lanorduetatik kanpo jaso da, betiere kosturik gabe dagokion pertsonarentzat. Arduradun hauek zera gogorarazi dute, «nahi izan duenak, prestakuntza programa hauetan parte hartzeko aukera izan duela» (ES.T.H.gaz) (lanorduetatik kanpo egiteko planifikatu direla azpimarratu behar da). Halaber adierazi dute lanpostu-zerrenda ez dela aldatu lanpostu horiei dagokienez.

Arduradun hauek oro har balioespen positiboa egiten dute 31. artikulua betetzeari dago-kionez, baina elkarriketatutako zenbait pertsonak adierazi dutenez, legearen ez-betetze ikaragarria egin da lanpostu-zerrenda aldatzeari dagokionez (esplizituki jasotzen da), eta hori sailaren borondaterik ezaren adierazgarritzat hartu da.

«Hau da, bihar Jaurlaritza edo siglak aldatzen badira, pertsona horiek beste eginkizun batzuk beteko dituzte. Niri oso garrantzitsua iruditzen zait artikulua hori, iraungo duten egituren oinarriak ezartzen dituelako. Aurrerago oso zaila da lanpostu-zerrenda bat alda-tzea. Hori betetzeak hezkidetzako modu egonkorrean eta etorkizun-ikuspegiarekin lantzeko borondatea dagoela esan nahiko luke. Baina ez da horrela egin, eta ez da egingo, nahiz eta planean jasota egon eta legeak orain dela 10 urtetik dion, hain zuzen ere, horreta-rako borondaterik ez dagoelako» (ES.T.EJ.H.gaz).

Irakaskuntzako sindikatutik kritikatu egin da *Berritzeguneko* pertsona guztiek prestakun-tzarik jaso ez izana, eta uste dute prestakuntza hori ezin dela lanorduetatik kanpora eman. Azpimarratu dutenez, *Berritzegune* Nagusian dagoen pertsona lan handia egiten ari da, baina eskualdeko jendea ere prestatu behar du, horiek direlako ikastetxeko hezi-tzaileak prestatu behar dituztenak. «Horregatik batzuetan, guk –sindikatuordezkariek– eman behar izaten ditugu eskualdeko Berritzeguneren batetik ematen diren ikastaroak»

(ES.S.gaz). Ildo honetan, eta beste ikuspegi kritiko batetik, zera adierazi da, «eskura jarri diren baliabideak nahiko eskasak direla eta pertsona horiek izendatzeak ez diola Sailari diru-kosturik eragin. Lehen zegoena berrantolatzea besterik ez da egin» (ES.T.EJ.H.gaz).

Irakasleek *Berritzeguneen* zereginari buruz egiten duten balioespena anbigua da.

- Hezkidetzako proiektuetan parte hartzen dutenek honela diote: «Hasieran galdu samarrak zeudela nabaritzen bazen ere, orain indarra hartzen ari direla ikusten da. Nolanahi ere, balioespen positiboa egiten da, bereziki, egiten duten ahalegi-nagatik eta *Berritzegune Nagusia* gero eta gehiago inplikatzen ari delako» (ES.H2.gaz).
- Aldiz, proiektuetan parte hartzen ez duten irakasleek harreman hotzagoa dute, honako hau nabarmenduz: «Eragin oso txikia dute, gai puntual batzuetatik haratago». Azpimarratzen dute logika ez dela proaktiboa, baizik eta erantzuna ematekoa. «Nik esperientzia ona izan dut, zerbait eskatzen duzunean, laguntzen saiatzen dira, baina ez dut uste honetan aurrera egingo dugunik pertsona batek zerbait eskatzen duelako. Aurrerapena eta aldaketa eragile eta tren-makina izan behar duen (eta ez azken bagoia) erakunde batetik eragin behar da» (ES.H3.gaz).

2. Ikastetxeetako arduradunak

4. lorpenari dagokionez, gida planeko proposamena 4/2005 Legearen artikuluetan planteatutakotik haratago dago; izan ere, honako hau hartzen du helburutzat:

Ikastetxeetan hezkidetzako irakasle arduradunak eta ordezkaritza organo gorenetan berdintasun-ordezkaria izendatzea, eta hezkuntza-komunitate osorako koordinazio- eta partaidetza-egiturak sortzea.

Aldi berean, lorpen hau gauzatuz, orduak libratzeari buruzko 32.2 artikulua eta prestakuntzari buruzko 31.1 artikulua bete nahi dira:

- Irakasle arduradunek eginkizun horretaz arduratzeko aparteko orduak eduki ahal izango dituzte, ikastetxeak hala erabakitzen badu, eta baita zonako *Berritzegunearen* aholkularitza ere. Deialdian parte hartzen duten ikastetxeek astean hiru orduko kreditua izango dute, hiru ikasturtean, eta zonako mintegiei emango duten berariazko prestakuntza.
- Berdintasun-ordezkariak aukera izango dute sailak eta ikasleen gurasoen elkar-teei antolatutako prestakuntza-saioetara joateko.
- Xedea: ikastetxeen %100ek hezkidetzako irakasleak izendatu dituzte, berdintasunerako ordezkariak, eta hezkuntza-komunitate osoak parte hartzen duen berdintasun-batzorde bat sortu dute.

Elkarriketetan eta eztabaida-taldeetan parte hartu duten pertsona guztiek onartu dute ikastetxeen %100ek berdintasun-arloko irakasle arduraduna izendatzearen xedea inplementatzen ari dela, eta salbuespenen bat izan badaiteke ere, kasu gehienetan eskakizun hau betetzen ari dela.

Hezkuntza-arloko agente arduradunek adierazi dute Hezkuntza Ikuskaritza oraindik ez dela hasi ikastetxeetan genero-ikuspegia txertatzen ote den kontrolatzen, ezta Eskola Kontseiluan ordezkaritza duen hezkidetzako arduraduna izendatu ote den kontrolatzen ere, baina esan dutenez, hurrengo ikasturtean (2016-2017) hastea aurreikusita dago.

Hezitzaileek emandako informazioaren arabera, argi dago neurri hau positiboki balioesten dela; izan ere, berdintasunak duen garrantzia agerian uzten laguntzen duela uste da, administrazioaren jarrera proaktibo eta arauzkoak definitzen duelako: itunpeko ikastetxe bateko irakasle batek dioenez: «hemen derrigorrezkoa dena bakarrik betetzen da»; «jendeak ez du curriculuma irakurtzen, ezta Heziberri ere; ikasturte hasierako zirkularra besterik ez da irakurtzen» (ES.H2.gaz). Irakaskuntzako sindikatuen, elkarte feministen eta irakasleen ordezkariak jarrera proaktibo hori une puntualetatik eta neurri espezifikoetatik haratago zabaltzea aldarrikatzen dute, baliabideak eskainiz.

Neurri hau aintzakotzat hartzen da lehendik gai hauek jorratzen zituzten pertsonak ahalduz lagundu dezakeelako; izan ere, lehen aurrera egiteko, zuzendaritzaren edo beraien lankideen borondatearen menpe egoten ziren. Nolanahi ere, izendapenaren derrigortasuna formalismo hutsekin gaingitu daitekeela uste da, hau da, itxurak atxikitzeko, arduradun gisa edozein pertsona jarritz. Edo kasurik okerreanean, larrialdi-sentsazioa eragin daiteke:

«Eskoletan hainbat gairi aurre egin behar izaten diogu, esaterako, arazo ekonomikoak, etorkinen harrera, indarkeria, *bullinga* edo ingurumenaren eta hizkuntzaren gaiak... gerta daiteke gai hau beste «fardel» bat dela uste izatea, batez ere, behar bezalako babesik, prestakuntza-programa sendorik edo konpromiso politiko zehatzik ez badago» (ES.H4.gaz).

Ikerteta honetan parte hartu duen itunpeko ikastetxe bateko hezkidetzarduradun batek dio batzuetan ardura hauek estutasuna eragin dezaketela, bereziki, prestakuntza-baliabide ugariak, jarraibideak eta sailetik laguntza zehatzak eskaintzen ez badira:

«Gai hauek beldurra ematen dute, ez dakigulako nola jorratu. Teoria ezin hobea izaten da, baina errealitatea oso konplexua da, nola landu ditzakegu homosexualitatearen edo erasoen gaiak? Nola hurbildu familiarengana? Batzuetan zalantzan jartzen duzu egiten duzuna ongi ote dagoen, laguntzen ote duen...Oso gai serioak dira, pertsonen bizitzan eragina dutenak, markatu dezaketenak, familia-eredu oso desberdinen arabera. Askotan nolabaiteko beldur-sentsazioarekin bizitzen dut» (ES.H3.gaz).

«Gai hauetaz askorik ez dakigula jabetzen gara. Gaur egun gauza naturalena dena, homosexualak izatea, naturala da gelan gertatzen zaizun arte. Bat-batean, mutil bat hurbildu eta homosexuala dela esaten dizunean... inork ez daki zer egin. Badakigu matematika, musika, eta gai teknikoak erakusten, baina sinpleena, aniztasuna, emakumeen aurkako indarkeriari aurre egitea... hori ez dakigu nola gauzatu. Gai guztietan bezala, honetan ere, erantzun bakarra dago: baliabideak, erremintak, trebetasunak. Hori da arazo hauek beldurrik ez emateko bide bakarra» (ES.H2.gaz).

Aldiz, aurretiko lan bat egin denean, esaterako, jokaleku idealean kokatu ditugun zenbait ikastetxek egindako lana, gauzak beste modu batean ikusten dira:

«Zenbait gelatan lan egiten dizunean, gauza konplexuenak modu errazean konpontzen direla konturatzen zara. Nire seme-alabek ikasten duten ikastetxean gai hau aspalditik eta modu egokian lantzen da. Jadanik ez dute *mutilez* eta *neskez* hitz egiten, baizik eta *zakildunez* eta *aludunez*. Orain transexualitateko kasu bat daukate eta izugarritzko mailarekin tratatzen ari dira» (ES.H1.gaz).

STEE-EILAS sindikatuko ordezkariak ere gai honi buruzko gogoeta egin ondoren, honakoak eskatzen ditu: azalpenak, lan praktikoa eta aplikatu asko, jarraibide zehatzak eta egunerokoak, errealitate hauen irtenbidea ez egoteko ikastetxe baten ezaugarri pribilegiatuen menpe, aurreko kasuan gertatzen zen moduan.

Adibide gisa ditugu transexualitateari buruzko *Berdinduko* ikastaroak, orain asko landu direnak. Oso ikastaro onak dira... baina transexual batek gimnasiara ez duela joan nahi esaten duenean, zer egiten du ikastaro horietara joan den (hori asko esatea bada ere) hezkidetzako arduradunak? Gai honi buruzko jarraibiderik ez da eman. Gaia aztertu eta analizatu egin beharko litzateke, eta jardun-protokoloak ezarri, pertsona hauek dutxetan gaizki pasako badute, beren gorputza erakustetik salbuesteko. Zer gertatzen da bainu-gela mistoekin?... berdintasunaren alde borrokatzen dugu, baina orain ikusten dugu nekak guztiak babestuak behar dituztela. Hau guztia ezin da ordu-krediturik, jarraibiderik eta baliabiderik ez duen pertsona baten esku utzi, ibilbidea duen eskola batean ez baldin badago» (ES.S1.gaz).

Ikuspegi honetatik begiratuta, irakasle bakoitzak aipatutako jokalekuekiko (ideala, tarte-koa edo ahula) duen kokapena alde batera utzita, erabateko adostasuna dago: «izendapenarekin batera ez badira orduak libratzen, ez du eraginik izango eta neurri formal hutsa izango da» (ES.H2.gaz).

Irakaskuntzako sindikatua ere iritzi berekoa da, eta adibide gisa, proiektu pilotuen esperientzia aipatu dute; izan ere, orduak libratzeko aukerak duela gutxi arte galdu den ekimena berreskuratzea ahalbidetu du. Parte hartu duten eta jokaleku idealean –liberazio partziala izateko aukera ematen duenean– kokatzen diren pertsonen argudio hori berretsi dute, baina ikusiko dugun moduan, liberazio hori ezarritako 3 urteko aldia igaro ondoren mantenduko ote den ez dakitenez, egoera estutasunez bizi dute.

«Berriz adierazi nahi dugu irakasle guztiek diotela neurri hori ahuldu egiten dela figura hori sortzearekin batera orduak libratzeko aukerarik ez bada ematen lana betetzeko; beraz, denei zabaltzea proposatzen da» (ES.S1.gaz).

Aurreko aipamenetan esan den moduan, ahultasun-egoeran dauden ikastetxeen kasuan, neurri honek indarra galtzen du gai honetan prestakuntzarik ez duten pertsonen har dezaketelako ardura hau. Ordu-tegi-baliabiderik eta prestakuntzarik ez badago (esan digutenez, prestakuntza borondatezkoa da, hezkidetzako-proiektuetan inplikaturako ikastetxeen kasuan izan ezik, eta ia beti ez da lanorduetan biltzen), gerta daiteke pertsona horiek berdintasunaren gaia gelan lantzeko izan dezaketen ahalmen eragilea berriz ere ikastetxe bakoitzaren ezaugarrien mende geratzea. Informatzaile batek honela dio:

«Ikastetxe batean gai hau ez bada garrantzitsutzat hartzen, norbait jarriko dute jar-tzeagatik, beharbada azkena iritsi den pertsona, ordu libre gehien dituen, baliabiderik ez duena eta ahaldu gabekoa, edo are okerrago, irakasleen jardunean aldatzen hain zaila den gai bati ekiteko interesik ez duena» (ES.S1.gaz).

3. Hezkidetzako- eta prebentzio-proiektuak

2., 3. eta 4. lortpenak 29.1 artikuluekin zuzenean lotuta daude; artikuluek horrek ondokoa ezartzen du: «Hezkuntza Administrazioak hezkidetzako proiektuak sustatuko ditu, eta (...) hezkidetzako-helburuak integratuko ditu hezkuntzako maila ezberdinetako jakintza-arloetako eta diziplinetako curriculumaren diseinuan eta garapenean.» Halaber, ordu-tegi-egokitzapenari buruzko 32.2 artikuluekin lotuta daude.

Horrela, 2. lortpena hezkidetzako-proiektu pilotuen deialdian parte hartzen duten ikastetxeen berariazko prestakuntzari dagokio, eta 3. lortpena, berriz, proiektu integralei.

2. lorpena: Ikastetxe askori berariazko prestakuntza ematea eskola mistoa eraldatzeko prozesuak abian jartzeko, hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa sustatuko dituen eskola baterantz.

- Horretarako, Hezkuntza Administrazioak zonako mintegiak eskainiko ditu *Berritzeguneetan*, eta prestakuntza eta aholkularitza ikastetxeetan bertan. Hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa sustatzeko proiektu bat gauzatzeko konpromisoa hartzen duten –eta dagokion deialdian parte hartuz hala egiaztatzen duten– ikastetxeei astean hiru orduko kreditua emango zaie, hiru ikasturtetan zehar, pertsona arduradunak prozesua koordinatu eta dinamiza dezan.

Xedea: ikastetxeen %30ek berariazko prestakuntza jaso du, eskola mistotik abiatu eta hezkidetzan eta genero-indarkeriaren prebentzioan oinarritutako eskolarako transformazio-prozesuak hasteko.

3. lorpena: Ezaugarri eta egoera soziokultural ezberdinak dituzten hamar ikastetxe pilotutan proiektu integralak garatzea, Euskal Autonomia Erkidegoko gainerako ikastetxeentzat eredu eta erreferentzia izan daitezen.

- Horretarako, ikastetxe horiek berariazko baliabideak izango dituzte, hala nola aparteko baimen-orduak eta *Berritzeguneek* nahiz Hezkuntza Ikuskaritzak eskainitako prestakuntza, aholkularitza eta jarraipena.
- Proiektu hauetatik sortuko diren praktika onak beste ikastetxe guztietara zabalduko dira *Berritzeguneen* bidez.

Xedea: zenbait ezaugarri eta egoera soziokulturaletako 10 ikastetxetan, proiektu integralak garatzen ari dira.

Gida planean aurreikusitakoan oinarrituta, 2013tik aurrera 29. artikuluari –hezkidetza-proiektuak eta ikastetxeetan genero-indarkeria prebenitzeko proiektuak martxan jartzeari buruzkoari– dagokion zatia inplementatzen hasi zen. 4/2005 Legean aurreikusitakotik haratago, gida planak 2016an proiektu pilotuak garatuko dituzten 10 ikastetxe pilotu izatearen erronka planteatzen du.

Planak ezartzen du 150 esperientzia abiaraztea ikastetxe publikoetan eta beste 150, itunpeko ikastetxeetan, hezkuntzako arduradunek onartu ondoren, proiektuak inplementa ditzaten; ikastetxe publikoen kasuan, arduradun batek 3 ordu libratzeko aukera izango du eta itunpekoen kasuan, diru-laguntza emango da. Ikastetxe publikoei dagokienez, ordu-libratze desberdina ezartzen zen lehen hezkuntzako proiektuetan (9 orduak 3 urteetako batean metatuz) eta bigarren hezkuntzakoetan (urte bakoitzean 3 ordu libratuz astean). Gaur egun ikastetxe bakoitzari kreditu hau bere modura banatzeko aukera ematen zaio. Gida planak bere memoria ekonomikoan kontzeptu honi dagokion diru-erreserba bat biltzen du, 2013rako, 2014rako eta 2015erako (1.314.000 euro azken urte honetan). Bestalde, itunpeko ikastetxeei zuzendutako bi deialdi egin dira, 50 ikastetxerentzat, 2.000 euroko diru-laguntza emanez, eta proiektu integralak garatzen dituzten ikastetxeentzat, 3.000 eurokoa. Kasu hauetan ordu-libratzeari buruzko erabakia ikastetxeari dagokio.

Kontsultatutako saileko agente arduradunek, eta hezkuntza-arloan eta irakaskuntzako sindikatuan lan egiten duten pertsonak neurriari buruzko balioespen positiboa egiten dute. Garrantzitsutzat jotzen da zenbait hautaketa-eskakizun ezartzea (ikastetxearen lanpostu-zerrendako irakasleen %70ek parte hartzea, ordezkaritza organo gorenaren adostasuna, ordezkaritza organo gorenean berdintasun-ordezkaria izendatu beharra),

eta eskertzen da ikastetxeei jarduteko marjina ematea beren proiektua definitzerakoan. Deialdia formetan argia dela azpimarratzen da eta curriculumean txertatu beharreko elementuak gogoraraztea eskertzen da (29.2 artikulua). Alabaina, ikastetxeek beren curriculum egokitzeko uzten den jarduteko marjina oso handia eta diskrezionala dela adierazi dute, deialdian ez baita gutxieneko helbururik, eskakizunik edo jarraibiderik zehazten.

Proiektu integral batean parte hartzen duten elkarriketatutako pertsonen uste dute ekimen hori jauzi kualitatibo bat dela, *Berritzeguneen* lanari esker laguntza izatea ahalbidetzen duena. Esan dutenez, hasieran gehiegizko boluntarismoa biltzen zuen logikan oinarritu zen: «gure laneko orduak eskaini behar genituen, hilean bi ordu besterik ez, baina hasteko, nahiko egoera etsigarria zen» (ES.H3.gaz); dena den, *in crescendo* dinamikaekin jarraitu da. Proiektu pilotu batean parte hartzen duen irakaslea ere ados dago ikuspegi horrekin.

«Dinamika honetara ikastetxe gehiago gehitzen diren neurrian, bereziki itunpeko ikastetxeak sartu diren une honetan, koordinazio-bileretan egiten ditugun elkartrukeak ere aberatsagoak dira. Gainera, erabiltzen dugun *moodle-n*, *Berritzeguneek* urtero material berriak txertatzen dituztenez, nabaritzen da hobetu dela eta baliabide gehiago daudela» (ES.H2.gaz).

Pertsona honek uste du 3 ordu libratzeak nolabait legean ikastetxe-curriculumean eta unitate didaktikoetan planteatzen diren elementuetakoren bat txertatzen laguntzen duela. Nolanahi ere, adierazi du irakasleen borondate handiari esker lortzen dela hau. Ez du uste gai hau kasu guztietan bermatuko denik, «urteko hiru kanpainetan parte hartzetik haratago eta curriculumean gauzatzoren bat gehitzetik haratago» (ES.H2.gaz). Are gehiago, uste du askotan gerta daitekeela «urteak urte berean metatzea, eta beraz, gainerako urteetan dinamika gelditzea edo mugatzea». Horrela gerta daiteke «aurretiko lanik egin ez den ikastetxeetan, lehen urteko diagnostikoak ordu-kreditua agortzea eta horrek ondorengo lana eragozteko edo mugatzea». Beraz, adierazi da hutsetik hasi behar duten ikastetxeek ordu-liberazio osoa lehen urtean «agortzeko» arriskua dagoela, «dena egiteko dagoelako», eta ondoren, «krediturik ez izateagatik, dena gelditzea gerta daitekeela» (ES.H2.gaz).

Ikusten dugunez, irakasleek uste dute kasu askotan, bereziki, tarteko jokalekuan kokatzen diren ikastetxeetan, proiektu hauek aurretik zeuden estrategietara (martxoaren 8ko kanpainak, erasoen aurkakoak edo sexu-aniztasunaren aldekoak) oso lotuta dauden esku hartzeko programetatik haratago ez iristeko arriskua dagoela. Adierazi dutenez, jokaleku idealean kokatzen diren ikastetxeetan legearen elementuak integratzen dira, baina zaila izango da prozesu hori amaitzea edo osatzea proiektu hauekin; are zailagoa izango da Hezkuntza Saitetik (ez *Berritzegunetik*) jarraibiderik ematen ez bada edo gai hau lantzeko borondaterik ikusten ez bada. Ikuspegi honetatik, oso garrantzitsutzat jotzen da lehen aldi honen ondoren, egin den lana ikusten lagunduko duen ebaluazio serio bat eginez gogoeta egitea, etorkizunari begira, *komunitate osoari zabalduko den eta baliabide gehiago biltzen dituen estrategia koordinatu bat definitzeko*.

Lehen esan dugun moduan, proiektu hauen zenbait garapenetan izan daitezkeen mugen inguruko balioespen kritiko honen beste aldean, ereduazko esperientzia batzuek –beren burua «irla» gisa kalifikatu dutenek– eragiten duten itxaropena dago; horren adibide da proiektu integrala, eta haren bi parte-hartzaileekin hitz egin dugu. Haiek uste dute beren egoera «*ohiz kanpoko*» dela. Nolanahi ere, ereduazko jardun hauek ikusita azpimarra dezakegu potentzialtasun handiak lor daitezkeela inplikaturako agente guztien boron-

datea baldin badago (ikastetxe honen ibilbide historikoa gogoratu behar da, baina baita proiektu integral bat aplikatzeak biltzen duen lanaldi erdiko liberazioa ere).

«Egia esan, lan handia egin daiteke. Une honetan curriculumean eta unitate didaktikoe-tan funtsezkoak diren gaiak txertatzen ari gara, familiekin lanean ari gara, neska-talde bat dugu, antzerkiaren bidez lan egiten dugu... benetan, inpaktu handia lortzen ari garela uste dugu. Argi dago gai hau ez dela egun batetik bestera aldatzen, baina inplikazio-mai-la handia lortzen ari gara, baita Legeak ezartzen dituen elementuak asko zehaztea ere» (ES.H3.gaz).

Esan dugun bezala, oso kasu berezia da, eta beraiek ere onartzen dute: «konturatzen gara hau irla bat dela; ni neu *Partekatuz* programaren bitartez, beste ikastetxe bateko lankideak tutorizatzen ari naiz, eta ikusten dut leku askotako errealitatea oso mugatua dela» (ES.H4.gaz).

Izan ere, ikastetxe hau «bereziki problematikoak» ez diren ikasleak dituen ikastetxea denez, «zaintzako» ia ordu guztiak –beste ikastetxe batzuetan tutoretza egiteko edo ikasleen jarraipena egiteko erabiltzen direnak– proiektu hau sendotzeko metatzea eraba-ki da. Haiek uste dute beraien esperientzia ez dela beste batzuekin parekagarria, baina *erreferentziala* izan daitekeela. Horrexegatik, *egin diren proposamenetako bat izan da Siletik ikastetxe hauek blindatzea esperientzia hauek klaustro-aldaketen mende gera ez daitezen*.

Blindaje instituzionalaren proposamen hau (erreferentzialtasunetik haratago doa, eta ba-liabide ekonomikoak eta ordu-kreditua emateko erabakiaren inboluzioren ezinezkotasu-nean zehaztu behar da) kontuan hartu beharreko hiru elementutan oinarritzen da.

- Alde batetik, plantillaren mugikortasun gero eta handiagoa da: «Jadanik gaian egunean zegoen jendea erretiroa hartzen ari da, eta jende berria iristen ari zai-gu; zortea alde badugu, pertsona berriak gaiaz konbentzitura egongo dira, baina bestela, guk konbentzitu beharko ditugu, horrek eskatzen duen ahaleginarekin» (ES.H3.gaz).
- Bestetik, iraganeko esperientzia kontuan hartzeko eskatzen da, eta proiektu pilo-tuen esperientzia hurrengo urtean amaitzen bada, inboluzioak gerta daitezkeela ohartarazten da.

«Joaten garen leku guztietan beti galdetzen diogu erantzun dezakeenari proiektuarekin jarraituko ote den. Historiaz ikasi behar dugu. Adierazi dugunez, orain dela urte batzuk egiten ari ginen lana geratzearen ondorioz, inboluzio bat bizi izan dugu. Beldur gara Hezkuntza Siletik honakoa hau uste izateaz: «Ikastetxe hauek 3 urtez lan egin dute eta... jarrai dezatela, baina beraien kabuz». Hori gertatuko balitz, garatzen ari garen ahal-menaren zati handi bat galdu egingo litzateke. Ezin dugu lasaitu. Hezkuntza Saila boron-datea erakusten ari dela uste dugu; pozik gaude daukagunarekin, baina betiere azaldu dugun egoera dramatikoak dela kontuan hartuta. Borondateari eutsi egin behar zaio, eta ikastetxeak babesten jarraitu behar da, babesa ikastetxe guztietara zabalduz. Horrek egiaztatuko luke benetako apustua egin dela. Programa hau 2017an amaitzen bada, dena suntsituko da.»

- Esperientzia dutela-eta, lan guztia ezin da utzi pertsona inplikatuenean bolunta-rismoaren esku. Programa ikastetxe guztietara zabaldu behar da, eta batez ere, kontuan hartu «ordu-liberaziorik gabe ez dagoela ezer gauzatuko denaren ber-

merik» (ES.H2.gaz). Alderdi horretan erabat ados daude inplikaturako irakasle guztiak.

Azken batean, *eragile guztiek hainbat alderdi adostu dituzte, aurreko hamarkadan bizitutako atzerakadaren antzeko prozesu bat gertatzea saihesteko:*

- *Esperientzia pilotua ikastetxe guztietara zabaltzea, ordu-kreditu berarekin edo handiagoarekin.*
- *Programa pilotuak programa egonkorak bihurtzea.*
- *Sailak proiektu integralak blindatzea, ikastetxean gertatzen diren aldaketek inplementaturako estrategian eragitea saihesteko.*

Bestalde, ikastetxe pribatuetatik (baita publikoetatik ere) esan da deialdi horietan parte hartzeak irudi korporatiborako eta kanpo-irudirako interesgarria izan daitekeen plus bat eman dezakeela. «Ahultasun-egoeran» dauden itunpeko ikastetxeen kasuan, hezkidetzaren aldeko eta genero-indarkeriaren aurkako lanera pertsona berriak erakartzeko «euri fina» izan daiteke. Azkenik, denek ados daude esatean *garrantzitsua dela urte anitzeko programak izatea eta esperientzia pilotutik haratago mantentzea, «aktibismo oportunistak» hutsa izan ez dadin.*

Nolanahi ere, adierazi da interesgarria izango litzatekeela 2000 euroko ekarpena (3.000 eurokoa, proiektu integraletarako) nahikoa ote den eta itunpeko ikastetxeei benetan konpentsatzen ote dien aztertzea. Alderdi hori proiektu horien esleipen-maila jaitsi izanak egiaztatzen du; izan ere, aurreko deialdian 30 proiektu esleitu ziren eta azkenekoan, 15.

4. Berariazko prestakuntza

Bigarren lorpenak honako hau ezartzen zuen: eskola mistotik hezkidetzan eta genero-indarkeriaren prebentzioan oinarritutako eskolarako igarotzean, ikastetxeen %30ek berariazko prestakuntza jasotzea. Helburu horrek 1. lorpenarekin batera (irakasleen %60ek 10 orduko modulu bat jasotzea) Berdintasunerako Legearen 32. artikulua betetzea gauzatu beharko luke.

2017an, planaren ebaluazioan aurkezten diren datu kuantitatiboak alde batera utzita, argi dago gida planean proposatzen den lorpenak gehienez ikastetxeen %30 biltzen dituela (proiektu pilotuetan parte hartzen duten ikastetxeei esker bete daiteke helburu hori), baina ez ikastetxe guztiak. Ildo honetan, badirudi Berdintasunerako Legearen eskakizunak betetzen ari direnaren bermerik ez dagoela. Ikerketa honetan parte hartu duten eta itunpeko ikastetxeetan lan egiten duten hainbat pertsonak egiaztatu dute ez dutela prestakuntzarik jaso.

Hezkuntza-arloan ardurak dituzten agenteek azpimarratu dute eskualdeko *Berritzeguneek* ikastetxeetako hezkidetzarduradunei prestakuntza emateko egin duten ahalegina, nahiz eta oraindik ez dagoen hori egiaztatzen duen datu kuantitatiborik (2017ko ekainerako aurreikusita dago gida planaren betetze-mailari buruzko ebaluazio kuantitatiboa). Esan denez, borondatezko prestakuntzako 2 saio egin ziren iaz, eta aurten, 3 edo 4. Bestalde, hezkidetzaproiektuetan parte hartzen duten ikastetxeek prestakuntza berezia jasotzen dute eta *Berritzaguneek* jarraipena egiten diete. Azkenik, *Prest gara!* programetan baina parte hartzeko bidea dagoela adierazi da.

Ikastetxeetan lan egiten duten pertsona batzuek eta irakaskuntzako sindikatuan daudenek zalantzan jartzen dute inplementatutako estrategia hauek gaur egun dauden premiak betetzeko ahalmenik baduten:

«Sindikaturik ikastetxeetara joaten gara hezkidetza-prestakuntza ematera. Aurreko egun batean ikastetxe batera joan nintzen ikastetxe horretako hezkidetza-arduradunak esan zidalako bera ez zela bere lankideei prestakuntza emateko gai. Unitate didaktikoen gaian ere berdin gertatzen da, martxoaren 8aren inguruan, jende guztia deitzen hasten da. Gauza ez da sailak ez duela ezer egiten, baizik eta motz geratzen dela» (ES.S.gaz).

Halaber, Berritzeguneetako arduradun guztiek prestakuntzarik ez izatea kritikatzeko da (gehienek bai, baina denek ez), baita gaitze-maila handiena *Berritzegune* nagusian bil-tzea ere; «izan ere, azken horretako arduradunak gero eskualdeko arduradunekin elkartu behar du, ikastetxeetara bertaratzen diren pertsonen prestakuntza emateko, eta azken hauek irakasleei... hori ez da serioa gida planak planteatzen duen helburua kontuan har-tuta» (ES.T.EJ.H.gaz).

Bestalde, hezkuntza-erakundeetako arduradunei irakasleek atzemandako eskaintza-murrizketari (baita haur-hezkuntzan ere) buruz galdetuta, haiek nabarmendu dute eskae-ra jaitsi izana eta faktore puntualak izan daitezkeela horren arrazoiak.

«Eskara gutxiago daude. *Prest-gara* programen bidea oso banakakoa da, eta ziurtagiriak lortzeko erabiltzen da. Oposaketak daudenean, eskariak gora egiten du, asko nabaritzen da. Alabaina, zenbait gai orokorretan (hezkuntza, hezkidetza edo kulturartekotasuna) ez dute oso harrera ona izan, beste gai batzuekin alderatuta (informatika, didaktika edo psikopedagogia)» (ES.T.H.gaz).

Berritzeguneek bildutako jakintzatik abiatuta, azterketa-lan bat egin da:

«Hezkidetzako aholkulariekin gertatzen ari zena aztertu genuen, eta esan zigutenez, ikastetxeen eremuetan eskaintza handia dago. Beti urtean behin egiten diren mintegi guztietara kanpoko norbait ekartzen da saio berezi bat egiteko, eta *Berdinduko* jendea ikastetxeetara joaten da. *Berritzeguneak* ekintzak, jardunaldiak antolatzen ari dira... in-guruan eta modu zehatzagoan badauzkate, normala da *Prest-gara!* rogrametara ez joa-tea. Egia da urte batean murrizketa handiak egin zirela eta kexatu ginela, baina hurrengo urtean hainbat eskaintza egin ziren, eta ikastaro batzuk aurrera atera ez zirenez, isildu behar izan genuen. Emakundek *Gizonduz* ekimenaren bitartez maskulinitateei buruzko ikastaroak antolatzen zituen. Lehen urtean presentziala izan zen, eta antolatutako bi ikas-taroetatik bat bertan behera utzi zen. Hurrengo urtean mantendu ziren, baina oso jende gutxirekin. Alabaina, on-line antolatu zutenean, eskari handia izan zen eta 100 plaza bete ziren. Aurten berriz ere formatua aldatu dute eta modu presentzialean eskaini dute... 5 pertsona... Zaila da; beste gai batzuk *on-line* eskaintzen direnean, plazak ez dira bete-tzen» (ES.T.H.gaz).

Azken batean, hezkidetza-ikastaroak galtzea justifikatzen da:

«Eskualdetan eskaintza handia dago, interesa duen jendea parte hartzen ari da, eta ikastetxeetan prestakuntza eskaintzen da, orain arte esperimental. 10 orduko oinarri-zko prestakuntza-modulu bat dugu klaustro osoarentzat; hori asko da, kontuan hartuta 5 egunetan jende guztia bildu behar dela... aholkularitzak ikastetxeetan ematen ari dira prestakuntza» (ES.T.H.gaz).

Kontsultatutako irakasle batek prestakuntza-eskaintzaren ahulguneak azpimarratu zituen; bere ustez, eskasa da, eta borondatearen mende geratzen den heinean, inpaktu-ahalmen txikia du.

«*Prest gara!* programa banakakoa da, eta askotan, hezkidetzaren gaia ez da lantzen. Ezin du borondatezko gaia izan. Zenbat jendek aterako zuen EGA bere borondatez? Inork ere ez. Baina, derrigortzen badizute, ikastaroak ordaintzen badizkizute eta liberatzen bazaituztete... gauzak aldatzen dira. Eredu honek ez du funtzionatzen. Beharbada ez da parekagarria, baina prestakuntza mota hau sustatu beharra dago» (ES.H3.gaz).

Iritzi berekoak dira irakaskuntzako sindikatuko ordezkaria eta saileko berdintasun-arloan ardurak izan dituen pertsona bat: «Prestakuntzak irakasle guztiei zuzenduta egon behar du; funtsezko ardatzetako bat izan behar du, IKTen edo euskalduntze-planen inplementazioa izan zen moduan» (ES.S1.gaz). Gainera gehitu dute «prestakuntzak hezkidetzaz-printzipioekin bat etorri behar duela, mezu kontraesankorrak sortu gabe» (ES.S1.gaz). Ildo honetan eskatzen da legea betetzeko, baliabideak eta kalitatea biltzen dituen estrategia planifikatu eta koherente batean oinarrituta. Prestakuntza-estrategia ere eskatzen da, xehetasunak eta formak zaintzen dituenak: «Esate baterako, zu *Berdinduko* ikastaroetara joaten bazara, teoria asko ikasiko duzu sexu-aniztasunari, transexualitateari eta abarrei buruz..., baina gauza da gimnasiako orduan zer egin; izan ere, pertsona hauek drama gisa bizi dute, teorian dena ondo dago... biluztu behar duten arte». Baita estrategia egokitua ere: «Nik *haurreskolako* lankide batek egin zuen ikastaroa ikusi nuen, eta egia esan, txundituta geratu nintzen. Judith Butler-en teoriak jorratu zituzten. *Chapeau*. Alabaina nire lagunak ondokoa esaten zidan: hori oso ondo dago, baina nola hitz egingo diot ama bati Butleri buruz» (ES.H4.gaz).

Aplikagarria den eta benetako eta eguneroko erronkei egokituta dagoen prestakuntza eskatzeaz gain, beste irakasle batek ordena eskatu du:

«Gauzak plangintzarik gabe egiten dira. Martxoaren 8ko eguna iristen denean, denak batera, foru aldundia, Emakunde, Eusko Jaurlaritza, udala eta elkarteak. Mareatzeko modukoa, eta ondoren, bat-batean, ezer ere ez. Kaos-sentsazioa daukat, batzuetan ez dakizu gehiegizko edo gutxiegizko eskaintza dagoen, izugarrizko nahaspila sortzen da. Nire ustez, ordena pixka bat jarri beharko litzateke» (ES.H3.gaz).

Azkenik, informatzaile batek proposatu du *haurreskolako* hezitzaileen prestakuntza-eredua sare osoari zabaltzea: «Eredu horretan, ikastetxe bateko hezitzaile guztien artean aukeratzen dute prestakuntzaren gaia. kasu honetan, hezkidetzaren gaia aukeratu zuten. Prestakuntza jasotzeaz gain, denen artean proiektu bat egin behar zuten. Gainera, lanorduetan eta, noski, derrigorrez» (ES.H5.gaz). Hau ikastetxeetan sinergiak sortzen dituen jardun egokia dela uste da; izan ere, hezitzaile guztiak ados jarri behar dute, beren irakaskuntza-lanean hezkidetzaz-erabakiak aplikatuz.

Tarteko jokalekuan edo jokaleku ahulean kokatzen diren ikastetxeetako hezitzaileen balioespen kritikoa kontrastean dago hezkidetzaz-proiektuetan parte hartzen dutenen balioespenarekin. Hiru pertsona hauek azpimarratu dute lan garrantzitsua egiten ari dela hezkuntza-eremuan, berdintasunari eta hezkidetzari dagokienez. Ildo horretan, ez dute prestakuntza-bideen arteko desberdintasunik egiten, honako hauek azpimarratuz: Berdindu! ikastaroen kalitatea (Eusko Jaurlaritzak sexu-aniztasunarekin eta generoarekin lotutako gaietarako duen informazio- eta harrera-zerbitzua da, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailari atxikitakoa; irakaskuntzako sindikatuak ere zerbitzu honi buruzko balioespen ona egiten du), Emakunderen *Nahiko* programa, udal-programak eta *Berritzeguneetatik* antolatzen diren prestakuntza-mintegiak. Bide batetik edo bestetik hezkidetzako eta

aniztasun afektibo sexualeko eta beste hainbat arlotako prestakuntza jaso dezaketela azpimarratu dute. Kasu honetan, lanak eta liberazioa izateak aurreko informatzaileari estutasun-sentsazioa eragiten zion eskaintza ordenatzen eta aprobetxatzen laguntzen dutela ikusten da. Nolanahi ere, ikastetxe integral honetako irakasleek hutsune bat azpimarratu dute; «gai horretaz inork ez du hitz egin nahi, eta *Berritzegunetik* ere esan zaigu nolabaiteko beldurra dagoela familiekin hitz egiteko orduan» (ES.H3.gaz). Sexualitatearen gaiari buruz ari gara:

«Nire ustez, gai hau irakasgai batean lantzen dela uste da, baina gauza bat da sexualitatea eta beste bat, sexu-heziketa. Gai tabua dirudi, baina funtsezko gaia da nerabezaroan. Gai honi buruzko prestakuntzarik ez dago eta ikastetxeak ordaindu behar izan du. Iaz, 800 euro. Eta denak izututa, baina gero, gaia ematen denean, jende guztiak naturaltasunez ikusten du. Gai honi adore gehiagorekin ekin behar zaio» (ES.H3.gaz).

Laburbilduz, honako honetan erabateko adostasuna dago: bermatu behar da prestakuntza-eskaintza koherentea, derrigorrezkoa, lan-ordutegiaren barruan integratuta eta orientazio praktikoarekin. Uste da saila egiten ari dena egin daitekeen gutxiena dela eta ikuspegi ausartagoa izan behar dela, ikastetxe gutxi batzuk bildu beharrean, zeharka, hezkuntza-komunitate osoa bilduko duena. Azkenik, parte-hartzaile batzuek kaotiko gisa ikusten duten prestakuntza-dinamika hau antolatuko duen koherentzia eta orientazio bakar bat eskatzen da.

5. Prebentzio-programak

Bestalde, programen prebentzio-izaerari dagokionez, elkarrizketatutako pertsona gehienek eskola-jazarpenaren eremuan, jardun-gidarekin eta ikastetxeei zuzendutako jarraibideak biltzen dituen sailburuaren 2016ko urtarileko ebazpenarekin egiten den lana positiboki balioetsi dute. Nolanahi ere, kasu batzuetan, programa batzuek gaiak tratatzeko duten ikuspegia kritikatu da, mezu arriskutsuak zabaltzen dituztelako; esaterako, maitasun erromantikoa aipatzea genero-indarkeria prebenitzeko elementu gisa, gida planean ere alderdi horri buruzko ohartarazpena egiten denean. Bestalde, beste parte-hartzaile batzuek diote eskaintzen diren kanpainak eta baliabideak errepikakorrak izaten direla. Halaber, azterketan erreminta zehatzagoekin sakontzeko premia ikusi da.

«*Bullinga* eta gelako askotariko tratu txar motak asko landu dira. Alabaina, tratu txar mota berriak –bereziki teknologia berriei lotutakoak– detektatzeko eta ulertzeko mekanismoak ez dira lantzen. Dokumentuetan berdinen arteko tratu txarrei buruz egiten den hurbilketa batez ere indarkeriaren modu bortitzenei dagokie (eraso fisikoak). Diagnostiko zehatzagoa egiten saiatu behar dugu, benetan gertatzen dena agerian uzteko, denek dakiguna, baina estatistiketan agertzen ez dena, edo are okerrago, neskek indarkeria gisa hartzen ez dutena. Neskek uste badute mutila jeloskorra izatea edo beren mugikorra kontrolatzea maitasun-modu bat dela, inkestetan ez dute egoera hori indarkeria gisa identifikatuko, beraz, ageriko datuak barregarriak dira bizitzen ari garen egoera larriarekin alderatuta» (ES.H4.gaz).

Material didaktikoak

Beste gai batzuetara etorruta, eta Hezkuntza Ikuskaritzaren lanari lotuta, Berdintasunerako Legearen 30. artikulua –material didaktikoei buruzkoak– honako hau ezartzen du:

«1. *Debeku da pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen testu-liburu edo irakaskuntzako material oro zabaldu eta erabiltzea Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan, eta baita emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere.*

2. *Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan erabiltzen diren testu-liburuek eta irakaskuntzako beste material guztiek, inola ere, aurreko artikuluko 1. paragrafoan adierazi diren hezkidetzako helburuak barneratuta izan behar dituzte. Bestalde, ez dute hizkuntza modu sexistan erabili behar, eta irudietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua eta ez estereotipatua bermatu behar dute.*»

Hezkuntza-erakundean ardurak dituzten pertsonen kontsultatuta, adierazi digute lehen kontrola alde aurretik egiten zela Saitetik, baina prozesua oso mantsoa denez eta legegida aldatu denez, orain *ex-post* logikara pasa direla, eta Ikuskaritzak salaketa jartzen denean soilik jarduten duela:

«Material sexistei dagokienez... duela urte batzuk, sailak argialetxeen materialak onartu egin behar zituen. Bi urte igaro zitezkeen onartu arte. Lege-aldaketarekin, materialak onartu beharrik gabe argitaratzen dira. Alabaina, liburu sexista bat topatuz gero zerbait egin ahal izateko sistema bat bilatu nahi zen. Gai hauetarako zirkuitu independente bat izatea nahi genuen, baina ikuskaritzak ez zuen onartu. Ikastetxeak, amak edo ikasleak salaketa jar dezakeen zirkuitu bat badago. Ikuskaritzak begiratu egin behar du, eta ondoren, argialetxearekin harremanetan jartzen dira. Prestakuntza-moduluan adierazten dugu sexismoa irudietan lantzea komeni dela, irakasleek doitu ahal izateko» (ES.H3.gaz).

Irakasleekin lan egiten duten pertsonen diote irakasleei *Berritzeguneetatik* ematen zaizkiela hain izaera sexista ez duten materialei buruzko orientazioak. Irakaskuntzako sindikatuan testu-liburuen kontrolari buruzko jarraibideetan izaten diren gorabeheren inguruko gogoeta egin da. Beste behin ere, berdintasuna lortu dugula sinesteak duen eragin maltzuraren inguruan ohartarazi da: «Egoera sendotu dela uste dugun bakoitzean, atzerakada gertatzen da. Lehen, legea atera zenean, saila liburuak zorrotz kontrolatzen hasi zen. Aurrerago, dena lortu dela uste da eta jarrera aldatzen da. Orain, jadanik, kontrola «a posteriori» egiten da. Alabaina, ez bada kontrolatzen, gerta daiteke ustekabeen, langabeziaren errua emakumeena dela jasotzen duen liburu bat ateratzea, gertatu den moduan» (EE.H3.gaz). Nolanahi ere, onartzen da gai honetan aurrera egiten ari garela; euskarazko materialetan defizit handiagoak baldin badaude ere, argialetxeek gero eta material gehiago eta hobeak egiten dituzte.

Erakundetik curriculumean laguntzea

Hezkuntza-arloko elkarriketatutako pertsonen epe ertain eta luzean garrantzitsutzat jotzen duten alderdietako bat curriculumean laguntzeari eta Legearen 29. artikuluan adierazten diren elementuak curriculumean integratzeari dagokiena da.

Gai hori *1. lorpenari* –irakasleak hezkidetzaren, sexu- eta afektibitate-aniztasunaren eta genero-indarkeriaren prebentzioaren gaitan sentsibilizatzeari bideratutakoari– lotuta dago, eta honako hau jasotzen du hitzez hitz:

«*Hezkuntza Administrazioak oinarrizko prestakuntza taxutu eta kudeatzeko konpromisoa hartzen du (jadanik hemen aztertu dugu), eta baita hezkuntza-lana ildo horretatik egiteko*

behar diren mintegiak, ikastaroak, materialak, orientabideak eta jarraibideak ikastetxeen esku jartzeko ere».

Hezkuntza-instantziek curriculumean ematen duten laguntzaren balioespen kritikoa egiten duten zenbait sektorek. Ildo honetan, parte-hartzaile batzuek adierazi dute hezkuntza-instantziek ez dutela orientabideak eta jarraibideak ezartzeko betebeharra betetzen. Beraien ustez, erakundeek ez dute egoerak eskatzen duen bezala jarduten, formei dagokienez behintzat, eta zenbait adibide ematen dituzte. Horrela, ISEI-IVEIk landutako «Hezkuntza-bikaintasunerantz» dokumentuan hezkidetzari buruzko aipamen bakarra egiten da, eta albo-alderdi gisa; ISEI-IVEIko web-orrian ez dago «*hezkuntza-lana ildo horretatik egiteko behar den materialik, orientabiderik edo jarraibiderik*», eta are okerrago, ez da funtzio gisa aipatu ere egiten; aniztasuna zaintzeari buruzko Hezkuntza Saileko web-orriko dokumentazioan ez dago genero-aniztasunari edo aniztasun afektibo sexualari buruzko aipamen bat ere; eskola inklusiboaren atalean, gai hau geletan jorratzeko Osasun Saileko hainbat ipuin agertzen dira, baina ez dago bakar bat ere genero- edo sexu-aniztasunarekin lotuta, eta ipuin batean baino gehiagotan, edukian genero-rol patriarkalak errepikatzen dira; Hezkuntza Ikuskaritzako ekintza-planek ia ez dute hezkidetzari buruzko aipamenik egiten, eta egiten badute ere, helburuak urtez urte atzeratzen dira.

Itunpeko ikastetxe bateko informatzaile batek adierazi du horrelako adibideek agerian uzten dutela ez dagoela borondate politikorik, eta inprobisatu egiten dela; honela dio: ikusi nahi duenak ikusiko du gai hauetaz arduratzen diren pertsonak ez daudela berdintasunaren gaian sentsibilizatuak: «Saileko webgunean ez dira formak ere zaintzen. Ezer ez egiteaz gain, egiten dena ez dute webgunean jartzeko edo publizitatea egiteko modukoa ikusten. Hori bai, beste gauza batzuk erakusten dituzte» (ES.H4.gaz).

Ildo honetan, proiektu pilotutan parte hartzen ez duten ikastetxeetan lan egiten duten eta hezkidetzaproiektuak sustatzen ari diren pertsonak diote aholkularitzetara jotzeko joera dagoela, «horiek gai hauetan ari direla badakigu, baina, aldiz, Hezkuntza Saila ez dakigu oso ondo zertan ari den» (ES.H5.gaz). Hezkidetzaproiektu bat martxan jartzen ari den irakasle batek adierazi du foru aldundiak emandako diru-laguntza enpresa pribatu bat kontratatzeke dela, eta ez zekiela *Berritzegunetik* gai honetarako laguntza ematen zenik. Irakaskuntzako sindikatutik adierazi da curriculumean laguntzeko oso gauza onak egiten ari direla, baina logika oso sakabanatua eta inprobisatua dela eta ez dela barnerratzen. Gainera, jarrera erreaktiboa izaten dela adierazi dute: «Jendeak materialak behar ditu, eta arazo bat daukanean, hemen edo han aurkitzen ditu. Ez aurretik. Baliabideak sistematizatzeko eta berrantolatzeke lan bat egin beharko litzateke, jende guztiaren eskura egon dadin, eta ez informazioa bilatzen duenaren edo gaiarekin sentsibilizatuak dauden sareetan dagoenaren eskura soilik» (ES.S1.gaz).

«Ideal» gisa kalifikatu dugun egoeran dauden eta aipatutako hezkidetzaproiektuetan parte hartzen duten ikastetxeetan lan egiten duten pertsonak alderdi hau berretsi egin dute. Gainera, azpimarratu dute *Berritzeguneak* eta *Berritzegune Nagusia* gero eta gehiago inplikatzeko direla (aipatu dugun moduan) materialak, gidak, bideoak eta baliabide didaktikoak aurkezteko. Areagotzen ari den dinamika balioetsi da eta ez da uste orientabide faltarik dagoenik. Nolanahi ere, uste dute dinamika honetan parte hartzen ez duten ikastetxeek beharbada ez dutela pertzepzio bera izango.

Azken batean, baliabideak sistematizatzeko garrantzitsutzat jotzen dute, ikastetxe guztietako pertsona guztientzat eskuragarri egon daitezen. Orientabide praktikoak, eta batez ere, hezkuntza-erakundeen konpromisoa agerian uzteko eskatzen da.

Curriculum integratzea

Curriculumean laguntzeaz gain, planaren 1. lorpenari eta Berdintasunerako Legearen 29. artikulua betetzeari dagokien bigarren dimentsio bat curriculum integratzea da. Honi dagokionez, erakundearen barrutik edo kanpotik (elkarte-sare feminista eta sindikatuak) aztertzearen arabera egiten diren interpretazioak kontraesankorrak direla ikusten dugu. Halaber, irakaskuntzako eremuan dauden pertsonen parte hartzen duten ikastetxeen ezaugarrien arabera hurbilketa ematen dela ikusten da.

29. artikulua honako hau dio hitzez hitz:

«Hezkuntza Administrazioak hezkidetzako proiektuak sustatuko ditu, eta jarraian aipatzen diren hezkidetzak-helburuak integratuko ditu hezkuntzako maila ezberdinetako jakintza-arloetako eta diziplinetako curriculumaren diseinuan eta garapenean:

a) Emakumeei eta gizonei esleitzen zaizkien portaera-eredu soziokulturaletan oinarrituta eraiki diren sexuaren arabera aurreiritzi, estereotipo eta rola ezabatzea, sexu bateko zein besteko ikasleei beren buruak erabat garatzeko aukerak eskaintze aldera.

b) Emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen soziala eta historikoa txertatzea, irakatsitako edukiak berrikusiz eta zuzenduz, hala dagokionean.

c) Beharrezko ezagutzak sartzeari, neska-mutil ikasleek, etxeko lanak eta pertsonak zaintzea direla eta, gaur egun dauzkaten eta etorkizunean izan ditzaketen beharrian eta erantzukizunen ardura har dezaten.

d) Ikasleak trebatzea, aukera akademikoak egiten dituztenean ez ditzaten aintzat hartu generoan oinarritutako baldintzapenak.

e) Emakumeenganako indarkeriaren prebentzioa; horretarako, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak ikasiko dira, bai eta aniztasunean eta emakumeen eta gizonen eskubide- eta aukera-berdintasunean oinarritutako bizikidetzak-ereduak ere».

Horrela, Hezkuntza Saila osatzen duten pertsonen uste dute irakasleak direla curriculum-xedapenak beren testuinguruera egokitu behar dituztenak. Uste dugu legeak sailari eskatzen dion curriculum-egokitzapena bete dela Oinarritzko Hezkuntzari buruzko 236/2015 Dekretuak eta Haur Hezkuntzari buruzko 237/2015 Dekretuak beren zenbait artikulutan Berdintasunerako Legearen hitzez hitzeko testua integratzen duten heinean.

Genero-ikuspegia aipatutako curriculumen bidez txertatzen da, eta ikastetxe bakoitzak bere testuingurura egokitzen du. Irakasleek elementu hauek gelan islatu behar dituzte, baita erreferentziako materialen bidez ere. Zehazki, *Heziberri* Hezkuntza Eredu Pedagogikoaren Markoa, erreferentzia-esparru pedagogiko eta eraginkorra da. eta Hezkuntza-arloko agente guztien artean diseinutakoa denez, egokia. Esparru hau betetzea ez da derrigorrezkoa, baina dekretuak lantzeko oinarria izan da:

«Dekretu hauek derrigorrez bete beharreko nahitaezko esparru bat sortzen dute, eta sailburuordeak eskola-antolaketari buruzko Ebazpenean 2015/2016 ikasturtearen hasieran haur hezkuntzako eta lehen hezkuntzako ikastetxe guztietara bidali zien». Horrek bultzada handia ematen die emakumeen eta gizonen berdintasunerako neurriei» (ES.Z.EJ.H.gaz).

Ilido honetan, 2013tik ezarritako arkitekturak badirudi curriculum-eduki hauen gauzatzea honako hauetan oinarritzen duela: a) ikastetxeetako berdintasun-arloko arduradunetan b) *Berritzeguneen* aholkularitza zuzenarekin, hezkidetzak-proiektu bat dagoen kasuetan. Ikuspegi honetatik, hezkuntza-arloan ardura duten pertsonen zuzenean galdetzen zaie-

nean Legeak ezartzen dituen gai hauek gauzatzeko moduari buruz ulertzen da ikastetxe-proiektuetan egindako lana aipatuz erantzutea:

«Emakumeen jakintzari guk curriculuma deitzen diogu. Indarkeriaren prebentzioari garrantzi handia ematen zaio, eta gero eta gehiago emango zaio hori delako eraldaketa handiena eragiten duena; lanbide-orientazio akademikoaren arloko rolak gainditzearen gaia beste modu batean landu behar dela uste dugu; erantzunkidetasuna *Nahiko* programarekin lantzen ari da, eta bigarren hezkuntzari dagokionez, ikastetxe batzuetan erantzunkidetasunari buruzko astearen edo hamabostaldiaren bidez lantzen da, baina betiere proiektu hauen esparruan» (ES.T.H.gaz).

Ikusi dugun moduan, kasu ideal batzuetan (ez dira ohikoak baizik eta salbuespenak), Berdintasunerako Legearen 20. artikuluan xedatutako elementuak integratzeko logika hau ikastetxeen lanarekin lortzen ari da. Badirudi ordu-libratze txikiagoa duten hezkidetzaproiektuak dituzten ikastetxeen kasuan, legeak ezartzen dituen jarraibideak maila txikiagoan betetzen eta aplikatzen direla ikastetxeko curriculumean eta unitate didaktikoetan. Gainerako kasuetan, ikastetxearen borondatearen arabera eta/edo zenbait irakasleen gaitasun proaktibo eta boluntaristaren arabera izaten da.

Gauzak horrela, lehen egoeran –ideal gisa kalifikatutakoan– dauden pertsonen proiektu integral eta pilotuek eskaintzen dituzten potentzialtasunak maximiza ditzakete. Kasu hauetan ere, erakundeek curriculuma integratzeko babesak ematea funtsezkoa dela azpimarratu behar da. Pertsona hauek onartzen dute erakundeek babesteak laguntzen diela, esaterako, materialak «Berritzeguneetakoak izatea» azpimarratzen dutenean. Makuluhitza honek babesak ematen die: «Arazo bati aurre egiterakoan, ekimen jakin bat Berritzegunekoak dela aipatzen diozunean ikasleei, gainerako lankideei edo zuzendaritzari, nolabait mesfidantzarekiko ziurtasuna ematen dizu» (ES.H3.gaz). Alabaina, pertsona hauek ez dute «legea edo gida plana (hitz potoloak)» aipatzeko beharrik. Saileko organoen jarraibideetara jo beharrik ere ez dute, «guk lurra ongarritua daukagu» (ES.H3.gaz).

Alabaina, jokaleku honetan ez dauden, edo egonda ere, beste ikastetxe batzuetako errealitate ez hain ideala ezagutzen duten irakasleei egindako elkarrizketetan, babes gehiago behar dela eta alderdi hauek sailaren jarraibide eta curriculum-orientazioetan zehaztu behar direla ikusi da. Gogoratu behar da bere garaian, Hezkuntza Saileko egungo arduradunek onartu zutela legea edukitzeak lagundu ziela beren erakundearen jarduerari berriz ekiteko presioa egiten. Hori horrela izanik, beste eskala batean, elkarrizketatutako beste pertsona batzuek hezkuntza-arloko agente arduradunen aldetik gaia lantzeko borondatea baliatzeko proaktibitate handiagoa izatea falta dela uste dute, ikastetxeak borondaterik ez duen kasuetan.

«Nola aurkeztuko dut hezkidetzaren eta genero-indarkeriaren gaia nire ikastetxean, *Heziberri* planean edo oinarritzko heziketaren dekretuan ere babesik ez badut. Esleitu zaidan ardura (*itunpeko ikastetxe bateko hezkidetzarduraduna*) baliatzeko orduan, zuzendaritzara edo nire lankideengana zuzentzeko dauzkadan eskumenetara jo nahi dut, baina ez dut ezer aurkitzen» (ES.H3.gaz).

Alderdi honek hirugarren jokalekuan (ahultasunezkoa) dauden pertsonen izaten duten zailtasuna islatzen du, eta egoera pribilegiatuagoan daudenek problematizatzen eta ulertzen dute. Proiektu integraletan parte hartzen dutenek ere, (nahiz eta hezkuntza-eremuan erreferentzialak eta ezagunak diren), beren lana onartzen ez denaren sententzia izan dute, kasu honetan lan hori betetzen dela zaintzeko ardura dutenen aldetik. Horren adierazgarri ditugu hitz hauek; izan ere, hezkuntza-erakunde berak ere proiektu integral batean egindako lanaren legimitatea zalantzan jartzen du:

«Eskerrak egoera aldatu dela; izan ere, iaz ikuskatzailea etorri zenean, irribarretxo batekin ondokoa galdetu zigun: «zer asmatu duzue liberazio hau lortu ahal izateko?». Une horretan pentsatu nuen, Jainkoaren izenean... nola gauden...» (ES.H2.gaz).

Sailak bere curriculum-dokumentazioan 29. artikuluekin lotutako elementurik identifikatzeko duen proaktibitate eza ikerketa honetan parte-hartzaileek aurkeztu dituzten hainbat adibidetan zehazten da. Horrela, elkarrizketetan hainbat alderdi deigarri adierazi dira:

«Dekretuan artikulua kalkatuta dago. Berdintasunerako legetik artikulua moztu eta oinarritzko heziketaren dekretuan pegatu da. Eta ez da batere garatu; aldiz, lehiakortasunarekin lotutako beste alderdi batzuk garatu dira. Dekretu honek hamarkada oso batean landu ez den gai bat paragrafo batean ebazten du, eta aldiz, eleaniztasunari eta IKTei buruz orri asko idatzi dira, eta horretan ados gaude... baina, berdintasunari buruz, berriz, formak soilik, gutxienezkoa. Gai hau, praktikan, interesa duten irakasleek hartuko duten fardel gisa geratzen da, eta interesik ez duenak ezer ez egiteko aukera uzten da» (ES.S.gaz).

Deigarria da dekretuan ehunka aldiz aipatzea «hizkuntza» hitza, ehun aldiz «euskara» , 20 aldiz baino gutxiago «hezkidetzaz», 18 aldiz «emakumea» eta 15 aldiz «gizona»:

«Halaber, deigarria da aurkezpenean Europak hizkuntza gutxituen inguruan duen araudi osoa aipatzea (*hori diona ikastolako irakaslea da*), eskola eleanitza justifikatzeari buruzko 4 orri biltzea, eta hezkidetzaren gaia aipatu ere ez egitea. Nabarmenena da dekretuak herritartasunari dagokion gaitasunari buruz hitz egiten duenean (gai honekin lotura handiena duena), herritar hitza genero maskulinoarekin erabiltzen duela» (ES.H1.gaz).

Elkarrizketatutako pertsona batzuentzat, sailaren curriculum-materialetan Berdintasunerako Legearekin lotutako elementuak kontuan ez hartzeak borondate politikorik ez dagoela agerian uzten du. Honako hau jartzen da adibide gisa: *Gizarterako eta Herritartasunerako Gaitasuna DBHn lantzeko Gidaren* 52 orrialdeetan 29. artikuluekin lotutako gaiak ez dira aipatu ere egiten. Dokumentu honetan gai asko xehatzen dira, ebaluaziorako eta autoebaluaziorako tresnen ereduak eta sekuentzia didaktiko bat planifikatzeko ereduak planteatzen dira... Hau da, curriculum-a xehatzen da, baina gida planean definitzen diren edo legeak planteatzen dituen curriculumean derrigorrez txertatu beharreko elementuak ez ditu biltzen.

Autonomia pertsonalerako gaitasunari dagokionez, *Ebaluazio diagnostikoko gaitasunen marko teorikoak* 11. orrialdean honako hau adierazten du: «Autonomiaren eta ekimenaren garapenari esker, era berean, balio berriak eta jarrera-aldaketak indartuko ditugu». Informatzailearen ustez, oso deigarria da gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren eta genero-indarkeriaren aipamena egiteko aipu akademiko bat egitea, eta hori izatea, hain zuzen ere, dokumentu osoan agertzen den hezkidetzari eta genero-indarkeriari buruzko erreferentzia bakarra: «hau idatzi duenak badaki berdintasunerako lege bat daukagunik?» galdetu du.

Azkeneko bi paragrafoetan gure ustez curriculum-dimentsioaren inguruko proaktibitate-eskari argia egiten zaio sailari. Lehenik eta behin, Hezkuntzako sindikatu handienaren ordezkariak ondokoak alderatzen ditu: curriculumak egungo eredu ekonomikoaren eskariekin lotutako alderdiak zehazteko modua eta gure komunitatean babestu beharreko balio gisa definitzen diren balioak curriculumean duten zehaztasun-maila txikia. Bigarrenik, itunpeko ikastetxe bateko irakasle batek dio berdintasuna geletan lantzeko orduan, dimentsio betearazlea txertatu behar dela. Hurbilketetako batek borondate politikoa eskatzen du. Besteak, berriz, gomendiotik haratagoko erregulazioa ezartzeko eskatzen du, berdintasun-arloan egiten diren aurrerapenak gaian interesa duten pertsonen boluntarismoaren menpe egon ez daitezen.

«Hau ezin da lana gelan egiten duen jendearen esku utzi. Gelan izugarritzko lana egiten ari dira, baina orduak ez dute gehiagorako ematen, nahiz eta ikastetxe guztietarako 3 orduko liberazioa ezarri. Teknologia berrien (IKT) gaian egin zena egin beharko litzateke, *gela* digitala. Orain dela urte batzuk nork pentsatuko zuen orain daukaguna eta egiten ari garen guztia errealitate bihurtuko zenik? Eta begira, gauzatu da. Lehenik, prestakuntza eta ondoren, baliabideak. Hori horrela gertatu da baliabideak jarri direlako, baliabide asko, eta batez ere, politika estrategikotzat hartu delako. Emakumeen aurkako indarkeriaren gaia eta desberdintasunaren gaia oso gai serioak dira. Hau ez da zuzentzen ni feminista naizela-eta unitate didaktiko bat egitearekin. Gai hau teknologia berriei trebea izatea bezain garrantzitsua da, edo beharbada, garrantzitsuagoa. Guk nahi dugun gizarte motarekin lotuta dago. Kontuan izan behar da LOGSEtik LOMCera bitartean, balioekin lotutako guztia ekintzailtzak ordeztu duela. Hezkuntza-esparruetan, gure eskola gidatu behar duten balioen, inklusibotasunaren eta abarren inguruan hitz potoloak ezartzen dira, baina epe luzera, curriculum-garapenak lan-merkatura eta egungo sistema ekonomikoaren logiketara bideratutako gaitasunetan oinarritzen dira. Hori egiten da eta zehazten da, baina aldi berean, curriculumean, jarraibideetan, baliabideetan, ordu-kredituetan, denean, benetan pertsona oinarritzat hartzen duen berdintasunezko eskola baten aldeko apustua egiten dugula islatzeko ahalegina egin beharko dugu» (ES.S1.gaz).

Eskolan garrantzitsua dena, benetan kontuan hartzen dena eta makineria martxan jartzen duena kontrola da. Denok erotuta gabilta kanpo-ebaluazioekin. Ebaluazio horiek mugiarazten gaituzte. Nire ustez, berdintasunaren gaian ere kontrol bat ezarri beharko litzateke, hezkidetzagintza betetzearen inguruko derrigorrezko kontrola. Gauza ez da ikasleei azterketak egitea, baizik eta mahai gainean jarraibide argiak ezartzea, derrigorrez bete beharrekoak, eta erakundeek urtero ebaluatzea. Presioarekin batera laguntza eskainiz, noski. Honako hauek dira dimentsioak: laguntza, baliabideak, jarraibideak, ikusaraztea, prestakuntza... eta kontrola. Kontrolatzen ez dena, ez da egiten. Kontrolik gabe ez dago aurrerapenik» (ES.H3.gaz).

• ONDORIO GISA

Ondorengo paragrafoa 2005ekoa da, baina bertan azaltzen diren elementuak ebaluazio honetan parte hartu duten pertsona gehienek emandako informazioetatik abiatuta aztertu ditugun gogoeten azpian daude. Honako hau esaten zen 2005ean:

«Hala eta guztiz ere, oraindik ere pentsatzen da hezkidetzaren sustapena unean uneko behar eta eskaeren arabera izan dela eta dela oraindik ere; dosi txikietan lan egiten da eta badirudi bilakaera borondate politiko aldagarrien mende dagoela. Testuinguru horretan, gogorik ez izateko arrazoiak unean uneko gauzak egin eta planteamendu globalen, hondokoan aldeko apusturik ez egitearekin erlasionaturik azaltzen dira. Hezkuntza Sailetik aitortzen da gaur egun ez dagoela hezkidetzako jardueraren plan edo programarik eta horrek suposatzen du ez ebaluatzea; ekintza konkretu, esporadiko eta denboran mugatuak bakarrik daude. Gaiaren jarraitasun funtsezkotzat jotzen da, batez ere kontuan izanik epe luzearako gaia dela.»

Ikusi dugunez, 2016an, elkarriketatutako pertsonen oso balioespen positiboa egiten dute (kritika ere bai) egindako aurrerapen inguruan, bereziki programa pilotuak eta integralak martxan jartzearekin zerikusia duten aurrerapenen inguruan. Ikusi dugu gida plan bat daukagula, aztertu ditugun neurriez gain, beste proposamen batzuk biltzen dituen (horien betetze-maila laster ebaluatuko da). Bera, orain daukagun jokalekuak ez du 2005ekoaren antzik. Nolanahi ere, parte hartu duten pertsonen ez dute uste inondik ere jokaleku desiragarriena denik. Parte hartu duten Saileko arduradunek, euren lanaren alde

egiten badute ere, onartzen dute «denbora asko galdu dela eta asko dagoela egiteke». Gainerako parte-hartzaileek gogoeta zehatzagoa egin dute, 2005eko diagnostikoaren ez-guztariak itzuli ez daitezen, hainbat alderdiren inguruko eskaerak eginez:

- Berdintasunaren aldeko lana boluntarismoaren menpe ez egotea; horretarako, gelan egiten den berdintasunaren aldeko lana herrialdearen lehentasunezko politika dela islatzen duten jarraibide argiak eskatzen dituzte.
- Konpromiso politiko egonkor bat esplizitu egitea; konpromiso hori programa pilotuak ikastetxe guztietara hedatzeko eskaeran gauzatzen da.
- Eremu puntualetik haratago joatea; hori islatzen da proiektu integralak blindatzeko, ordu-liberazioa ikastetxe pilotuetan mantentzeko eta gainerako ikastetxetara zabaltzeko eskaeran.
- Estrategia globalak diseinatzea, dokumentazioan, planetan, zirkularretan, dekretuetan eta prestakuntza-programetan islatuko direnak.
- Irakasle guztiei baliabideak eskaintzea; horretarako eskatzen da *Berritzeguneak* sendotzeko, eta derrigorrezko prestakuntza-planak, praktikoak eta aplikagarriak ezartzeko.

Hori guztia zorrotz ebaluatzea, ikastetxe- nahiz saila-mailan.

2005ean bezala, 2016an ere, gelan zuzenean inplikaturako pertsonak, batez ere, funtsezkoa den gai batean ados eta borondate politiko gehiago izateko eskatzen dute, herritar guztien bizitzan eta duintasunean eragina baitu.

Irakasleetako batek eskolak aurrean duen erronka ondo islatzen duen metafora bat aipatu du amaitzeko.

«Emakume nekazariak bagina, hobeto jabetuko ginen egoeraz; izan ere, emakume horien jakintzarekin konturatuko ginen uza on bat ateratzeko belaunaldietako lana, izerdia eta maitasuna behar direla, baita lurra ongarritzea ere, eta tamalez, gau edo ekaitza txar batek, egindako lan guztia suntsi dezakeela» (ES.H5.gaz).

UNIBERTSITATEKO HEZKUNTZA

3.4.3

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen III. kapituluko 2. atalean (unibertsitateko hezkuntza) euskal unibertsitate-sistemak aukera-berdintasuna sustatzeko eta haren alde egiteko bete beharreko hainbat neurri biltzen ditu, irakasle-karrerari, erabakiak hartzeko organoei eta ikasleek jakintza-diziplina eta -arloan guztietan berdintasunez parte hartzeari dagokienez.

Eremu espezifiko hau ebaluatzeko landa-lana egiterakoan, EHuko zenbait ordezkari elkarrizketatu dira, besteak beste, Berdintasunerako Zuzendaritzakoak eta Berdintasun Masterrekoak, baita gizarte-zientzien arloko zenbait irakasle ere. Halaber, unibertsitateko hezkuntzaren gai espezifikoak elkarrekin mugimendu feministarekin eta emakumeen elkarrekin mugimenduarekin egindako kontraste sozialeko tailerretan jorratu da, baita enklabeen araberrako deliberazio-foroan ere.

Ebaluazioaren berariazko alderdi honi ekiterakoan, lehenik eta behin, Legearen 33.1 artikuluan definitzen diren alderdi orokorrak jorratuko ditugu, eta ondoren, irakaskuntzarekin, ikerketarekin eta berdintasunerako prestakuntzarekin lotutako alderdi espezifikoagoak aztertuko ditugu. Ohartarazten dugu ebaluazio honen emaitza kualitatiboak gehien bat Unibertsitate Publikoaren azterketan oinarritzen direla.

- **AUKERA-BERDINTASUNA
IRAKASKUNTZAN, ERABAKIETAN
ETA HEZKUNTZAN**

33.1 artikuluan honako hau adierazten da: *«Euskal unibertsitate-sistema osatzen duten unibertsitateek, betiere, emakumeek eta gizonek aukera berdina izatea bultzatuko dute, bai irakasle-karreran, bai erabakiak hartzen diren eremuetara sartzeko; eta, horrekin batera, ikasleek, sexuaren arabera, diziplina eta jakintza-arlo guztietan partaidetza orekatua izan dezatela sustatuko dute».*

Illo honetan, gai honi dagokion plangintza espezifiko bat izatea da euskal unibertsitateek legearen agindua zenbateraino onartu duten identifikatzeko dugun elementuetako bat. Hiru euskal unibertsitateetan izan diren garapen-mailak aztertuko ditugu, ondoren, EHU garatu den plangintza-lanaren balioespen kualitatiboan oinarritzeko.

Unibertsitate pribatuak

Duela oso gutxi Deustuko Unibertsitatea Berdintasunari buruzko Erakunde mailako Diagnostikoa egiteko oinarriak jartzen hasi da Deusto 2018 Plan Estrategikoa lantzeko prozesuaren esparruan. Unibertsitateko Gizarte Erantzukizunaren proiektuan, Berdintasunerako Plan bat garatzeko konpromisoa hartu da. Horretarako, 2015eko azaroan Berdintasunerako Batzorde Paritarioa eratu zen; batzorde horrek unibertsitate-komunitatean sozializatu zen berdintasun-diagnostiko bat onartu zuen. 2015. urtearen amaieran onartu zen behi betiko. 2016an diagnostikoa hedatzeko eta Berdintasunerako Plan Gidariaren diseinuan txertatuko diren hobekuntza-proposamenak eta -ekintzak biltzeko dinamika bat garatu da.

Bestalde, Mondragon Unibertsitateak jarrera proaktibogoa izan du, formetan nahiz denbora eta edukietan. 2008tik aurrera, Mondragon Unibertsitateak Enpresa Zientzien Fakultatean oinarritzen du bere diagnostiko- eta plangintza-estrategia. Bi urte geroago, diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana egin ondoren, Emakundek fakultate hori erakunde laguntzaile gisa kreditatuz aintzatetsi zuen egindako lana. Enpresa Zientzien Fakultateak plan hau egin duenez, horrelako ezaugarriak biltzen dituen ekintza inplementatu duen EAEko lehen Fakultatea izan da. Mondragon Unibertsitatearen webgunean adierazten den moduan, proiektu hau martxan jartzeko Enpresa Zientzien Fakultateko bederatzi pertsonaz osatutako talde eragile bat eratu zen, prozesu osoa gidatzeko. Plantillako irakasleek eta ikasleek berdintasunaren inguruan zuten pertzepzioa aztertzea ahalbidetuko zuen diagnostiko kuantitatibo eta kualitatiboa egin ondoren, hainbat hobekuntza-arlo identifikatu ziren plana definitu ahal izateko. Arlo horiek ondokoak dira: berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa eta prestakuntza, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea, emakumeak kudeaketa-organoetan presentzia izatea sustatzea eta hizkera ez sexista erabiltzea.

Unibertsitate publikoa

Jarrera proaktiboena unibertsitate publikoari dagokio (UPV/EHU), Unibertsitate osoa eraginpean hartzen duelako eta gidatze-egitura azkar ezarri duelako. Ikerketa honetan parte hartu duten pertsonak adierazi dutenez, «hainbat eremutan presionatu zuten kontzientzia feministako emakumeek egindako kanpaina politikoaren ondorioz» (ES.H6.gaz) eta «Berdintasunerako Legeak eskaintzen duen legimititatearen babesean, unibertsitateari berdintasunerako zuzendaritza bat sortzera behartu zaio» (ES.Z.H.gaz).

UPV/EHUren Gobernu Kontseiluak 2006ko ekainaren 15ean Berdintasunerako Zuzendaritza sortu zuen, eta 2009tik UPV/EHUren Berdintasunerako Batzordearen laguntza jasotzen du; elkarriketatutako berdintasun-arduradun batek adierazi duenez, «batzorde horretan 10 pertsonak parte hartzen dute, besteak beste, ikasleen ordezkariak, eta lan ikaragarria egiten ari dira, Berdintasunerako Zuzendaritzari babes handia eskainiz» (ES.Z.H.gaz). Batzorde horren zeregina izango da I. Berdintasun Plana lantzea eta garatzea, emakumeen eta gizonen egoeraren inguruko diagnostikoa egin ondoren. Batzordearen lanari esker eta unibertsitate-komunitatearen, bereziki, zentroetako berdintasun-batzordeen eta sindikatuen eta ikasleen ordezkariaren ekarpenei esker, 2010eko uztailaren 22ko Gobernu Kontseiluak I. Berdintasunerako Plana –2010-2013 aldian inplementatu beharreko 45 ekintza ezartzen zituen– onartu zuen. I. Plana egikaritu izanaren emaitzak 2014ko urtarrilaren 30eko Gobernu Kontseiluan aurkeztu ziren.

Aurretik, 2013ko irailetik azarora bitartean, hirugarren berdintasunerako zuzendaria izendatu zen, baita berdintasunerako bigarren batzordeko kideak ere, 2013-2014 ikasturtean II. Plana lantzeko helburuarekin. Halaber, 2014ko apirilean UPV/EHUko Berdintasunerako Batzorde Intersektoriala sortzea erabaki zen; batzorde hori UPV/EHUko langileen ordezkariak emakumeen eta gizonen tratua eta aukera berdintasunaren arloan lan egiteko, kontsultak egiteko, parte hartzeko, eta hala dagokionean, negoziatzeko duten organoa da, eta bertan AZPko eta sindikatuetaorde ordezkariak parte hartzen dute. Elkarriketatu batek dioenez, egitura horrek erresistentzia handieneko zerbitzu eta guneetan eragin handiagoa izatea ahalbidetzen du, «sindikatuetaorde ordezkariak egoteak blokeoak publikoki salatzeko aukera agerian uzten duen neurrian» (ES.Z.H.gaz).

Bigarren planak irakaskuntzako eremuko 15 ekintza identifikatzen ditu (aurreko planak baino 5 gehiago), 14, ikerketaren eremuan (3 gehiago), 34, lan-harremanen eremuan (I. planak baino 22 gehiago) eta 24, gizarte-proiektzioaren eremuan (2010ean baino 12 gehiago). Esan denez, ekintzek bereziki honako eremu hauetan eragiten dute: lan-baldintzei dagokien diskriminazioa saihestea, berdintasun-arloko prestakuntza eta sustapena bultzatzea, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea sustatzea, berdintasunaren aurkako ekintzen salaketak tratatzeko protokolo bat ezartzea, ikerketan genero-ikuspegia bultzatzea baita ikerketa feministak ere, eta irakaskuntzan genero-ikuspegia. Alderdi horiek legearen artikuluekin estu lotuta daudela ikusiko da; plangintza honekin lotutako alderdi orokorrak –parte-hartzaileek identifikatutakoak– aurkeztutakoan jorratuko ditugu.

Horrela, ebaluazio honetan parte hartu duten pertsonak, dinamika hau guztia irakasle batzuek egindako presioaren ondorioa dela azpimarratu ondoren, zera diote, 33.1 artikulua identifikatzen dituen elementuetan aurrerapen nabariak izan badira ere, egia dela erresistentziei eta mugei aurre egin behar izan diela. Bestalde, Berdintasunerako Zuzendaritzan ardura duen parte-hartzaileetako batek ondokoa dio: «inoiz ez dugu izan berdintasunaren gaian hainbeste sentsibilitate (formetan, hizkeran eta ekintzetan) adierazi duen errektoretza-talderik» (ES.Z.H.gaz). Ildo honetan, jarrera proaktiboa islatzen duen eta, aldi berean, elkarriketatutako pertsonak berdintasun-arloan aurrerapenak

lortzeko egin behar duten ahalegina erakusten duen gertaera sinboliko bat jartzen du adibide gisa:

«Unibertsitateko bizitzaren ekintza garrantzitsuenak amaitzeko koruak «agur jaunak» abestea (emakume guztiak alde batera utziz) ezinezkoa zela esaten hasi ginenean, askok eskuak burura eramaten zituzten. Benetako borondaterik gabe, ez zen hainbesteko zalaparta (baita hedabideetan ere) eragin zuen zerbait lortuko, hau da, «agur jaunak... eta andereak» abestea (...) Askok egin da, baina argi dago oraindik ere asko dagoela egiteke; gauzak zailak dira eta erresistentzia sotil asko daude, beraz, hau lortu ondoren, nire buruari esaten diot ia 4 urtez dena emateak merezi izan duela hau lortzea hutsagatik bada ere» (ES.Z.H.gaz).

Ildo honetan gehitu du garrantzitsua dela errektoreak hizkera zaintzea bere diskurtsoetan, presentzia instituzionala izatea berdintasunaren aldeko ekintza eta kanpainetan eta abar. Ebaluazio honetan parte hartu duten gainerako pertsonak ere balioespen hori berretsi dute. Halaber, errektoreordetzetako arduradun gehienek prestasuna aipatu da, nahiz eta, esan denez, kasu gehienetan hobekuntzara irekitako jarrera izaten den eta ez jarrera proaktiboa: «arazorik ez da izaten, errektoreordetzetako arduradunengan prestasuna topatzen dugu, baina beti edo ia kasu gehienetan, a posteriori. Hurbildu eta hau edo bestea egin behar dela esaten dugunean, egiten da, baina normalean ez da gune horietatik kanpora zabaltzen» (ES.Z.H.gaz).

Gaian ardura duen pertsonak aurrerapen gisa identifikatzen duen beste elementua honako hau da: II. plan hau inplementatzeko Berdintasunerako Batzordearen eta Batzorde Intersektorialaren laguntza izateaz gain, unibertsitateko gune bakoitzean pertsona arduradunak eta Berdintasunerako Zuzendaritzaren lana erraztuko dutenak identifikatzearen aldeko apustua egin izana. Pertsona honek dioen moduan, «orain behintzat asko aurreratu da; izan ere, lehen arduraduna bilatu behar nuen, aliantzak sortu eta harri azpian ere bilatu. Orain lana asko errazten eta arintzen duen elkarriketa-egitura daukagu» (ES.Z.H.gaz). Alderdi hori aurrerapausoa izan da, baina gehiago zehaztu beharko litzateke; izan ere, «izendatu» hitzak hainbat interpretazio izan ditzake, eta gaur egun duen interpretazioak ez du saihesten parte-hartzaile guztiek identifikatu duten arazo handienetako bat, hots, UPV/EHUko berdintasunaren aldeko lanean dagoen boluntarismoa. Ildo honetan, arlo, errektoretza eta zerbitzu guztietan benetako ardurak sortzeko eskatzen da, funtzio eta zeregin argiekin.

Egitura-prozesu bat eskatzen da (boluntarismoa gaindituko duen eta nahiko baliabide biltzen dituen estrategia argi bat), eta ez soilik lotura horiei dagokiena, baita UPV/EHU berdintasunaren inguruko lanean dagoen beste guneetako batean ere: fakultateetako berdintasunerako batzordeetan. Parte-hartzaile batek gogorarazten duenez, berdintasunerako batzorde horiek ere irakasle kontzientziatuenean egindako presioaren ondorioz hasi ziren egituratzen.

Ondorioz, berdintasunaren arloko lanaren egituraketan hainbat aurrerapauso ikusten dira, zuzendaritza bat izatean eta unibertsitate- eta zentro-mailan hainbat batzorde sortzean gauzatu direnak. Ondoren sakonduko dugun moduan, egitura hauetan parte hartzen duten pertsonengan boluntarismo-maila handia dagoela adierazi da, beraz, egituraketa-maila, ahalduzko politikoa eta baliabideak gehitzeko eskatzen da.

Gai hau garrantzitsua da, aurrerapen formalak izan arren, erresistentzia eta atzerapauso puntualetan islatzen den etengabeko tentsioa dagoela nabarmendu baita. Horrela, hainbat adibide jartzen dira. Esan denez, lehen JAPen (Jardun Akademikoaren Plana, irakaskuntza-arlotik kanpo egindako jarduerengatik irakaskuntza-arloan kredituak aintzat hartzeko aukera ematen duen sistema), zentroetako kalitate-batzordeetan parte hartzen

zuten pertsonen soilik onartzen zizkieten kredituak. Zenbait sektoretatik eta zuzendari-tzatik laster eskatu zen euskarako eta berdintasunerako batzordeetan parte hartzea ere aintzat hartzea, «zera ikusten genuen, aintzatespena beti arlo maskulinoarekin (kudeake-ta edo kalitatea) identifikatzen zela, eta, aldiz, euskara eta berdintasuna borondatezko arlo gisa, zentroko «bigarren mailako arlo» gisa hartzen zirela» (ES.Z.H.gaz). Nolanahi ere, eskaera egin den arren, batzorde guztiak aintzat hartzeko aukera kendu egin da bi-garren JAPen. Etengabeko tentsio hau islatzen duen beste adibide bat izan da ingeniari-tzako zentroen berrantolaketa egin ondoren, berdintasunerako batzordea kendu izana; erabaki horren aurkako errekurtsioa aurkeztu behar izan zen egitura horrek irauteko.

Beraz, izan diren aurrerapenak, errektoretza-taldearen borondatea eta daukagun egi-turaketa kontuan izanda ere, ez da harritzekoa elkarriketatutako pertsonen nahiko ba-lioespen kritikoa egitea. Informatzaile batek –berdintasuneko master baten arduradu-nak– uste du askotan logika «politikoki zuzena denean oinarritzen dela, hau da, lege batek behartzen duenez, zenbait formalismo betetzen dira (ES.E6.gaz). Pertsona honek dio (zentroetako berdintasunerako batzordeak sortzea berak proposatu zuen) organo hauetan dagoen errealtatea «errepikatu egiten dela: aurrekonturik ez duten batzorde gutxietako bat edo bakarra izango da; batzordeak ez du inongo eraginik eta osatzen du-ten pertsonen ez dute aintzatespenik jasotzen. Hain zuzen ere, legeak saihestu beharko lukeen eremuan mugitzen gara: boluntarismoan» (ES.H6.gaz).

Berdintasunaren aldeko lanean dagoen boluntarismo-maila handiaren inguruko per-tzepzioarekin ados dago gaian ardura duen pertsona; dioenez, baliabide ekonomikoak baditu, baina lanaldi erdiko liberazioa besterik ez duenez, bere ekintzarako gaitasuna oso mugatua dago: «noski, ekintza hauek guztiak ahalegin, estres eta neke handiarekin garatu behar dira, eta batzuetan baita gaixotuta ere. Egia da nahi dugulako gaudela he-men, baina lanaldi erdiak ez dizu egin beharko edo egin nahi zenukeen guztia egiteko aukerarik ematen, aldi berean, gradu amaierako lanak eta abar tutorizatzen ari bazara» (ES.Z.H.gaz). Horrela uler daiteke orain arte 3 berdintasun-zuzendari egon izana eta gaur egungo zuzendariak ardura berritzeko asmorik ez izatea. Pertsona honek onartzen du jasotzen den laguntza teknikoan ere, muga handiak daudela: berdintasun-zuzendaritza-n egiten duen teknikariak ez du gai horri dagokion prestakuntzarik eta administra-zio-idazkariak ere ez du berariazko jakintzarik. Ildo honetan, honako hau adierazi du: «Baliabide ekonomikoen gabeziarik ez dut sumatzen, baina langileak, gai hauekin lotura duten askoz langile gehiago izatearen falta bai» (ES.Z.H.gaz).

Boluntarismoan oinarritutako aurrerapenen inguruko diagnostikoa ez da berdintasuneko lana gidatzen duen egituraren (zuzendaritza) soilik ikusten, egitura horrek unibertsitateko gainerako instantziekin (haien jarrera proaktibitate gutxikotzat hartzen da) duen harre-manen ere ikusten baita. Aipatu dugun moduan, ikerketa honetan parte hartu dutenek uste dute erakunde hauek ez dutela ekimen propiorik, nahiz eta gehienetan ez duten aldaketekiko edo egiten zaizkien proposamenekiko erresistentzia argirik erakusten. Hori dela-eta, berriz ere, «etengabe tentsioari eusten dioten emakume feministei dagokie» *a posteriori* kontrol-lana» (ES.H6.gaz).

Alabaina, gai honetako arduradunak adierazi du, halaber, egiten diren proposamen as-kotan dagoen aurreratze geldoa arlo teknikoan eta antolaketan konplexutasun-maila oso handiak dituen erakunde baten testuinguruan jarri behar dela. Aldaketen geldotasuna justifikatu nahi gabe, aurre egin beharreko hainbat egoera azaldu ditu, hain zuzen ere, parte-hartzaileek duten boluntarismo-sentsazioa areagotzen dutenak:

«Batzuetan gertatzen da sistema informatikoak ez duela maskulinoan dagoen hitz bat (esaterako, «alumno» gaztelaniaz) beste hitz batekin («alumnado») ordeztzen uzten». Ba-tzuetan, aldaketaren alde, Legea eskuan eta gogor jarrita gerta daiteke gauzak pixka bat

azkartzea. Beste batzuetan kanpoko agenteek eta abarrek esku hartu behar dute, eta horrek moteltzea eregiten du. Alabaina, hitz hori aldatzea lortu eta hilabetera, berriz ere, maskulinoan dagoen beste hitz bat gehitzen dute. eta berriz hasi behar» (ES.Z.H.gaz).

Elkarrizketatutako unibertsitateko beste irakasle bat ez da hainbeste egokitzen: «unibertsitateko sektorean dagoen pertzepzioa beldurgarria da; izan ere, badirudi gure praktikarekin bizitza aldatzen denez, gauzak ere aldatzen direla dioen paradigma naturalista balioztatzen dugula; beraz, ezin da esan berdintasunaren gaiak eragin argirik duenik unibertsitatean» (ES.E6.gaz). Elkarrizketatutako pertsonak ez bezala, irakasle batzuek uste dute gai hauetan ondokoa islatzen dela: «legea borondate politikorako esparrua bazen ere, gaur egun ez dago borondate politikorik» (ES.E6.gaz).

Boluntarismoarekin edo borondate politikoaren lotutako gaiez gain, emakumeek unibertsitatean duten garrantziaz ere egin da gogoeta. Alde horretatik, unibertsitateko zuzendaritza-egituran aurrerapausoak eman badira ere, emakumeek erantzukizuneko postuetara iristeko zailtasun handiak dituztela diote. Gizonen eta emakumeen artean genero-rolak lotutako banaketa egiten da, eta beti unibertsitateko burua izatea eta errektoretza «gogorrak» gizonetzkoek dagozkie. «Gure lana «neskek egiten dutena» dela esaten da, ez da kalitatea edo berrikuntza.. berez, gutxiago balioesten da» (ES.Z.H.gaz).

Gizonek eta emakumeek UPV/EHUko gobernu-organismoetan duten presentziari buruzko 2010eko txostenak iritzi hori berresten du. Horrela, gizonen organo orokorretan gehiegizko ordezkartza dutela ikusten da: %73 Gizarte Kontseiluan, %62 Gobernu Kontseiluan, %56 Klaustroan eta %53 Zuzendaritza Kontseiluan. Esan daiteke organo orokorretan gizonen eta emakumeen (%39ko ordezkartza) baino presentzia zabalagoa dutela. Estatutu Batzordeei dagokienez, Hauteskunde Batzordean soilik dago gizonen eta emakumeen berdintasuneko presentzia, eta presentzia orekatua (%40tik %60ra bitartekoa), Euskara Batzordean (%59 emakumeak) eta Antolakuntza Akademikoko Batzordean (%41 emakumeak). Presentzia desorekatua dago, gizonen alde, honako hauetan: Ikerkuntza Batzordean (%71), Erreklamazioen Batzordean (%71) eta Irakasleen Batzordean (%70). Aldiz, emakumeen gehiegizko ordezkartza Estatutu Batzordean soilik gertatzen da (%70 emakumeak). Azken batean, honako hau da emakumeen eta gizonen presentziaren batz bestekoa: %44 emakumeak eta %56 gizonak.

Parte-hartzaileetako batek honela dio:

«Prestakuntza-eremu bakoitzeko emakumeen eta gizonen presentziaren ehuneko jakin bati buruzko errealitate soziala gora egiten den bezain laster urratzen da. Kasu gehienetan ikusten da gizonen ordezkartza handiagoa dagoela plaza lortzen duten irakasleen artean. Ondoren, erreparatu saileko edo edozein institutuko zuzendaritzari. Politikaren eremuan gertatzen dena bezalaxe. Oinarrian lan gogorra egiten dugun langile pila gaudela» (ES.H6.gaz).

2010eko txostenaren datuek desberdintasun hauek berresten dituzte. Emakumeak irakasle guztien %43 dira, eta ikertzaileen %52,25 (azken talde hau, oro har, egonkortasun txikiagoarekin eta kolokakoagoa). Halaber, desoreka areagotu egiten da irakaskuntza-ekalan gora egiten den heinean; izan ere, unibertsitateko katedren %21,84 soilik dagokie emakumeei, unibertsitateko irakasle elkartuen %25 dira emakumeak (%25,74) eta unibertsitate-eskolako katedren %24,59. Aldiz, 2010ean emakumeen erdia baino gehiago dago unibertsitateko eta unibertsitate-eskolako lan-kontratadun bitartekoaren kategorian (%53,33 eta %56,60, hurrenez hurren) eta langile ikertzaileen kategorian (%54,23). 2010eko txostenak honela adierazten du:

«Gizonei dagokionez, irakasle eta ikertzaileen %12 unibertsitate katedradunak (UK) dira; emakumeen kasuan, portzentaje hori %4koa da. Unibertsitate katedradunen (UK) eta unibertsitateko titularren (UT) kopuruak alderatzen baditugu, 1,67 gizoneko titularreko katedradun bat eta 4,06 emakumezko titularreko katedradun bat dago. Emakumezko irakasle eta ikertzaileen %50 doktoreak dira; gizonekoetan, kopuru hori %59koa da. Ikertzaileen artean, doktoreen %45 emakumeak dira eta baita doktoreak ez direnen %56 ere. Hau da, gizoneko ikertzaileen %21,5 eta emakumezko ikertzaileen %14,6 doktoreak dira. Hizkuntzari dagokionez, irakasle eta ikertzaileen artean, emakumeen %39 eta gizonen %31 dira elebidunak» (2010:6).

Elkarrizketatutako pertsonen zoru itsaskorraren eta kristalezko sabaiaren logikak aipatzeaz gain, emakumeentzat familia-bizitza uztartzeak duen garrantzia azpimarratu dute. Hori zaintzak emakumeen proiektzio akademiko eta profesionalean eragiten dituen zailtasunetan ikus daiteke; honela diote: «gizonek bidaiatzeko, kongresuetan parte hartzeko edo artikulua idazteko denbora gehiago dute» (ES.H6.gaz). Baina egoera hau bidaiekin edo egonaldiarekin lotuta ez dauden beste alderdi sotilagoi –egunerokoei– ere badagokie: «erabakiak arratsaldeetan hartzen dira, bazkaldu ondorengo kafea hartzen den bitartean sortzen dira sareak eta ikerketa-taldeak, edo diseinatzen dira ekintzak... ondoren hartuko diren erabakiak markatuko dituzten gune informal horietan ez dago emakumerik, familia zaintzen baitaude» (ES.Z.H.gaz).

Gai sotil eta sinboliko hauetan ikusten da zer den garrantzitsua eta zer ez, hain zuzen ere. Berdintasuneko masterraren arduradunaren ustez, berdintasunaren arloan lan egiten duen teknikariak berdintasun-arloko jakintzarik behar ez duela normaltzat hartzeak, ondo islatzen du oraindik ere borondate politikoa falta dela, nahiz eta aurrerapen ukaezinak egin diren eta errektoretza-taldearen formak gorabehera. Honela dio:

«Harrigarria da sindikatuek figura honen gainean (berdintasun-teknikaria) egindako presioagatik, EHUK berak ematen duen titulazio bat ez eskatzea. Mugarik gabeko eskandalua da; izan ere, beste edozein arlotan ez zen horrela gertatuko. Baina «emakumeen» gai bat denez, hau gertatzea –horrelako lan konplexurako titulurik ez eskatzea– onartzen da. Bide batez esan dezagun prestakuntza hori unibertsitateak ematen duela» (ES.H6.gaz).

33.1 artikuluan aipatzen de beste alderdi bat ikasleek diziplina eta jakintza-arlo guztietan presentzia orekatua izateari dagokio. Parte-hartzaileek diotenez, gai hau unibertsitateko jorratzea zaila da; izan ere, ikasleek hautatzen dituzten jakintza-arloak aurretiko prestakuntza-ibilbideetan oinarritzen diren erabakiak edo aukerak (notaren arabera) baldintzatzen dituzte. Nolanahi ere, 2010eko datuek berresten dute emakumeek ikasketa teknikoetan duten ordezkartza txikiegiaren inguruan (%31) eta osasunarekin lotutako ikasketetan dute gehiegizko ordezkartzaaren inguruan (%78) hausnarketa egin behar dela. Ildo honetan, dirudienez, ez da lortu bigarren hezkuntzan prestakuntza-ibilbideak generoari lotutako aurreiritzi eta rolik gabe aukeratzea, gizonen %48 ikasketa teknikoetan matrikulatzen baitira, eta %4-%6 soilik giza eta osasun-zientzietan; aldiz, emakumeen %53 gizarte-zientzietan matrikulatzen dira, %17 ikasketa teknikoetan, %12 giza zientzietan eta %9 osasunarekin lotutako zientzietan. Estereotipoen eta rolen eragina are argiago ikusten da honako adibide hauekin: erizaintzako matrikulen %87 emakumei dagozkie, %81 gizarte-lanean, %77 irakasle-ikasketetan, %78 psikologian, %74 medikuntzan eta %75 farmazian.

• IRAKASKUNTZA ETA IKERKUNTZA

33.2 artikulua irakaskuntza-jardunari dagokio eta honako hau jasotzen du: unibertsitateek «jakintza-arlo guztietako irakas-lanean eta ikerketa-lanetan genero-ikuspegia txerta dadin, hizkera ez-sexista erabil dadin, eta emakumeen jakintza eta emakumeek gizadiaren garapenari egindako garapen sozial eta historikoa jaso dadin bermatuko dute».

Zehazki, I. planak genero-ikuspegia gradu eta masterretan nola txertatzen zen aztertu zuen, eta UPV/EHUko gai honetako arduradunaren iritziz, zeuden hutsuneak agerian geratu ziren. Adierazi duenez, desberdintasun horiek orekatzeko asmoarekin, pixkanaka aurrera egin da, esaterako, genero-ikuspegia irakaskuntzan txertatzea ahalbidetzeko irakaskuntzarako materialak argitaratuz; irakasleentzat ikastaroak antolatu dira, irakaskuntza-gidetan emakumeen presentzia identifikatzea ahalbidetzen duten datu bibliografikoak sartzeko, hain zuzen, «zientzia egiten emakumerik ez dagoen itxura ematen duen inisial bidezko aipuak egiteko sistema» saihesteko (ES.Z.H.gaz); ikuspegi feminista eta generokoa irakaskuntzan txertatzearen xedea duten ikastaroak; Berdintasunerako Zuzendaritzaren webgunean genero-ikuspegia barne hartzen duten materialak biltzea; Francisca de Aculodi saria eta Maria Goyri saria finkatzea (genero-ikuspegia gradu-amaierako lanetan eta master-amaierako lanetan, hurrenez hurren, barne hartzeari ematen zaizkien sariak dira) eta lan hauek ikusarazteko jardunaldiak egitea.

Berriz ere hemen ditugu gizarte-harremanak aldatzea ahalbidetzen duten berdintasun-arloko neurri eragileak, baina *rapport-etan* eragin mugatua dutenak. Irakasle batek bere esperientzian oinarritutako ibilbide historikoa biltzen duen begirada eskaini digu, Unibertsitatean berdintasun-arloan egindako lanaren alderdi argi eta ilunak erakutsiz:

«Urtarrilean egingo ditut 25 urte irakasle bezala hasi nintzela lanean. Hasieran klasean planteatuz gero feminismoa edo generoa, nik ikusten nituen aurpegiak ziren mespretxuzkoak. Gero ikasle nesken aldetik ilusioa. Gaur egun askoz normalizatuta dago. Gero ikusten da geroz eta gehiago gai bezala interesgarria izan dela. Ikusten da lanak egiterako momentuak, ikerketa, eta abar... ikusten zaio legitimazio akademikoa. Batzuetan ahaztu egiten zaigu nondik gatozen duela 20 urte. Dena den, nabaritzen da ikasleei kostatzen zaiela identifikatzea problema. Adibidez, eskoletan erabiltzen dut anfiteatroa aurkezpenak egiteko. Neskek beti esaten didate urduri daudela, gizonak ez. Bizipena batena eta bestearena desberdina da. Eta komentatzen dudanean klasean harritu egiten dira, ikusten dute baietz hala dela, baina bakarrik ikusten dute nik esan diedalako, bestela ez dira konturatzen. Tendentzia bezala nik oraindik ikusten dut argi nola dauden neskak eskolak eta nola dauden mutilak» (ES.S1).

Horrela, aurrerapausoak eman direla adierazi da, baina ez espero zitekeen mailan. Adibidez, irakasle batek adierazi zuen «gai delikatu bat agertzen denean dena gelditzen dela» (ES.H6.gaz). Esaterako, berdintasunerako zuzendariak EHUNDU programaren bitartez genero-ikuspegia curriculumean txertatzeko prozesuan aurreratzeko aurkitzen dituen mugek agerian uzten dute egoera hau. II. planean egin diren proposamenetan neurriak biltzen badira ere:

«Argudiatu dizkidaten eta ulertzen ditudan hainbat arrazoiengatik, azkenean beti berdin amaitzen dugu: aurrerago egingo da. Lehen, ebaluazio-agentziek graduen egiaztapena egin arte itxoin behar zen, orain, zentroak berrantolatu arte; gauza da, ez zaiela neurri horiei ekiten» (ES.Z.H.gaz).

Beraz, neurri «xume eta txikiak» gauzatzeko zailtasuna dagoela ikusten da, esaterako, irakaskuntza-gidetan hizkuntzaren erabilera ez-sexista egitea, generoarekin edo berdintasunarekin lotutako gaitasunen bat barne hartzea edo gai desberdinetan genero-ikus-

pegia txertatzea. Beste parte-hartzaile baten iritziz, «gauzatzen errazak» diren alderdi hauetan aurrera egiteko zailtasunak izateak esan nahi du irakaskuntzan zeharkako genero-ikuspegia txertatzea pentsaezina dela:

«Genero-ikuspegia gure unibertsitatean integratzeko, hemen lan egiten duten emakume feministek gai hau ikertu eta irakaskuntzan txertatu beharko dute. Adibidez, zuzenbidearen kasuan, genero-indarkeriarekin lotutako gaiei buruzko gradu-amaierako lana zuzentzen ari naizen pertsonak esaten didate gradu osoan zehar ez dutela inoiz aztertu gaiari buruzko legediarekin lotutako alderdirik. Argi dago ez dutela lege guztiei buruzko ezagutza izan behar, baina imajina ezazu beste lege batzuei buruz (bururatzen zaizun edozein lege) ez dakitela ezer. Irakasleei ezin zaie genero-indarkeriaren aurkako lege integrala ematera behartu (katedra-askatasuna dago), baina emakumeak erailtzea eragiten duen gai batean, zerbait egin behar da...» (ES.H6.gaz).

Hain zuzen ere, egin diren tailerretan, aurreiritziek, rolek eta estereotipoek duten garrantzia aztertu denean, honako hau agerian uzten duen argudioa behin eta berriz adierazi da: «sinestezina da hainbat karreratan, (esaterako, ikus-entzunezko komunikazioan, kazetaritzan, irakaskuntzan, soziologian edo politika-zientzietan) gai hauei buruzko irakasgairik ez ematea, diskurtsoa sortzen duten eta balioak eta rolak kopiaitzen dituzten karrekarak direla kontuan hartuta» (KST.EM.gaz). Berdintasunerako zuzendariak gai honen inguruan ere argi adierazi du aurrera ez egiteaz gain, atzera egin dela. Lehen eta bigarren hezkuntzan aztertu dugun argudioaren antzekoa aipatu du, hau da, zeharkakotasunak ez duela bermatzen gai hauek jorratzea, eta gainera, ikusten dugunez, gaiak ez lantzeko aitzakiatzat hartzen dela epe luzera:

«Nik gogoratzen dudanez, plan zaharretan hezkidetzaren hastapena izeneko aukera bat zegoen hezkuntzan. Aurreko sistemara igaro ginenean kendu egin zen aukera hori, eta orain damutu gara, zeharkakotasuna gauzatzea oso zaila baita... hezkuntzan prestatuta dagoen jendea daukagu, baina eskaintzen den aukerako irakasgaia grabatzerakoan, ordenagailuak ez du erlaintz hori aukeratzen uzten. Jakina! ordenagailua ezin dugu matxistatzat hartu. Hiru aukera zeuden (generoa, giza eskubideak eta euskara teknikoa) eta bat hartu behar zen... baina azken aukera soilik geratu zen» (ES.Z.H.gaz).

Beraz, egiten den balioespena oso kritikoa da. Adiera denez, orain arte ezin zen graduertan aldaketarik egin graduak egiaztatu arte, baina orain egin daiteke, eta ez da egiten: «Ikasketa-planek boterearen tartaren banaketa adierazten dute, beraz, arlo batzuk lehenesten dira. Erantzukizunak bilatzeko orduan, elkarriketatutako batzuek diote borondate falta dela arrazoa (ES.H6.gaz); beste batzuek, aldiz, matxismo onbera aipatzen dute:

«ez dut uste inor gai hauek nahita eragozten ari denik, baijan gauza da praktikan, ez direla lantzen. Aurreratzen uzten ez duen belo baten modukoa da. Alabaina, ez da UPV-EHU soilik gertatzen. Beste gai batzuk txertatzen dira, iraunkortasunaren gaia esaterako. Izan ere, CRUE konferentziak (Crue-Espainiako Unibertsitateak, unibertsitateen hizketakide nagusia gobernu zentralarekiko) iraunkortasuneko intersektorial bat badu, baina ez da lortu berdintasunekorik izatea, nahiz eta denon artean sarean lanean ari garen... hala ere, ez da aurreratzen. Anecaren (Kalitatearen eta Egiaztapenaren Ebaluazioko Agentzia Nazionala) egiaztapenetarako ere eskatu genuen, eta baiezkota eman ziguten, baina ez da egin. Gaia hor dago, inork ez du baztertzen baina oso zaila da gai hauek irakaskuntzan integratzeko bide garrantzitsuan aurrera egitea zenbait jarrerarekin; esaterako, errektore bat unibertsitate hauetako berdintasun-ordezkarien koordinazio-bilerara batera etorri zenean, honela hasi zuen bere mintzaldia: egia esan, Zaragozatik igaro behar nuelako bertaratu naiz... eta ondoren, emakumeen psikologiaz hitz egiten hasi zen eta emakumeen garunari buruzko eskola bat eman zigun» (ES.Z.H.gaz).

Lehen eta bigarren hezkuntzarako esan zen moduan, aipatu da mekanismo eragile gisa, prestakuntzan sakontzea izan daitekeela irtenbideetako bat. Nolanahi ere, unibertsitateko eskaintza oso zabala izan arren, plazak ez direla betetzen esan da. Ildo honetan gogoeta eginez adierazi da gaien interesa duenak borondatez txertatzen duela, prestakuntza jaso beharrik gabe (jadanik baduelako). Hori dela-eta, pizgarrien falta sumatzen da, beste prestakuntza-eremu batzuetan izaten baitira:

Ikasleen gidak lantzeko prestakuntzaren kasuan, kreditu-murrizketak egiten dira; murrizketa hori *Doitu* ikastaroari soilik erantsi beharrean, genero-ikuspegia lantzen dituzten ikastaroei ere erants dakieke. Beste adibide bat *Docentiaz* ebaluazio-programan daukagu; programa honek beren borondatez ebaluatuak izan nahi duten irakasleei buruzko ikasle-gidak ebaluatzen ditu, baina ez du hizkuntza aztertzen duen edo genero-ikuspegiaren gairik edo bibliografiarik jasotzen ote duen aztertzen duen aldagairik biltzen.

Ikerketari dagokionez, 33.4 artikulua honako hau adierazten du: «Prestakuntza eta ikerketaren aldeko deialdietan, Hezkuntza Administrazioak batik bat honako ezaugarriak betetzen dituzten proiektuak baloratuko ditu: a) Proiektuen buru emakumeak izatea, emakumeen ordezkaritza txikia den ikerketa-eremuetakoak badira; b) Ikerketa-taldean emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea; c) Emakumeen eta gizonen ezberdintasunarekin eta sexuen arteko hierarkia-harremanarekin zerikusia duten arazoak ulertzen laguntzea; d) Ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak proposatzea».

Gaiari dagokion arduradunak dioenez, alderdi garrantzitsuetan aurrera egin da, esaterako, ikerketa-taldeei laguntzak emateko puntuazioan ikertzaile nagusia emakumea izatea lehenestea; Micaela Portilla saria sortzea Azterlan Feministei buruzko tesi onenarentzat, edo Akademia programa martxan jartzea (emakume ikertzaileek giro lasai batean lan egiteko egonaldiak ahalbidetzen ditu, egoitza-beken bidez eta abar). Ildo honetan, beste gai sinbolikoago bati helduta, azpimarratzekoa da UPV/EHUK ematen dituen Honoris Causa Doktoregoak paritarioak izatearen alde egin den apustua.

Nolanahi ere, arazoa da aurrerapausoak geldoak direla, hala eta guztiz ere, eta ebaluazio honen sarreran esaten zen moduan, erlazio-mailan gertatzen direla eta ez *rapport* mailan. Parte-hartzaileetako batek honela dio:

«Unibertsitatean dena geruzatua dago, hau da, irakaskuntza-arloan lan asko egiten baduzu ez duzu ikertzeko denborarik, eta ikerketa balioesten denez, ezin duzu hobetu... horrela ezarrita dago, gauza batzuk zigortu egiten dira eta beste batzuen alde egiten da. Irakaskuntza-arloa kargatzen bada, ezin da ikerketarik egin, beti irakasle zara, ez duzu seiurtekorik eta ez zara inoiz katedraduna izango» (ES.H6.gaz).

Horrela, 2011ko datuen arabera, emakumeen presentzia ikertzaile nagusi gisa beti irakasle eta ikertzaile doktore gisa duten presentzia baino txikiagoa da: %2,36 Giza Zientzietan, %4,35 Gizarte Zientzietan, %8,09 Ikasketa Teknikoetan, %9,07 Osasun Zientzietan eta %9,57 Zientzia Esperimentaletan (Diagnostikoa, UPV/EHU).

Gai hau dela-eta, generoaz gain beste egitura batzuk kontuan hartzen baditugu, are lazgarriagoa da ikerkuntzako errealitatea: ildo horretan kokatzen dira irakasle gazteek, egonkortasunik gabekoek eta gizonezkoak ez direnek ikerketa-proiektuen zuzendaritzan ardurako postuak betetzeko topatzen dituzten zailtasunak.

2011ko datuak oinarritzat hartuta, adin-tarteak aztertuz ikusten da 30 urtetik beherako ikertzaile nagusi bakarra dagoela, nahiz eta adin horretako plantillaren %64 emakumeak diren. Adin-tarte guztietan, ikertzaile nagusi diren emakumeen presentzia irakasle eta ikertzaile doktore gisa dutenaren azpitik dago; 60 urtetik gorakoetan %5,65 eta 30-39

urtekoetan %9,22. Datu hauek gorabehera, Ekonomia eta Lehiakortasun Ministerioaren proiektuei dagokien honako aukera hau aztertzen ari da UPV/EHU 2016rako: irakasle atxikiak (adin-tarte txikienetan daudenak) proiektu horien ikertzaile nagusiak izatea ez onartzea (proiektuen kalitatea edozein izanik ere), betiere iraunkorra ez den kontratu mota bati lotutako arrazoiak direla-eta.

Azkenik, 33.3 artikuluan honako hau adierazten da: «Autonomia Erkidegoko Administrazioak zera bultzatuko du: euskal unibertsitateek modu egonkorrean eskaini dezatela emakumeen eta gizonen berdintasunerako agente izateko prestakuntza berezia, eta genero ikuspegia txertatu dezatela beren diziplina eta jakintza-arlo guztietan». Lehen agindua Berdintasun Masterraren finantzaketarekin betetzen dela esan daiteke, baina ez dirudi Hezkuntza Sailetik genero-ikuspegia unibertsitate-eremuan txertatzeko inolako jarrera proaktiborik dagoenik. Parte-hartzaile batek dioenez, azken urte hauetan genero-ikuspegia unibertsitateko plan estrategikoan txertatzeko egindako lana gorabehera, «legegintzaldi honetako planean, ez da kontuan hartu ez genero-ikuspegia ezta baterako lanaren ildoak ezartzeko egin ziren aurretiko bilerak ere» (ES.T.EJ.H.gaz). Gai honek zalantzarik gabe aurretik aztertutako logika boluntarista dakar, kasu honetan ez hainbeste langileei dagokienez, baizik eta unibertsitateari berari. Horrela ulertzen da UPV/EHUn bertan garapen-maila desberdinak ikustea; kritikak gorabehera, unibertsitate osoan egiten da arlo honetako lana. Mondragon Unibertsitateak fakultate batean, eta Deustuko Unibertsitatea orain hasi da pausoak ematen, Berdintasunerako Legea onartu eta 12 urte igaro ondoren.

Honi dagokionez, eta gaiari buruzko berariazko prestakuntza sustatzen Eusko Jaurlaritzak duen zereginetik haratago, berdintasun-masterraren arduradunak UPV/EHUn jarrrerari erreparatzen dio batez ere. Adierazi duenez, «Berdintasun Master bat egon behar duela Legean agertzen da, baina gure unibertsitateak ez du hori onartu eta babesteko behar den jarrera proaktiborik» (ES.H6.gaz). Halaber esan du master gutxiak bilduko dutela parte-hartzaileen hain profil altua, irakasleak eta ikertzaileak baitira. Hamarkada bat eta erdian ehunka berdintasun-teknikari prestatu dira, eta horrela legearen aginduak betetzea eta erakunde guztietan aurrerapausoak ematea ahalbidetu da. Nolanahi ere, elkarrizketatutako pertsonak «lan hau gehiago balioestearen falta sumatzen du, esaterako, hain garrantzitsua den master baterako baliabide gehiago bideratuz»; izan ere masterra boluntarismoari, ahoz ahokoari eta mugimendu feministaren babesari esker atera da aurrera. Herrialde honetan hainbeste garrantzi duen etengabeko lan honen inguruko ekimen edo aintzatespenaren falta sumatzen da. Harrigarria da gai hau nola ikusten den egiaztatzea» (ES.H6.gaz). Berdintasun-arloko lana onartu eta babestu beharraren inguruko kezkaren ildoan, Emakunderentzat (EAEko berdintasun-politika publikoak sustatu dituen erakunde nagusia) «berdintasun- eta genero-arloko prestakuntza gai estrategikoa izan da». Erakundean parte hartzen duen pertsona batek adierazi du hori dela-eta, «Emakundek hasieratik sustatu zuela berdintasun-tekniketako prestakuntza, eremu publikoan nahiz pribatuan, eta ildo horretan bideratu duela laguntza ekonomikoa EHUKo berdintasun-masterrera eta Deustuko indarkerian esku hartzeko masterrera» (KT.gaz).

• LABURPEN GISA

Argi dago UPV/EHU dela berdintasunaren aldeko lanaren buru euskal unibertsitate-sisteman, nahiz eta Mondragon Unibertsitatearen Enpresa Zientzien Fakultatea ere, maila txikiagoan, lan garrantzitsua egiten ari den arlo honetan, Emakundek onartu duen moduan. Alabaina, aurrerapauso horietako asko profesional kontzientziatuek egindako presioak, eta batez ere, haien boluntarismoak eragin ditu. Hori dela-eta, parte-hartzaileek hainbat proposamen eta erronka planteatu dituzte, zehazki, UPV/EHUri dagokionez:

- Alde batetik, UPV/EHUko arduradun nagusiek berdintasunaren alde duten konpromisoa agerian uzten duten elementu sinbolikoekin jarraitzeaz gain, antolaketa-, egituraketa- eta ahalduntze-estrategia baten aldeko apustua egiten da, hainbat alderditan zehaztu daitekeena, esaterako, honako hauetan: Berdintasunerako Zuzendaritzaren arduraduna guztiz liberatzea; Lanpostu Zerrendan zuzendari-tzako teknikaria aldatzea berdintasuneko prestakuntza izan dezan; Zuzendaritzako plantilla handitzea; zerbitzu eta errektoretza bakoitzean berdintasun-arduradunak edo -unitateak izendatzea (ez soilik elkarrizketarako, baita berdintasun-estrategiak zeharkako egiteko ere); baliabide ekonomiko propioak hornitzea eta ikaste-txeetako batzordeak aintzat hartzea, eta unibertsitateko barneko eta eguneroko kudeaketan generoarekin lotutako gaiak zeharkako egiten laguntzeko protokolo bat lantzea, esaterako, sistema informatikoak inklusiboa ez den hizkerarekin konfiguratzea saihesteko.
- Bestalde, ikaskuntzaren eta ikerkuntzaren eremuetan ezinbestekotzat jotzen da planetan biltzen diren konpromiso guztiak zorrotz betetzea bermatzea, eta unibertsitateak jarraibide bat ezartzea gradu batzuen irakaskuntzan derrigorrez genero-ikuspegia txertatzeko, berariazko irakasgaiak sortuz, euskara teknikoarekin edo eleaniztasun-planeko irakasgaiekin gertatzen den moduan, gainerako irakasgaiei dagokien matrikulazio-tasa baino txikiagoa eskatuz, hautazkoen kasuan. Genero-ikuspegiarekin irakasten duten irakasleen borondatezko ebaluazioa egitea proposatzen da, generoari buruzko *Docentiaz* programaren bitartez, edo Jardun Akademikoaren Planean genero-ikuspegia biltzen duten FOPU ikastaroe-tan parte hartzeagatik kredituak aintzat hartzea.

Ez genuke ebaluazio hau amaitu nahi garatzen ari den eta «jardunbide egokitza» kataloga daitekeen ekimen baten garrantzia azpimarratu gabe. Genero-ikuspegiarekin egindako UPV/EHUren aurrekontuaren diagnostiko bat entregatu da duela gutxi. Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak (ikusi denez, gure unibertsitatean badaude) kontuan hartzen dituzten gastuari buruzko erabakiak hartzen hasteko lehen pausua izatea nahi da. Gai hau funtsezkoa da, eta genero-ikuspegia alderdi sinbolikoetatik haratago txertatzea ekartzen du, hain zuzen ere, alderdi garrantzitsuenetako batean, zertan eta zenbat gastatzen den erabakitzea. Gai horretan erreparatu eta sakondu behar da; berdintasun-arduradunak esaten duena egia da: «UPV/EHU gai honi dagokionez erreferentzia da Estatu osoan» (ES.ZE), baina, hala ere, eta ebaluazio honetan aztertzen diren beste hainbat eremutan gertatzen den moduan, oraindik bide luzea dugu aurrean.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen IV. kapituluaren administrazio publikoek eta partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresa pribatuak eremu ekonomikoan eta enpleguaren eremuan, emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzeko eta haren alde lana egiteko xedez, bete beharreko hainbat neurri biltzen ditu. Kapituluaren bi atal bereizten dira, bat erantzunkidetasunari eta etxeko lanari dagokiena eta bestea enpleguari dagokiona.

Eremu espezifiko hau ebaluatzeko landa-lana egiterakoan, administrazio publikoetako langileekin, ordezkari politiko eta sindikalekin eta sektore pribatuan, berdintasunaren aldeko lanarekin lotura duten agenteekin egin dira elkarrizketak eta eztabaida-taldeak. Halaber, enpleguaren gai espezifikoaren lan-ardatzetako bat izan da elkarte-mugimendu feministarekin eta emakumeen elkarte-mugimenduarekin egin diren kontraste sozialeko tailerretan. Era berean, berdintasunaren arloan egindako lanagatik Emakunderen egiaztapena jaso duten hainbat enpresetako ordezkarien informazioa ere jaso dugu.

SARRERA

3.5.1

Ebaluazio honen sarreraren ohararazten genuenaren ildo berean, Berdintasunerako Legeak gizonezkoen egiturazko menpekotasun-egoerei irtenbidea bilatzeko zeregina hartzen du bere gain. Berriz ere, publiko-pribatua dikotomia, eta horrek dakarren produkzio-eremu eta ugalketa-eremuaren balioespen desberdina oinarritzekoak dira Legeak eragin nahi duen eremu ekonomikoaren azterketan. Gai hauen oinarrietan sakontzeko asmoz, legeak sustatutako neurrietako batzuk izan duten testuingurua –haiek benetan betetzea baldintzatu duena– definitzen hasiko gara hurrengo orrialdetan. Bigarrenik, neurri horien garapenaren eta aplikazioaren berri emango dugu, baita izandako aurrerapenak eta berdintasun-helburuan irauteko aurre egin behar izan dituzten eta/edo duten erronkak ere, betiere parte-hartzaileek emandako iritzien arabera.

Ordaindutako enpleguari dagokionez, kolore politiko desberdineko eremuetako ordezkariak galdetuta, ildo horretako erregulazioa positibotzat balioestean ados dadela esan daiteke:

«Legeak emakumeek arlo horretan ere egon behar dutela gogorarazten du (...) eta igarotze horretan laguntzen du, politikoek Legea kontuan hartzen baitute, baina hala ere, ez da pentsatu behar Legearekin nahikoa denik. Iritzi-preskriptoreek ere –hedabideek eta abar– gako hau izan beharko lukete kontuan» (EE.FP2.gaz).

«Enpresek plan bat izatea jasotzen duenez, ezina egiten du. Horrela sentsibiltate soziala dagoela jabetzen dira. Ikuspegi honetatik uste dut legeak lan sustatzailea eta eragilea egin duela enpresen errealitatea ere alda dadin» (EE.FP3.gaz).

Hala eta guztiz ere, eremu sozioekonomikoak esku hartzen duen araudi baten beharra zalantzan jartzen ez bada ere, agente tekniko eta soziopolitiko gehienek uste dute legeak ez dituela aurreikus zitezkeen aurrerapausoak eragin: «Autono-

mia-erkidegoko enplegu-esparruak aztertuta ikusten da legeari esker zenbait gauza txertatu direla, baina nire ustez, ahaleginean geratzen dira, benetan garatu gabe» (EE.T.Hu.gaz).

Gai hau testuinguruan jartzeko eta hobeto azaltzeko, lehenik eta behin, arauak inplementatu ahal izateko, eremu juridikoan aurkitu dituen mugetako eta oztopoetako batzuk adieraziko ditugu, eta ondoren, ebaluazio honetan parte hartu dutenen iritziz, lege-babesarekin batera, aldaketaren eragile nagusiak izan diren elementuak aipatuko ditugu.

EREMU JURIDIKOARI DAGOZKION MUGAK

3.5.2

1) Eremu juridikoan, *eskumen-mailako mugak* izan ditu eta ditu arauak.

Berdintasun-egituretatik gertu dauden edo egon diren elkarrizketatutako pertsonen badakite Estatuko esparru juridikoak eta Estatuko eskumenak Eusko Jaurlaritzari eskualdatzeko prozesuak legearen kapitulu honetan biltzen diren neurrietako batzuen garapenean eta inplementazioan eragina izan dutela:

«Muga garrantzitsuak daude; izan ere, enpleguan oso eskumen gutxi dauzkagu. Gure eskumen-mugak kontuan hartuta, ahalik eta gehien egiten ahalegintzen gara, eta daukaguna muturrera eramanez, enpresak berdintasun-plan bat izateko betebeharra ezarri genuen, hori nola arautu garatuko genuela esanez. Alabaina, Estatuko 2007ko Berdintasun Legeak dio 250 langiletik gorako enpresei soilik dagoela betebehara hori, eta gainerakoetan, borondatezkoa dela. Gure enpresa sareak *ETE*ez eta *mikroETE*ez osatuta dagoela kontuan hartuta, horrek bidea moztu zigun» (EE.GT.E2.gaz)

Era berean, legeak eremu honetan duen ahalmena balioesterakoan, azpimarratu behar da Lanbide Enplegu Zerbitzu Publikoa ez zela 2009. urtera arte eskualdatu Eusko Jaurlaritzara, eta Lan Ikuskaritza, berriz, 2012an: «Orain ikuskaritza ere Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumena da, eta ikuskaritzarekin lanean ari gara kontrol-plan espezifikoak egiteko. Baina bi erreminta hauek duela gutxi eskuratu ditu jaurlaritzak. Beste eremu batzuetan beste arrazoi batzuek eragin dute errealtate heldugabea izatea, eta eremu honetan, berriz, eskumenak berandu iritsi izana» (EE.GT.E2.gaz).

Puntu honekin amaitu aurretik zehaztu behar da foru aldundiek enpleguko legegintza-eskumenik ez dutela, baina enplegu-politika aktiboen eskumena bai. Tokiko administrazioen kasuan, duela gutxi onartutako *apirilaren 7ko Euskadiko Toki Erakundeek buruzko 2/2016 Legearen* 17. artikulua berresten duen moduan, haiei dagokie «tokiko garapen ekonomiko eta soziala eta enpleguko politiken edo plan sozialen garapena». Beraz, gure azterketa autonomia-erkidegora mugatuta dago, eta esparru horretatik egingo dugu neurrien inplementazioaren balioespena, esanbidez kontrakoa adierazten ez bada.

2) Bigarrenik, *sektore publikoak sektore pribatuaren gainean duen eraginari lotutako mugak edo eragozpenak* ditugu, eta horien ondorio gisa, zuzenbide pu-

blikoaren eta pribatuaren arteko lehia. Gai hau Berdintasunerako Legearen erronka handienetako bat da, beste eremu batzuetan ere islatzen dena, esaterako, partaide-tzan, komunikabideetan, kirolean edo kulturean: «Administrazio publikoetara sartzeko baldintzez hitz egin dezakegu, baina eremu pribatuari dagokionez, mugatuta gaude. Kontratu hobaridunen bidez sustapen-lana egin dezakegu, baina alderdi hori ere Estatuko araudiari dagokio, nahiz eta zerbait egin den» (EE.J1). Nolanahi ere, honako hau zehaztu behar da; «Sektore pribatuaren gainean esku hartzeko eskumenen esparruan dauden mugak ez dira Berdintasunerako Legearen erronka bat, baizik eta berez dagoen muga bat» (KT.gaz).

Alabaina, elkarrizketatutako pertsona batzuek diotenez, *oztopo* honen aurrean administrazio publikoek jarrera proaktiboagoa izan zezaketen, esaterako, administrazioak berak kontratatzen dituen enpresei berdintasun-arloko araudi publikoa betetzea eskatuz. Administrazio publikoa Euskal Autonomia Erkidegoaren enpresa-sarearen balizko bezeroetako bat da, beraz, diru publikoaren zenbateko jakin bat jasotzen du bere jarduerara proaktiboa gauzatzeko. Elkarrizketatutako batzuen ustez, gai honetan, besteak beste, 4/2005 Legeak ezartzen dituen artikulua betetzea eskatu beharko litzateke. Ildo honetan, argi dago beharrezkoa dela genero-ikuspegia Administrazioaren jardun guztietan (baita hirugarren enpresekin dituen harremanetan ere) txertatzeko eta zeharkako egiteko ildoan ahalegin handiagoa egitea:

«Administrazio publikoetatik enpresetan eta sektore pribatuan emakumeen kontratazioa, behin betiko kontratazioa edo baldintza jakin batzuk sustatzeko jardun denean, borondatean edo merkatuaren borondatean oinarritutako politiken bidez izan da, eta ez zaio merkatuari ongizate kolektiboko dimentsioen erantzukizuna hartzeko eskaera publikorik egin. Bi trenen arteko talka dela esan daiteke, hau da, sektore pribatuaren kontzientziaren eta helburuen errealitatearen artekoa. Erakundeek merkatuari gizar-tearen ongizatean lagundu behar duela esan behar diote; izan ere, sektore publikotik diru asko jasotzen du merkatuak bere garapenerako. Legearen artikulua ez dira baliagarriak izan arlo honetan» (EE.FP1.gaz).

Arau-mailan gai hau bultzatu eta antolatzearen adibidea hamar urte geroago aurkitzen dugu, hain zuzen ere, Gipuzkoako Foru Aldundiaren *emakumeen eta gizonen berdintasunerako martxoaren 9ko 2/2015 Foru Arauaren* 41.2 artikuluan. Artikulu horren arabera: «Gipuzkoako Foru Aldundiak eta Gipuzkoako Lurralde historikoko foru sektore publikoko gainerako entitateek sustatuko dute kontratazio publikoetan eta diru-laguntzak ematerakoan, foru arau honetako 40. artikuluan xedatutako helburuak betetzea». Gipuzkoako Foru Aldundia honelako neurriak sustatzen ari da, baina ez da bakarra; izan ere, Eusko Jaurlaritzak, gainerako foru aldundiak eta udalak ere ildo horretan ari dira lanean. Horrela, azpimarratzekoa da Berdintasunerako Legeak berak ere kontratuetan eta diru-laguntzetan berdintasuna sustatzeko aurreikuspenak biltzen dituela (ikus ebaluazio-dokumentu honetako partaidetza-atalean garatutako 20.2 eta 20.3 artikulua). Gainera, nabarmendu behar da Eusko Legebiltzarrak duela gutxi onartu duela zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzeko lege bat, berdintasun-balioak biltzen dituen hain zuzen. (Ikus 3/2016 LEGEA, apirilaren 7koa, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzekoa).

Azken urteetako esperientziei esker (administrazioen artean desberdintasun nabariak daude prozesuen garapen-mailari nahiz ezaugarriei dagokienez), oinarritzko arau-ondarea, argumentarioa eta metodologia-prozesua izatea lortu dugu, eta horiekin guztiekin, euskal administrazio publikoak abangoardia eta erreferentzia bihurtu dira arlo honetan. Berdintasun-klausulak aplikatzea lorpentzat hartzen da, alde batetik, egiaz-

tatu delako administrazio publikoek emakumeen eta gizonen arteko diskriminazioa desagerrarazteko beharrezkoak diren baliabideak jartzen ari direla, berdintasuna eta genero-aldeak murrizteko behar diren egitura-aldaketak sustatuz, eta bestalde, berdintasunaren aldeko antolaketa-aldaketa bultzatzeko bitartekoa izan delako, administrazio publikoetan bertan nahiz harekin kontratazioaren edo diru-laguntzen jardueraren bitartez lankidetzan aritzen diren enpresa eta erakundeetan (*Berdintasun-klausulek euskal administrazio publikoetako kontratu eta diru-laguntzetan duten aplikazioaren jarraipen- eta ebaluazio-azterlana / Estudio de seguimiento y evaluación sobre la aplicación de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones de las administraciones públicas vascas*). Ondorio orokorren atala. Enred aholkularitza-enpresa.

Horrela, esku hartzeko proposamen metodologikoak garatu, espezializatu eta dibertsifikatu egin dira, klausula sozialak aplikatzeko hasierako asmo-adierazpenak gaindituz. Halaber, berdintasun-klausulen aplikaziora bideratutako sentsibilizazioa, informazioa eta metodologiak sustatzen dituzten ekintzak eta jarduerak indartu dira. Orain ekintza eta neurri berriak klausulen edukia eta helburuak indartzera bideratu behar dira, eta batez ere, haien jarraipena eta ebaluazioa egiteko neurrien aplikaziora.

GIZARTE-EREMUARI DAGOZKION OZTOPOAK

3.5.3

- 1) Eremu honi dagokionez, sarrerara jo behar dugu; sarreran gizarte-erlazioak (berdintasunaren arloko aurrerapen nabariak izan dituzte) eta botere-erlazioak (gizartearen eraikuntzaren eta antolaketaren azpian daudenak) desberdindu ditugu. Botere-erlazio hauek modu dikotomikoan irakur daitezke, arlo publikoaren eta pribatuaren, produkzio- eta ugalketa-arloen eta, azken batean, arlo femenino eta maskulinoaren artean bereiziz eta pribilegiatuz.

Horago adierazi dugun moduan, aipatutako banaketak eta hura eusteko botere-erlazioen sistemak ebaluazio honetan adierazitako eremu guztietan funtzionatzen dute; izan ere, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean adierazten moduan, «emakumeen eta gizonen artean botere-harreman ez zuzenetan oinarritutako eta aukera-berdintasunik gabeko gizarteetan...» bizi gara (2014: 119). Eremu ekonomikoari dagokion arlo publikoaren eta pribatuaren arteko zatiketa honek lanaren sexuaren araberako zatiketari eusten dio, ekoizle gisa hartzen direnen eta ugaltzaile gisa hartzen direnen artean bereiziz. Ikuspegi horretatik, agente sozial eta sindikalek diote egia dela azken urtetan emakumeen enplegu-tasa handitu dela, baina, hala ere, arlo publikoaren eta pribatuaren arteko zatiketa iraunkorrak emakumeentzat oso diskriminatzaileak diren bi ondorio dituela gutxienez. Alde batetik, arlo pribatuari eusteko egiten diren kolokako kontratuak areagotu egin dira, batez ere emakumeen kasuan: «Gaur egun lan-munduan emakume kopuru handiagoa dagoen arren, jarduera-tasa jaitsi egin da eta kontratazio-baldintzek txarrera egin dute» (KST.ABE.gaz). Bestalde, emakumeek arlo pribatuan egiten dituzten lanak ez dira aintzat hartzen ezta ikusarazten ere: «Eztabaidan lana eta enplegua bereizi dira, ordaindu gabeko lanaren garrantziari erreparatuz. Ordaindu gabeko lanaren % 80 emakumeek egiten dute, baina lan horri ez zaio preziorik jarri» (KSTEM.gaz). Ildo honetan, emakumeen egoera zehatz batzuen ondorio lazarriak agerian geratzen dira: «emakume migratzaileen kasuan, diskriminazio- eta arrazismo-politika eta politika klasista dago. Horixe da guk ikusten dugun errealitatea. Azkenik, gure gizartea esplotatzeko modukoa den pertsona

multzo baten gainean eraikita dago; hori onartuta dago eta ez du eztabaidarik edo arazo moral edo etikorik eragiten» (ES.KF3.gaz).

Agente soziopolitikoek, kolektibo feministek eta emakumeen kolektiboek aipatzen dituzten bi fenomenoek eraginez irauten du zatiketa honek:

- Merkatu ekonomikoa eta enpresa-mundua produkzioaren arabera soilik ulertzen dira normalean. Fenomeno horrek eragiten du, alde batetik, emakumeek zenbait lanpostutan balioa galtzea, eta bestetik, emakumeek egiten dituzten zaintzako eta bizitzari eusteko lanak ez aintzat hartzea, ez direlako ekoizpen ekonomiko kapitalistarentzat funtzionaltzat hartzen. Ideia horrek duen eragin kaltegarria elkarte-mugimenduarekin egindako kontraste sozialeko hainbat tai-lerretan argi azaldu zen:

«Eredu neoliberal patriarkalak Legearen esparruan garatzen diren neurriak eraginkorrak izatea eragozten du» (KST.ABE.gaz).

«Enplegua esplotazioko kontzeptu patriarkal eta kapitalista gisa hartzen bada, horren «hobekuntzara» bideratutako bide guztiek ere kapitalismoa eta patriarkatua iraunaraziko dituzte, beraz, ezingo dugu berdintasunaren aldeko bidean aurrera egin. Alabaina, pertsonen arteko esplotazioa indartzen jarrai dezakegu (...) zalantzak jartzen ez duen eredu batean integratzen da egungo Legea, eta kasu gehienetan, emakumeak hainbat gunetan integratzen ditu moduak zalantzan jarri gabe (administrazio-postuetan, eredu androzentriko batean)» (KST.EM.gaz).

Irtenbideak bilatzeko ildoari dagokion alderdi positibo gisa, kolektibo sozialek adierazi dute garrantzitsua dela gai hau jadanik mugimendu feministaren agendan jasota egotea: «Zaintzak eta kapitalismoaren eta patriarkatuaren arteko erlazioa mugimendu feministen eztabaidan oso txertatuta daude, baita enpleguaren eta erantzunkidetasunaren gaiak ere» (KST.EM.gaz). Lehen gaia oso lotuta dago azpimarratu nahi den bigarren fenomenoarekin.

- Imajinario kolektiboari dagokionez, erantzunkidetasuna modu negatiboan ulertzen da. Alde batetik esaten da enpresentzat ez dela egokia, eta bestetik, gure gizarteetan ditugun estereotipo sexista eta patriarkalek eragiten dute fenomeno hau gizartean ere ez onartzea. Erakundeetako ordezkarien gai honi buruzko hainbat gogoeta jaso ditugu:

«Uste dut ekonomiaren munduan estereotipoak eragin handia dutela. Ez bakarrik ze papera ematen diogun emakumeari, baizik eta zelan ulertzen dugun lan merkatua. Teorian asko hitz egiten da *lidergo berriei* buruz, baina praktikan enpresak oso lotuta daude betiko egiteko erara. Betiko lan egiteko moduak, ordutegiarekin oso lotuta dagoz, eta ez dira egokitu gizarte berri batera (...) *lanean errealizatzea* ideia eragina du lanaren kontzepzioan. Esaten didate, “amak oso gaizki ikusiak dira lan munduan”, eta nik esaten dodaz, nik amak nahi ditut, amak, *zeregin anitzekoak* direlako. Gauza da hori ikusi eta garatzen duten edo mespretxatu (...). Beraz nik enpresan bi gauza ikusten ditut: alde batetik, andreak ez daude lidergo lekuetan, baina ekonomiaren munduan egiteko modua ez dutela laguntzen berdintasuna. Batez ere ez dutelako kontuan hartzen gure ekonomia ez dela bakarren oinarritzen enpresan egiten den lanean, baizik eta zaintzaren lanean ere, eta hori mespretxatu egiten da” (EE.GT.F1).

«Nire ustez, eremu «gogorretan» ardura duten pertsona hauek batu egiten direla ikusarazi beharko genuke; publikoki batzen dira, berdintasuna lortzea guztien zeregina denaren ildoan erantzunkide eginez. Honek balio sinboliko oso garrantzitsua du» (EE.GT.E1.gaz).

Illo honetan, gizarte-kolektiboek bete arrisku bati buruz ohartarazten dute, baina arrisku horri konponbidea emateko gakoak ere eskaintzen dituzte: «Gizartearen presioak emakumea errudun sentiaraztea eragin dezake, *dena* egitera ez delako iristen (seme-alabak zaindu, lana). Ahalduntzea garrantzitsua da, hainbat eremutan egoteagatik errudun ez sentitzeko» (KST.EM.gaz). Gai honetan eta beste hainbatean sakontzen jarraituko dugu aurrerago, Legeak erantzunkidetasunaren inguruan sustatzen dituen neurri zehatzen balioespina egiten dugunean. Oraingoan, legearen aplikazioaren eta inplementazioaren testuinguruko faktoreekin jarraituz, beste bi elementu/oztopo aipatuko ditugu.

- 2) Aipatutako faktoreez gain, koiuntura-faktoreak daude, eragina dutenak hauek ere. 2008tik murgilduta gauden deriba politikoak eta krisi ekonomikoak (beste hainbat krisiri gehitzen dena, zaintzen, hezkuntzaren, politikaren eta abarren krisiak esaterako) ondorioak izan ditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko lanari dagokion eremu ekonomikoan ere; alde batetik, kontratazio-maila gutxitu egin delako eta lan-baldintzak gero eta ezegonkorragoak bihurtu direlako, eta bestetik, eta batez ere, enpresa-eremuaren produkzio-premien eta biztanleriaren ongizatearen artean talka sakona gertatzen delako. Testuingurua kontuan izan gabe ebaluazio kualitatibo bat egitea ezinezkoa denez, argi dago krisi honen eraginak ondoko balioespenetan islatzen direla:

«Krisiari dagokionez- emakume eta pertsona gehienek enplegu-baldintzak ez dut uste orain dela 10 urte zituztenak baino hobeak izango direnik» (EE.GT.E1.gaz).

«Nire ustez, legearen artikulak gorabehera, eskuragarri ditugun datuek adierazten dute emakumeok bizi-kolokatasun handiagoko egoeran gaudela, lehen baino diru-sarrerara gutxiagorekin, eta krisi-testuinguru honetan, 2008tik aurrera, baita bizitza autonomoa egin ahal izateko baliabide material gutxiagorekin ere. Gure buruari galdetu beharko genioke legeak zer neurritaraino balio duen testuinguru honetan emakumeen baldintzak blindatzeko» (EE.FP1.gaz).

- 3) Elkarriketatutako pertsonen diskurtsoetan agertzen den azken elementua testu juridikoak sustatzen dituen neurrien inguruko ezjakintasunari dagokio: «Herritarrek –batez ere sektore ekonomikokoek– ez dakite askorik legearen inguruan» (KST.ABE.gaz). Gai hau gehien bat agente sozialekin egindako elkarriketa eta tailerretan islatu da, eta herritarrengan dagoen ezjakintasunari (ikusitako dugun moduan), nahiz enpresa-sarean atzemandakoari dagokio:

«Neurriak buruzko ezjakintasuna dago (emakumeak lan-mundura sartzeko aukera sustatzeko hoberiak egonda ere, konturatzen gara enpresaburuek ez dutela horien berri izaten)» (KST.EM.gaz).

«Estatuan eta Estatutik kanpo inbidia eragiten duen legea daukagu, baina hala ere, gaian egindako lana eta jasotako prestakuntza kontuan hartuta, onartu behar dugu oraindik ez dugula behar bezala ezagutzen. Emakumeok ez baditugu gure eskubideak ezagutzen, zaila izango da eskubide horiek defendatzea» (KST.ABE.gaz).

Orain arte, legearen betetzea, garapena eta jardun-gaitasuna dagokigun eremuan mugatzen duten alderdiez hitz egin dugu, eta hemendik aurrera, elkarrizketatuen ustez, ekonomiaren eta enpleguaren sektorean eta erantzunkidetasunaren sustapenean berdintasunaren aldeko lana sustatzeko funtsezkoak izan diren eta diren hainbat elementu aipatuko ditugu.

Lehenik eta behin, honako hau aipatu da: *emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea onartzea (tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna)*; gai honek testu juridikoa egituratzen du, botere publikoek berdintasunaren arloan duten jarduna gidatu behar duten printzipioetako bat izatetik haratago. Elkarrizketatuen ustez, onarpen honek izan behar du ondoren ekin nahi den edozein borroka eta/edo aldarrikapenaren oinarri sendoetako bat.

Bigarrenik, *ahalduntze pertsonala, soziala eta ekonomikoa*; horri esker, gero eta emakume gehiagok bereganatzen dute kontzientzia soziala eta borrokatzen dute haien eskubideen alde. Elkarrizketatuek diotenez, ahalduntze-prozesua balio-aldaketa eragiten ari da, eta horrekin ados daude erakunde-eremuan, nahiz mugimenduen eta oinarritzko elkarleen eremuan: «Balioak berdintasun-planetan jasota daude, eta elkarteek plan horiek egiten parte hartu dugu» (KST.ABE.gaz).

Azkenik, *berdintasunaren aldeko lanari eusteko eta bide horretan aurrera egiteko gizartearen eta politikoen babesak duen garrantzia* aipatu da. Ildo honetan, ados daude ondokoan: «emakumeen elkarteek enpleguaren eremuan inplikaturako agente proaktibo gisa duten zereginean» (KST.ABE.gaz), betiere eskala desberdinetako beharrezko inplikazio eta konpromiso politikoa ahaztu gabe. Ildo honetan, zenbait ahotsek diote gizarte-elkarte eta -mugimenduak batzuetan erakundeek estali ezin dituzten arloetan lan egiten ari direla, hutsuneak agerian jarritik eta beren ustez erakundeek landu eta kudeatu behar dituzten gaien inguruko aldarrikapenak eginez: «Elkartegintzaren eremutik genero-ikuspegiarekin laneratzearen ildoan lan egiteko ahalegina egiten da», esaterako, «gizarte-bazterketa egoeran dauden edo egoteko arriskuan dauden emakumeen, eta pobreziaren feminizazioaren problematikaren» inguruan (KST.EM.gaz). Ahotsek horiek berek diotenez, «Legea gizarte monokordio baterako pentsatuta dago, hau da, ezkutuan dagoena gero eta ezkututago uzten duen gizarte baterako; adibidez, emakume pobreen kasuan, pobreziaren eta bazterketa-egoeraren gaia ezkutatu egiten da, baita egoera horiek bizi daitezkeen modu desberdinak ere. Legean ikuspegi interseksionala falta da» (KST.EM.gaz).

Ondoren, 4/2005 Legearen IV. kapituluko artikuluek sustatzen dituzten neurrien garapenaren eta aplikazioaren berri emango dugu, baita lortutako aurrerapenen eta berdintasun-helburuan irauteko aurre egin behar izan dituzten eta/edo duten erronken berri ere.

Legearen 36 artikuluan hainbat xedapen orokor aipatzen dira, eta horien bitartez, «EAEko herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan».

Teknikariekin eta sindikatueta, enpresetako eta elkarteetako ordezkariekin egin ditugun elkarrizketa, tailer eta eztabaida-taldeetatik honako ondorio hau atera dugu: enpresa pribatuaren eta Autonomia Erkidegoko sektore ekonomikoaren aldetik nahi-ko erreparatu daude neurri horiek benetan betetzeko garaian. Aldi berean, administrazio publikoek zailtasunak ikusten dituzte neurri horietako batzuk garatzeko eta inplementatzeko garaian.

Ebaluazioan parte hartu duten pertsonen testigantzei esker berretsi ahal izan dugu 4/2005 Legeak hainbat aurrerapen ahalbidetu dituela, batez ere, emakumeen lan-baldintzei dagozkien zenbait alderditan. Alabaina, esparruari dagozkion zenbait hobekuntza eta sakontze handiagoa beharko liratekeela gaineratu dute.

Teknikariek zein agente soziopolitikoek eta sektore pribatuko ordezkariak azpimarratutako lehen aurrerapausoetako bat enplegu-zerbitzuei dagokiena da. Legearen 37.1 artikuluan sexuagatiko diskriminazioa biltzen duten enplegu-eskaintzak izapidetzea modu esplizituan debekatzen da. Honi dagokionez, administrazio publikoek diote zerbitzu hauek jarrera oso zorrotza dutela enplegu-eskaintzen edukiaren inguruan, eta ezin dela izaera edo eduki sexista duen enplegu-eskaintzarik argitaratu, betiere ahaztu gabe haiek ez direla hautaketa-prozesuan parte hartzen duten bakarrak:

«Hemen oso zorrotzak gara zentzu horretan. Lanbideko bulegoek ez dute hautaketa diskriminatzaile egingo, ezta eskaintza sexistarik argitaratuko ere. Hemendik curriculumak modu parekatuan bidaltzen saiatzen gara, baina gauza da, azken batean, enpresek hautatzen dutela» (ES.T.EJ.Ek.gaz).

Sindikatuak ere hori berretsi dute, ondokoa gaineratuz: «Lanbiden inork ezin du emakumeak diskriminatzen dituen enplegu-eskaintzarik egin» (ET.S2.gaz). Alabaina, eta aurrerago ikusiko den moduan, administrazio eskudunari dagozkion oztupo formal horiek kenduta ere, egia da oraindik enplegu mota jakin bat lortzeko aukera-berdintasuna izatea eragozten duten mekanismo informalak badaudela.

Artikulu honetan bertan ezartzen da, alde batetik, enplegu publikoko zerbitzuetako eta erakunde laguntzaileetako langileek laneratzean laguntzeko prozesu integralaren fase bakoitzean (informazioa-orientazioa, prestakuntza, bitartekaritza, laneratzearen jarraipena egitea eta babesa ematea, enpresa-sustapena eta autoenplegua) genero-ikuspegia nola txertatu jakiteko prestakuntza jaso behar dutela. Bestalde, emakume gutxi dagoen lanpostuetan emakume gehiago kontratatu daitezkeen lortzeko neurriak har ditzatela eskatzen da.

Elkarrizketatutako agente soziopolitiko ezberdinei (sindikatuak, elkarte-mugimendu feminista eta emakumeen elkarte-mugimendua) neurri hauen inplementazio eraginkorraren inguruan galdetu zaienean, neurri horien eraginkortasunari buruzko eztabaida bizia izan dute. Orokorrean, instantzia horiek uste dute neurriak ez direla emakumeen lan-baldintzak hobetzeko oso eraginkorrak izan:

«Kontuan hartu behar da sistema hasieran oso aitzindaria izan zela, baina gero zaharkitua geratu dela» (ES.Ek.gaz).

«Langabezian egon diren lankide batzuek diote dagokion administrazioetik jasotako arreta negatiboa izan dela (...) Ez da langabezian dauden emakumeei laguntzeko neurririk ikusten. Halaber, arretan dauden langileek ez dute behar bezalako prestakuntzarik. Gainera, Estatu-mailan onartu diren zenbait arauk, (esaterako, 55 urtetik gorako langabezia-sorospena aldatzen duen 5/2013 Errege Dekretua), gure ustez, eragin negatiboa izan dute emakumeengan, diskriminatu egiten baititu. Gure iritziz, positiboa izango litzateke administrazio publikoetako langile guztiek berdintasun-arloko prestakuntza izatea eta prestakuntza hori jasotzeko bidea erraztea/sustatzea» (ESak.KF5.gaz).

Ebaluazio honen beste atal batzuetan jorratu den moduan, 4/2005 Legean berdintasunaren aldeko bidean aurrera egiteko planteatzen den zeharkako elementuetako bat administrazio publikoetako nahiz sektore pribatuko langileak prestatzearen aldeko apustua da, betiere laguntzak emateko deialdi publikoetan lehentasuna emanaz erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei. Ildo honetan, enplegu-zerbitzuen aldetik adierazi dute azken urteetan aurrerapen handia egin dela prestakuntza-mailan, eta langile publikoei nahiz pribatuei zuzendutako askotariko prozesu eta programak gauzatu direla. Adibide gisa aipa daiteke barne-prestakuntzako proiektuak martxan jarri direla, hain zuzen ere, enpleguko zerbitzu publikoak kudeatzen dituzten teknikariak, administrazio langileak eta orientazioa ematen duten langileak gaitzeko. Bestalde, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa-sareari zuzendutako prestakuntza-planak ere garatu direla adierazi dute; prestakuntza hori gehien bat honako helburu hauekin formulatu da: 1) enpresetan berdintasun-planak diseinatzeko eta inplementatzeko eta 2) eremu ekonomikoan generoagatiko diskriminazioa lantzeko, haren inguruan gogoeta egiteko eta diskriminazio hori ezabatzeko estrategiak bilatzeko.

«Duela bi urtetik hona, barne-prestakuntza bat egiten dugu (*Berdintasunaren alde argudiatzeko modua* deitu diogu); izan ere, hemen teknikari, administrari eta orientatzaile asko daude. Jadantik, 150 pertsonak parte hartu dute. Prestakuntza enpleguaren eremuarekin loturik dago. Berdintasunari buruzko oinarritzko nozio batzuk ere ematen dituzte. Gu enpresa-sarean oinarrituko gara, enpresek duten eta legeak ezartzen duen berdintasun-planak eta neurriak izateko betebeharra. Lehenik eta behin, Lanbideko langileak prestatzen ditugu, betebeharrei buruz informatuz, eta bestalde, enpresekin lan egiten dugu. Enpresa pribatura hurbiltzea ez da hain zaila. Deialdi irekiak egin ditugu eta nahi izan duten enpresek izena eman dute: EAEko enpresa-sarea plantillan lanean gehienez 10 pertsona dituzten enpresez osatuta dago nagusiki, eta horietako batzuek jadanik badute Emakunderen bereizgarria» (ES.T.EJ.Ek.gaz).

Alabaina, sindikatuek eta emakume feministen elkarteek ados daude esatean badirudie-la prestakuntza ez dela behar bezalakoa izan hainbat alderditan, esaterako, laneratzean laguntzeko prozesuaren fase guztietan genero-ikuspegia txertatzeko, edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aurkako zenbait praktika ezabatzeko (eta horrek emakumeek pairatzen dituzten diskriminazioak errepikatzearekin amaitzea zaildu du). Ildo honetan, sindikatuen eremutik agerian utzi da alderdi horren inguruan gaur egun dagoen egoeragatiko ezinegona: «Zerbitzu honetan kexa asko izan dira emakumeei emandako tratu diskriminatzaileagatik» (ET.S2.gaz).

Nolanahi ere, ikusten da aurrerapausoa eman dela administrazio publikoetako langileei prestakuntza espezializatua emateari dagokionez; ordezkari sindikalek ere diote badutela berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoaren duten pertsonen berri. Gainera, duela gutxi Lanbideren barruko Berdintasunaren aldeko Unitatea jarri da martxan; elkarrizketatuen ustez, aurrerapen horrek zerbitzuak hobetzeko aukera ematen du.

PRESTAKUNTZA-PLANAK ENPRESETAN

3.5.7

Enpresetan prestakuntza bultzatzeko ildoan jarraituz, 39. artikulua honako hau jasotzen du: «*Enpresen prestakuntza-planak laguntzak emateko deialdi publikoetan, lehenetasuna emango zaie erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei*». Ikerketa honetan parte hartu duten enplegu-zerbitzuetako erakunde laguntzaileetako batek ere ez ditu laguntza horiek baliatu enpresetan Prestakuntza Planak martxan jartzeko, baina hala ere, uste dute «Legeak laguntzak bideratzea aurreikustea oso mesedegarria dela», «laguntzak izateak enpresek ildo honetako errokei ekitea errazten baitu» (ET.Ek1.gaz). Enpresekin berdintasun-planen inplementazioan lan egiten esperientzia zabala duten aholkularitza homologatuei galdetuta, honako hau adierazi digute:

«Emakundek berdintasun-planak martxan jartzeko laguntzak ditu, eta laguntza horietan garrantzi berezia dauka prestakuntzak. Nire iritziz, planteamendua egokia da. Enpresetako errealitatea korapilatsua da. Gogorra. Normalean berdintasun-lanaren beharra ikusten duen pertsona bat, bi edo hiru egoten dira, baina ez da plantillaren eskaera orokor bat izaten» (ES.Ah.gaz).

Beraz, gorago adierazi dugun moduan, sektore ekonomikoaren errealitatea eta haren lehenetasunak ez dira kasu gehienetan berdintasunaren inguruan kokatzen, baina enpresa ugarik eskatzen dituzte laguntzak; horren zergatia honela adierazten du elkarrizketatutako pertsonak:

«Laguntzak eskatzeko hainbat arrazoi daude. Batzuetan motibazioa duten pertsonak izaten dira, hau aurrera atera eta errealitatea aldatu nahi dutenak. Alabaina, benetako helburua desberdintasun-egoerak identifikatzea eta konpontzea bada ere, enpresa askorentzat plan hauek egitea administrazioarekin kontratatzeke garaian onurak ekar ditzakeen elementu gisa hartzen da (kontratuak lortzea, gizartean irudi ona izatea..))» (ES.Kh.gaz).

Enpresa-munduan ildo honetako neurriak sustatzea eragin dezaketen egoerak eta motibazioak guztiz asimetrikoak izaten dira, egiaztatu dugun moduan. Horren adibide bat dira legea onartu aurretik jadanik berdintasunarekiko konpromisoa zuten enpresak; horiek diotenez, aurrera egiteko pizgarrien falta sumatzen dute:

«Guk legea onartu baino asko lehenagotik lantzen genuen berdintasunaren gaia; helburuak eta nora bideratu ezartzeko premia genuen... gogoeta-lana zen, ia arauaren gutxieneko eremuetatik kanpo. Nik uste dut hori hobetu dezakegula. Emakundek legetik haratago dauden gogoeta-eztabaidak eragin beharko lituzke batzuetan; guk uste dugu legearen gutxieneko alderdiak betetzen direla eta erakundeekin batera, pausu arrisku-tsua goak ematen hasi behar dugula» (ET.Ek1.gaz).

Aipatutako alderdiez gain, legearen 38. artikuluan ezartzen da Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoek dagozkien neurriak hartu behar dituztela honako hauek sustatzeko: a) emakumeak eta gizonak kontratatzeako portzentajeak ezartzea, enpresaren tamainaren, jardunaren sektorearen eta bete behar diren lanpostuetarako lortu daitezkeen emakumeen eta gizonen kopuruen arabera, b) emakumeek enplegua lortzea, c) emakumeek bultzatutako enpresa-ekimenak, eta bereziki, d) pertsona guztientzat enplegu finkoa eta kalitatezkoa. Landa-lanean parte hartu duten pertsonak badakite helburu horiek betetzeko hainbat neurri martxan jarro direla; alabaina, denek ez dituzte neurri horiei buruzko balioespen berak egiten.

Lehenik eta behin, administrazio publikoetako langileek diote badaudela erakunde publikoei, pribatuei eta administrazio-eskala desberdinei diruz laguntzeko laguntza ekonomikoak. Laguntza horiek kontratazioa edo lanpostuak sortzea bultzatzen duten enplegu-ekimenak martxan jartzera bideratuta daude. Ildo honetan, datu positibotzat hartzen da diru-laguntza horiek lortu nahi dituzten erakunde edo administrazio-eskalek bete beharreko berdintasun-klausulak txertatu izana. Pertsona hauen ustez, garrantzitsua da azpimarratzea diru-laguntza hori jasotzen duten enpresek klausula horiek bete behar dituztela, eta klausularen bat betetzen ez badute, diru-laguntza kentzen zaiela:

«Lanbiden kontratu eta lehiaketa publiko asko kudeatzen dira. Diru-kopuru handia bideratzen da enpresei, erakundeei eta udalei diru-laguntzak ematera... enplegu-ekimenak martxan jar ditzaten. Hasieran, 10 deialdi hartuta, berrikusi ziren eta bete beharreko berdintasun-klausulak txertatu ziren (kontratatuak %40 emakumeak izatea –ekintza positiboa–, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen arteko oreka egotea...). Hori guztia txertatu da. Alde batetik, aholkularitza juridikoak parte hartzea behar genuen. Orain, enpresen jarraipena eta ebaluazioa egiten ari gara, konpromiso horiek betetzen dituztela zaintzeko. Klausula horiek ez badira betetzen, ez da diru-laguntzarik jasotzen, eta horrek min ematen du» (ES.T.EJ.Ek.gaz).

Kontsultatutako sindikatuak horrelako laguntzak daudela berretsi dute, emakumeen kontratazioa sustatzen duten enpresetara bideratutakoak ibilbide dezentekoak direla adieraziz. Positiboki balioesten badira ere, kokatuta dauden testuinguru soziopolitikoan haien eragina asko murrizten dela uste dute:

«Beti egon dira emakumeen kontratazioa bideratutako laguntzak, baina krisiarekin arlo hori alde batera utzi da. Emakumeentzat, enplegu partziala sortzen da. *Arlo desberdinak uztartu beharra daukazunez, kontratu partzial batekin lagunduko dizut...* Horrela eskubideak galtzen dira eta emakumeen lan-merkaturako sarbidea txartzen da. Horrek desoreka mantentzea eragiten du epe luzera; izan ere, kotizazioa txikiagoa da, eta gizonarekiko egoera txarragoan egoten jarraitzen duzu» (ET.S3.gaz).

Instantzia hauetatik zenbait administrazio publikori erantzunkizunez jokatzeko eskatu zaie, kontratazio-modu hauen konplize izan ez daitezen:

«Berdin da guk esaten duguna; beti sektore pribatuaren interesak lehenesten dira. Errealitate paraleloak bizitzen ari garela dirudi. Lan-merkatu formala basatia da; begiratu merkatu formaletik kanpora. Administrazioak azpikontratatu egiten du. Esa-

terako, egoitzen kasuan. Jendearen bizi-baldintzak aldatu nahi dituzu? Ba erreparatu haien azpikontratazio-baldintzei...» (ET.S3.gaz).

Gehien bat emakumeek sustatutako enpresa-ekimenak bultzatzeko laguntzen inguruko balioespena ere antzekoa da. Arlo honetatik oso balioespen kritikoa egiten da egoeraren eta erakundeen jardunaren inguruan:

«Linboan gaude, ez gara ez enplegatuak ez enpresaburuak, gehienak emakume autonomoak gara, lan-merkaturako sarbide bakar gisa autoenplegura jotzeko aukera duten emakumeak. Berriz lan-merkatura sartzen diren emakumeak, seme-alabak zaindu ondoren, dibortzio baten ondoren... ia prestakuntzarik gabe... eta hala ere, patroitzat hartzen gaituzte, izan gabe. Emakume profesional batek bere saltokian «Amatasun-bajagatik itxita» dioen kartela jartzen duenean... hori ez du inork defendatzen. Guretzat ez da nahikoa martxoaren 8ko karteekin, bestelako errealitatea daukagu: ez dugu bateragarritasunaren aldeko neurririk, inork ez du gure alde borrokatzen, enplegatuak ez garrenez, sindikatuak ez digute defendatzen, eta patronalak ere ez. Alabaina, gizonak eta patronalak negoziatzen dituen hitzarmenak onartu behar ditugu; izan ere, ez gaude ez negoziazioetan ez sindikatuetan. Banakako enpresaburu gisa sartzeko esaten digute, baina horrela: «Zuk zer daukazu? Nik ile-apaindegi bat daukat...» (ES.Ek.gaz).

Elkarriketatutako pertsonak eta elkarteak adostasun zabala agertu dute honako irizpen hau ematearen inguruan: azken urteetan, emakumeek lan-munduan duten presentzia –sektore desberdinetan eta ardura desberdinekin– areagotu egin da. Baiez-tapen hori aurretik Emakundek emandako datuekin bat dator; datu horietan ikus daiteke emakumeen enplegu-tasa handitu egin dela Legea indarrean jarri zen 2005. urtetik hona, %41,9tik %43,3ra (Emakunde, 2013). Hala eta guztiz ere, eta kapitulu honen lehen zatian adierazitakoa gogoratzuz, besteak beste, sindikatuetakako ordezkariak diote 2008. urteko krisi ekonomikoak alderdi honetan izan dituen ondorioak izugarriak izan direla, eta erakundeek ez dutela horiek blokeatzea lortu. Bi faktore horiek elkartu izanak berdintasunaren aldeko borrokan atzerapena eragin du.

Sindikatuetakako ordezkariak azpimarratu dute kontratazioa sustatzeko laguntzen murrizketaz gain, enpleguaren kalitateak ere okerrera egin duela. Administrazioetakako langileak eta agente soziopolitikoak ados daude enplegu egonkorren eta kalitatezkoaren erronkaren inguruan:

«Une honetan hau oximoron bat da edozein pertsonarentzat, eta bereziki, emakumeentzat. Nire ustez, ez dago neurri espezifikorik kasu honetarako, ezta inorentzat ere. Lehen emakumeei egiten zitzaizkien kontratu partzialak –zaintza-lana doan egitea ahalbidetuz– lan egonkorragoetan eta kalitate handiagokoetan izaten ziren, baina orain jende guztiari egiten zaizkio kontratu partzialak, eta emakumeei bereziki, kolokakoak. » (ES.T.EJ.Ek.gaz).

Agente soziopolitikoek ere oso egoera kritikoa ikusten dute arlo horretan:

«Ez dut neurririk ikusten. Sektorre oso feminizatueta, kontserbetan adibidez, 12 ordu ari dira lanean, 'mierda' bat kobratzen. Enpresa asko daude oraindik EAEn emakumeak kontratatzen ez dituztenak, desastre bat dago arlo honetan» (ES.KF3).

Halaber, emakumeek enplegua lortzeko dituzten baldintzen inguruko ondoez sarko-na dagoela adierazi da; izan ere, hain burokratizazio-maila handia izatea emakumeen aurkako faktore bat dela aipatu da, batez ere, administrazioaren makineriak biltzen dituen kanonak edo gizartean onartutako imajinarioak betetzen ez dituzten edo egoera txarretan dauden emakumeen kasuan:

«Onartutako prestakuntzari gabeko emakumeen kasuan, emakume migratzaileak ugalketarekin lotutako lanen lan-poltsara goaz, hori baita gure lan-nitxo nagusia. Etxe-ko langilean Legeak hobekuntza ekarri zuen, baina egoerak lotsagarria izaten jarraitzen du, eta gune hau ez da behar beste balioesten oraindik ere. Mendetasun Legea egin zenean, zaintzak profesionalizatzearen aldeko aurrerapausoa eman zen, baina, dena den, lege horrek generoen arteko diskriminazio argia biltzen du. Esaterako, *Lanbiden* inbutu bat sortu zen, non emakume migratzaileek ez genuen zaintzaile-ikastaroak egiteko aukerarik, hainbat administrazio-oztopo zirela-eta» (ES.KF2.gaz).

Guraso bakarreko familietan ere egoera ez da inolaz ere nahi genukeena. Programa edo laguntza espezifikoen inguruan galdetuta, honelako erantzunak jaso dira:

«Batere ez, bakarrik dagoen emakume batentzat batere ez, eta alaba bat duen emakume batentzat ezta ere. Gizarte Zerbitzuetan ere ez, jo egin ba zidaten kasuan soilik. Gizon bat aintzat gehiago hartzen edozein lekutan. Ezin zen onartu «familiaburu» zen gizon bat enplegurik gabe egotea, baina emakumearen kasuan bai (...) Nire ustez, oinarrizko printzipio bat da emakumeak ezin duela lanik egin gabe egon. INEMen edo *Lanbiden* beti egon behar du lan-eskaintza emakumeentzat. Are gutxiago guraso bakarreko (ama) familien kasuan: Ez dago haur pobrerik baizik eta familia pobreak, baina haur-pobrezia gisa erakusten da» (ET.KF2.gaz).

Gai honek jadanik ebaluazio honetan jorratu dugun elementu batera garamatza, hau da, Legea emakume mota jakin bati zuzenduta dagoenaren iritzia; berariaz ez bada ere, arauan sustatzen diren neurriek eta haren eduki orokorrak alde batera uzten dituzte egoera txarrenetan dauden emakumeak. Partaidetza soziopolitikorako neurrien ebaluazioaren kasuan gertatzen den moduan, legeak ez du zehazten 3.3 artikuluko printzipio orokorraren aplikazioa.

JAZARPEN SEXISTAREN KASUAK PREBENITZEKO, ZIGORTZEKO ETA BEHAR DEN LAGUNTZA EMATEKO NEURRIAK

3.5.9

Alabaina, legeak jasotzen dituen, enpresek eta administrazio publikoek gauzatu dituzten eta aurrerapausoak ekarri dituzten beste neurri batzuen inguruan, badirudi adostasuna dagoela. Legearen 43.3 artikuluan honako hau jasotzen da: «Euskal herri-administrazioek ofizioz jardungo dute jazarpen sexista salatzen denean. *Era berean, lanean jazarpen sexista prebenitzeko eta erauzteko politikak jarri behar dituzte abian, beren langileentzat. Politika horiek, beste neurri batzuen artean, jarduketa-protokolo batzuk prestatzea eta aplikatzea aurreikusi beharko dute*».

Ildo honetan, sektore pribatuan uste da berdintasun planak izan daitezkeela lanpostuetako jazarpena desagerrarazteko neurriak sustatzea ahalbidetu dezaketen mekanismoetako bat. Kontsultatutako pertsona batzuek diote gutxi direla berdintasun planak dituzten enpresak eta jazarpen sexistaren aurkako neurriak gauzatu dituztenak. Alabaina, kontsultatutako enpleguako erakunde laguntzaile guztiek dute jazarpen sexista prebenitzeko eta desagerrarazteko protokoloa; kontsultatutako kasu guztietan, protokolo hori zuzenean edo zeharka berdintasun planak eta legeak berak eragin dute. Eremu horretan, protokoloa oso neurri positibotzat hartzen dute, batez ere disuasio-eragina duelako eta prestakuntza- eta sentsibilizazio-arloan ere eragiten duelako, eta ildo horretan lan egiten jarraitu behar dela berretsi dute.

3.5.10

2016. urtean, izaera desberdineko 75 enpresa jaso dira erakunde laguntzaile gisa (Emakunderen webgunea). Ebaluazio honetan parte hartu dutenak ados daude esatean bereizgarri hau –Legearen 41. artikuluan jasotzen dena– oso positiboa dela. Legearen artikulua horretan honako hau aurreikusten da: «lan eta gizarte arloan auke-
ra-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jauriaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzailetzat hartu ahal izango ditu erakundearen berdintasunerako politikak garatzen dituzten erakundeak, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan». Jasotako testigantzei dagokienez, esan dezakegu erakunde laguntzailearen figurak bere xedea bete duela; izan ere:

«Erakundeek berdintasunaren arloan duten konpromisoa agerian uzteko balio du. Nire ustez, gizartean berdintasuna aintzat hartzeko erreminta bat da, berdintasunaren inguruko kezkari eusten jarraitzeko» (ET.Ek2.gaz).

«Barne-dokumentuetan beti txertatzen dugu erakunde laguntzailearen logoa, plantilla ere pixka bat kontzientziatzeko enpresak berdintasunaren gaiarekin duen konpromisoaren inguruan eta Berdintasunerako Legea betetzen duela erakutsiz» (ET.Ek3.gaz).

Testigantza hauen inguruan ondoriozta dezakegu erakunde laguntzailearen figura guxtienez bi maila hauetan positiboa dela: 1) kanpo-aintzatespenari eta 2) barne-kontzientziazioari dagokienez. Legeak erakunde laguntzailea onartzeari esleitzen dion xedeak aurrerapausoak ekarri ditu kontzientziazioaren, enpresa hauek egindako lana aintzat hartzearen eta konpromisoa ezartzearen inguruan.

Hala eta guztiz ere, figura honek kontuan hartu beharreko arrisku handia biltzen duela diote, «domina bat lortzea, baina zure enpresa aldatzeko borondate edo asmorik ez izatea» (ET.Ek1.gaz). Horri dagokionez zera adierazi dute, azken dekretua atera zenetik, Emakunde betebeharrak areagotu egin dituela eta jarraipen zorrotzagoa egiten duela, hain zuzen ere, arrisku hori saihesteko.

3.5.11

4/2005 Legearen 34. artikulua araberak: «*Euskal herri-administrazioek aldian-aldian egingo dute Euskal Autonomia Erkidegoan egindako etxeko lanen balio ekonomikoaren kalkulua –hartan sartuta pertsonak zaintzeak dakarren lana–, eta kalkulu hori euskal gizarteari jakinaraziko diote, etxeko lanen garrantzi ekonomiko eta soziala eza-gutu dezan. Halaber, etxeko lanen balioa aintzat hartuko dute politika ekonomikoak eta sozialak diseinatzerakoan*».

Horri dagokionez, kontu sateliteen zeregina azpimarratu behar da²⁷. Etxeko Lanaren Kontu Satelitearen bosgarren edizioa egin du EUSTATEK; etxeek egindako ekoi-zpen-jardueren irudi osoa ematea du funtsezko helburutzat, eta horrelako jarduerak ekarritako balio ekonomikoa zenbatestea, neurri handi batean ez baitago jasota Barne

27 Kontu sateliteek erakundearen kontabilitatearen analisi-gaitasuna handitzeko aukera ematen dute.

Produktu Gordinaren estimazioetan. Ekoizpen-jarduera nagusiak hauek dira: ostatua ematea, zaintzea eta heziketa ematea, jaten ematea eta arroparekin lotutako zereginak». Duela gutxi, EUSTATEk Euskal Autonomia Erkidegoko etxeko ekoizpenaren balioari buruzko datuak eskaini zituen. Datu horren balioa 21.342 milioi eurokoa izan zen 2013an, eta horrek esan nahi du urte horretako Barne Produktu Gordinaren (BPG) %32,4 izan zela (2016/02/26ko prentsa-oharra).

Bestalde, Lanbidetik adierazi da gai hau kontuan izan dela organoaren azken plangintza estrategikoan; esan dugunez, duela gutxiko aurrerapausoa da, baina hala ere, azpimarratzeko moduko lorpena:

«Plan honetan badago borondatea, eta berariaz biltzen du emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren sustapena, baina esparruari/testuinguruari erreparatuta, ez da aipatzen zaintza-lana lan feminizatua eta doan egiten dena denik. Etxeko lanaren balioespenik ez da egiten, ezta emakumeek egiten duten lan horrekin Estatuak aurrzten duenaren balioespenik ere. Beraz, Berdintasunerako Unitatearen proposamena (2015ean, eta legegintzaldia amaitu aurretik bukatzeko) honako hau izan da: plan horri beste eranskin bat gehitzea, genero-ikuspegiarekin egindako beste azterlan soziopolitiko bat biltzen duena, eta besteak beste, zaintza-lanaren gaia eta lan horren eragin ekonomikoa jasoko duena» (ES. T.EJ.Ek.gaz).

Enpleguko zerbitzu publikoek positibotzat jotzen dute legeak berak horrelako balioespenak egiteko borondatea eta premia jasotzea:

«Legea da abiapuntua, baina azken batean, legeak eta planak ez dira hitzez hitz erabiltzen... edo jarraitzen diren erremintak. Batzuetan asmo handiegiak dituzte, eta beste batzuetan motzegi geratzen dira. Nolanahi ere, alderdi hori jasota egoteak laguntzen du, gure planifikazioa egiteko ere, Emakunderen VI. plana eta legeak jasotzen duena hartzen baitugu abiapuntutzat» (ES.T.EJ.Ek.gaz).

Gai honi dagokionez, 35. artikulua honako hau gehitzen du: «Euskal herri-administrazioek, hain zuzen, gizonek etxeko lanetan ere –pertsonak zaintzea barne– erantzukizunak har ditzatela sustatuko dute». Egia esan, jasotako testigantzek errealitate larria erakutsi digute emakumeen enpleguaren kalitateari eta egonkortasunari dagokionez, eta parte-hartzaileei lan feminizatuenei, baliogabetuenei eta ikusezinenak bihurtutako lanei buruz berariaz galdetu diegunean adierazi dute ez dirudiela legeak gai horri dagozkion helburuak bete dituenik.

Kolektibo feministek eta emakumeen kolektiboek beti kritikatu dute erakundeek etxeko lanaren (ordaindutakoa eta ordaindu gabea) inguruko neurririk ez inplementatu izana. Alde batetik, ohartarazi dute sentsibilizazio-kanpaina batzuetatik haratago, administrazio publikoek ez dutela lan mota hau ikusarazteko eta aintzat hartzeko inongo ahaleginik egin, eta oraindik ere behar beste balioetsi gabeko lan-nitxoak direla. Hau guztia gorago aipatu dugun ideia batekin lotuta dago: orokorrean egiten den enpleguaren eta ekonomiaren irakurketarekin; izan ere, emakumeek doan egiten duten zaintzaren eta bizitzari eusteko lanaren gainean oinarritzen dira, baina botere ekonomiko eta politikoek ikusezin bihurtzen dute, besteak beste, lan horren kostu guztia beren gain ez hartzeko. Emakumeen kolektiboek eta kolektibo feministek ondokoaz ohartarazi dute:

«Zaintzaren legea atera zuten, 'partxe' bezala, emakumeek etxean jarraitzen dute lanean 300 euroren truke. Etxeko lanekin adibidez, errejimen berezituaren inguruan, OITek duela urte batzuk gomendatu zien estatu guztiei baldintza batzuk betetzea, eta

gomendio bat da, ez da obligazio bat. Sentidu horretan Legebiltzarrak ez du inongo erregulazio propiorik atera. Ez dakit aukera egongo zen, baina enpleguan maila asko daude. Etxeko eta zaintza lanetan, emakume internak eta abar, hor ez da kontabilizatzen, ez da inon agertzen. Errebisioa beharko luke eremu horrek, eta nazioarte mailan zehazten ari diren gomendio batzuk hemen ere txertatzea” (ES.KF3).

Erantzunkidetasunari dagokionez, ikerketa honetan parte hartu duten administrazio publikoetako langileek eta kolektibo eta elkarteetako kideek uste dute oso positiboa dela Legeak horrelako neurriak jasotzea. Egin diren kontraste sozialeko tailerretan iritzi hori berretsi egin da, eta adierazi da 4/2005 Legeak sustatutako aurrerapausoetako batzuk izan direla uztartze-neurriak bultzatzea eta gizonen eta emakumeen arteko erantzunkidetasunaren garrantzia jasotzea: «Etxeko lana eta zaintza-lana aintzat hartzen hasi dira» (KST.ABE.gaz).

Baina, diotenez, hala ere, neurriak ez dira praktikan eraginkorrak izan, eta erantzunkidetasuna jokaleku oso desiragarria bada ere, oraindik ez da behar beste aurreratu.

«Orain arte bateragarritasun gisa ulertu denetik jauzi kontzeptual eta teorikoa eman da, erantzunkidetasuneraino. Erantzunkidetasuna beste gurasotasun mota batekin lotuta dago, baliabideak eta erantzukizunak partekatzen dituenarekin, hain zuzen ere. Alabaina, hori ez da erreala gaur egun, aitari eta amari ematen zaizkien baimenak ez baitira berdinak. EAEn, aiten %70ek eskatzen du baimena, eta enpresetan oso gaizki ikusita dago, nahiz eta ezkontzeko garaian ez den horrela gertatzen» (ES.T.EJ. Ek.gaz).

Laburbilduz esan daiteke ez dela lortu zaintza-lana emakumeekin lotzen duten estereotipo sexista eta patriarkalekin amaitzea, batez ere, gizartearen eta sektore ekonomiko pribatuaren eremuan. Alabaina, elkarrizketatuek adierazten dutenez:

«Erantzunkidetasuna balio ekonomiko bat da. Emakumeek ez bagenuke zaintza-lanik egingo eta seme-alabarik izango, hau guztia suntsitu egingo litzateke» (ET.S1.gaz).

Ebaluazioan parte hartu duten diskurtsoen arabera ondorioztatu da uztartze-neurrietan hobekuntza ikusten dela, baina erantzunkidetasunaren arloan ez dela aurrera egin (KST.ABE). Honi dagokionez, alde batzuk murriztu direla aipatu behar da, esaterako, denbora-erabilerei edo kontu sateliteei dagokienez: «2013ko datuen arabera, emakumeek gizonen baino denbora gehiago ematen dute jarduera hauek egiten (emakumeek 8 ordu eta gizonen 7). 1998tik aurrerako datuak alderatuta, gizonen ugalketa-zereginetan gero eta gehiago inplikatu direla ikusten da (ordu 1etik 7 ordutara). Emakunde, 2015: 76). Halaber, Eustaten azterketek honako hau erakusten dute: «etxeko ekoizpenaren balioaren generoaren arabera banaketa portzentajezko bost puntu inguru hazi dela azken bost urteetan, 2008ko %28,6tik 2013ko %33,3ra. Eginkizunen arabera, etxebizitza (%37,6) eta jaten ematea (%35,7) eginkizunetan dago gizonen ekarpen handiena 2013an, eta horietatik oso gertu dago zaintzea eta heziketa ematea (%31,2); gutxien, aldiz, arropa eta bestelakoak ematea (%16,9) eginkizunean parte hartzen dute».

Legeak gai hau sustatzeko neurriak bultzatzeko beharra jasotzen badu ere, neurri horiek emaitzarik ez ematea eragin duten hainbat erresistentzia daude:

1. Imajinario kolektibo patriarkal eta sexistak; zaintzen eta erantzunkidetasunaren balio ekonomikoa onartu beharrean, ikusezin bihurtzen dituzte.

2. Lanaren sexuaren araberako espezializazioa.
3. Krisi ekonomikoa, aipatutako erresistentziei eustea dakarren alderdi gisa.
4. Azkenik, kasu batzuetan erakunde publikoen pasibotasun argia dagoela adierazi da, batez ere, baliabide materialak eta denborazko eta giza baliabideak falta direlako, baina baita estrategia hauek behar den sakontasunez inplementatzeko borondate politikoa falta delako ere.

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
ARTEKO BERTINTASUNA
EREMU EKONOMIKOAN
ETA ENPRESA-EREMUAN
GAUZATZEKO LEGEAN
DAUDEN HUTSUNEAK
ETA ERRONKAK**

3.5.12

SOLDATA-ALDEA

Ebaluazio honetan parte hartu dutenek (Giza Eskubideen, Bertintasunaren eta Herri-tarren Partaidetzaren Batzordeko alderdi politikoak, kolektibo feministak eta emaku-meen kolektiboak) diotenez, legea egin zenetik 10 urte igaro ondoren ere, soldata-al-dea da konpondu beharreko arazo nagusietako bat. 2009ko datuek erakusten zuten EAEko soldata-aldea %17,58 zela, goranzko joera izanik kualifikazio txikienetako enpleguetan (Emakunde, 2012); hala eta guztiz ere, datuek islatzen zuten bene-tan diskriminazioa murriztu egin zela, 2008. urtean %18,23koa baitzen (Emakunde, 2012). 2013an, soldata-aldea %20,3 da (Emakunde, 2015: 90).

Kontsultatutako erakunde laguntzaileek diote beren enpresetan gizonak eta emaku-meek ordainsari berak jasotzen dituztela 4/2005 Legea indarrean jarri aurretik, nahiz eta ez duten ukatzen enpresa batzuetan oraindik soldata-diskriminazioak badaude-nik. Borondate politikoari dagokionez aurrerapena ikusten dute; izan ere, uste dute legeak elkarrizketaguneak sortzea, datuak ikusaraztea, problematika hau agendan biltzea eta konpontzeko pausoak ematen ahalegintzea ahalbidetu duela. Emakundek ematen duen Erakunde Laguntzailearen bereizgarriak ez duten enpresek honako hau egiaztatu dute:

«Arazoa ardura- eta botere-postuetan dago. Helburuen araberako ordainsariak negoziatzen direnean. Legea oso argia da: eskala berean, soldata berak, baina ez du gauza bera esaten helburuei dagokienez» (ES.Ek1.gaz).

Ardura-postuei dagokienez, ikusten dute oraindik ere emakumeentzat kristalezko sabaia daudela enpresetan; diotenez, emakume langileen ehunekoa areagotu egin da azken 10 urte hauetan, baina hala ere, ardura-postuak nagusiki gizonak betetzen dituzte.

Aurkeztutako gogoetetan Berdintasunerako Legea abian jartzeari lotutako hainbat aurrerapauso identifikatu dira ikuspegi kritiko gehiagorekin edo gutxiagorekin, baina elkarrizketatutako administrazio publikoetako langileen, agente soziopolitikoaren eta sektore pribatuko langileen diskurtsoetan legeak erantzuna ematea lortu ez duen hainbat oztopo ere atzeman dira. Identifikatu berri ditugun defizitetan sakontzeaz gain, hutsune horiei aurre egitea da ekonomia- eta enpresa-eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko ildoan, hurrengo urteetarako dauden erronka handietako bat.

1. Atzeman dugun lehen erronka erabateko egitura-profila duen gai bati lotuta dago, hau da, jarduera ekonomikoaren inguruan indarrean dauden estereotipoak. 2011. urteko datuen arabera (Emakunde: 2013), Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguetan sexuaren arabera espezializazio argia dago. Eta «produktzio-enplegua» deitutakoan, eremu publiko eta pribatuaren sexu-banaketa (horren ondorioa ordaindu gabe zaintza-lanen feminizazioa da). Berriz ere, lan mota bat emakumeekin eta beste lan mota bat gizonekin lotzen duen inertzia baten aurrean gaude. Alde horretatik, ikerketa honetan aurkeztutako datu eta iritzi guztiek erakusten dute gaur egun ere sexuaren arabera espezializazio handia gertatzen dela sektore ekonomikoetan; izan ere, tradizioz maskulinoak izan diren sektoreetan, esaterako nekazaritzan, industrian edo eraikuntzan, nagusiki gizonak daude (%65,8, %79,0 eta %90,8, hurrenez hurren). Zaintza-lanei eta bizitzari eusteko lanei lotuagoak dauden enpleguak, tradizioz emakumeekin lotu direnak (kultura, hezkuntza eta osasuna, besteak beste), gaur egun ere nagusiki emakumeek betetzen dituzte. 2012an, unibertsitateaz kanpoko hezkuntza-sektoreko profesionalen %73,0 emakumeak ziren. Berdin gertatzen da zenbait osasun-arlotan; izan ere, emaginaren %97,8, erizainen %92,0 eta erizaintzako laguntzaileen %95,2 emakumeak dira.

Hala ere, egia da gero eta emakume gehiago enplegatzen direla tradizioz maskulinoak diren sektoreetan. Industriaren kasuan, 2011. urtean, industriako langileen %21 emakumeak ziren, 2009. urtean (emakumeak langileen %19,6 ziren) baino %1,4 gehiago. Nekazaritzaren kasuan ere ehuneko positiboak ditugu; izan ere, 2012an emakumei %34,2 dagokie, eta 2009an, aldiz, %29,8.

Bilakaera positiboa izan bada ere, parte-hartzaileek uste dute oraindik ere enpleguaren sexu-espezializazio argia dagoela; zenbait agente soziopolitikok honako hauek aipatzen dituzte egoera horren eragile nagusi gisa: hezkuntza-eremuko, unibertsitate-prestakuntzako eta prestakuntza profesionaleko hutsuneak eta familian eta gizartean sustatzen diren estereotipoak. Hezkuntza-ataleko ebaluazioan ikusi den moduan, Legeak aurreikusten zuen gai hau ez da bereziki jorratu ez lanbide heziketan, ez bigarren hezkuntzan ezta lehen hezkuntzan ere, betiere, ikastetxeen autonomia-printzipioa dela-eta, ikastetxe bakoitzaren borondatearen arabera integratzen delako curriculumean. Zehatzago esanda, lanbide heziketan dagoen egoera zuzenean ezagutzen duen irakaskuntzako sindikatuko ordezkari batek dio emakume askori ez zaiela praktika profesionalak zenbait enpresatan egiteko aukerarik ematen; errealitate hori Legeak zenbait maila ekonomikotara iristeko eta haietan eragiteko ahalmenik ez izateari egozten zaio.

2. Bigarrenik, eta aipatu berri dugun erronkari oso lotuta, ebaluazio honetan parte hartu duten ahotsak kezka bat helarazi digute, etxeko lanak eta zaintza-lanak egiten di-

tuzten pertsonak pairatzen duten egoeraren ingurukoa hain zuzen. Parte-hartzaileek, beharbada, gai hau modu kritikoagoan aztertzen dute ikusten dutelako Legea indarrean jarri zenetik ordaindutako etxeko lanak egiten dituzten emakumeen egoera ez dela hobetu eta eremu pribatuan emakumeek duten zeregina ikusarazteko eta aintzat hartzeko urratsik ez dela egin. Hamar urte geroago, zaintza-lanak eta bizitzari eusteko lanak oraindik era oso baliogabetuta daude, beraz, Legearen artikuluetan ahalik eta azkarren konpondu beharreko hutsune handia dagoela ohartarazi dute.

3. Hirugarrenik, erakundeek beren funtzionamendu-logikaren bitartez sustatu beharko lituzketen balio sinbolikoaren eta eragin erreal eta eraginkorraren inguruko ondoeza-sentsazio orokorra dago. Administrazioek beren jardun guztietan genero-ikuspegia zeharkako bihurtzeko egin beharreko lana ez egin izana kritikatzeko planteamendu honek. Alde batetik, zera adierazi da, ez dela behar besteko presiorik egin administrazioekin lotura duten enpresek berdintasun-legediak ezartzen dituen neurriak bete ditzaten (betetze horrek baldintzatzea harreman ekonomikoa eta kontratu-harremana). Bestalde, onartezina ikusten dute Administrazioak ez kontrol zehatzagoak egitea Administrazio publikoko zerbitzuak martxan jartzeko kontrata pribatuetan lan egiten duten emakumeen egoeraren inguruan. Garbitasuneko langileen kasua aipatu da; izan ere, sindikatuetakoa ordezkari batek dion moduan, aurrekaririk gabeko mobilizazio-dinamika garatu dute, neke pertsonal eta kolektibo handiarekin, eta hala ere, instituzioetatik ez da inolako enpatiarik agertu beraiekiko.

4. Bereziki, Administrazioko langileek eta agente soziopolitikoek ikusten duten azken erronka edo hutsunea egungo egoera ekonomikoarekin guztiz lotuta dago. 2008. urtean krisi ekonomikoa iritsi zen urtean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea jadanik hiru urtez zegoen indarrean. Kontsultatutako pertsonak diote legean hutsune bat dagoela, bereziki emakumeentzat bizitza- eta lan-baldintza duinak blindatzeari dagokionez. Hutsune hau krisia hasi zenetik emakumeek pairatu duten egoera dela-eta atzeman da. Arestian aipatu bezala, emakumeek betetzen dituzte enplegu partzial gehienak, eta bestalde, kolokatasun ekonomikoak eta bizi-kolokatasunak gehien eragindako gizarte-taldeetako bat osatzen dute. Ildo honetan, erakundeei jarrrera askoz proaktiboagoa izateko eskatzen zaie eskubide ekonomikoak babesteko garaian; izan ere, egungo egoerak lehengoratzten baditu, egoera txarrean dauden sektoreei eragingo die, besteak beste, emakumei.

Ildo honetan, berdintasunarekin lotutako gaiak enpleguaren eremuan behar bezala tratatzeko premiaren inguruko gogoeta egin dute sindikatuetakoa ordezkariak. Uste da logikoena izango litzatekeela enpresetan berdintasuna lortzearen aldeko aurrerapausoak eta proposamenak negoziazio kolektiboan sartzea, hitzarmenetako klausulen bitartez. Honi dagokionez, aipatu behar da emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ideia hori aurreikusten duela enpresetako berdintasun-planerarako. Zehazki, 45. artikuluan honako hau adierazten da: «(...) enpresek berdintasunerako plana egin eta ezarri beharko dute, aplikatzeko den hitzarmen kolektiboak hala ezartzen badu eta hitzarmenean zehazturik dagoen moduan». Berdintasunaren gaia hitzarmenaren bitartez txertatzearekin gai hau enpleguaren munduan sinbolikoki «merezi duena» gisa hartzen denarekin lotzen da. Nolanahi ere, krisi ekonomikoak eta lege-aldaketek eragindako inboluzioa dela-eta, sindikatuetakoa ordezkariak ohartarazi dute zaila dela berdintasuna blindatzeko estrategia negoziazio kolektibo bidez jorratzea. Onartzen da beti soldatarekin lotutako alderdiak lehenesten direla eskubideen gainetik, eta logika hau enpresa-kulturaren nahiz kultura sindikal oso maskulinizatuan gauzatzen dela. Beraz, erronka gisa

planteatzen da gai hauek –dekretu bidez (Estatuaren eskumeneko legedia) edo erki-degoen eskumenen esparruan– negoziazio kolektiboko elementu gisa kontuan hartzen lagunduko luketen mekanismoak aztertzea.

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
PROPOSAMENAK
EKONOMIA- ETA
ENPRESA-EREMUAN**

3.5.14

Zaintzan oinarritutako ugalketa-lanaren garrantziaren inguruko ikuspegirik legean ez biltzea, elkarriketatutako pertsona batzuen hitzetan argi islatzen den hurbilketarekin oso lotuta dago: “publiko/pribatu bereizketa puntu klabea da, eta legearen garapean ahulezi nagusienetako bat izan daiteke” (ET.EJ.P1).

Parte-hartzaileek proposamen asko aurkeztu dituzte landa-lanean, emakumeek eremu ekonomikoan duten egoera eta bizi-kalitatea hobetze aldera. Hauek dira nabarmentenak:

1. Eskumen-mugez jabetuta (EAEk ez du lan-arloko eskumenik), planteatu da euskal administrazio publikoek Europa mailan Emakumearen Eskubideen eta Genero Berdintasunaren Batzordeak egindako gomendio jakin batzuk betetzera bideratutako neurri eta ekintza zehatzak txertatzea, esaterako gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako Europar Batasuneko estrategian jasotakoak (2014/2152/INI): «negoziazio kolektiboa indartzea eta guztiz betearaztea sektore publikoan eta pribatuan, lan-harremanak arautzeko, soldata-diskriminazioaren aurka borrokatzeko eta berdintasuna sustatzeko ezinbesteko tresna dela kontuan hartuta». Etxeko lanen kasuan, Lanaren Nazioarteko Erakundeak «etxeko enpleguan bidezko lana arautzen duen gomendioaren testuaren» bitartez egin dituen gomendioetako batzuk martxan jartzeko beharra planteatu da (LNE; 100. bilera, Geneva, 2011ko ekaina); esaterako, honako gomendio hauek: etxeko langileek askatasun sindikala baliatzeko eta negoziazio kolektiborako eskubidea benetan onartzeko neurriak hartzea, laguntza- eta zaintza-lanari dagokion bidezko kuantifikaziorako eskubidea edo etxeko lanerako kontratu eredu bat ezartzea.

2. Emakumeak ahalduztzeko lana egin beharra dago maila guztietan, elkarrekin eta emakumeen elkarrekin batera, horrela, eremu ekonomikoaren inguruan gizarteak barneratu dituen estereotipoak eta balioak aldatzea sustatzeko. Aldaketa hori gauzatzeko modu bakarra aldi berean hezkuntza-eremua bultzatzea da, hain zuzen ere, enpleguaren sexu-banaketa errepikatzen ez duen eta berdintasunaren alde lan egiten duen hezkuntza sustatuz.

3. Administrazio publikoek berdintasuna zeharkako bihurtzeko eta jardun guztietan haren ildoan konprometitzeko eskatzen da. Beraz, proposatzen da administrazioek (haiek kontratatzen dutenez, definitzeko boterea dagokielako) haiekin lan egiten duten, haiek kontratatzen dituzten eta haien diru-laguntzak jasotzen dituzten enpresei eskatzea neurriak hartzeko eta konpromisoak onartzeko.

4. Azkenik, eta Emakunderen aldetik emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egiten duten enpresek jasotzen duten aintzatespenarekin lotuta, kontsultatutako pertsona batzuek aukera gisa planteatu dute berdintasunarekin benetako konpromisoa ez duten enpresei ezartze zaizkien zigorrak aldatzeko eta ikusarazteko.

Kapitulu hau amaitzeko ondoko gogoeta aipatuko dugu. Kontraste sozialeko tailerre-tako batean jasotako testigantza bat da, eta Legea kontrako testuingurutzat hartzen dugun honetan betetzeari buruz gogoeta egiteko aukera ematen digu:

Zergatik *dirudi* datuak babesteari buruzko lege bat berdintasunerako lege bat baino maila handiagoan betetzen dela? Beti esan da informazioa dirua dela... , baina berdintasuna, aldiz, ez. Datuak babestearen atzean translazio ekonomikoa dago. Emakumeen eskubideek ez dute translazio ekonomikorik, ez dira kuantifikatzen. Herrestan garmatzen korrante gisa mugiarazten gaituena interes ekonomikoak dira. Dolarretan zenbatu daitekeena babesteko interesa dago, baina balioak eta printzipioak oztopo bat besterik ez dira enpresa multinazionalentzat eta interes ekonomikoentzat. Emakumeen gaia ez da behar beharrezko gaia, bigarren mailakoa baizik (krisiarekin ageraina utzi du). Berdintasunak ez du emaitzen kontua handitzen» (KST.ABE.gaz).

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

3.6

Emakumeen aurkako indarkeria Euskadin: herritarren pertzepzio eta iritziak txostenak (Emakunde, 2015: 4) euskal herritarrek emakumeen aurkako indarkeriaren gaian duten iritziaren inguruko datu argiak jasotzen ditu. Galdetutako pertsonen %90ek dio «gizon batek bere bikotekide edo bikotekide ohia indarkeriaz tratatzea onartezina dela eta beti legez zigortu behar dela»; horrela, Euskadi da genero-indarkeriaren onargarritasunik ezaren maila handiena duen hirugarren lurraldea, Greziako eta Espainiako Estatuaren atzetik (Eurobarometroa 344, 2010 Emakunde, 2015: 5). Txostenak, halaber, eraso mota desberdinei esleitzen zaizkien larritasun-mailei buruzko datuak eskaintzen ditu, esaterako jotzeari (galdetutako pertsonen %96k oso larritzat hartzen du) edo iraintzeari (galdetutako pertsonen %96k oso larritzat hartzen du) dagokienez. Datu hauek ondo adierazten du landa-lanean informatzaileek helarazi diguten ideia orokorra. Ideia honek azpimarratzen du jendea ados dagoela emakumearen aurkako indarkeriak eragiten duen gaitzespen-mailan (erakundeetan, teknikarien artean eta gizartean), baina indarkeriaren inguruan dagoen nozioak ez duela neurri espezifikorik zehazten gizartean arauaz kanpoko egoeran dauden pertsonentzat eta indarkeria juridiko, ekonomiko, kultural edo sinbolikoari dagokionez, horiek guztiak ez baitaude hain agerian juridikoki.

Nabarmentzeko da oro har adierazten dela 2005-2015 aldian emakumeen aurkako indarkeriari gizartean nahiz erakundeetan eman zaion tratamenduan hobekuntza izan dela. Eusko Legebiltzarreko Berdintasun Batzordeko kide batek honela adierazi zuen:

«Nire ustez, administrazio publikoek lan handia egiten dute maila guztietan, eta oso konbentzituta daude. Urte hauetan arazo hau lehen baino askoz maila handiagoan

hartzen da aintzat (...) baina zenbateraino daude mespretxatzen diren edo erantzun sozialik ez duten oso oinarritzko gauzak?» (KST.ABE.gaz).

Aurrerapen horren azalpenean, nabarmentzekoa da kolektibo feministek, emakumeen kolektiboek eta erakundeek egindako lana, indarkeria moduak pixkanaka desaktibatzen neurriak diseinatzeko ildoan. Kontsultatutako pertsonen emakumeen aurkako indarkeria kasuen aurrean administrazio- eta politika-alorreko erantzuna konfiguratzeko orduan, tresna garrantzitsu gisa ikusten dute 4/2005 Legea. Erakundeen eremuan lan egiten duten agenteek azpimarratu dute denbora luzez eremu pribatuari zegokion gai bat agenda publikoan txertatzeko balio izan duela legeak:

«Legearen artikuluetan emakumeen aurkako indarkeriaren gaia erakunde publikoen eta haien agendaren konpromiso gisa jasotzeak gai zailenetako bat eremu pribatutik kanpora ateratzea eta arazo kolektibo gisa tratatzea eragin du. Hau aurrerapen ukaezina da, baita indarkeria horri aurre egiteko bitartekoak ezartzea ere. Gainera, indarkeria desberdintasunen, diskriminazioaren eta emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanen ondoriozkoa denaren irakurketa egin da» (EE.FP1.gaz).

Gizarte-eremuan bildutako diskurtso guztiek garrantzia ematen diote indarkeria hau agerian uzteko aukerak garatzen dituen artikulua biltzen dituen legea bat edukitzeari, baina artikuluen potentzialtasunei buruzko diskurtso kritikoa nagusitzen da. Jarrera kritiko horiek ondoko alderdi hauetan oinarritzen dira: «Emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako borrokari bideratzen zaizkion baliabide ekonomiko-finantzario urriak» (KST.EM.gaz), legea betetzeko behar diren baliabide ekonomiko eta materialak desaktibatzen, finantza-krisiaren testuingurua daukagunaren argudioa erabiltzeak aditzera ematen duen borondate politikorik eza (Delphya), Berdintasunerako Legeak biltzen duen protokoloan sartzeko salaketak duen garrantzia (ET.I.gaz), legearen aplikazioari dagokion honako alderdi hau: indarkeria jasandako pertsona legean ezartzen den subjektu normatiboarekiko hurbilago dagoen heinean, legeak berak eskaintzen dituen baliabideak baliatzeko aukera gehiago izango ditu (KST.EM, ET.I, ET.KF Bizkaia/Araba).

Beraz, diskurtsoetan behin eta berriz esan den eta gizartean hain errepikatua eta onartua den «aurreratu dugu, baina asko dago egiteke» esaldiak zentzu oso zehatza hartu du ebaluazioaren zati honetan, zer egin behar den eta zer zentzutan egin behar den azaltzen duten elementuak atzeman baitira.

INDARKERIARI BURUZKO DEFINIZIOAREN INGURUAN

3.6.1

4/2005 Legearen arabera, (51. artikulua) «*sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumea-ri kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sartuko dira halaber emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan*».

Definizio honen zentzuari erreparatzea garrantzitsua da, legearen VII. kapituluari garrantzia ematen diren neurriak biltzen dituen esparrua eskaintzen duelako. Landa-lanaren az-

terketatik, definizio honen balioespenaren inguruko hiru ideia nagusi nabarmendu daitezke:

1. Lehenik eta behin esan behar da jasotako diskurtsoetan atzeman denez, nahiko adostasun dago definizioak erakundeen arteko, eta erakunde eta agente sozialen arteko komunikazio-esparrua ezartzeko duen balioaren inguruan. Horren adierazgarri dira hitz hauek:

«Legeak jasotzen duen definizio hau gure lan-esparrua definitzen laguntzen digun gauzarik baliogarrienetarikoa bat da. Izan ere, emakumeen aurkako indarkeriari dagozkion kontzeptuak berrikusten ari dira, eta nahaste handia dago hainbat esapideren esanahiaren inguruan, esaterako, indarkeria matxista, sexista, generokoa edo emakumeen aurkakoa... eta definizio honek agerian uzten du hainbeste terminoekin hitz egiteagatik batzuetan nahastu egiten garela» (ES.GT.E.I.gaz).

Beraz, legearen *esparru* izateko zeregina betetzen da, eta agente tekniko, politiko eta sozialak onartzen dute. Hala eta guztiz ere, definizioaren egungo formula lana administrazioetan egiten duten agenteek administrazioetik kanpo kokatzen diren gizarte zibileko sektoreek baino gehiago babesten dute.

2. Bigarrenik azpimarratu behar da definizioaren egungo egoerari hainbat muga topatu zaizkiola, batez ere, emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako lanaren inguruko gizarte zibil antolatuaren eta antolatu gabearen aldetik. Kontsultatutako agenteak duen posizio sozialaren arabera adierazitako ideia batekin lotuta daude muga horiek. Zera adierazten du, definizioa zabaltzeko aukera, gaur egun legearen definiziotik kanpo geratzen diren zenbait indarkeria mota eta gizarte-kolektibo bildu ahal izateko.

Lehen alderdiari dagokionez, hainbat gizarte-kolektibok behin eta berriz adierazi dute, mugak konplexuak direla onartuta ere, gaur egungo definizioak ez duela indarkeriaren dimentsio ekonomikoa eta kulturala biltzen. Elkarte mistoekin egindako tailer batean honelako ideiak jaso ziren: pobrezia ere indarkeria mota bat dela eta Alardeen moduko kultura-jardunak ere indarkeriaren adibide direla, eta legeak baliatzen duen indarkeria-nozioak ez dituela indarkeria mota horiek biltzen. Horrela, definiziotik kanpo geratzen dira gutxi ikusten diren edo gutxi txertatuta dauden indarkeria motak, kontsultatutako pertsonen arabera, sistema politikoen egitura kultural, ekonomiko eta instituzionaletan daudenak.

Aipatutako bigarren alderdiari dagokionez, nabarmentzekoa da onartutako gizarte-araudian biltzen ez diren pertsonen diotela beraiek pairatzen duten indarkeria mota kokatzeko ez dutela irtenbiderik aurkitzen legearen definizioan.

Horrela, beren testigantza eskaini duten dibertsitate funtzionaleko emakumeek honako hau azpimarratu dute:

«Nik, berezitasun jakin batzuk dituen emakume gisa, ez dut neure burua definizio horretan islatuta ikusten. Irakurri duzun definizioan, ez-egiteko indarkeria mota bat den tratu arduragabea ez da biltzen. Izan ere, edozein kalte psikologiko edo sexuala biltzen da, baina zaintzarik ez ematea ez du aipatzen (...), denbora guztian ekintzaz, egiteaz ari da, baina gure kasuan eta gure kolektiboaren kasuan, ez egiteak eragiten digu gure oinarritzko eskubide guztiak estalita ez edukitzea, eta horrek kalteak ere eragitea» (ET.I1.gaz).

Emakume prostituten kolektiboan ere sumatzen da definizioak alboetako agentei zuzendutako begiradarik jasotzen ez duenaren ideia dutela. Kasu honetan,

prostituten gainean eragindako indarkeriak ez dira bikote-harremanean oinarritzen, bezero-prostituta harremanean baizik. Haien iritziz, ez dirudi definizioak indarkeriazko praktika hauek kanpoan uzten dituenik, baina bezero-prostituta harremana handicapa izan daiteke definizio horretan oinarrituta garatzen diren neurriak aplikatzerakoan:

«Esan dugun moduan, guk prostituzioan aritzen diren emakumeekin lan egiten dugu; dimentsio guztietako indarkeria-egoerekiko –esaterako emakume-salerosketarekiko– oso kaltebera den kolektiboa da, baina guri aspalditik kezka berezia sortzen digu bezeroek eragindako indarkeria. Ez dago bikote-harremanik, beraz, bezero batek eragindako eraso bat falta hutsa gisa geratzen da, eta biharamunean, emakumeak klub berean jarraitu behar du lanean» (ET.I2.gaz).

Indarkeria pairatzen duen subjektuak bere egunerokotasunean eta hainbat elkar-gunereren bitartez pairatzen duen kasuetan, definizioak balio sinbolikoa galtzen du eta hura garatzen duten neurrien aplikaziotik urruntzen da. Horren adibide da ET.I taldeko parte-hartzaile batzuek adierazitakoa: «esandakoari gehitzen badiogu prostituzioan lan egiten duenaren profila (emakumea, etorkina eta administrazio-egoera kalteberan dagoena)», asko murrizten da legeak emakumeen aurkako indarkeria-kasuetarako eskaintzen dituen neurriak egoera kalteberenak aintzat hartzeko aukera. Zehazki, honelako kolektiboei eskaintzen zaien irtenbidea gizarte-araura hurbiltzea izaten da, esaterako, prostituzioa uzteko eskatuz. Kasu askotan, eskaera horrek ez dio batere laguntzen indarkeria pairatzen duen pertsonari.

Dibertsitate funtzionala duten emakumeen eta prostituten adibideen bitartez, argi geratu da definizioak eta hari lotutako neurriek ez dutela indarkeria pairatzeko modu konplexu eta askotarikoa xehetasunez kontuan hartzen. Nagusiki alboetako gizarte-kolektiboen diskurtsoetan aurkitutako diagnostiko honetatik abiatuta, emakumei eragindako indarkeriaren aurkako borrokari modu intersektzionalean ekiteko ideia proposatu zen. Ideia hau Delphyan nahiz kolektibo feministekin egindako kontraste sozialeko tailerretan sortu da.

3. Hirugarrenik, eta betiere, definizioaren egungo egoeratik berrikusi beharko liratekeen elementuak kontuan hartuta, kontsultatutako pertsona gehienek uste dute definizio honek ondokoa ahalbidetu duela (nahiz eta berrikustekoa den):

«administrazio publiko guztietan indarkeria maila handiagoan agerian uztea. Ez du behar beste garrantzi, baina agendaren puntuetako bat da. Alderdi politiko batek ere ez luke indarkeria matxista biltzen ez duen agenda politikorik edukiko» (KST. EM.gaz).

Beraz, definizioak hasierako kokatze-balioa izan duela onartu behar da; izan ere, emakumeen aurkako indarkeriaren fenomeno konplexua biltzen du, agerian uzteko aukera ematen du eta erakundeak eta gizarte zibila haren garrantziaz jabetzera behartzen ditu. Nolanahi ere, garrantzitsua izango litzateke kontuan hartzea indarkeria-egoerak askotarikoak direla eta haietan eragina duela indarkeria pairatzen duen subjektuaren posizio sozialak; horrela, edukiz hustu gabe, indarkeriaren inguruan ulertzen dena eta beraz, arautzen dena zabalduko litzateke.

Legearen 51., 52. eta 53. artikuluek emakumeen aurkako indarkeriaren gaiari dagozkion ikerketa, prebentzioa eta prestakuntza arautzen dituzte, hurrenez hurren. Hiru elementu hauek funtsezko eta oinarritzko gisa hartzen dira emakumeen aurkako indarkeriaren inguruan lanean hasteko. Hiru elementu hauen arteko lotura ezartzen da, eta horren arabera, ikerketak dagokigun gaiaren diagnostikoa egitea ahalbidetuko luke, eta aldi berean, neurri hauek eragindako premietara eta prebentzio- eta prestakuntza-ekintzetara modu zehatzagoan egokitzea.

IKERKETA

Kontsultatutako pertsona guztiek ondokoaren garrantzia azpimarratu dute: «Euskal herri-administrazioek emakumeen aurkako indarkeria-mota ezberdinen arrazoiak, ezaugarriak, arazoa identifikatzeko zailtasunak eta ondorioak iker daitezen sustatuko dute. Era berean, indarkeria horiek erauzteko eta horien ondorioak konpontzeko aplikatzen diren neurrien eraginkortasuna iker dadin ere bultzatuko dute.» (51.1 art.).

Parte-hartzaile guztiek balioesten dituzte euskal erakunde publikoek indarkeria-modu desberdinak agerian uzteko eta emakumeen aurkako indarkeria-kasuak kuantifikatzeko egindako ahaleginak. Orokorrean ulertzen da fenomeno hau sakontasunez aztertzen bada, Legearen VII. kapituluak biltzen dituen neurrien eraginkortasuna doitu dela.

Alderdi honi dagokionez, egindako *Delphytik* ateratako ondorioek, betiere, emakumeen aurkako indarkeriaren gaiari oinarrituta, kontsultatutako pertsonen iritzia orokorra ondo identifikatzen dute. Onartuta dago genero-azterlanen arloan, eta zehazki, emakumeen aurkako indarkeriaren gaiaren inguruan, ikerketak, ikerketa-ildoak, garapen etengabea eta instituzionalizazioa garatu direla. Unibertsitateak nahiz administrazioak gaiaren inguruko ikerketak egiten ditu. Parte-hartzaile guztiek oso positibotzat hartzen dute hori. Batzuek azpimarratzen dute 4/2005 Legea izatearen ondorio zuzena dela egoera honetara iritsi izana. Zehazki, aurrerapen gisa planteatzen da gai hau publikoa egiteaz gain, eremu akademikoko gai bihurtu izana.

Egoeraren diagnostikoan oinarritutako ikerketa-lan askoren identifikazioan ere, adostasuna dagoela ikusten da. Horrela, gaur egun baditugu indarkeriaren kausak nahiz haren ondorioak jorratzen dituzten materialak.

Nolanahi ere, esandakoa aurrerapen gisa hartuta, esan behar da ikerketek ikuspegi kuantitatiboa –analitikoki behar beste baloratu gabea– dutela nagusiki, eta ez kualitatiboa; beraz, indarkeria pairatutako emakumeen edo agente teknikoen testigantzak bilduko lituzkeen ikuspegi kualitatiboagoa izatea falta da, eremu honetako pentsamenduan aurrera egiten laguntzeko. Diagnostiko motako ikerketa beharrezkoa bada ere, uste da lan handiena proposamenen arloan oinarritu beharrean, arlo horretan oinarritu izana ikerketa-eremuaren gabeziatzat har daitekeela.

Gabezia horretaz gain, zera ikusi da, gizonak eta haiek emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako borrokan duten zeregina zuzenean inplikatzeko dituzten azterlanak eta ikerketak egin behar direla. Kolektibo feministekin (Bizkaia) egindako eztabaida-talde batean honako ideia hau azpimarratu zen: «Garrantzi gutxi ematen zaio indarkeriaren kausak aztertzeari, nahaste handia dago. Kausetan ez da sakontzen, eta horrela ezin da gizartea aldatzea lortu». Beraz, onartzen da ikerketetan ez zaiola indarkeriaren egiturazko izaerari ekiten, eta esaterako, ez dela kontuan hartzen *indarkeria-komunikabideak* lotura

edo *indarkeria-hezkuntzako sistema* lotura. Indarkeriaren inguruko errealitatearen irakurketa zatikatuak beharbada gaia despolitizatzeko arriskua ekar dezake.

Ikerketaren gabeziei dagokienez, beste gabezia bat nabarmentzen dute denek: indarkeriaren modu ezkutueni (esaterako, indarkeria sinbolikoa) izena jartzeko gero eta aukera gehiago daudela onartzen bada ere, azpimarratzen da gutxi hitz egiten dela (edo bate-re ez) emakumeen aurkako indarkeria pairatzen duten emakumeek gizartean dituzten egoera desberdinek indarkeria-egintzan duten eraginari buruz (adibidez, ez da berdin dibertsitate funtzionala izatea edo ez izatea, ijitoa edo ama izatea eta abar). Gaiarekiko hurbilketa interseksionala eta holistikoa, ez zatikatua, egitearen falta igarri da.

Maila tekniko eta administratiboari dagokienez, *Delphy*an parte hartu duten pertsona denei kezka sorrarazi die honako alderdi honek: erakundeen artean koordinaziorik ez izateak (koordinazio-arloa aipatzen da hemen) eragina duela emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak biltzeko moduan. Erakunde desberdinek modu desberdinean biltzen dituzte indarkeriari buruzko datuak.

Datu kuantitatiboak modu homogeneousan biltzeko sistemarik ez izatea 52.2 artikularekin lotuta dago; izan ere, ondokoa jasotzen du:

«Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aldian-aldian ebaluatu egingo du zein den Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dauden baliabideen eta programen eraginkortasuna eta irismena. Horretarako, inplikaturik dauden gainerako euskal herri-administrazioek informazioa emango diote beren ardurapean dituzten baliabideei eta programei buruz».

Eremu teknikoan nahiz sozialean, neurri hau betetzeko zailtasuna egon dela ikusi da; izan ere, orain arte ezin izan da eredu bakar bat ezarri indarkeria-egoerak salatzen dituzten pertsona guztien datuak biltzeko. Esaterako, administrazio batzuek indarkeria pairatu duen emakumearen adina jaiotze-dataren bitartez jaso dute, eta beste batzuek, aldiz, «salaketa jartzeko unean emakumeak duen adina» jaso dute. Horrela, testigantza dugun indarkeria-egoeren kartografia zehatzagoa egitea zailtzen da.

Egoera honen aurrean, jadanik informazio-bilketako sistema hobetzeko neurri zehatzak hartu dira; eremu teknikoan, eta batez ere, Berdintasun Zuzendaritzetatik azpimarratu da duela urtebetetik hona Emakunde ahalegin handia egiten ari dela erakunde arteko datuen bilketa homogeneousatzeko. Zehazki, eskala administratibo eta erakunde publiko guztiek indarkeriari buruzko datuak modu berean biltzeko informazio-sistema bati (2016. urtean aplikatzen hasiko dena) balioa eman zaio.

Azkenik, indarkeriaren biktimak diren emakumeekin lan egiten duten elkarteei bereziki kezkatzen dien beste elementu bat dago. Hauek ere interesgarria ikusten dute emakumeen aurkako indarkeriaren diagnostikoa eskaintzen duten baliabideak izatea, baina gabezia gisa hartzen dute indarkeria mota asko kontabilizatu edo aztertu ezin izana, esaterako, erasoak salatzen ez dituzten emakume prostituten kasuan edo dibertsitate funtzionala duten emakumeen kasuan, indarkeria, batzuetan, zaintzaileari behar beste arreta ez eskaintzea denean.

Beraz, ikerketa funtsezko oinarritzat hartzen da; orain arte egindako lanari balioa ematen zaio, baina zenbait hutsune identifikatzen dira indarkeriaren dimentsio kualitatiboari eta indarkeriatzat hartzen ez diren indarkeria mota batzuk zenbakietan ez islatzeari dagokienez.

PREBENTZIOA

Informatzaileek nabarmendutako eta balioztatutako prebentziora bideratutako neurriak sentsibilizazio- eta salaketa-kanpainak egitean oinarritu dira. Zehazki, honako ideia hau nabarmendu da: prebentzio-ekintzak gizarteko sektore oso jakin bati, gazteei, zuzentzeko ahaleginak egin dira.

Emakundek jasotako estatistika-datuek (2014) agerian utzi zuten indarkeriaren biktimak ziren emakumeen erdiak (%51,08) 31-50 urtekoak zirela. Zehatzago esanda, %34,84k 30 urte edo gutxiago zituen indarkeria-egoeraren berri eman zuenean, eta %14,08k, 50 urte baino gehiago. Halaber esan behar da ia ehun emakumetatik bat (%9,45) adingabea zela (guztira 386 neskatila).

Honelako datuetan oinarritzen da honako ideia hau: gazteei zuzendutako sentsibilizazio- eta salaketa-kanpainen bidezko prebentzio-ahaleginak funtsezkoak direla.

Kontsultatutako pertsonak (gizarte zibil antolatua osatzen dutenak nahiz agente teknikoak eta politikoak) oso balioespen positiboa egin dute *Beldur Barik* kanpainaren inguruan; denek adierazi dutenez, biztanleria gazteenari zuzendutako sentsibilizazio-kanpainak interesgarriak izan dira legea aplikatu den azken urteetan. Honelako adierazpenak egin dira:

«EAEn ahalegin nabaria egin da sentsibilizazio-kanpainak eta prebentzio-programak ikuspegi egokia izan dezaten, hau da, indarkeria sexistari eusten dioten egiturazko arrazoi globalak aurkez ditzaten. Horren adibide argia da *Beldur Barik* izeneko prebentzio- eta sentsibilizazio-kanpaina» (ES.GT.E.I.gaz).

Hala ere, nolabaiteko kezka agertu da honako alderdi hauen inguruan: (a) kanpaina batzuek zenbait estereotipo indartzeko joera izaten dute, modu zuhurrean ez bada ere, (b) beste kanpaina batzuek hain agerian ez dauden, baina hala ere, oso kaltegarriak diren indarkeria motak (indarkeria sinbolikoa) kanpoan uzteko joera izaten dute. (c) nolabaiteko koordinaziorik eza dago mugimendu feministak eta emakumeen mugimenduak egindako kanpainen eta erakundeek egindako kanpainen artean. Kanpainak diseinatzeko eta inplementatzeko garaian hobeto koordinatzeak zero indarkeriako mezua berretsiko lukeela uste da. (d) Kanpaina hauen eraginei buruzko jakintza sistematizaturik ez dago. Ideia hau 51.1 artikuluaekin lotuta dago, hau da, kanpainak ebaluatzeari gehiago erreparatzeko premia ikusten da, landutakoaren ildoan hobetu daitekeen jakin ahal izateko. (e) Kanpaina hauekin batera dago hedabideek beren programazioaren, haren antolaketaren eta publizitatearen bitartez errepikatzen dituzten mezu sexisten boterea. Mezu kontraesankor horiek izan dezaketen boterearen inguruko kezka dago, baita horiek ezeztatze eta baztertzeko formula sortzaileak lortzearen ingurukoa ere. Ildo honetan, positiboki balioesten da prebentziora eta sentsibilizaziora bideratutako diru-laguntzak izatea. Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentziora eta harekiko sentsibilizaziora lan egiten duten elkarteei zuzendutako diru-laguntzen programa –Emakundek kudeatutakoa– badago, baina, aldiz, ez dago emakumeen aurkako indarkeriaren arloan arreta eskaintzen duten kolektiboei zuzendutako «berariazko» diru-laguntzarik; izan ere, deialdia –politika sozialen eskumena duen organoak kudeatutakoa– generikoa da arreta sozialaren arloan lan egiten duten erakundeentzat, baina ez berariaz indarkeriaren gaia lantzen dutenentzat (ET.I.gaz).

Laburbilduz, ikusi da sentsibilizazio-kanpainak funtsezkoak eta beharrezkoak direla dauden estereotipo sexistak eta beste indarkeria mota batzuk lantzeko, baita bidezko eta berdintasunezko balioak transmititzeko ere. Agente politikoek eta sozialek hainbat diskurtsotan adierazi dute kanpaina gehiago egin behar direla, gazteez gain, kolektibo

eta gizarte-talde gehiagoetara zabalduz (ET.Pgaz - ET.I.gaz). Prebentzio modu hori aukera asko eskaintzen dituen erreminta gisa ikusten da, eta horien artean nabarmentzekoa da emakumeen aurkako indarkeriak gizartean gero eta gaitzespen handiagoa izatea. Era berean, beharrezkoa ikusi da kanpaina hauen ondorioak aztertzea eta ondoko ideia hau aintzat hartzea: batzuetan, kanpaina berek biltzen dituztela estereotipo sexistak edo kanpoan uzten dituztela zenbait indarkeria-egoera eta horiek pairatzen dituzten kolektiboak, arauzkotzat hartzen denaren mugetatik kanpo daudelako.

TREBAKUNTZA

Prestakuntzari dagokionez, positibotzat hartzen da emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako borrokan prestakuntza jasotzeko aukera. Administrazio publikoen esparruan jasotako diskurtsoek agerian uzten dute aukera hori berez aurrerapauso bat dela. Informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriak prestakuntza-jarduerari aplikatu izana nabarmentzekoa da, berrikuntzari eta eskuragarritasunari dagokienez duen balioagatik. Gainera, prestakuntza hau emakumeen aurkako indarkeriaren esparruko esku-hartze eremu desberdinak ezagutzeko aukera gisa ikusten da. Emakundek inplementatu duen (2016ko urtarrilean, jadanik bi edizioz) Jabetuz online prestakuntza-programari dagokionez, elkarriketatutako pertsona batek honako hau azpimarratu zuen:

«Sei gai-unitatez osatutako online prestakuntza da, eta bertan edozein eremutako arreta-sisteman dauden profesionalek parte hartzen dute. Programa honetan mota guztietako jendeak parte hartzen du, esaterako medikuek, irakasleek, epaileek... 200 pertsonak parte hartu dute programan. Programaren bertuteetako bat da edozein esku-hartze eremutako profesionalaren esku hartzeko oinarritzko printzipioak ezartzen dituela. Hau da, Ertzain batek eta esaterako, gizarte-langile batek lan-filosofia bera izatea, ikuspegi eta estrategia bera. (...). Onena da programak eremu desberdinetako profesionalak esparru komun batean elkarriketan aritzeko aukera ematen duela, eta halaber, programak berak elkarriketa-erremintak eta gaikako foruak biltzen dituela; elkartrukea aberatsa da eta hori hemendik sortzen da.» (ES.GT.E.I.gaz).

Prestakuntza-ekintza horiek emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko duten balioa azpimarratzen bada ere, oinarritzko eremu teknikoan nahiz gizarte-eremuan uste da gaur egun ematen den prestakuntza nahiko azalekoa dela eta batzuetan, indarkeria kokatzen den testuinguru patriarkalaz jabetzeak inplikatzeko dituen aldaketa eta ideia erradikalak ez ditu biltzen. Alegia, nolabaiteko arrastoa uzten duten indarkeriari buruzko pentsamendu iraunkorragorik ez du eragiten. Beraz, garrantzitsua ikusten da prestakuntza-orduak gehitzea, baita prestakuntza jasoko duen langile kopurua ere. *Jabetuz* programa eta antzekoak interesgarriak dira, baina badirudi ez direla nahikoak, iristen diren jende kopuruari eta ordu kopuruari dagokienez; gainera ez zaie behar besteko aurrekontua esleitzen.

Prestakuntzari dagokionez, berdintasun-agenteei, gizarte-zerbitzuetako eta oinarritzko zerbitzuetako teknikariei, indarkeriaren biktimak diren emakumeekin lan egiten duten elkarteek eta emakume feministen taldeek figura bat nabarmentzen dute sentsibilizazio eta prestakuntza gehiago eskatzeko orduan: eraso jaso duten emakumeei batzuetan lagun egiten dion bizkartzaina. *Delphy*an parte hartutako pertsona batek honela jaso zuen:

«Kontuan hartzeko beste alderdi bat zera da, bizkartzain gisa lan egiten duten langileek prestakuntza espezifikorik ez dutela, eta askotan, sexu-konnotazioak dituzten babes-harreman kaltegarriak sortzen direla. Gogoratu behar da honelako egoeretan dauden emakumeek pairatu berri dituztela indarkeria psikologikoko eta fisikoko harreman luzeak,

eta beraz, autoestimua gutxiarekin daudela eta besteak min ematearen portaerak ohiko bihurtu dituztela» (*Delphya*).

Adierazpen horrek agerian uzten ditu prozesu osoan inplikaturako agente sozialek prestakuntza egokirik ez izateak dituen ondorioak.

Illo horretan, erasoak jasan dituzten emakumeekin lan egiten duten oinarritzako gizarte-kolektiboek ere azpimarratu dute prozesuan inplikaturako langileek behar bezalako prestakuntzarik ez izateak harrera-, osatze- eta ahalduzko-prozesuaren garapena eragozten duela; adibidez:

«Emakumeek salaketarik jartzen ez duten kasuetan, poliziek, gizarte-zerbitzuek edo ospitaleak berak jar dezakete salaketa ofizioz. Kasu askotan ikusi dugu haiek ez dakitela, ez dutela nahi edo ez dutela uste emakumearen ordean salaketa jar dezaketarik, emakumeak berak gauzatu ezin duen prozesua errazteko, bere inguruabarrak direla-eta, mugarik gabe baitago» (ET.I3.gaz).

Beraz, orokorrean denek ados daude esatean «tratu txarrak jasan dituzten emakumeen kasuak atzematen, eta haiei harrera eta laguntza eskaintzen esku hartzen duten profesionalak prestakuntza egokirik ez izatea arazo bat dela. Indarkeriazko egoeratik aterata nahi duten emakumeek hortik ateratzen laguntzeko gai diren pertsonak topatu behar dituzte» (KST.ABE.gaz).

Prestakuntzaren arloan eman diren aurrerapausoak eskasak direla ikusi da, eta berriz ere, prestakuntzarekin eta komunikazioarekin lotutako hutsuneak atzeman dira. Dibertsitate funtzionala duten pertsonen kasuan, horrelako egoeran dagoen pertsona bertaratzeko den zerbitzu publikoko agenteak izan dezakeen prestakuntza-arazoa are larriagoa bihurtzen da, pertsona horri ulertzeko komunikazio-baliabide egokiturik ez dagoelako. (ET.I) taldeko parte-hartzaile batek honela adierazi zuen:

«Desgaitasuna duen emakume bat Ertzaintzara edo beste zerbitzu batera bertaratzeko bada, eta komunikazio-arazoak baditu, lehenik eta behin ez diote sinetsiko eta gainera, ez dago komunikazioa errazteko duen pertsonarik, hitz egiten ari zaren pertsonak ulertzen. Esaterako, gor-mutuen kasuan» (ET.I4.gaz).

Alderdi honi dagokionez, eta aurreko azalpenei testuinguru-datu batzuk gehitzeko asmoz, esan behar da SATEVI (Emakumeen aurkako Indarkeriaren Biktimentzako Telefono bidezko Arreta Zerbitzua) lehen unean biktimei aholkua eta orientazioa ematen dien zerbitzua dela, entzumen-desgaitasuna duten pertsonekin inklusiboa dela eta 51 hizkuntzatan eskuragarri dagoela. Eusko Jaurlaritzaren webgunean honela jasotzen da: «SATEVI (...) urteko 365 egunetan, eguneko 24 orduz, arreta eskaintzea bermatzen duen telefono zerbitzua da. Emakumeen aurkako indarkeriaren edozein adierazpenen biktima direnei laguntza ematen duten espezializatutako profesionalak osatzen dute. (...) Deiak 51 hizkuntzatan erantzuten dira eta entzumen-desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko zerbitzua du».

Halaber, agente sozialen eta teknikarien diskurtsoetatik honako ideia hau aterata daiteke: prestakuntza eta haren ondorioak teknikariaren hasierako jarreraren, inplikazioaren eta interesaren arabera izaten direla; alabaina, alderdi horretan ezin da askorik eragin.

Udal-eskalan udaltzaingoaren talde teknikoak eta Ertzaintzak gauzatutako prestakuntza oso positiboki balioetsi da, «prestakuntza horrek emakume hauei emandako arreta kalitatezkoa izatea eragiteaz gain arreta beroa izatea eragin baitu» (*Delphya*). *Delphy*an parte hartu dutenek diote udaltzaingoa sentsibiltate-maila handiagoa nabarmendu dela prestakuntza jaso ondoren.

Horrela, administrazio publikoan eta gai honetan esku hartzen duten agente sozialen eremuan emandako prestakuntzan aurrerapauso handiak izan badira ere, ikusten da administrazio publikoaren eremuan edo haren menpeko erakunde eta enteetan lanean hasten den pertsona orori eskatu beharko litzaiokeela lanean hasi aurretik berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoa izatea; halaber, administrazioari eta harekin lotutako enteei behartuko zaie langileei etengabeko prestakuntza espezifikoa eta egiten duten lanaren berezitasunei eta tratatu txarren balizko biktimekin eta hainbat diskriminazioen biktimekin duten harremanari egokitua ematera.

Azkenik, denek diote erakunde pribatuaren prestakuntzari ekitea falta dela. *Delphyaren* parte-hartzaile batek honela zioen: «Legeak 53.2 artikuluan adierazten badu ere, nire ustez, orain arte garatu den neurri bakarra izan da kontratazio publikoetan langileei prestakuntza eskatzea, baina kontratatutako zerbitzueta profesionalak ezin dute *Jabetuz* prestakuntza instituzionaleko programa baliatu (gaur egun arte ez behintzat)».

ETXEKOTRATUTXARREN ETA SEXU-ERASOEN BIKTIMEI ARRETA ETA BABESA EMATEA

3.6.3

POLIZIAREN BABESA

Legearen 54. artikuluan poliziaren babesak emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko duen garrantziari erreparatzen dio, eta honako hau ezartzen du: «prestakuntza espezializatua eman behar diete emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laguntzeko eta babesa emateko dauden poliziako kideei».

Honi dagokionez, «Polizia baliabideen ebaluazioa, emakumeen aurkako etxeko tratatu txarrei dagokienez» txostenak (Emakunde, 2007: 75) zuzendaritza-postuetan dauden teknikariek landa-lanean azpimarratutako ideia bat jasotzen du:

«Herrizaingo Sailak arlo horretako jardunei bitartekoak, prestakuntza eta kalitate politikak eskaintzeko eginiko ahalegina nabarmentzekoa da eta haien konpromisoa ongi erakusten du. Ertzaintzaren jarduna eta genero indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren arloan –haien terminologia erabiltzearen– jarritako bitartekoak, oro har, eraginkorrak eta egokiak dira».

Txosten honek berak honako hau ere jasotzen du: «Ertzaintzaren plantillaren gehien-goak adierazi du ez duela zailtasun handirik aurkitzen etxeko tratatu txarrak jasan dituzten emakumeekin lan egiteko prozesuan» (Emakunde, 2007: 78). Alabaina, gai honi dagokionez gorago aipatutako aurrerapausoak kontuan hartuta ere, emakumeen aurkako indarkeriaren eremuan lan egiten duten elkarteak kezkatuta daude oraindik ere indarkeriaren biktimei artatzeko prozedurak eta protokoloak haren askatasuna mugatzeko eta haren figura biktimizatze joera izaten dutelako egoera batzuetan, ahalduntzeko bidean aurrera egitea eragotziz. Ere honetako testigantza batean honako hau jaso zen:

«Indarkeria pairatu duten emakumeen segurtasuna bermatzeko baliabideak kalterako izan ohi dira, emakumeak izaten baitira kontrolatuak eta ez erasotzaileak; hau izan behar-

ko luke oinarritzko printzipioa: emakumeen mugimendu-askatasunari mugarik ez jartzea, eta aldiz, delitua egiten ari denarena mugatzea» (ET.I3.gaz).

Beraz, «Ertzaintza izan ohi da biktimarekin lehenengo kontaktua izaten duena erasoak gertatzen denean. Hortaz, ezinbesteko zeregina betetzen du, ez bakarrik polizia arretoa eskaintzeko, baizik eta biktimari lehenengo babesa eskaintzeko, gainerako zerbitzu publikoen sarearekin harremanetan jartzeko» (Emakunde, 2007a: 77); parte-hartzaile guztiak ziur daude funtsezkoa dela polizia horren prestakuntza bideratzen duen neurria funtsezkoa dela. Alabaina, aurrerapausoak eman badira ere, biktimaren birbiktimizazioa prestakuntzak indargabetu beharreko errealitatea dela dirudi, baina beste neurri batzuekin ere jardun behar da.

AHOLKULARITZA JURIDIKOA

4/2005 Legearen 55. artikulua emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen aholkularitza juridikoa arautzeari buruzkoa da: Honako hau arautzen da: «Autonomia Erkidegoko herri-administrazioek beharrezko neurriak jarri behar dituzte etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasan dituztenek laguntza juridiko espezializatua, doanekoa, berehalakoa, integrala eta eskuerakoa izan dezaten».

Emakundek 2007an egindako baliabide judizialen ebaluazioaren txostenean (Emakunde 2007b) honako hau adierazte zen: «Eusko Jaurlaritzako Justizia Administrazioarekiko Harremanetarako Zuzendaritzak emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean zero tolerantzia lortzeko oso konpromiso handia duela agerian dago. Organo Judizialetako kide diren pertsonak inplikaturik daude biktimei laguntza ematen eta prozesua eraginkorra izan dadin bultzatzen». Ebaluazio kualitatiboaren prozesuan egindako landa-lanaren bitartez azaltzen den errealitatea desberdina da. Artikuluen zati honekiko atzeman dugu jarrera kritikoena ebaluazioan.

Indarkeriaren biktimak diren emakumeekin lan egiten duten elkarteek eta talde feministako kide diren kontsultatutako pertsonak uste dute laguntza judiziala alderdi kritikoak izaten dela indarkeriaren biktima artatzeko unean. Indarkeria pairatutako emakumeekin lan egiten duten elkarteekin egindako eztabaida-talde batean jasotako ondoko testigantzak iritzi orokor bat islatzen du:

«Zigor-sistemak biktimak frogatzea eskatzen du. Biktimak frogatu egin behar du. Biktimek salatzea nahi dugu. Langileen prestakuntzari dagokionez, aurretik egindako ebaluazioen arabera badakigu gizarte-laguntzaileak, gizarte-langileak eta Ertzaintza nahiko ondo prestatuta daudela generoaren arloan eta jendea modu egokian tratatzen dutela familia-indarkeriaren eremuari dagokionez. Emakumeak gizarte-langileen eta Ertzaintzaren tratuarekin oso gustura daude. Alabaina, epaitegira iristen direnean, izugarritzko egurra jasotzen dute, lehen aipatzen zaien gaia erasotzailearen eskubideei buruzkoa baita. Epaitegi hotz batean egon behar duzu, goiz oso bat edo bi egun, ez dizute gela-txotik ateratzen uzten, eta horretaz gain, epaileak egun on bat izatea espero duzu (...). Gauza da hasteko ez zaituztela sinesten. Nire adinek eta itxurako andrea izanda (*50 urte ingurukoa, trajez jantzita eta lanbide liberala duena*) beharbada sinetsiko naute, ondo samar hitz egiten badut. Aldiz, *baztertutako* kolektibo batekoa bazara, oso zaila da, batez ere etorkina izanda. Prostituta bazara berriz, ez ezer espero izan; dokumentazio lortu besterik ez duzula nahi esaten dizute. (...) eta ondoren zigor-arloko epaitegira jo behar duzu. Eta hori beste kontu bat da. Eta ondoren, auzitegira. Hor ez dago inolako generoaren inguruko prestakuntzarik. Oraintxe zera lortzen da, hainbat arrazoi direla-eta

erasotzaileengana hurbiltzen diren emakumeei ere zigorra ezartzea. Ez dugu aurrera egiten» (ET.I4.gaz).

Jarrera kritik bera jaso da egindako *Delphy*an. Parte-hartzaileak ados daude azpimarratzean abokatuei eta epaileei prestakuntza zabalagoa eman behar zaiela emakumeen aurkako indarkeriaren gaian, gaur egun ez baitute prestakuntzarik edo dutena oso eskasa da. Gai hau bereziki ofizioko txandetan izaten da kezkarria. *Delphy*ko parte-hartzaile batek aholkularitza juridikoaren prozesuari buruzko ideia partekatu hau nabarmendu du: «egoera batzuetan, lekuz kanpo dauden iruzkinak entzuten ditugu». Egitura judizialaren barruan, epaitzen edo aholkatzen duen agente juridikoari dagokionez, askotariko profil profesionalak aurki ditzakegu (sentsibiltate eta jakintza gehiago edo gutxiago), baina gai hori kezka iturri da emakume biktimekin lan egiten dutenentzat, eta funtzionamendu judizialarekin zerikusia duten gaiak ere planteatu dituzte: «Ulertzen ez dudana zera da, abokatu batek nola defenda dezakeen biktima bat eta handik ordu erdira erasotzaile baten kasu bat izan esku artean. Nik ezin dut ulertu gauza bat eta kontrakoa defendatzea» (ET.I4.gaz). Horrelako egoeretan, zera proposatu da, elkargo profesionalek berek bermatzea beren agente juridikoek emakumeen aurkako indarkeriaren gaian gaitasuna eta sentsibiltatea badutela. Artikulu honen inguruan jarrera kritikoa nabarmentzen da; izan ere:

«Teorikoki, ofizioko txandako profesionalek genero-indarkeriaren gaian sentsibilizatuak eta prestatuak daudela espero da (...), baina oso argi dago duten prestakuntza ez dela nahikoa eta txanda hau hartzen duten profesionalek batez ere pizgarri ekonomikoengatik hartzen dutela.» (Delphy).

Honako hau gaineratu da: «salaketa faltsuen mitoari dagozkion iruzkin gehienak beti eremu juridikoko profesionalenak izaten dira» (*Delphy*). Egoera kritiko hau ez da berria; izan ere, gorago aipatutako txostenak 2007an jadanik honako hau jasotzen zuen: «Barruti Judizial periferikoetan guardian egon behar izateak, askotan, probintzian guardia-lanak egin behar dituzten fiskalek aldi berean zenbait barruti judizialeko guardiako epaitegietan egon behar izatea eragiten du, aldi berean bi epaitegik behar izaten baitute haien presentzia. Guardiako epaitegian sartzen diren emakumezkoen aurkako indarkeria-kasuen ebazpena atzeratzea eragiten du horrek, babeserako aginduetarako bistan eta beste bista batzuetan nahitaezkoa baita fiskaltza han bertan egotea; horrek guztiak, hein hain batean, kalteak eragiten dizkie biktimei» (Emakunde, 2007b: 108).

LAGUNTZA PSIKOLOGIKOA

4/2005 Legearen 56. artikulua honako hau arautzen du: «Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, laguntza juridiko eta psikologiko urgentea, doanekoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatu behar diete jazarpen sexistaren biktima direnei» (56.1 artikulua); artikulua hauei buruz galdetuta, honako ideia hauek atera daitzke landa-lanean jasotako diskurtsoetatik:

Lehenik eta behin, laguntza psikologikoko baliabideak izatea oso positiboki balioesten da, baita artikulua modu zehatzean formulatzea ere; izan ere, beste artikulua batzuetan ez bezala, honetan, «bermatu behar diete» formula erabiltzen da, eta horrek autoritate sinboliko handiagoa ematen dio legeari. Bereziki positibo gisa balioesten da eta nabarmentzen da biktimak artatzen eta haiekin lan egiten duen psikologoaren taldea oso ona dela. Arreta psikologikoaren eremuan, eremu judizialean baino espezializazio- eta sentsibilizazio-maila handiagoa dago. Salaketako eta auzitegietara jotzeko prozesuei dagokionez kontsultatutako pertsonen birbiktimizazio hitza maiz aipatzen bazuten ere, arre-ta psikologikoaren kasuan egoera hori neutralizatuta geratzen da.

Bigarrenik, laguntza psikologikoaren eremuan, eta aurrerago erakutsiko den moduan, harrera-baliabideen banaketaren eremuan dago lurralde historikoen arteko desoreka handiena. Hori horrela da Euskal Autonomia Erkidegoaren eredu federalak eskumen-gai hauetan eragiten duelako presiorik handiena. Beraz, Bizkaiko eta Gipuzkoako lurraldeetan positiboki balioesten da 24 orduko informazio- eta arreta-zerbitzu espezializatua (90064011 telefono bidezko arreta-zerbitzua), baina Arabaren kasuan aldiz, «nabarmentzekoa da lurralde honetan eragin gutxi duela eta gizarte-baliabideekin, lotura gutxi. Gizarte Zerbitzuen Legean informazioko eta arreta espezializatuko gizarte-zerbitzu gisa definituta dago, baina ez da gizarte-zerbitzuen sistemarako sarbidea, ez duelako dagoen eskaria jasotzen (Arabaren behintzat ez). Nire ustez, hobeto definitu eta ebaluatu behar da.» (Delphya). Halaber, «Bizkaian eta Araban edozein emakumek balia dezake zuzenean bi lurralde historiko horietako foru aldundiek eskainitako arreta psikologikoko zerbitzua (betiere zerbitzuaren balioespenaren ondoren), baina Gipuzkoan, oinarritzko gizarte-langileak (udal- edo foru-eremukoak) bideratu behar du, eta horrek zenbait emakumek zerbitzua baliatzea eragozten du, esaterako, hainbat arrazoi direla-eta, pairatzen ari diren egoeraren berri eman nahi ez duten emakumeak (esaterako, adineko emakumeak, landa-eremukoak, salaketa jarri nahi ez dutenak)» (Delphya).

Hirugarrenik, agente teknikoek nahiz sozialek uste dute presazko laguntza ez dela betetzen. Eskaera egiten denetik ebazten den arte denbora asko igarotzen dela esan da (1-8 aste) eta berdin, ebazpenetik esleipenera. Beraz, arreta psikologikoaren eskaera ebazteko prozesua azkartzeko eskatzen da aho batez.

Laugarrenik, eta aurreko puntuari lotuta zera esan behar da, epeak ez betetzeak agerian uzten duela emakumeek gizartean dituzten egoera desberdinek egoera beraren aurrean kalteberatasun-maila desberdinak egotea eragiten duela. Salaketa-prozesura iritsitakoan, denbora luzez itxoin behar izaten da, eta babesgabetasun- eta bakardade-egoerak sortzen dira. Dena den, aurretik esan den moduan, pertsona asko salaketa-prozesutik kanpo geratzen dira, egitura-kolokatasunagatik salaketa jartzen ez dutelako edo dibertsitate funtzionaleko pertsonen kasuan, salaketa jartzeko unean komunikazio-arazoak izaten dituztelako. Puntu honetan, kapital ekonomikoa duten pertsonak autofinantzatutako laguntza psikologikoa aukeratu dezakete, baina horrelako baliabiderik ez dutenek itxoin egin behar dute, eta horrela, ahalduntzeko eta zapalkuntza-egoeratik ateratzeko prozesua ahuldu egiten da. Eztabaida-talde batean honela adierazi zen gai hau:

«Askotan ikusten da salatzea ez dela irtenbidea, baina prozesu osoa egiten den kasuetan ere, laguntzak eta baliabideak aztertu behar dira. Laguntza psikologikoa eta judiziala eskatuz deitzen duzunean, handik hilabeterako hitzordua ematen dizute, eta bitartean, babesik gabe geratzen zara, norbaitek aholkua emateko zain. Bestalde, telefono bidezko deiaren bidea dago; bisita-unea iritsi bitartean telefono-zenbaki batean artatzen zaituzte. Hizkuntzarekin ere arazo bat sortzen da, gaztelaniazko gutxieneko maila izan gabe, ez baitute laguntza psikologikorik ematen. Ez dut uste hainbesteko diru-gastua eragingo duenik ingelesa, frantsesa edo arabiera dakiten pertsonak bilatzea (dena den, merezi du). Pertsona gutxi batzuek dakite hizkuntza hori ondo erabiltzen, beraz, jende asko horretatik kanpo geratzen da. Dirua baldin baduzu eta zure terapia ordain badezakezu, astero baliatuko duzu, bestela gauza puntuala eta noizbehinkakoa izango da» (ET.I5.gaz).

Beraz, gaur egun ikusi da emakume asko geratzen direla zerbitzu hori baliatzeko aukerarik gabe, alboetako posizio sozialetan kokatuta daudelako, hain zuzen ere, arauzko subjektu politikotzat hartzen den eredutik urrun.

HARRERA-PISUAK, LARRIALDIETARAKO ZERBITZUAK ETA ETXEBIZITZA

57. eta 59. artikuluetan, hurrenez hurren, honako hauek arautzen dira: harrera-baliabideen eta larrialdietarako zerbitzuen bermea eta «etxeen esleipenean, ... lehentasuna ematea etxeko tratu txarrak jasotzearen ondorioz beren etxebizitzak utzi behar izan dituztenei» (59.1 art.).

Kontsultatutako iturriek bi artikulua batera aipatu dituzte beren diskurtsoak garatzerakoan, beraz, artikuluetan azaltzen diren bezala aurkezteko aukera egin da.

Arreta psikologikoarekin gertatzen zen moduan, etxebizitza eta harrera ere, modu desberdinean balioesten dira dagokion lurralde historikoaren arabera. Ideia hau ez da berria; izan ere, *Etxeko Tratu Txarrak jasan dituzten Emakumeen alorreko Harrera Baliabideen Eraginkortasun- eta Irismen-mailaren ebaluazioa* izenburuko txostenean (Emakunde, 2009: 64) jadanik, Arabaren eta Bizkaiaren artean funtsezko desberdintasunak identifikatu ziren emakumeen biztanleria osoari dagozkion harrera-baliabideen plaza-ratioan (2008an, Arabak 81 plaza zituen, Bizkaiak 116 eta Gipuzkoak 110).

Nahiz eta baliabideetan honelako desorekak egon, zenbait joera hiru lurraldeetan ikusten dira, eta gainera, nahiko adostasun dago oinarritzko diskurtso teknikoaren eta indarkeriaren biktimak diren emakumeekin lan egiten duten berdintasun-agenteen eta agente sozialen artean.

Kontsultatutako pertsona guztiek harrera-baliabideak izatea oso modu positiboan balioesten dute, nahiz eta elementu batzuek arau-mailan idatzitakoa ezin gauzatu izana eragiten duten.

Lehenik eta behin nabarmendu da batzuetan etxebizitzak jatorriko udalerritik urrun daudela eta horrek lantokiarekiko edo denbora igarotzen duten aisialdiko eta beren bizitzako lekuekiko lotura zailtzen duela. Lehen ideia honi dagokionez, eta kontrapuntu gisa, 2009an egindako ebaluazioak ondokoa jasotzen zuela aipatu behar da: «oro har, emakumeak seguru sentitzen dira harrera-etxebizitzan edo -zentroan. Segurtasun-sentsazioaren arrazoiak, zenbait kasutan, leku bereizia eta anonimoa izatea da, era horretan bikotekide ohiak emakumea aurkitzerik ez duelako» (86. or.).

Bigarrenik aipatu da batzuetan beste sistema batzuekin informazioari eta anonimotasunari dagokienez koordinatuagoak dauden etxebizitza edo harrera-baliabideen esleipenak arriskuzko egoerak edo aukerak sor ditzakeela. *Delphyko* parte-hartzaileek honela adierazi zuten:

«Hain ondo garatua ez dagoena zera da, «ustezko» erasotzailearekiko datuak ezkutatzea eta harekiko anonimotasuna. Aita eta erasotzaile denak ez badu urruntze-agindurik eta ez bazaio guraso-ahala kendu (behin-behinean edo behin betiko), informazio hori eskura izango du, eta beraz, ikastetxearen bitartez emakume biktima non dagoen jakin dezake». (...) «Bereziki aurten irtenbidea eman behar izan diogun arazo bat da hau: alde batetik, genero-indarkeriaren biktima izateagatik eta tratu txarren emaelearengandik eta haren inguruetatik urrun bizitza seguruago bat bilatuz, emakume askok etxebizitzaz aldatu behar izaten dute, beren seme-alabek ere ikastetxetik aldatuz. Alabaina, gehienetan aita eta erasotzaile denarekin partekatu beharreko guraso-ahala dela-eta, haren idatzizko baimena behar izaten da ikastetxe berrian eskola-matrikula formalizatzeko garaian. Logikoa denez, erasotzaileak ahal duen guztia egiten du seme-alabak amaren aurka jartzeko, eta ez du baimen hori ematen. Une horretan beste «gurutzada» bati ekin behar dio emakumeak, administrazioa jo behar baitu berriz ere gaian esku har dezan. Prozesu hauek oso

luzeak eta zailak izaten dira, eta amaren jadanik murriztutako indarrak agortzen dituzte, berriro biktima-egoeran geratuz.» (Delphy).

Hirugarrenik, adostasuna dago honako ideia honen inguruan: harrera-baliabideek biltzen dituzten murrizketek berriz ere mahai gainean jartzen dute arauzko subjektu politikoaren izaera. Jasotako gogoetetan, horren hainbat adibide aipatu dira, esaterako, egoitza-baimenik ez izatea, dibertsitate funtzional motaren bat izatea edo osasun mentaleko arazoren bat izatea. Ideia hau ez da berria; izan ere, 2009ko ebaluazioan antzeko datu bat aipatzen zen: «Elkarrizketatutako langile batzuen erantzunen arabera, badira baliabideetara jotzen ez duten edo haietatik kanpo geratzen diren emakume-profilak, genero-indarkeriaren biktima izan arren. Profil horietako bat osatzen duten emakumeek ez dute baliabide horien berri; beste profil bat paperik ez duten emakume atzeritarrek osatua da: ingurutik jasotako informazioak baldintzatuta, laguntza bilatuz gero edo erasotzailea salatuz gero herrialdetik kanporatuko ote duten beldur dira. Bestalde, maila sozioekonomiko ertaineko emakumeek noiz edo noiz soilik jotzen dute harrera-zerbitzuetara; normalean, ordezeko ostatuak bilatzen dituzte eta, behar izanez gero, beste lurralde batzuetara joaten dira» (Emakunde, 2009: 83). Ildo honetan azpimarratu da Eusko Jaurlaritzaren eskumeneko intentsitate handiko zentroa –emakumeak eta haien kargura dauden premia bereziko senitartekoak harreraren hartzekoa– martxan jarri ez izana gabezia handia izan dela (148/2007 Dekretuaren 2.2 eta 8.2 artikulua). Esan denez, urriaren 18ko Gizarte Zerbitzuen 5/1996 Legearen garapena abenduaren 5eko Gizarte Zerbitzuei buruzko 12/2008 Legeak indargabetu zuen, eta egungo katalogoan ez da horrelako zentrorik jasotzen (40.3 art).

Zehazki, garatu ditugun eztabaida-taldeetan (indarkeria), zenbait gizarte-kolektiboren (haien posizio soziala zapalkuntza-ardatz desberdinek baldintzatzen dute) bazterketaren egunerokotasuna zehatz-mehatz azaltzen da:

«Zure kargura adingabeko bat duzun emakumea bazara, oso izorratua zaude; jantoki sozialetan ez badute adingaberik onartzen, nola joango zara jantoki horietako batera guraso bakarreko familia baduzu, eta bi edo hiru adingabe zure kargura. Asteazkenean zehar ikastetxeko jantokia daukazu, baina asteburutan eta udaran? Ipurdi-has geratzen zara. Erakundearen erantzuna ama adingabeengandik banatzea da. Foru Aldundia arduratzen da adingabeez eta amak ahal duen moduan bizimodua ateratzen du. Hori indarkeria instituzionala da, ardura bere gain ez hartzeagatik; beste modu batean lagundu daiteke» (ET.I5.gaz).

Laugarrenik, arreta psikologikoari dagokionez gertatzen zen moduan, zera nabarmendu da, indarkeriaren biktima diren emakumeei harrera eta etxebizitza emateko itxaro-zerrendak oso luzeak direla. Jasotako diskurtsoen arabera, egoera horrek ahalgaitasun-prozesuari ekiteko animoa kentzen die emakumeei. Berriz ere, 2009an egindako ebaluazioan antzeko ideia jasotzen da: «Hasierako arreta berehala ematen da, baina, arduradun eta teknikarien hitzetan, gehiegizko lana eta agenda beteak direla eta, lehenengo hitzorduan izan ezik, harrera-etxebizitzetan dauden emakumeenganako arreta ez da behar bezain zorrotza izaten» (Emakunde 2009: 89).

Bosgarrenik, eta etxebizitza esleitzeari dagokionez, indarkeriaren biktimak diren emakumeekin lan egiten duten teknikariek azpimarratu dute egiten den lanaren balioespenean dutela, nahiz eta batzuen ustez, «etxebizitza-eskatzaile gisa *Etxebiden* izena emanda dauden emakume hauei ematen zaizkien abantailak ez diren nahikoak» (Delphy). Etxebizitzak zuzenean esleitzeko prozesua nabarmendu da; izan ere, harrera-baliabideetan ostatu hartutako emakumeentzat etxebizitza propioa eskuratzea errazten duen neurri bat da, baliabide propioekin merkatu libreko alokairuzko etxebizitza bat lortu ezin dutenen kasuan. Halaber, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren prestazio osagarria den

Etxebizitzarako Prestazio Osagarria nabarmendu da, Eusko Jaurlaritzak EAEko alokairu handiekin laguntzeko eskaintzen duen ekintza positibo gisa. Alabaina honako hau adierazi da: gaur egun egoitza- eta harrera-baliabideak ez dira nahikoak, ez da lortu behar besteko zentro kopurua, kalitatea eta plaza kopurua; gizarte-zerbitzuen karterari buruzko Dekretuaren ondoren, horiek guztiak eguneratu eta egokitu egin behar dira. (Delphya).

PRESTAZIO EKONOMIKOAK ETA LANERATZEA

Harrera-etxebizitzak arautzen dituzten artikuluekin eta etxebizitza bat esleitzearekin zerikusia dutenekin gertatzen zen moduan, legearen 58. eta 60. artikulua ere (prestazio ekonomikoak eta laneratzea hurrenez hurren) kontsultatutako pertsonen diskurtsoetan oso lotuta agertu dira. Hori dela-eta erabaki da atal honetan informazioa batera aurkeztea.

Kontsultatutako pertsonak modu positiboan balioesten dute autonomiaren, enplegua lortzearen eta orokorrean merezi duen bizitza-proiektu bat egiteko aukeraren aldeko neurriak izatea. Alabaina, kritikoak dira neurri horien eraginkortasunarekiko. Txosten honetan aurkezten diren hiru puntu kritikoak batez ere indarkeriaren biktimak diren emakumeei beren egunerokotasunean laguntzen dieten oinarritzko teknikariek eta emakume horiekin lan egiten duten oinarritzko elkarteek zehaztu dituzte.

Lehenik eta behin, aztertu beharreko alderdietako bat egiturazkoa da, eta erritmo burokratikoaren eta bizi-premia orokorren, eta zehazki indarkeria-egoeretako bizi-premien arteko bateraezintasunari dagokio. Horrela, tradizio burokratikoaren duen sistema baten administrazio-erritmoek bizi-premien erritmoekin talka egingo lukete, honako hau jasotzen duen 58.2 artikulua modu egokian betetzea eragotziz: «*Pertsona horiek ekonomikoki autonomoak izatea eta bizitza normalizatura itzultzea bultzatzearen, aldi baterako harrerako pisuetan edo zentroetan babestuta dauden etxeko tratu txarren biktimek; inola ere, oinarritzko errenta jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta errenta hori jasotzeko exijitzen diren beste betekizunak betetzen badituzte, nahiz eta pertsona horien oinarritzko mantenua pisu edo zentro horiek bete*». Artikulu hau berariaz aipatzen da bertan ebaluazioan zehar errepikatu den ideia jasotzen delako: legeak egiten duen «bizitza normalizatura itzultzearen» definizio zehatzak neurri hauen aplikazio-esparrutik kanpo uzten ditu emakume asko, hain zuzen ere, alboetan dauden posizio soziale-tan kokatzen direnez, normatiboa izateak duen denotazioan biltzen ez direlako. Hori Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jasotzeko garaian gauzatzen da. Jasotako diskurtsoek honako joera hau agerian uzten dute: subjektu normatibo gisa definitutakoaren esparrutik kanpo geratzen diren pertsonak oraindik ere oso kalteberak dira eta bizitza berreskuratzeko neurri hauek ez dute haiengan eraginik. Horrek ez du esan nahi emakume horiek ez dutenik Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta baliatzen, baina noiz eta arau sozialarekiko hurbilago egon, orduan eta Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta baliatzeko aukera handiagoa izango da.

Bigarrenik, oinarritzko errenta bat esleitzearekin zuzenean lotuta dauden artikulua (58.1 eta 58.3 artikulua nagusiki) nahiko modu egokian aplikatzen ari direla uste da. Agerian geratu da finantza-krisiaren testuinguruak –gastu sozialeko gastuen murrizketa ekonomikoaren argudioa eragin duenak– ezohiko laguntzak lortzea zaildu egin duela eta erasoak jasan dituzten emakumeak gehiago estigmatizatzen eraman duela, baina honako ideia honen inguruko adostasuna dago: «Normalean indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeei lehentasuna ematen zaie Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren ebatze-epaei dagokienez, nahiz eta egia den, alde nabariak ikusi direla Lanbideko bulego desber-

dinen arabera». (*Delphy*). Estigmatizazioaren ideia funtsean honi lotuta agertzen da: «pertsonak ez dira kategoria bereko herritar gisa hartzen, baizik eta gizarte-bermeen sistemari «tranpa»=«iruzur» egin nahi dieten pertsona gisa» (*Delphy*). Halaber, garrantzitsutzat jotzen da honako hau azpimarratzea:

«Indarkeria pairatu duten emakumeen autonomiarako neurri ekonomikoak sustatzeari dagokionez, emakume horiek lehentasuna izateak ez du esan nahi neurriak gauzatuko direnik, ezta baliabidea lortuko denik ere. Enplegua nahiz kontratazio bat lortzea ondasun urriak dira eta baldintza hauetan dauden emakumeen oso kopuru txikiak baliatzen ditu. Gauza bera gertatzen da etxebizitzarekin ere. Baliabide hauek autonomia handia emango liokete emakumeei, etxebizitza propioa eta soldata duin bat. Alabaina, kasu gehienetan udalerrietako laguntza ekonomikoak eta Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta besterik ez dugu lortzen (azken hau indarkeria dagoen baldintza berezietan presaz izapidetu beharko litzateke). Horrelakoetan, salaketa judiziala jarri behar da, baina kasu batzuetan, beldurra edo penagatik, hainbat emakumek ez dute jartzen, eta beraz, baliabide hauetatik kanpo geratzen dira» (ET.I4.gaz).

Hirugarrenik, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuak indarkeria matxistaren biktimak diren pertsonen errekonferazio-prozesuan betetzen duen rola kezka sortzen du. Alderdi honi dagokionez lotzen dira Legearen 58. eta 60. artikulua. Diagnostikoa dagokion Lanbideko bulegoaren arabera aldatzen dela eta bulego guztiek inertzia berak ez dituztela azpimarratu bada ere, erasoak jasan dituzten emakumeekin lan egiten duten oinarritzko teknikariek nahiz elkarteek balioespen negatiboa egiten dute erakunde publiko honek biktimei ematen dien arretaren inguruan, gutxienez, honako arrazoi hauek direla-eta:

1. Kalteberatasun-egoera bat egiaztatu ahal izateko dokumentu gehiegi eskatzeak emakumeen ahalduzko-prozesuan eragiten du. Indarkeriari buruzko eztabaida-talde batean horrela adierazi zen ideia hori: «dibortzio-epaia eta senar ohien kargurako pentsioak dituzten emakumeei eskatzen zaie senar ohiek pentsioa ematen ez dietela egiaztatzeke; eskaera aurkeztea ez da nahikoa, eta eskaera-ebazpena aurkeztu behar duzu, eta bestela, kendu egiten dizue eta ordaintzera derrigortu». Halaber, kontsultatutako gizarte-langileek honela diote: «zenbait egoeratan ikusi izan dugu emakumeak beren lantokitik kaleratuak izan direla beren bikote ohiek edo bikoteek lantokian molestatzen zitelako, eta Lanbiden egoera hori ez dela inolaz ere kontuan hartu, beraz, emakumeak langabeziagatik dagozkien prestaziorik gabe edo diru-sarrerak bermatzeko errentarik gabe geratu dira beren eskubideak ez baliarazteagatik» (*Delphy*).

Azpimarratzekoa da kontsultatutako pertsona guztiak ez daudela ados ideia honekin, baina oinarritzko gizarte-zerbitzuetako teknikariak eta oinarritzko elkarteak bai. Alderdi honekiko desadostasuna agertu dutenek honela diote:

«Prestazio ekonomiko hain handiak ematen direnean, oso zorrotza izan behar da dokumentazioarekin, gainerako herritarrekin egiten den moduan. Gainera, diru-sarrerak bermatzeko errenta eskatzen duten indarkeriaren biktimak diren emakumeei gainerako herritarrei eskaintzen ez zaizkien ekintza positiboko neurri batzuk eskaintzen zaizkie.» (*Delphy*).

2. Lanbideko langileek ez izatea prestakuntzarik berdintasunaren gaian eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioaren gaian. Kontuan hartu behar da hainbat faktorek esku hartzen dutela (esaterako, langileak funtzionario-kidego desberdinetakoak izatea –Eusko Jaurlaritza, Espainiako estatua– soldata-maila desberdinarekin) eta emakumeari esleitutako bulegoaren eta teknikariaren arabera pertzepzioa aldatu egiten dela, baina hala ere, ideia honetan adostasuna dago: «Lanbiden diru-sarrerak bermatzeko errenta ematen zaie indarkeriaren biktimak izan diren emakumeei, *beraz*, langile horiei

bideratutako prestakuntza berezi bat ezarri beharko litzateke» (ET.I5.gaz). Beraz, zeharka balioesten da kasua esleitzen zaion agentearen alde aurreko subjektibotasunak eta sentsibilitateak guztiz baldintzatzen duela emakumeen ahalduntze- eta autonomia-prozesua. Indarkeria pairatu duten emakumeei tratatu duin bat ematearen ardura boluntarismo teknikoaren edo intuizio sentsiblearen esku uztea arriskutsua dela uste da.

3. Laneratzeko eta langabezia-laguntzen esleipeneko prozesuan behar bezalako jarrera beroa eta sentsiblea ez izatea. Sentsibilitaterik eza hori agente teknikoek atzeman dute (beraz, indarkeriaren arloko prestakuntza-hutsune gisa har daiteke, 53. art.), eta prestazio ekonomikoa eskatzeko prozesuan zehar ere sumatu da. Adierazi denez, Lanbideko bulegoetan esaterako:

«Ez dago intimitaterik eta emakumeek jende askoren aurrean azaldu behar dute gertatu zaiena; gainera, inon idatzita ez badago ere, urruntze-agindua eskatzen zaie, baina hori ez dago emakumearen esku; epaileak eman behar du agindua eta indarrean egon behar du. Beraz, baliabide ekonomikorik ez duen emakume batek salaketa jartzen badu, goian zerua eta behean lurra duela geratzen da» (ET.I4.gaz).

HEZKUNTZA

4. kapituluari jasotzen den ideia honako hau da: hezkuntza-sistema funtsezkoa dela emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako borrokari lotutako prebentzioan eta sentsibilizazioan. Esandakoaz gain, 4 /2005 Legearen 61. artikuluan honako hau jasotzen da berariaz: «Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan eta beren egoera sozioekonomikoaren arabera, etxeko tratatu txarren biktimek lehentasunezko tratua izango dute erabat edo zati batean euskal herri-administrazioetako funtsekin finantzatuta dauden haur-eskolek sartzeari dagokionez, bai eta hezkuntza-arloan dauden beka eta bestelako laguntza eta zerbitzuetarako ere».

Jasotako diskurtsoetatik artikulua hauek ondo betetzen ari direnaren ideia aterata da. Funtzionamendu egoki horretan nabarmentzekoa da *Berritzeguneek* eta indarkeria matxistaren biktimekin aritzen den gizarte- eta hezkuntza-arloan esku-hartzeko eta gizarte-laguntzako zerbitzuaren lan egokia.

ERAKUNDEEN ARTEKO KOORDINAZIOA

3.6.4

Legearen 62. artikuluan jasotzen da erakundeen arteko koordinazio egokia izatea garrantzitsua dela emakumearen aurkako indarkeriari aurre egiteko neurriak eraginkorrak izan daitezen. Alderdi honi dagokionez, ondokoa adierazten da: «*Autonomia Erkidegoko Administrazioak gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal herri-administrazioekin erakunde arteko lankidetzak-akordioak egin daitezkeen sustatuko du; horrela, etxeko tratatu txarrak eta sexu-erasoak gertatzen diren kasuetan, erantzuna koordinatua eta eraginkorra izango da, eta biktimei laguntza integrala eta kalitatezkoa bermatuko zaie. Era berean, gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetzarako bideak bilatu beharko dira.*» (62.1 artikulua).

Esparru honetan egiten da etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko II. Akordioa 2009. urtean. Kontsultatutako oinarritzako agente teknikoek eta zuzendaritzakoek salbuespenik gabe dokumentu honek eskaintzen duen esparrua oso positiboki balioetsi dute. Adierazi denez, akordio honi esker koordinatu dira protokoloak eta legearekin batera, indarkeriaren aurkako ekintzei egitura eta zentzu koordinatuta ematea lortu da bi dokumentuekin.

Horrela, bereziki balioespen ona jaso du emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzio-kanpainen diseinuan izandako koordinazioak:

«62. artikuluan koordinazioa eskatzen da. Hain zuzen ere, koordinazioa oso interesgarria izan da, eta esaterako, azaroaren 25ean egiten ziren kanpainak nolabait alferrik galtzen zirela ulertzeko balio izan du, bakoitzak bere kanpaina egiten baitzuen bere leloarekin eta ikuspegi bateraturik gabe. Erakunde guztiak ados jarri ziren honako ideia honetan: indarkeriaren prebentzioa lantzeko kolektibo egokiena gazteena zela eta interesgarriagoa zela koordinatuta egitea.» (ES.G.T.E.I.gaz).

Alderdi honetan, *Beldur barik* programa –Emakunderen, hiru foru aldundien eta EUDE-Len ekintza koordinatzen duena– nabarmentzen da, oso interesgarria eta eredugarria delako.

Erakundeen arteko II. Akordioak eta Legeak berak hainbat tresnaren bidezko koordinazioa sustatzen dute, esaterako indarkeriaren aurkako koordinazio-protokoloen bitartez. Formula hau interesgarria dela uste dute gaian eskumena duten talde teknikoek eta zuzendaritzek, eta horrela adierazi dute: «protokoloak daude eta hori, berez, bertute bat da eta aintzat hartzekoa» (*Delphy*). Zehazki, kontsultatutako pertsona batek honako hau azpimarratu du:

«Hemen dezente landu dugu legean agertzen den indarkeriaren aurkako protokoloen gaia. *Berdinsarea* martxan jarri zenean, udalerrri guztiek beren buruei epe bat ezarri zieten protokolo horiek egiteko. Eta nire ustez, horrek asko hobetu du emakumeei ematen zaien arreta» (EE.T.U.gaz).

Lehen gaiarekiko egiten zen hurbilketa orain egiten dena baino askoz zatikatuagoa zen (anbulatorioa, polizia, epaitegiak). Protokoloaren bitartez egiten den hurbilketa askoz osatuagoa da, eta horrek esku-hartzen duten pertsonak askoz prestatuagoak eta eguneratuagoak egotea ahalbidetu du. Alabaina, oraindik protokolo asko daude egiteke eta hobetzeke».

Azkenik adierazi du koordinazioaren arloan hobetzeko aukerak ikusten direla. Ereku teknikoari dagokionez, honako alderdi hauek berraztertu eta bultzatu beharko lirateke:

1. Udal-mailako gizarte-zerbitzuen eta foru-mailako gizarte-zerbitzuen arteko koordinazio handiagoa behar da.
2. Beharrezkotzat jotzen da koordinazio-unitateak eta saileko berdintasun-unitateak sortzea eta posizio hierarkiko egokietan kokatzea. Gaur egun unitate horiek itxuraz balio sinboliko duten eragin-ahalmen txikiko posizioetan kokatuta daude.
3. Interesgarria litzateke euskal udalerriek eta mankomunitateek genero-indarkeriaren arloko protokoloak garatu behar dituztela planteatzea.
4. EAEn indarrean dauden protokolo guztien erregistrorik ez dagoenez, beharrezkoa ikusten da erreminta hau sortzea, berez koordinatzera eta informatzera bideratutako xedea izango lukeena.

Posizio teknikoek aurrerapausoak ikusten dituzte koordinazioaren arloan, hobetu beharreko hainbat alderdirekin batera, baina zapalkuntza-modu intersektionalak pairatzen dituzten zenbait gizarte-kolektibok ez dute pertzepzio bera; esaterako, dibertsitate funtzionala duten emakumeek honela diote:

«Oso iruditzen zait *koordinazioaren gaia* 62. artikuluan jasotzea, baina ez dago koordinaziorik. Beste eremuen berriez dakit, baina desgaitasunen eremuan erabateko koordinaziorik eza dago. Desgaitasunaren <<D>> letra ikusten dutenean, eskumenak aldatu egiten dira. Dena eskumenen arabera mugitzen da; ez da udal-eskumenekoa, foru-eskumenekoa baizik, ez da indarkeria gisa hartzen, baizik eta mendetasun gisa, eta abar. Alderdi guztietan dago koordinaziorik eza» (ET.I2.gaz).

Emakume hauen testigantzek agerian utzi dituzte koordinazioaren arloan aurre egin beharreko hainbat erronka.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA INDARGABETZEKO ERRONKAK

3.6.5

Atal honetan zehar jadanik jorratu dira legea berak planteatzen dituen zenbait erronka. 4/2005 Legeak pentsamenduan eta ideietan eragin dituen aurrerapauso gisa ulertu behar dira erronka horiek. Beste modu batean esanda, emakumeei eragindako indarkeriaren aurka nola borrokatu modu zehatzean arautzen duen arau-esparru bat izateak eragin ditu erronkak.

Erronka guztietatik, bi funtsezko gisa planteatzen dira, eta diskurtso guztietan agertzen dira, batez ere indarkeriaren biktimak diren emakumeei laguntza ematen dieten berdintasun-agenteei, gizarte-langileek eta kolektiboek definitutako diskurtsoetan.

Lehen erronka salaketak legean duen garrantziarekin lotuta dago. Indarkeria baliogabetzeko prozesua gauzatzeko salaketa jarri behar da eta kontsultatutako pertsona batek ondoko hitzetan zaila eta gogorra gisa kalifikatzen duen prozedura batean sartu behar da:

«Badakit ere arreta sistemari inportantzia handia ematen zitzaiola. Baliabide publiko eta babesean zentratzen da asko, baina uste dut aurre pauso bat falta dela, edo badagoela baina zer edo zer falta dela. Sisteman sartzeko, biktimak egin behar duen ibilbidea oso latza da, baliabideak badira baina latza da ibilbide hori hartzea» (EE.H).

Bigarren erronka atal honen zati bakoitzean errepikatu den ideia batekin lotuta dago: eskaintzen diren neurriak legean ezartzen den arauzko subjektuarekin bat datorren emakumearentzat dira baliagarriak. Esparru horretatik kanpo geratzen dira kasu asko; izan ere, kasu horietan hainbat menderatze-ardatzaren uztartzearen bitartez pairatzen eta deskribatzen dira indarkeria-egoerak, besteak beste, honako hauen bitartez: hizkuntza, gizarte-klasea, kapital ekonomikoa edukitzea, dibertsitate funtzionala, landa-eremuan edo hiriburu-eremuan bizitzea edo prostituzioan aritzea. Indarkeria hori modu konplexuan pairatzen duten pertsonen testigantzak –ideia hau ondo islatzen dutenak– jaso dira. Honako hauek azpimarratu dira: «landa-eremuko emakume batek indarkeria pairatzen duenean, ez du esaten» (ET.KF2.gaz); bestalde, dibertsitate funtzionala izateak honako hau dakar: «Gure kolektiboak beharbada ez du indarkeria fisikoa hainbeste pairatzen, baina psikologikoa bai; tratu iraingarritzat har daiteke ez artatzea, arretarik ez eskaintzea, ezta

oinarrizko premiei dagokienez ere, eta hori oso umiliagarria da, baina umiliagarria izateaz gain, arreta behar duen eta bere oinarrizko premietan ere jasotzen ez duen emakumearen kasuan, erasotzaileak aurrez pentsatuta eta azpikeriaz egiten du, oso anker jokatzuz; egoera hori drama ikaragarria da emakumearentzat» (ET.I2).

Arau-esparruaren ideiak legean aurreikusitako neurriak aplikatzen hasterakoan jadanik eragina du, esan den moduan, pertsona batzuk sistemaren baliabideak baliatzeko aukerarik gabe geratzen baitira; baina ez da eragin bakarra. Arau-esparruak laguntza-prozesuan ere eragina du; izan ere, prozesu horretan indarkeria jasan duten pertsonen «normala izateko» modu jakin batera gonbidatzen zaie, kontsultatutako hainbat kolektibo feministak zalantzan jarri dutena, hain zuzen (ET.KF.gaz Bizkaia eta Gipuzkoa). Indarkeria patriarkalaren gaia ikuspegi intersektzionaletik lantzeko ideia da bazterketa horiek baliogabetzeko proposamena.

Oinarrizko bi erronka horietaz gain, gaiaren inguruan kontsultatutako ia pertsona guztiak bat datoz beste hainbat erronka daudenaren inguruan, esaterako:

1. Indarkeriaren aurkako borrokarako borondate politikoan sakontzea. Egia da adostasuna dagoela erakunde guztiek indarkeria gaitzesten dutenaren ideian, eta hori aurrerapausoa da, baina beharrezkoa ikusten da, konpromiso politiko hori aurrekontu- eta baliabide-zuzkidura handiagoarekin gauzatzea.
2. Erakunde arteko koordinazioa lan egiten jarraitzea eta pauso bat gehiago ematea administrazioaren eta gizartearen ekintzak koordinatzeko (gizarte-mugimenduak eta elkarteak).
3. Gizonak emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako borrokan gehiago konprometi daitezen lortzeko estrategiak bilatzea.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA INDARGABETZEKO PROPOSAMENAK

3.6.6

Ebaluazio honetan, balioespen bakoitzaren ondoren, erronka bat eta hainbat proposamen aipatu dira, egindako lanari balioa emanez, eta konpromiso handiagoetan eta neurri zehatzetan sakontzeko aukera eskainiz. Atal honetan gaika antolatutako taula batez bitartez aztertutako diskurtsoetatik (kontsultatutako agenteen artean adostasun handikoak) ateratako proposamenak jasotzen dira.

7. TAULA. Emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean hobetzeko proposamenak

GAIA	PROPOSAMENA
Indarkeriaren definizioa.	1.- Administrazio publikoek indarkeria matxistaren kontzeptualizazioaren inguruan gogoeta egin behar dute. Transfobia, lesbofobia eta homofobia indarkeria matxista gisa hartu behar dira; izan ere, «errealitate hauetan sexuen eta generoaren eraikuntza sozial matxista eta sexistaren osagai argiak aurkitzen ditugu, administrazio publikoek ikuspegi egokiarekin artatu beharrekoak» (Delphya). 2.- Indarkeriaren nozioa zabaltzea, esaterako, ikerketan eta ekintza-programetan «indarkeria birtuala», ekonomikoa edo oso sinbolikoa integratuz.
Ikerketa, prebentzioa eta prestakuntza	1.- Zuzkidura ekonomiko handiagoa prebentzio-, sentsibilizazio-, hezkuntza-, prestakuntza- eta ikerketa neurriak gauzatzeko. 2.- Egiturazko ikuspegian sakontzea prebentzio-kanpainak eta ikerketa-ekintzak diseinatzerakoan. 3.- Kontzientziazioa eta heziketa logika feministan kokatzea. Nozio feminista ez alde batera utzi. 4.- Hezkuntza ematea irakaskuntza-maila guztietan, eta emakumeen aurkako indarkeria modu sistematikoan jorratzea ikasleekin, irakasleekin eta familiarekin, horretarako, generoen eraikuntzaren inguruko ikasketak ezarri, indarkeriari buruz kontzientziatuz eta unibertsitate-gradu guztietan irakasgai espezifiko komun gisa ezarri. 5.- Erakunde- eta gizarte-maila guztietan (enpresak, ikastetxeak, kirol-klubak, aisialdi-elkarteak) prestakuntza eta sentsibilizazioa bultzatzea bilatzen duten programak (Jabetuz) indartzea. 6.- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren inplikazio eta konpromiso handiagoa bilatzea, batez ere indarkeria prebenitzeari eta atzemateari dagokienez. 7.- Erasoak jasandako emakumeek ikasleei eta irakasleei beren esperientziaren berri emanez ikastetxeetan egin diren zenbait proba piloturen onuretan eta aukeretan sakontzea. Horrela, bizirik iraun duten emakumeen taldeei protagonismoa eta aintzatespena eskaintzea, eta indarkeriazko harreman bati amaiera emateko prozesuan dauden emakumeei laguntza eta babesa emango dieten kolektibo eta erakundeak sustatzea. 8.- Autodefentsa feminista sustatzea, indarkeria baliogabetzeko formula gisa. 9.- Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko jakintza-premien mapa bat egitea, indarkeria sexistaren pertzepzioen mapa bat bilduko duena, «indarkeria sexista» modu ugarietako tolerantzia agerian uzteko xedez. 10.- Indarkeriari buruzko azterketan ikuspegi interseksionala txertatzea, «Indarkeriazko prozesuetan dauden emakume guztiek premia komunak dituztela kontuan hartuta, kolektibo bakoitzaren berezitasunak ikertu, analizatu eta aztertu egin beharko lirateke; izan ere, kolektibo jakin batzuetan, indarkeriaren ondorio ikaragarriez gain, kalteberatasun handiagoa eragiten duten beste faktore batzuek ere esku hartzen dute, esaterako, desgaitasuna, etorkina izatea, sinesmen kulturala, arraza, erlijioa, gutxiengo etnikoa eta abar» Interesgarriak dirudite «hezkuntza-sistemak (prebentzio-neurri zehatzekin edo gabe) bikote-indarkeria prebenitzeko eta hala badagokio, hari aurre egiteko duen eragina aztertzeko luzetarako azterlanak, baita indarkeriazko harreman batetik ateratzeko denbora eta energia asko eskaini dutenek indarkeriari gabeko gogobeteko bizitza lortzeko ere» (Delphya).

.../...

GAIA	PROPOSAMENA
Biktimei zuzendutako arreta eta prebentzioa (poliziaren babesa; harrera-etxebizitzak eta larrialdietarako zerbitzuak; prestazio ekonomikoak, etxebizitza; laneratzea; heziketa)	1.- Arreta-zerbitzuak emakumeen ahalduztzera eta autonomiara bideratzea (jasandako kaltea osatzea, gizarteratzea eta laneratzea). 2.- Gizarte Zerbitzuetako arreta-zerbitzuetan talde multiprofesionalak sortzea. 3.- Erasotzaileen gaineko polizia-kontrola handitzea eta ez biktimen gainekoa. «Eskaera hori oso logikoa, bidezkoa eta beti aldarrikatutakoa da, baina benetako orduan, ezin da gauzatu, Konstituzioak jasotzen dituen eta errespetatu behar diren oinarriko eskubide batzuk urratzen dituelako, nahiz eta guri oso bidegabea iruditu» (Delphy). 4.- Harrera- eta laguntza-zerbitzuak indartzea (plaza eta larrialdietarako baliabide gehiago). Gizarte-bazterkeriaren arriskuan edo egoeran dauden emakumeen kasuan, harrera-baliabide bat sortzea EAEn. 5.- Gizarteratzea eta laneratzea indartzea, nagusiki, emakume migratzaileen, langabezia dauden emakumeen eta ordaindutako lanik izan ez duten emakumeen gain eraginez. 6.- Egoitza-baliabideen sare bat martxan jartzea emakumearen aurkako indarkeriaren biktimentzat.
Administrazio publikoek egin beharreko lana (erakunde arteko koordinazioa; Administrazio publikoetatik inplementatu beharreko neurriak)	1.- Eredu eta protokolo bateratu eta partekatuak sortzea administrazio-maila guztietan (biktimak artatzeko ereduak, arreta-protokoloak, erakundearen artean kasuak bideratzeko protokoloak, gauzatu beharreko jardunen jarraipena egiteko protokoloak) 2.- Erakundearen arteko lantaldeak sortzea. 3.- Lurralde-mailan, koordinazio-mahaiak martxan jartzea eta II. Akordioaren Protokoloa lurraldeko errealitatera egokitzea (Legearen 62.3 artikulua). 4.- Gauzatutako praktika egokiei balioa ematea, jardun-printzipioak jasotzen dituen materiala sortuz. 5.- Mugimendu feministak aurrekontuetan eta erakundeetan kontuan hartzea, indarkeria matxistaren aurkako herritar-sareak garatu ahal izateko (ateneo feministak, aditu-kontseiluak). 6.- Bideratzen diren partiden jarraipena egitea (urtean behin, edo bestela, bi urtean behin), eta diagnostikoa erraztuko duten eta desberdintasunak murriztuko dituzten erremintak garatzea.
Sistema judizialaren funtzionamenduaren inguruan egin beharreko lana²⁸	1.- Indarkeria sexista mota guztiak tipifikatzea, ez soilik genero-indarkeria. 2.- Emakumeen gogoeta eta kontaketei garrantzia gehiago ematea, eta ez hainbeste gertaerei. 3.- Seme-alabei dagozkien mantenu-pentsioak ez ordaintzea gehiago zigortzea. 4.- Indarkeria pairatu duten emakumeak artatzeko lanbide-eremu guztietan (polizia, justizia-administrazioa, abokatutza, gizarte-zerbitzuak, osasun-arloa eta abar), derrigorrezko prestakuntza espezializatu eta eguneratua indartzea, programek eta prestatzaileek genero-ikuspegiari arreta berezia eskainiz. 5.- Estatuko Legeak sekulako protagonismoa ematen dio gertatutako indarkeriaren aurrean emandako zigor-erantzunari, eta beraz, «biktima-egiaztagiria» (kondena penala) lortzeak baldintzatzen ditu eskubideak. Erraza ez dela jakinda ere, honako ildo honetan egin beharko genuke aurrera: erakunde publikoetan indarkeria pairatzen dutela adierazten duten emakumeek, bide penalera jo gabe edo kondenarik lortu gabe, behar bezalako laguntza eta baliabideak jaso ditzaten bermatzea.

28 2016ko uztailan oraindik Administrazio publikoren batek erantzun gabeko proposamenak jaso dira. Delphyen proposamen gehiago aztertu baziren ere, horietako batzuk gaur egun jadanik garatzen ari dira (esaterako, seme-alabak ere indarkeria matxistaren biktima zuzen gisa onartzea).

4

ONDORIOAK

Aurreko orrialdeetan hainbat pertsonaren iritzia eta balioespen aztertu ditugu; izan ere, haien eskuzabaltasunari eta ahaleginari esker ekin diogu ikerketa honi, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak, berak arautzen dituen eremu desberdinetan, izan duen betetze-maila ebaluatzeko helburua duenari.

Ikusi dugun moduan, parte-hartzaileek berdintasunaren ildoan egindako aurrerapenak onartzeaz gain, tresna juridiko hau betetzeko dauden mugei ere erreparatu diete. Ebaluazio hau idatzi duen taldearen iritziz, muga horiek kontuan hartzeko eskatzeak gizartearen heldutasuna islatzen du; izan ere, haren jarrera proaktiboak legearen helburuak bete ahal izateko ahalegin eta baliabide gehiago eskatzen dizkio erakundeei. Ikerketa honek argi utzi du herrialde honek berdintasunaren bidean aurrera egin nahi duten erakundeak eta gizarte zibila dituela, eta hori dela-eta, ebaluazio hau amaitzeko batez ere lor dezakegun jokalekuari begiratu nahi diogu, eta ez hainbeste orain arte ibilitako bideari.

Jokaleku hori ebaluatu dugun legearen artikulua gidatzen dituzten printzipioek markatzen dute. Zehazki, legeak hainbat eremutan (administrazio publikoak, partaidetza soziopolitikoak, ekonomia, hezkuntza, kirola, kultura, komunikabideak edo genero-indarkeriaren aurkako borroka) definitzen dituen ekintza guztiak zortzi printzipiotan oinarritzen dira. Legeak berak dion moduan, atariko tituluan ezarritakoarekin bat:

«lege honen xede nagusia berdintasunezko gizartea lortzea dela, non pertsona oro libre izango den, hala eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat non berdina aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaera, jomuga eta beharrianak».

Horretarako, 4/2005 Legeak ezartzen ditu:

«emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak..., eta zenbait neurri ere arautzen ditu. Neurrien xedea da emakumeek eta gizonek bizitzaren arlo guztietan aukera eta tratua berdina izan ditzaten bultzatzea eta bermatzea, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzea, eta horiek, bereizkeria jasaten duten taldea direnez gero, gizarte, ekonomia zein politikan duten posizioa sendotzea» (Zioen adierazpena III).

Zehazki, lege-esparruaren oinarri diren identifikatutako printzipioak 3 artikuluan arautzen dira eta honako hauei dagozkie: a) tratua berdintasuna; b) aukera berdintasuna; c) dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea; d) genero-ikuspegia txertatzea; e) ekintza positiboa; f) sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea; g) ordezkaritza orekatua eta h) koordinazioa eta lankidetzak.

Printzipio hauek guztiek garrantzi bera badute ere, ebaluazio honetan parte hartu duten zenbait pertsonak adierazitakoaren arabera, osagarriak diren bi ikuspegiren bitartez azter daitezke. Alabaina, desberdintasunetan aurrera egin aurretik, azpimarratu nahi dugu parte-hartzaile guztiak bat etorri direla honako ideia honetan: printzipio hauek funtsezkoak dira emakumeen eta gizonen berdintasunerantzko bidean aurrera egiteko.

«Nire ustez, printzipio hauen bitartez hainbat prozesutan aurrera egin da; horiek gabe ez da eraginetan aurrerapausorik emango» (EE.GT.E4.gaz).

«Baliagarriak dira oso. Egokiak dira, potentziala dute ondoren datorren guztia hartzeko» (EE.EP).

Halaber, parte-hartzaileek adierazi dute printzipio horietako bakoitza gainerakoekin oso estu lotuta dagoela, beraz, ez dago horietako bat ere baztertzeko behararren sentsazio

orokorrik. Alabaina, azken hamarkadan izan diren gizarte-erlaketak kontuan hartuz –hamarkada honetan, lan honen sarrerari aipatzen genuen etiketatze-fenomenoak agerian utzi du menderatzeak oinarri dituen sare konplexua, maila teorikoan nahiz praktikoan– printzipioak bideratzen dituzten zenbait elementu eguneratzeak izan dezakeen interesa azpimarratzen dute diskurtsoak topatu ditugu. Elkarriketatutako pertsona batzuen iritziz, printzipio horietako batzuk hamarkada honetan sortzen ari diren eztabaida eta aurrerapenetara egokitu beharko lirateke, edo bestela, lortu nahi den helburua zabalduko duten ardatza berriei lagundu.

Ildo honetan, esan daiteke printzipioen zentzua eguneratzeko ahaleginak nagusiki «dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzeko» printzipioari bideratu direla. Elkarriketa estrategikoen prozesuan eta informazioaren bilketa sektorialean «intersektionalitatearen» eta «diskriminazio anizkoitzaren» nozioak aipatu dira.

«Nire ustez, 2 printzipio adieraztea, haietan aurrera egitea eta beste hainbat agerian uztea komeni da; horietako bat intersektionalitatearen printzipioa da (dibertsitatea errespetatzearen izenarekin jasotakoa), baina diskriminazioaren beste ikuspegi batzuetan aurrera egin behar dela pentsatzen dut. Halaber iruditzen zait berdintasun-politikak nahiko herren geratzen ari direla zentzu honetan. Emakumeen kolektiboan alde handiak eragiten dituzten beste diskriminazio-dimentsioak ere badaude (immigrazioa, desgaitasunak, klasea, hizkuntza). (...). Intersektionalitatearen ilduan, gizarte-sektore gehiagorekin lan egin behar dugu. Emakumeen ahalduak ere alderdi garrantzitsuak dira» (EE.T.Hu. gaz).

Bestalde, parte-hartzaile batzuek printzipio bati (ekintza positiboa) buruzko jarrera kritikoa agertu dute, baina ebaluazio honetan azaldu diren erresistentziak justifikatzeko normalean izaten diren arrazoen aurkako arrazoiengatik. Parte-hartzaile honen ikuspegitik, printzipio horrek kezka eragiten du emakumeek zenbait lanpostu lortzeko duten gaitasunaren inguruan, hau da, «emakume batek lanpostu bat lortzen duenean, modu bikoitzean legitimatu behar du, gizon batekin alderatuta» (EE.J1.gaz).

Hobetu beharreko ñabardura hauek kontuan hartuta ere, berriro diogu, ebaluazio hau egiteko beren denbora, ahalegina eta lana eskaini diguten pertsonen iritzien arabera, argi geratu dela legearen oinarriak diren printzipioak garrantzizkoak eta beharrezkoak direla gizarte bidezkoagoak eta berdintasunezkoagoak lortzeko.

Gorago esan dugun moduan, alderdi honetatik haratago egiaztatu ahal izan dugu pertsona batzuek aipatutako ikuspegi bat beharbada lagungarri izan daitekeela ebaluazioaren amaiera-ordialde hauetan, legearen betetze-mailaren balantze globala egiteko, eta batez ere, gure ustez, ikerketa honen elementu eztabaiaezinak direnak agerian uzteko.

Horrela, parte-hartzaile batzuek diote printzipio hauetako batzuk «tresna» gisa har daitezkeela, baina beste batzuek aldiz diote «jokalekuaren» logika gehiago dutela.

Hain zuzen ere, aukera-berdintasuna, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, ordezkartza orekatua eta koordinazioa eta lankidetzak, berriz diogu, berez, epe luzeko helburuak badira ere, har daitezke tratu-berdintasunean, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzean eta sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztean oinarritutako jokaleku bat lortzea ahalbidetuko duten tresna gisa.

Azpimarratu nahi dugu «tresna» gisako printzipioen eta «jokaleku» gisako printzipioen arteko bereizketa azken ondorio hauek ordenatzeko helburu bakarra duen baliabide analitikoa dela. Bereizketa hau eginda ez dugu esan nahi printzipio batzuen eta besteen arteko mailaketa dagoenik; izan ere, ikerketa honen sarrerari aurkeztu dugun sexu-generoko menderatze-sistema batean, desberdintasunak soilik gaingaituko dira printzipio hauetako

bakoitza (eta beste asko ere bai ziur aski) erakunde guztiek eta pertsona guztiek, eremu publikoan eta pribatuan, eta forman eta edukian onartzen dutenean.

«Printzipio hauek beharrezkoak dira, nahiz eta ez luketen horrela izan behar. Ez da berdintasuna ikastea eta barneratzea, eta bereizketa hori oso ondo ikusten da Lege honi dagokionez. Printzipioak ikasita daude, baina barneratu gabe. Haiei buruz hitz egiten da, arauetan agertzen dira, baina oraindik ez dira txertatu» (EE.J1.gaz).

Argudioaren konplexutasuna sinplifikatuz esan dezakegu, printzipio batzuek berdintasun gutxienez formal batean «aurrera egitea» ahalbidetzen digutela, lanaren sarreran aipatzen genuen gizarte-harremanen ildoan, eta aldiz, beste printzipio batzuk lortzeak, «benetako berdintasunaren» –errealaren– aurpegia erakutsiko ligukete. Hau da, printzipio batzuek berdintasunaren aldeko gizarte-harremanetan sakontzea, eta besteek, *menderatze-rapportak* eraikitzen dituzten elementuetan eragitea ahalbidetzen digute. Batzuk *aurrera egiteko* printzipioak izango lirateke, eta besteak, *eraldatzeko* printzipioak.

AURRERA EGITEKO PRINTZIPIOAK

Nabardurekin bada ere, parte-hartzaileek uste dute legeak honako printzipio hauetan hobetzea ahalbidetu duela: aukera-berdintasuna, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, ordezkari-tza orekatua eta koordinazioa eta lankidetzatza. Dena den, administrazio publikoak alde batetik eta eremu pribatua bestetik aztertuta, adierazi da aurre-berdintasuna ez dela denetan bera izan. Are gehiago, orrialde hauetan ikusi dugun moduan, administrazioen eremuan ere, administrazio-sail eta -eskala desberdinetan ez da berdintasuna bera egin. Aurrerago ikusiko dugun moduan, alderdi honek adierazten du aurre-berdintasunak eremu bakoitzean dagoen boluntarismoaren menpe uzten ez dituen bultzada politikoaren beharra dagoela.

Nolanahi ere, alderdi hau alde batera utzita eta parte-hartzaileek egindako balioespenei maila kritikoaz haratago, pertsona hauek diotenez, administrazioek eragin handiena duten eremuetan sortzen dira baldintza egokienak aukera-berdintasunean, genero-ikuspegiaren integrazioan, ekintza positiboan, ordezkari-tza orekatuan eta koordinazioan eta lankidetzan aurrera egiteko. Gauzak horrela, administrazio publikoak hobekuntza garrantzitsuak lortzeko estrategiak inplementatu ditu eta eremu publikoari dagozkion artikuluetako elementuak betetzeko ahalegina egin du, modu heterogeneoan bada ere. Ildo honetan, lau ideia nabarmentzea merezi du:

- Lehen ideiak adierazten du zenbait neurriekin, esaterako arau-garapenetan genero-ikuspegiaren txostenak ezinbestekoak izatearekin, genero-ikuspegi gaur egun arte lehentasun gisa hartzen ez zuten arloetan txertatzea lortzen ari dela, pixkanaka, eta dauden erresistentziak gorabehera.
- Bigarren ideiarekin arabera ikusten da halaber, zenbait gune publikoetan ordezkari-tza orekatuagoa izatearen ildoan aurreratu dela, administrazioaren eremuan, nahiz hautes-zerrenda paritarioen bidezko partaidetza politikoaren eremuan.
- Hirugarren ideiarekin arabera, kontuan hartzen da ekintza positiboa inplementatu den neurrian normaltasun gehiagorekin edo gutxiagorekin onartu egin dela, nahiz administrazio sektore askoren aldetik erresistentzia asko izan diren.
- Azkenik, laugarren ideiak erakusten digu urte hauetan administrazio maila desberdinen arteko koordinazioa eta lankidetzatza errazten duen erakunde-arkitektura handia martxan jarri dela, berdintasunerako unitateei edo diseinatutako plangintzei esker;

horrela, administrazio publikoa arian-arian genero-ikuspegia bere politika publikoetan txertatzen ari da.

Egia da printzipio hauetan eman diren aurrerapenekin batera, haien mugen inguruko kritikak daudela. Ikusi dugu batzuetan genero-ikuspegia modu formalean soilik txertatzen dela eta politikarako sarbidean presentzia orekatua izatea ez datorrela bat politika gauzatzeko garaian presentzia orekatua izatearekin. Egiaztatu dugunez, genero-ikuspegia txertatzeko arkitekturak hainbat alderditan sakontzea eskatzen du (baliabideak, edukia, diskurtsoen koherentzia, bultzada), eta batzuetan, ez da behar beste egiten, batez ere, beste politika publiko batzuekin alderatuz gero.

«Genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, formalki betetzen da arauak egiteko garaian, genero-inpaktuaren aurretiko txostenaren bitartez. Baina ikusi dugu askotan ikuspegi formalean soilik betetzen dela, legeak derrigortzen duelako. Kualitatiboki ez da balioetsi zein kasutan eragin beharko litzatekeen gehiago zenbait alderditan eta zein kasutan ez den hain beharrezkoa. Nire ustez, beharrezkoa ez litzatekeen arauetan ere txertatzen da batzuetan.» (EE.A.J.gaz)

«Nire ustez, genero-ikuspegiaren integrazioan aurrerapausoak eman dira, eta hain garrantzitsuak izan ez badira ere, antolaketa-arloan asko egin da, nagusiki II. tituluarekin zerikusia duen guztian; nire zalantza zera da, aurrerapauso horiek zer neurritan eragin dituzten aldaketak edo administrazio-izapideak. Ez dakit zenbateraino eraldatu dituzten sektore-politikak, antolaketa-kulturak edo erabiltzen ditugun prozedurak. Ziur asko denbora asko eta baliabide asko behar direlako eta erresistentzia handia dagoelako. Nik uste dut erreminta garrantzitsu asko integratu direla, baina kontu handiz ibili behar dugu, berezko helburu bihur daitezkeelako, berdintasuna lortzeko tresnak izan beharrean» (EE.GTE1.gaz).

Bai, ebaluaketa honetan ikusi ditugun aurrerapen ukaezinak kontuan hartuta ere, printzipio hauek administrazio publikoen eremuan gauzatzerakoan, jadanik azaldu ditugun erresistentziak, desbiderapenak eta ez-betetzeak gertatu dira; ikusi dugun moduan, eremu publikotik haratago dauden guneetan eragiteko gaitasuna askoz txikiagoa izan da, eta horrela adierazi dute gure informatzaileetako askok:

«Oraindik ere baliagarriak eta beharrezkoak dira, nik dauden bezala utziko nituzke, beharbada aniztasuna errespetatzeari dagokiona, beste terminologia batekin definituta. Uste dut printzipioen pedagogia asko egitea falta dela; pena da ekintza positiboa hainbestetan zalantzan jartzea. Adibidez, egoera hau enpresen eremuan gertatzen denean, oraindik ere atentzioa ematen du eta harridura sortu (lanpostu bat emakumeak lortzea berdinketa gertatzen denean edo emakumeek ordezkaria eskasegia duten eremuen kasuan).» (EE.GTE4.gaz).

«Hasteko, lege hau balioesterakoan zera ikusten dut, jardun- eta aplikazio-eremuari dagokionez, oso mugatuta dagoela, eta administrazio publikoen eremuari oso estu lotua. Izan ere, ezin da enpresa pribatuen eremu pribatuan sartu... sustapen-ekintzen kasuan izan ezik, baina betiere, administrazio publikoarekin harremana dutenean. Hau da, kontratatatu behar dutenean, edo diru-laguntzak ematen zaizkienean. Aplikazioan duten muga horrek gizarte-mailako helburu globalak lortzea eragozten du. Helburu oso sektorialak lor daitezke. Globalki, sentsibilizazio-kanpainen bitartez soilik ikusten dut, edo hezkuntzan esku hartuz. Alabaina, sektore pribatuaren gaineko esku hartzea oso mugatua da, eta errespetatu egin behar da» (EE.A.J.gaz).

Hori «ulergarria» da; izan ere, legeak jarraitutako estrategia zera zen, administrazioek gune pribatuetan eragiteko duten ahalmena aprobeztatzea, hain zuzen ere, printzipio

hauek erakundeetan, enpresetan eta gizarte-kolektiboetan txertatzea «sustatzeko». Ildo honetan, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen positiboki balioetsi dituzte erakunde pribatueta aukera-berdintasuna, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, ordezkaritza orekatua eta lankidetzaz bermatzeko ildoan, lege honen babesean inplementatu diren ekimen guztiak. Alabaina, uste dute ez direla nahikoak. Eta iritzi horretan ia denak ados daude. Pertsona batzuek onartzen dute eremu publikoak ez duela eremu pribatuaren eragin behar. Aldiz, beste batzuek uste dute eragin behar dutela, beste kasu batuetan gertatzen den moduan. Dena den, alderdi hori alde batera utzita, denek uste dute inplementatutakoa (hobeto edo okerrago) ez dela nahikoa berdintasunaren erronkari aurre egin nahi badiogu.

Zentzu honetan, Legeak izaera proaktiboagoa izatearen falta igarri dute parte-hartzaileek; izan ere, askok uste dute administrazio publikoek sustapen-zereginaz gain, zigor-ahalmen handiagoa izan behar dutela. Aurreko ataletan adierazi dugun moduan, egia da zigor-ahalmena eta derrigortzeko ahalmena gaur egun ditugun arau-eskumenak direla-eta mugatuta daudela, baina halaber, egia da jatorrizko artikuluekin eremu honetan lortutakoari dagokionez, atzerapausoak eman direla. Defentsa Zerbitzua oso-osorik Emakunderi atxikitzea atzerapauso gisa balioetsi da, eta eremu pribatuari zuzendutako zigor-logika eraginkor baten ildoan (erregelamendu berrien bitartez) edo logika sinboliko baten ildoan (eremu pribatuaz gain, administrazio publikoari ere zuzendua) aurrera egiteko urrats berrien inguruko gogoeta egiteko eskatzen da²⁹. Ildo honi jarraituz, elkarrizketatutako pertsonen eta eztabaida-foruan eta tailerretan parte hartu dutenek agerian utzi dute Berdintasunerako Legearen 10 urte hauek gizarteak aurrera egitea ahalbidetu dutela; izan ere, gaur egun, pertsona askorentzat duela 10 urte nahikoa zena baino gehiago eskatzen da. Alabaina, ez da lege berri baten aldeko apusturik egin; aldiz, gehiago zehaztearen eta arautzearen aldeko apustua egin da, izaera pedagogikoari dagokionez –jadanik gauzatzen ari diren aurrerapen teorikoak eta esperientzia praktikoa feministak neurri handiagotan jasotzea– eta izaera zigortzaileari dagokionez, hasierako printzipio hauek administrazio guztietan (administrazio bakoitzean dagoen boluntarismo-mailatik haratago) aurrera egitea bermatzeko, baina baita eremu pribatuaren ere; eremu hori inplikatu gabe berdintasunaren bidean egindako aurrerapena ez baita inoiz behin betikoa izango.

ERALDAKETAREN PRINTZPIOAK

Ebaluazioan parte hartu duten gehienek uste dute aipatutako printzipioetan izan direla aurrerapauso handienak azken urteetan, eta era berean, bat datoz zehazten zailenak izan diren eta aurrerapausoak ere zailenak eta/edo geldoenak izan diren printzipioak identifikatzeko garaian. Honen arrazoia zera da, jadanik txertatutakoan, barneratutakoan eta *rapporten* oinarrian eragitea bilatzen duten printzipioak direla azken horiek. Adierazi denez, Legeak behar besteko abiaduran aurrera egiteko zailtasuna izan du honako printzipio hauetan: dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzean, sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztean eta tratu-berdintasunean.

Ikusi den moduan, legeak ez du lortu kolektibo eta pertsona hegemonikoen premiei nagusiki erantzuten dien konfigurazioa gainditzea, non uste denez, ez dagoen ondo integratua *aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea*. Elkarrizketatutako batzuek adie-

29 Honela jasotzen du Emakundek 2011n: «Gobernu Kontseiluak emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea aldatzea onartu zuen, Berdintasunerako Defentsa Erakundea Emakunderi osorik atxikitzeke xedez. (...) Horri esker, Emakunderen eta Defentsa Erakundearen artean ez da eskumen-gatazkarik eta gainjartzerik izango. Hain zuzen, norabide bakarra ezarriko da, eta Emakunderen zuzendariak izango du horren ardura. Beraz, kudeaketa hobetuko da, eginkizunen betetzea optimizatuko da eta ematen duen zerbitzu publikoa ere hobetuko da.»

razten zuten moduan, dirudienez, sektore kalteberenek ez dute legean lekurik aurkitzen, eta halaber, ez dirudi Legean biltzen diren neurriek sektore horiek beren egoera dela-eta dituzten premiazko beharrak asetzen dituztenik. Desberdintasunaren eta aniztasunaren errespetuan aurrera egiteko zailtasun hau binarismoarekin hautsi ez duen eta gero eta ugariagoak diren errealitateak biltzen ez dituen Legearen artikuluetan ere islatzen da:

«Urte asko daramatzagu berdintasuna zer den eta desberdintasuna/aniztasuna zertan datzan zehatu nahian... urteetan zehar, modu askotan jorratu da gaia filosofian. Gizartean bi genero daudela ezartzen duen berdintasun-kontzeptu batetik abiatzen gara. Nire ustez, horrek eremu problematiko batera garamatza. Gure berdintasunerako egitura propioetan ere (Eusko Jaurlaritzari buruz ari naiz) ez dakigu oso ondo nola jokatu ekainaren 28ko 14/2012 Legearen –transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoaren– inplementazioaren inguruan. 10 urte bete dituen arau-esparru bat daukagu, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko politikak eta neurriak diseinatzea ahalbidetu diguna, baina, esaterako, esparru horretatik kanpo uzten ditugu transexualak» (ES.T.EJ.Ek.gaz).

Beste modu batean esanda, babesgabetasun handieneko egoerak eragiten dituzten desberdintasunak (jatorrizkoak, mugikortasun funtzionalak, sexualak) biltzen dituzten pertsonak ez dira lege honetan islatuta ikusten. Horrek adi egotera, aurrera egiten jarraitzea eta daukaguna hobetzea behartzen gaitu, artikulua alde batera utzita, haietatik eratortzen diren politikek ez dezaten ahaztu mundu errealean dauden emakume (eta gizon) guztiak ez direla klase ertainekoak, ikasketa unibertsitarioak dituztenak, familia nuklearrekoak, arraza zurikoak eta zentzu zabalean, gizarte-zerbitzuak baliatzeko bitartekoak dituztenak. Ikuspegi honetatik abiatuta, parte-hartzaileetako batzuek, gorago aipatu dugun moduan, desberdintasuna eta aniztasuna errespetatzeko printzipioan ikuspegi intersektionala kontuan hartuz aurrera egitearen aldeko apustua egin dute.

Gainera, sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztearen helburua zehaztea urrunago ikusten da, eta beraz, lan hori larriagoa eta beharrezkoagoa da. Parte hartu duten pertsonen gaitasunak honi buruz emandako iritzietan agerian geratu da balioespen garrantziena. Izan ere, egin dugun ebaluazioa ez da maila kritiko desberdineko iritzia islatzen dituen dokumentua soilik. Arauak, politika publikoak eta erakunde-estrategiak aztertzeak haratago joan dira parte hartu duten pertsonen gogoetak. Ebaluazio honetan parte hartu duten pertsonen hitzak nagusiki alarma-garrasi bat osatzen dute, atsedetik ez duen lan baten eta aurrerapauso geldoerak eta berehalako atzerapauso harrigarriez osatutako lan baten aurrean. Ebaluazio honetan parte hartu dutenak konpromisoari, lanari, argudio-rako ahaleginari eta analisi kritiko eta autokritikoari dagokienez izan duten maila gure ikerketa-ibilbidean ez dugu lehen inoiz topatu lerro hauek idazten ditugunok. Ziur gaude eskuzabaltasun hori eragin duena zera izan dela, errealitatea rola eta estereotipoek desberdintasunak errepikatzen dituzten gizarte baten idealetatik oso urrun dagoenaren ziurtasunak. Hori dela-eta, berdintasunezko balioetan hezteko eta prestatzeko deia etengabea da. Behin eta berriz esan den moduan, gaitasun hau ezin da pertsonen borondatearen menpe utzi.

«Azkenean, dena borondate politikoan oinarritzen da, eta borondate politikorik ez badago, kaleko indarra nagusitzen da. Eta kalean dagoena dago, eta berdintasuna ez da haren lehentasunetako bat» (EE.T.Hu.gaz).

«Legeak horretan aurrera egin du, presentzian, eta partaidetza politikoan partaidetza sozialean baino gehiago. Aldaketa batez ere estetikoak da, ez da sakona. Alabaina, Legeari ezin diogu dena eskatu; tresna bat gehiago da, eta arauak gain, borondate politikoa, lan-erremintak eta baliabideak aktibatzea behar da; legea berdintasun-politikei eusten dieten hanketako bat besterik ez da» (EE.GT.F2.gaz).

Izan ere, parte-hartzaile gehienek diotenez, *baldintza-berdintasuna* da lortzen zailena den helburua, formalismoetatik urruntzen bagara, eta begi bistan dagoenetik haratago dagoena aztertzen badugu: sositiltasuna, begiradak, komunikatzeko, lekua betetzeko, koordinatzeko eta gainerako pertsonak tratatzeko moduak. Ikerketa honetan parte hartu duten gehienek uste dute benetako berdintasuna dela tratu-berdintasuna. Manuel Delgado antropologoak dioenez, benetako berdintasun hori berdintasunezko gizartearen utopian laburtzen da: bereizgarrigabetasunerako eskubidea, pertsona gisa tratatua izateko eskubidea, sexuak, generoak, jatorriak, hizkuntzak... definitzen duten (gure, nire, bere) izaeragatik bereizi gabe (*El País*, 1998/01/08).

Tratu-berdintasuna lortzea da milioika emakumeri (eta gizoni) esleitutako aurreiritzi eta rolen bitartez desberdintasunean oinarritutako sistema bat gainditzea.

Tratu-berdintasuna lortzea desberdintasuna elikatzen duen eta aniztasuna ukatzen duen sistema gainditzea da.

Eta, orain zer?

Lerro hauek idazteko garaian, beste datu bat gehitu behar diogu argi eta ilunak biltzen dituen ebaluazio honi, baina batez ere, daukanarekin konforme ez dagoen gizarte baten heldutasuna agerian uzten duen ebaluazio honi. Datu horrek konnotazio positiboak edo negatiboak izan ditzake, aztertzen eta ebaluatzen dugun moduaren arabera. Sarreran adierazi genuenez, «Europar Batasuneko herrialdeen testuinguruan, Euskal Autonomia Erkidegoa bosgarren postuan dago genero-berdintasunaren indizearen *rankingean*» (Eustat, 2016/05/18). Informazio honi jarraikiz, eta errealtatea ezagutzeko garaian, indizeek dituzten muga guztiak kontuan hartuta, esan dezakegu bide egokian gaudela eta datu honek aurrerapausoak sendotu direla adierazten duela. Beraz, ebaluazio honetan jasotzen diren kritikak eta itzalak minimiza ditzakegu.

Pozteko, ospatzeko eta lasaitzeko modukoa da.

Izaera parte-hartzailea duen ebaluaketa batek iritzi laudagarriaz gain, iritzi kritikoak ere biltzen ditu, eta datu kuantitatiboek inoiz erakusten ez duten zerbait eskaintzen du: pertsonen gogoratzen dutena. Eta parte-hartzaileek gogorarazten digutenez (horrela jasotzen da Hezkuntzari buruzko atalean), gizarte zibilak eta erakundeek modu eredugarrian borrokatu ondoen, orain dela bi hamarkada uste izan zen berdintasuna lortzeko zorian geundela. 20 urte geroago ikusten da lortzeko zorian zegoen hori gure begien aurrean deuseztatu dela. Beti egiaztatu denez (eta ebaluazio honetan ere bai), lortu zela uste zen berdintasunaren irudikeria da oraindik gaur egun, *rapport* sozialak eta gizateriaren historiako menderatze-sistematik zaharrena, osatuena eta hobetuena indarrean jarraitzea (nahiz eta gizarte-harreman bidezkoagoen eremuan aurrerapausoak eman diren) azaltzen duen elementuetako bat.

Beraz, genero-berdintasunaren indizea errealtatearekin alderatu behar da; izan ere, gure erkidegoan eta gaur egun oraindik, neskatilak jolastokietan baztertuta daude, gizarteak estereotipoetan oinarritutako txantxak onartzen ditu, tradizioa berdintasunaren gainetik dago, pertsona «desberdinek» ikusezinak izaten jarraitzen dute, emakumeak hiltzen dituzte, komunikabide batzuek «hil direla» esaten duten bitartean... Gauzak ondo egiten ari garela erakusten duen datu positiboarekin batera, benetako berdintasuna izango den tratu-berdintasuna lortzetik urrun, oso urrun gaudela erakusten duen datua aurkeztu behar da.

Berdintasunaren legearen 10 urte hauek igaro ondoren, ikusi ditugun aurrerapauso ukaezinei esker –erakundeek eta mugimendu feministak gauzatutakoak– gizartea berriz ere harro egon daiteke. Guk, lerro hauek idazten ditugunok uste dugu harro egoteko

arrazoiak ere badaudela. Alde batetik, legeak eragindako emaitzengatik. Bestalde, dagoen espiritu kritikoagatik, emaitza hauekin konforme ez dagoena, eta gehiago, askoz gehiago eskatzen duena.

Horregatik, parte hartu zuten pertsonen eskuzabaltasunez eskaini ziguten guztiaren zati txiki bat itzuli izanaren itxaropenarekin, ebaluazio hau ixten dugunok azken ideia bat azpimarratuz amaitu nahi genuke: berdintasunaren aldeko borroka ezin da pertsona batzuen, talde batzuen edo erakunde batzuen boluntarismoan oinarritu. Sarreran adierazten genuen moduan, gizarteak aurrera egiteko modu bakarra zera da, desberdintasunen zergatia gai pribatua izateari uztea, eta egiturazko zergatia duela agerian utzi ondoren, irtenbide publikoa, kolektiboa eskatzea. Eskubide- eta aukera-berdintasunaren aldeko apustua ezin da arlo formalera, kontzeptu batera, mugatu; aldiz, egiturak, erakundeak, diskurtsoak, gogoetak, eskalak, klase politikoa, kidego teknikoa eta oro har, gizarte zeharkatzen duen praktika bat izan behar du. Munduko menderatze-sistema zaharrenari aurre egiteko, legeez gain, eta ezeren truke eta askotan itzalean lan egiten duten pertsonen gain, batez ere, zera da beharrezkoa, berdintasunaren erronka ez hartzea gai partikular edo pribatu gisa eta interesa duenaren edo eraginpean dagoenaren borondatean oinarrituta sustatu beharreko gai gisa. HERRIALDE-POLITIKA BATI jarraikiz jardutea eta HERRIALDE-ITUN BAT izatea beharrezkoa da.

Erkidego honek herrialde-politika egiteko gai dela erakutsi du hainbat funtsezko gaitan, esaterako hizkuntza-normalizazioan edo informazioaren gizarterako sarbidean. Egia esan, akordio argi, garbi eta proaktiboan oinarritutako herrialde-ituna behar izan da euskalduntzean aurrera egiteko. Halaber, herrialde-itun gisa behar izan du gutako bakoitzak bere etxean, bere eremu pribatuan eta partaidetza-eremuan, estrategia honen nahia errealitate bihurtzea. Estrategia hauetan erakundeek aurrera egin dute eta gizarteak helburu honetan duen zereginaren erantzukizuna hartu du, eta hala ere, hizkuntza-normalizazioa lortetik urrun gaude, beraz, pentsa zer ahalegin egin beharko dugun gizateriaren menderatze-sistema osatu eta iraunkorrenari dagokion errealitatea aldatzeko.

Berdintasunaren aldeko gizarte-harremanetan egin den aurrerapena, lehenik eta behin, mugimendu feministaren bitartez gauzatu da. Ondoren, erakundeek erronka hori onartu dute, eta gizarte- eta erakunde-lan bikoitz horren emaitza izan da Berdintasunerako Legea, ikusi dugun moduan, berdintasun handiagoko gizarte bilatzen duten gizarte-harremanetan sakondu duena. Horrexegatik uste dugu gizarte eta erakunde helduak ditugula aurrean, berdintasunaren arloan herrialde-itun sozial batean oinarritutako herrialde-politika egiteko gai direnak. Lehen kasuan, horrelako ezaugarriak biltzen dituen politikak eskatzen du erakundeek borondate politiko argi, garbi eta irmoa izatea, baita behar diren baliabideak, ikusgaitasuna eta estrategia zehatza ere. Bigarren kasuan, herrialde-itun sozial bat lortzeko, pertsona guztien konpromisoa behar da, konpromiso aktiboa, eraikitzailea, eredugarria, gutako bakoitza (emakume nahiz gizon) desberdintasun-modu osatuenera aurre egiteko erronkari ekiten dion pertsona-eredu bihurtzen gaituena.

10 urte hauetan, gure erkidegoa erreferentzia eta jarraitu beharreko eredua izateko oinarriak ezarri ditu Berdintasunerako Legeak.

Alabaina, aurrean daukagun erronkak pertsona guztien duintasunaren neurriko ahalegin politikoa eta herritarren ahalegina eskatzen du.

Amaitzean dagoen ebaluazio honek ez ditu politikak, berdintasunerako unitateak, planak edo diru-laguntzetarako pizgarriak ebaluatu... ez. Aldiz, historian zehar desberdintasun, atsekabe eta gizakiaren duintasunaren aurkako eraso handienak eragin dituen sistemari aurre egiteko modua ebaluatu du.

Ebaluazio honetan pertsona askeak eta berdinak izatea lortzeari buruz hitz egiten da.

Eta ahalegin horrek itun sozial eta politiko batean oinarritutako herrialde-estrategia baten alde egingo duten borondate politiko eta konpromiso pertsonala izatea eskatzen du, hain zuzen ere, berdintasunaren aldeko borroka gure erkidegoaren erronka izan dadin, ez hurrengo urteetan edo legegintzaldietan soilik, baizik eta hurrengo mendeetan.

Feminismoak erakusten du arlo pertsonala ere politikoa dela, beraz, berdintasunaren erronkak eskatzen dituen HERRIALDE-POLITIKAK ETA HERRIALDE-ITUNAK arlo politikoa arlo intimoenera eraman behar dute: pertsona bakoitzak gune guztietan, une guztietan eta egoera guztietan duintasunerako duen eskubidea, desberdintasunak alde batera utzita.

B

BIBLIOGRAFIA

1. SARRERA

- ALDAGUER, Bernabé. 2016. *Democracia paritaria y cuotas electorales. El acceso de las mujeres a las instituciones públicas*. Valentzia: Tirant lo Blanch.
- ALFAMA, Eva; Cruells, Marta eta de la Fuente, María (2014). Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. *Athenea Digital*, 14(4), 209-235. [h8p://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1460](http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1460)
- BODELÓN, Encarna. 2010. "Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?" *Anuario de filosofía del derecho*, 26: 85-106
- BOURDIEU, Pierre. 2000. *Propos sur le champ politique*, Presses universitaires de Lyon: Lyon.
- BULLEN, Maggie eta EGIDO, José Antonio. 2003. *Tristes espectáculos: las mujeres y los Alardes de Irún y Hondarribia*. Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua
- COBO, Rosa. 1995. "Género." AMORÓS Celia (liburuaren egilea). 10 palabras clave sobre mujer. Iruñea, Verbo Divino:55- 83
- Europako Batzordea. 2004. *Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada LIBURU BERDEA* Europako Batzordea Enplegu eta Gizarte Gaietako Zuzendaritza Nagusia D.3 Unitatea Belgika
- Crenshaw, Kimberlé. 1989. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." *University of Chicago Legal Forum* 140, 139-167. http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article__Mapping_the_Margins_by_Kimblere_Crenshaw.pdf
- DE MIGUEL, Ana. 2015. *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. Valentzia: Catedra.
- DUNEZAT, Xavier. 2004: *Chômage et action collective. Luttés dans la lutte. Mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe*, Argitaragabeko doktorego-tesia, Versaillesko Unibertsitatea / Saint-Quentin-en-Yvelines.
- ELIZONDO, Arantxa et al. 2005. *Participación social y política de las mujeres y los hombres en Euskadi*, Gasteiz: Emakunde.
- ELIZONDO, Arantxa. 2004. "La participación política de las mujeres en Euskadi: datos y reflexiones", *Aldizkaria: Feminismo/s* 3, 75-88.
- ELIZONDO, Arantxa. 1999. *La presencia de las mujeres en los partidos políticos de la Comunidad Autónoma del País Vasco*, Gasteiz: Eusko Jaurlaritza.
- EMAKUNDE. 2010. *Elkarte gastronomikoen garrantzia eta eragina gizartean. Txosten berezia*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritza.
- European Institute for Gender Equality. 2015. *Gender Equality Index 2015 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. Italia. EIGE.
- Eustat, 2016. *Prentsa-oharra, 2016/05/17*. http://eu.eustat.eus/elementos/ele0013400/ti_Genero_Berdintasunaren_Indizean_Euskal_AE_bosgarrenaren_pare_Europar_Batasuneko_estatuen_artean/not0013407_e.html#axzz4Wh4UiveH [kontsulta: 2016ko maiatzaren 22an]

- FRIEDAN, Betty. 2009 (jatorrizkoa: 1963). *La mística de la feminidad*. Madril: Cátedra.
- Prospekzio Soziologikoen Kabinetea. 2016: *Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak 10 urte*. Txostenak. Eustat.
- KERGOAT, Danièle. 2009. "Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux" en Dorlin, Elsa. *Sexe, Race, Classe, pour une épistémologie de la domination*. PUF: Paris.
- LOMBARDO, Emanuela eta BUSTELO, María. 2012. "Political aproches to inequalities in Southern Europe: a comparative anlysis of Italy, Portugal and Spain" *Social Politics. International Studies in Gender, State and Society*, 19 (4): 572- 95.
- LOMBARDO, Emanuela eta LEÓN, Margarita. 2014. "Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento e un contexto de crisis económica" in *Investigaciones feministas*, 5. liburukia: 13- 35.
- LOMBARDO, Emanuela. 2003. "El mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea". *Aequitas*. 10-15 lib.: 7- 11.
- MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Eva María eta ELIZONDO LOPETEGUI Arantxa. 2007. "Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres: elaboración, contenidos y balance" *Mujeres, instituciones y política*; koord.: Isabel Diz Otero, Marta Irene Lois González: 309-330
- Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa. 2015. *Percepción de la violencia de género en la adolescencia y la juventud*. Madril: MSSSI.
- Muftuler-Bac, 2015. "Gender inequality may be yet another obstacle to Turkey's EU membership," *Europe's World*. <http://europesworld.org/2015/02/23/gender-inequality-may-yet-another-obstacle-turkeys-eu-membership/#.V0HPLsdqluZ>
- PLATERO, R. Lucas. 2012. *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Bartzelona: Edicions Bellaterra.
- PULEO Alicia. 1995. "Patriarcado" AMORÓS Celia (liburuaren egilea). 10 palabras clave sobre mujer. Iruñea, Verbo Divino: 21- 54
- RIPIO, Vanesa. 2016. "Para qué sirven y cómo funcionan la violencia y el poder simbólicos", *Respuestas Feministas a las Crisis Democráticas, Actas de las XXI Jornadas de Investigación Interdisciplinar*, Madril, IUEM.
- RUBIN, Gayle. 1975. "The traffic in women : notes on the political economy of sex", R. Reiter, *Toward and Anthropology of Women*, New York: Monthly Review Press, 157-210.
- TOBOSO, Mario eta Guzman, Francisco (2010): "Cuerpos, capacidades, exigencias funcionales... y otros lechos de Procusto", *Política y Sociedad*, 2010, 47. lib., 1 zk.: 67-83.
- TUHMANN, Gaye. 1978 "Introduction: The symbolic annihilation of women by the mass media". Gaye TUCHMAN, Arlene K. Daniels & James Benet (eds), *Hearth and Home: Images of Women in the Media*, 2-28, Oxford University Press, New York.
- VALIENTE, Celia. 2006. *El feminismo de Estado en España*. Valentzia: Universitat de Valencia.

2. LEGE BAT KUALITATIBOKI EBALUATZEA: 4/2005 LEGEAREN EBALUAZIO KUALITATIBOAREN PROZESUAREN ALDERDI METODOLOGIKOAK

- KADLEC, Alison eta FRIEDMAN, Will (2007) «Deliberative Democracy and the Problem of Power» *Journal of Public Deliberation* : 3. lib.: Iss. 1, Article 8.
- KRAUSSE, Mariane (1995) «La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos», *Revista Temas de Educación* 7. zk, 1995, 19-39.
- LOMBARDO, Emanuela; VERLOO, Mike (2010) «La ‘interseccionalidad’ del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea», *Revista española de Ciencia política* 23. zk, 2010eko uztaila, 11-30.
- MANSBRIGDE, Jane (1996) “Using Power/Fighting Power: The Polity,” in *Democracy and Difference: Contesting Boundaries of the Political*, ed. Seyla Benhabib (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1996).

3. ANALISI KUALITATIBOA

3.3. KULTURA, KIROLA ETA KOMUNIKABIDEAK

- EMAKUNDE aldizkaria: «Euskadiko 51 hedabide eta publizitate agentziak komunikazio eta publizitate ez-sexistako kode deontologiko bat betetzeko konpromisoa hartu dute».
- [Hemen ikusia: <http://emakunde.blog.euskadi.eus/eu/2016/02/euskadiko-51-hedabide-eta-publizitate-agentziek-komunikazio-eta-publizitate-ez-sexistako-kode-deontologiko-bat-betetzeko-konpromisoa-hartu-dute/> , 2016/05/16]
- FORTECHA, Matilde (2016/03/09) «Deporte y Feminismo: una relación difícil» [Hemen ikusia: pikaramagazine.com 2016/05/16]

3.4. HEZKUNTZA

- DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD/BERDINTASUNERAKO ZUZENDARITZA (2010) «Emakumeak eta gizonak UPV/EHU 2009-2010, II. Diagnostikoa», UPV/EHU.
- EMAKUNDE (2005) «Hezkidetza Euskal Autonomia Erkidegoan. Bilakaera eta etorkizuneko estrategiak», Vitoria-Gasteiz, 2005.
- EUSKO JAURLARITZA, Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila (2013) «Hezkuntza-sisteman hezkidetza eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana», Vitoria-Gasteiz, 2013.

3.5. ETXEKO LANA ETA ENPLEGUA

- EMAKUNDE (2012) «*Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak*», Vitoria-Gasteiz, 2012.
- EMAKUNDE (2013) «Zifrak 2013. Emakumeak eta gizonak Euskadin», Vitoria-Gasteiz, 2013.
- EMAKUNDE (2014) «EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana».
- EMAKUNDE (2015) «Zifrak 2015. Emakumeak eta gizonak Euskadin», Vitoria-Gasteiz, 2015.

3.6. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

EMAKUNDE (2016b) Generoaren araberrako eraginen ebaluazioa: araugintzan generoaren araberrako eraginaren aurretiko ebaluazio-prozesuen eta EAEn emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta desberdintasunak ezabatzeko neurriak sartzeko prozesuen ebaluazioa. Ikerketa-taldea: Eva Alfama, Alba Alonso, María de la Fuente eta Silvia Llorente. 2016ko apirila

EMAKUNDE (2007a) «*Polizia baliabideen ebaluazioa, emakumeen aurkako etxeko tratutxarrei dagokienez*» Vitoria-Gasteiz, 2007.

EMAKUNDE (2007b) «*Baliabide Judizialei eta Abokatu-laguntzari buruzko Ebaluazioa, emakumeen aurkako etxeko tratutxarren alorrean*» Vitoria-Gasteiz, 2007.

EMAKUNDE (2009) «Etxeko Tratu Txarrak jasan dituzten Emakumeen alorreko Harre-ra Baliabideen Eraginkortasun- eta Irismen-mailaren ebaluazioa» Vitoria-Gasteiz, 2009.

EMAKUNDE (2015) «Emakumeen aurkako indarkeria Euskadin: herritarren pertzepzio eta iritziak» Vitoria-Gasteiz, 2015.

EMAKUNDE (2015) EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren ebaluazioa. Talde tekniko: Ikertalde, Grupo Consultor, SA.

EMAKUNDE (2016a). Ebaluazio kuantitatiboa: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen betetzearen, garapenaren eta aplikazioaren jarraipena. Helena Ortiz de Lejarazuk eta Maider Dominguezek egindako proiektua. 2016 Red Kuorum.

E

ERANSKINAK

ELKARRIZKETA ESTRATEGIKOEN LABURPEN-TAULA

1.E

	GENERO IKUSPEGIA ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN TXERTATZEA	PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA	KULTURA, KIROLA ETA KOMUNIKABIDEAK	HEZKUNTZA	EKONOMIA	INDARKERIA
URRIA/ AZAROA/ ABENDUA 2015	ELKARRIZKETA ESTRATEGIKOEN 1. FASEA/EGOERA [16 Elkarrizketa Sakon, ESak]					
URTARRILA/ OTSAILA/ MARTXOA 2016	ELKARRIZKETA SEKTORIALEN 2. FASEA [24 ESak 7 ET, DELPHY 1]+ [4 Kontraste Tailer, 2 ET, 3 ESak]					
ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK	2 ET Eusko Jaurlaritzako Berdintasunerako Unitateekin. ESak 1 IVAP- HAEE. 1ESak EMAKUNDE. 1ESak EUSTAT.	ET 1 EMAKUNDEko teknikariak.	ESak 1 Eusko Jaurlaritzako Zuzendaritza. ESak 1 Eusko Jaurlaritzako teknikaria. 1ESak EITB.	ESak 1 Eusko Jaurlaritzako Zuzendaritza. ESak 1 Hezkuntza -administrazio teknikaria. ESak 1 Eusko Jaurlaritzako teknikaria. ESak 1 EHUKo Berdintasunerako zuzendaria. ESak 1 Berdintasun Masterraren zuzendaria.	ESak 1 Eusko Jaurlaritzako teknikaria.	ESak 1 EMAKUNDE. Delphy 1 Administrazio Publikoetako maila desberdinetako teknikariekin eta gizarte- langileekin.
AGENTE SOZIOPOLITIKOAK		ET 1 Eusko Legebil- tzarreko Giza Eskubideen eta Berdintasunaren Batzordearekin. ET 1 EAEko Sindikatueta Berdintasun Arloko arduradunekin.	ESak 1 Talde soziala. ESak 1 BEGIRA.	5 ESak Hezitaleekin. ET 1 Eusko Legebil- tzarreko Giza Eskubideen eta Berdintasunaren Batzordearekin. ET 1 EAEko Sindikatueta Berdintasun Arloko arduradunekin.	ESak 1 euskal probin- tzietako bateko Enpresaburuen Elkarteko presidentearekin. ET 1 Eusko Legebil- tzarreko Giza Eskubideen eta Berdintasunaren Batzordearekin. ET 1 EAEko Sindikatueta Berdintasun Arloko arduradunekin	ET 1 genero- indarkeriaren biktimekin lan egiten duten gizarte- erakundeekin. ET 1 Eusko Legebil- tzarreko Giza Eskubideen eta Berdintasunaren Batzordearekin

./..

	GENERO IKUSPEGIA ADMINISTRazio PUBLIKOETAN TXERTATZEA	PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA	KULTURA, KIROLA ETA KOMUNIKABIDEAK	HEZKUNTZA	EKONOMIA	INDARKERIA
ARLO PRIBATUA			ESak 1 Kudeaketa publiko-privatuko Kultura Zentro bateko Zuzendaritza.		2 ET Erakunde Laguntzaileekin. ESak 1 Aholkularitza Homologatua.	
Kontraste tekniko eta sozialeko tailerrak [KTT eta KST]	1. KTT: Administrazio Publikoetako 2 mailetako eta Aholkularitza privatuetako berdintasun- teknikariak eta -arduradunak. 2. KTT: Administrazio Publikoetako 2 mailetako eta Aholkularitza privatuetako berdintasun- teknikariak eta -arduradunak.	1. KST: Aholku Batzordeko Elkarteak. 1. KST: Elkarte Mistoak. Kolektibo feministak: ET 1 Bizkaia ET 1 Araba E 1 Araba ES 2 Gipuzkoa		1. KST: Aholku Batzordeko Elkarteak. 1. KST: Elkarte Mistoak. Kolektibo feministak: ET 1 Bizkaia ET 1 Araba E 1 Araba ES 2 Gipuzkoa	1. KST: Aholku Batzordeko Elkarteak. 1. KST: Elkarte Mistoak. Kolektibo feministak: ET 1 Bizkaia ET 1 Araba E 1 Araba ES 2 Gipuzkoa	1. KST: Aholku Batzordeko Elkarteak. 1. KST: Elkarte Mistoak. Kolektibo feministak: ET 1 Bizkaia ET 1 Araba E 1 Araba ES 2 Gipuzkoa

1. blokea. *Printzipio orokorrak*

[1] Legearen atariko tituluan (3. art.) «berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduketa gidatu eta bideratuko duten zortzi printzipio orokor» aipatzen dira. Honako hauek dira: tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkaritza orekatua eta lankidetzaren eta koordinazioa.

Printzipio horiek gobernuaren eta administrazioaren jardunetan txertatzeak azken 10 urteetan ahalbidetu dituzten aurrerapausoak oro har balioetsi beharko bazenitu, zein nabarmenduko zenituzke?

Orokorrean, printzipio hauek euskal gizarteko gizonen eta emakumeen arteko bote-re-desorekaren ondorioz sortutako egungo arazoei erantzuteko izan duten egokitzapen-maila nola balioetsiko zenuke?

2. blokea. *Legea aplikatzeko eremuak.*

Hurrengo lerroetan, legeak tipifikazio-maila handiagoan edo txikiagoan esku hartzen duen hainbat eremu atzeman nahi izan ditugu, eta horiei buruz galdetu nahi dizugu.

[2] Legeak hainbat erreminta aurreikusten ditu genero-ikuspegia administrazio-eremuan txertatzeko. Zehazki, honako hauek: berdintasunerako administrazio-unitateak sortzea, berdintasun-planak egitea eta martxan jartzea, egokitze estatistikoa, gaitzea eta hizkera egokitzea. Zuk dituzun datuekin eta arlo honetan duzun esperientziaren arabera, nola balioesten duzu erreminta hauei esker izan den berdintasunaren aldeko bilakaera?

[3] 4/2005 Legeak gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eremu soziopolitikoan sustatzearen gaia jorratzen du, zehazki, partaidetza soziopolitikoari dagokionez. Zure bizi-esperientzian eta gaiari buruz duzun jakintzan oinarrituta, nola balioesten duzu Legea alderdi honetan, idatzi zenetik 10 urte igaro direnean?

[4] Komunikabideen eta kulturaren eremuak ere arautzen dira legean, nola balioesten dituzu eremu horiei dagokienez legeak proposatutako neurri orokorrak?, berriz ere, zure esperientziaz abiatuta, zer alderdi nabarmenduko zenituzke modu positiboan eta bestalde, hobetzeko ildoan, zer alderdi landu behar direla uste duzu?

[5] Hezkuntza-eremuari dagokionez, legeak eragindako zer aurrerapauso esanguratsu nabarmenduko zenituzke? Legea idatzi zenetik 10 urte igaro ondoren, aukera-berdintasunean hezteko Legeak zer erronkari ekin behar diela uste duzu?

[6] Eremu ekonomikoari eta harekin lotutako enpleguaren gaiari dagokienez, nola balioesten duzu 4/2005 Legeak bi gai horien inguruan egiten duen arautzea? *Hemen, presentzia eta ahotsa izateari nahiz lana lortzeko baldintzei eta lan-baldintzei buruzko arloak biltzen dira.* Zehazki, legeak zer alderditan uste duzu modu positiboan esku hartu duela? Eta zer alderditan daude hutsuneak?

3. blokea. *Indarkeria eta Defentsa Zerbitzua*

[7] 4/2005 Legearen artikulua askok emakumeen aurkako indarkeriaren gaia jorratzen dute. Zure esperientzia eta jakintzatik abiatuta, legeak errealitate horretan duen eragina balioesteko eskatzen dizugu. Indarkeriaren inguruko artikuluek zer egoera zehatzetan hobetu dute emakumeen bizitza?, gai honen inguruko proposamenen berrikuspen edo hobekuntzaren bat egin behar denik uste duzu? Horrela bada, zer ildoko berrikuspenak izan beharko lukete?

[8] Azkenik, Berdintasunerako Legea aldatu ondoren (otsailaren 16ko 3/2012 Legea), Emakundek bere gain hartzen du berdintasun-printzipioa eta sexuagatiko diskriminaziorik ezaren defentsa sektore pribatuan, nola balioesten duzu tresna honek emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna lortzeko ildoan izan duen rola Legearen 10 urteko indarraldian eta aplikazioaldian?

I. BLOKEA:

**BERDINTASUNERAKO UNITATEAK ETA GENERO-IKUSPEGIA ADMINISTRA-
ZIO PUBLIKOETAN, ZUZENDARITZA-ORGANOETAN, ORGANO KOLEGIATUE-
TAN ETA ERAKUNDE LAGUNTZAILEETAN TXERTATZEKO NEURRIAK.**

***KOORDINAZIO-ORGANOAK**

1. GALDE-SORTA

Xedea

1. Egiturak egokitzea eta sail bakoitzean (EJ) gutxienez, berdintasunerako unitate bat sortzea, eginkizun hauek betetzeko: saileko zuzendaritza eta arloekin eta hari atxikitako erakunde autonomo, erakunde publiko eta organoekin sustatzea, koordinatzea eta haiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta berdintasun-planetan xedatutakoa egikaritzeko.
 - 1.1. Unitate horiek posizio organiko eta erlazio futzional egokia izango dute.
 - 1.2. Behar besteko aurrekontu-zuzkidura.
 - 1.3. Erregelamenduz (erregelamendu-garapena) ezarritako gutxieneko funtzioak.
2. Eusko Jaurlaritzak legegintzaldi bakoitzean Berdintasun Plan Orokor bat onartuko du.
 - Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzak jardun-plan edo -programa egoki bat egingo du.
 - Foru aldundietan eta udaletan planak onartzea.
 - Planak onartu aurretik, Emakunderi jakinaraztea.
3. Estatistikak eta azterlanak egokitzea (bete beharreko artikulua).
 - Sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea estatistika, inkesta eta datu-bilketetan.
 - Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak hobeto ezagutzea eta ulertzea ahalbidetuko duten aldagai berriak ezartzea eta gehitzea.
 - Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea posible egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartu, aldagaiok agertzeak bereizkeria anizkoitzeko egoerak sorrarazten baditu esku hartzeko eremuetan.

- 4.** Euskadiko administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileak gaitzea.
- Administrazio publikoek oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko neurriak hartzea, genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integratzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa egokia bermatuko duena.
 - Berdintasunaren arloarekin lotutako prestakuntza-planak eta sentsibilizazio-jarduerak lantzea administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileen-tzat.
 - Prestakuntza- eta gaitze-betekizunak ezartzea berdintasunaren arloko plazarak beteko dituzten teknikarientzat.
 - Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioari buruzko edukia eta haiek jardura administratiboan aplikatzeari buruzkoak txertatzea enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetako gaien artean.

- 5.** Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak:
- Hizkera: EAEko botere publikoek ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.
 - Inpaktuaren aurretiko ebaluazioa egitea arau edo administrazio-egintza bat lantzen hasi aurretik.
 - Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.
 - Emakumeen eta gizonen egoeran balizko inpaktu negatibo bat neutralizatzea zuzendutako neurriak.

Zeharkakoa(k):

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkariak orekatu eta lankidetzak eta koordinazioa.

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

2 Eztatua-taldeak

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUTAKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRATZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERA ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

2. NOLA BALIOESTEN DUZU LEGEAREN 10 URTEKO INDARRALDIAN, BERDINTASUNERAKO UNITATEAK SORTZEKO ETA FUNTZIONATZEKO EUSKAL ERAKUNDEETAN EGIN DEN EGITURA-EGOKITZAPENA? ZEIN IZAN DIRA INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?

3. NOLA BALIOESTEN DITUZU EUSKAL ERAKUNDEETAN BERDINTASUN-PLANAK LANTZEKO ETA ABIARAZTEKO PROZESUAK? ZEIN IZAN DIRA INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?

4. NOLA BALIOESTEN DITUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO LANGILEAK GAITZEKO ETA PRESTATZEKO EUSKAL ERAKUNDEEK INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK? ZEIN IZAN DIRA INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?

5. NOLA BALIOESTEN DITUZU ARAUDIAN ETA ADMINISTRAZIO-JARDU-NEAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO EUSKAL ERAKUNDEEK INPLEMENTATUTAKO HONAKO NEURRI HAUEK?

- Erakunde publikoen dokumentazioan eta komunikazioan hizkera ez-sexista erabiltzea.
- Inpaktuaren aurretiko ebaluazioa.
- Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak txertatzea: Ekintzak eta arauak berrikustea; diru-laguntzak; kontratazioa; enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesua; ordezkaritza orekatua hautaketa-epaimahaietan; ordezkaritza orekatua sarietako eta kultura- eta arte-arloko epaimahaietan; aipatutako neurriak zenbateraino betetzen diren eta zein eraginkortasun duten ebaluatu ahal izateko adierazleak ezartzea.

6. NOLA BALIOESTEN DITUZU ESTATISTIKA EGOKITZERA BIDERATUTAKO NEURRIAK? ZEIN IZAN DIRA INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?

2. GALDE-SORTA

Xedea

- Euskadiko administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileak gaitzea.
- Administrazio publikoek oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko neurriak hartzea, genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integratzea ahalbidetuko duen jakintza praktiko egokia bermatuko duena.
- Berdintasunaren arloarekin lotutako prestakuntza-planak eta sentsibilizazio-jarduerak lantzea administrazio publikoen zerbitzuan diharduten langileentzat.
- Prestakuntza- eta gaitze-betekizunak ezartzea berdintasunaren arloko plazak beteko dituzten teknikarientzat.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioari buruzko edukiak eta haiek jarduera administratiboan aplikatzeari buruzkoak txertatzea enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetako gaien artean.

Zeharkakoa(k):

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkaritza orekatua eta lankidetzat eta koordinazioa.

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Elkarrikerak sakona

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRATZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

2. NOLA BALIOESTEN DITUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO LANGILEAK GAITZEKO ETA PRESTATZEKO EUSKAL ERAKUNDEEK INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK? ZEIN IZAN DIRA INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?

3. GALDE-SORTA

Xedea

- Administrazioaren araudian eta jardueran berdintasuna sustatzeko neurriak:
- Hizkera: Euskal herri-aginteen ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.
- Inpaktuaren aurretiko ebaluazioa egitea arau edo administrazio-egintza bat lan-tzen hasi aurretik.
- Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.
- Emakumeen eta gizonen egoeran balizko inpaktu negatibo bat neutralizatzen zuzendutako neurriak.

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Elkarrizketa sakona

1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

2. NOLA BALIOESTEN DITUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO LANGILEAK GAITZEKO ETA PRESTATZEKO EUSKAL ERAKUNDEEK INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK? ZEIN IZAN DIRA INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?

3. NOLA BALIOESTEN DITUZU ARAUDIAN ETA ADMINISTRAZIO-JARDU-NEAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO EUSKAL ERAKUNDEEK INPLEMENTATUTAKO HONAKO NEURRI HAUEK?

- Erakunde publikoen dokumentazioan eta komunikazioan hizkera ez-sexista erabiltzea.
- Inpaktuaren aurretiko ebaluazioa.
- Legearen 20.2 artikuluan honako hau jasotzen da: «Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren diru-laguntzak arautzen dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitazioaileen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketaren garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da». Nola balioesten duzu artikuluhonon betetze-maila diru-laguntzak emateari eta zerbitzuak kontratatzeari dagokionez? (artikuluaren betetze-mailari eta ulertzeko moduari buruzko informazioa bilatu, atzemandako saiheste-moduak eta abar).
- Legeak honako hau ere aurreikusten du: «klausula bat, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko», nola balioesten duzu neurri hori?
- 4/2005 Legearen arabera, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuek honako hau izan beharko dute: «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 dituenen –nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko bereizkeriarik–; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.» Nola balioesten duzu neurri hori?
- Horretaz gain, legeak honako hau adierazten du: «dagokion herri-administrazioaren barruan funtzio publikoaren arloan eskumena duten organoek estatistika egoki eta eguneratuak izan behar dituzte» hartzen diren erabakiak gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari dagokionez bidezkoak direla berma dadin; nola balioesten duzu neurri hori?

4. GALDE-SORTA

Xedea

- Estatistikak eta azterlanak egokitzea (bete beharreko artikulua).
- Sexuaren aldagaia sistematikoki txertatzea estatistika, inkesta eta datu-bilketetan.
- Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak hobeto ezagutzea eta ulertzea ahalbidetuko duten aldagai berriak ezartzea eta gehitzea.
- Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea posible egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartu, aldagaiok agertzeak bereizkeria anizkoitzeko egoerak sorrarazten baditu esku hartzeko eremuetan.

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

TEKNIKA

Elkarrizketa sakona

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

- 2. ZER NEURRI BIDERATU DIRA ESTATISTIKA EGOKITZERA? NOLA BALIOESTEN DITUZU?**

II. BLOKEA: PARTE-HARTZE SOZIOPOLITIKOA

1. GALDE-SORTA

Xedea

- Administrazio publikoek sustatu behar dute hainbat eremutako –lanbideko, enpresako, gizarte-ekonomiako, sindikatueta, politikako, kulturako edo beste-lako arloetako– elkarte eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan pertsonen izendapen paritarioa egitea. Honako hauen bitartez:
- Emakumeek ordezkapen eskasegia duten zuzendaritza-organoetan emakumeen presentzia handitzea ahalbidetuko duten neurriak hartzearen arabera dagozkien diru-laguntzak egokitzea.

Beste jardun batzuk.

- Lege honetan aurreikusten diren helburuak lortzera zuzendutako jarduerak gauzatzen dituzten elkarteei pizgarriak eta diru-laguntzak ematea, eta «onura publikokoak» (irabazi-asmorik gabeko erakundeak) deklaratzeko.
- Emakumeek eta elkartegintza-mugimenduak politika sozial, ekonomiko eta kulturalen garapenean modu eraginkorrean parte hartu ahal izateko atxikimendu askeko bide bat eskainiko duen erakunde bat sortzea, administrazio publikoekin emakume eta gizonen arteko berdintasunaz mintzatzeko solaskide onargarria izango dena.

Zeharkakoa(k):

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkariak orekatua eta lankidetzak eta koordinazioa.

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Eztabaida-taldeak

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRATZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERA ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINATZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

- 2. NOLA BALIOESTEN DUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN HAINBAT ERE-MUTAKO –LANBIDEKO, ENPRESAKO, GIZARTE-EKONOMIAKO, SINDIKATUETAKO, POLITIKAKO, KULTURAKO EDO BESTELAKO ARLOETAKO– ELKARTE ETA ERAKUNDEETAKO ZUZENDARITZA-ORGANOETAN PERTSONEN IZENDAPEN PARITARIOA SUSTATZEA ERAGITEN DUEN NEURRIAREN INPLEMENTAZIOA? ILDO HORRETAKO ZER JARDUERAREN BERRI DUZU? ZEIN DIRA NEURRI HAUEN INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?**
- 3. ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN LEGE HONETAN (24.3 ARTIKULUA) AIPATZEN DIREN HELBURUAK LORTZERA BIDERATUTAKO JARDUERAK GAUZATZEN DITUZTEN ELKARTEAK BULTZATU IZANA ZERTAN ATZEMAN DA (ZER BISTAKO ONDORIO IZAN DITU)?**
- 4. ZER EKARPEN EGIN DU IRABAZI-ASMORIK GABEKO ERAKUNDEAK ONURA PUBLIKOKO ERAKUNDE DEKLARATZEAK GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA-BERDINTASUNAREN ILDOAN?**
- 5. NOLA BALIOESTEN DUZU EMAKUMEEK ETA MUGIMENDUAK MODU ASKEAN PARTE HARTZEKO BIDEA ESKAINIKO DUEN ENTITATEA (IKUS 24.5 ARTIKULUA) SORTZEKO PROPOSAMENA ZEHAZTU EZ IZANA?**

2. GALDE-SORTA

Xedea

- Euskal botere publikoetako zuzendaritza-organoetan eta organo kolegiatuetan izendapen paritarioa sustatu behar dute.
- Emakumeek eta elkartegintza-mugimenduak politika sozial, ekonomiko eta kulturalen garapenean modu eraginkorrean parte hartu ahal izateko atxikimendu askeko bide bat eskainiko duen erakunde bat sortzea, administrazio publikoekin emakume eta gizonen arteko berdintasunaz mintzatzeko solaskide onargarria izango dena.

Zeharkakoa(k):

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa,

sexuaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkaritza orekatua eta lankidetzak eta koordinazioak.

- Hezkuntza.
- Lana/enplegua
- Indarkeria
- Defentsa-erakundea

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Eztabaida Taldea

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

- 2. NOLA BALIOESTEN DUZU BOTERE PUBLIKOEK ZUZENDARITZA-ORGANOETAN ETA ORGANO KOLEGIATUETAN IZENDAPEN PARITARIOA SUSTATZEA ERAGITEN DUEN NEURRIA? ZEIN DIRA PROPOSAMEN HORREN INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?**
- 3. NOLA BALIOESTEN DUZU EMAKUMEEK ETA MUGIMENDUAK MODU ASKEAN PARTE HARTZEKO BIDEA ESKAINIKO DUEN ENTITATEA (IKUS 24.5 ARTIKULUA) SORTZEKO PROPOSAMENA ZEHAZTU EZ IZANA?**

Hezkuntza

1. HEZKUNTZA-ADMINISTRAZIOAK HEZKIDETZA-PROIEKTUAK EGITEA SUSTATZEKO ETA ONDOKO HELBURUAK CURRICULUMEAN INTEGRATZEKO HARTUTAKO ZER NEURRI EZAGUTZEN DITUZU ETA NOLA BALIOESTEN DUZU NEURRI HORIEN INPLEMENTAZIOA?

- Aurreiritziak, estereotipoak eta rolak desagerraraztea.
- Emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenean egin duten ekarpen sozial eta historikoa integratzea.
- Erantzunkidetasuna.
- Ikasleak trebatzea, aukera akademikoak egiten dituztenean ez ditzaten aintzat hartu generoan oinarritutako baldintzapenak.
- Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak ikastea.
- EAEko ikastetxeetan eduki sexistak biltzen dituzten liburuak edo ikasmateriak egitea, zabaltzea eta erabiltzea debekatzea.

2. NOLA BALIOESTEN DUZU HEZKUNTZA-ADMINISTRAZIOAK HEZKUNTZAKO PROFESIONALEI (UNIBERTSITATEAZ KANPOKO HEZKUNTZA) ZUZENDUTAKO HEZKIDETZA-PLANAK MARTXAN JARRI IZANA?

Enplegua

1. ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ERANTZUNKIDETASUNA SUSTATZEKO XEDEZ INPLEMENTATUTAKO ZER NEURRI EZAGUTZEN DITUZU? ZER BALIOESPEEN DUZUE HORIEN INGURUAN?

2. NOLA BALIOESTEN DUZU ENPLEGUA LORTZEKO ILDOAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ONDOKO NEURRI HAUEN INPLEMENTATZEA?

- Kontratazioa sustatzera bideratutako laguntzak.
- Emakumeentzat enplegu egonkor eta kalitatezkoa sustatzeko programak garatzea.
- Emakume gutxi dagoen sektoreetan, lehentasuna ematea emakumeek sustatuko ekimenei eratzeko, inbertsio- eta funtzionamendu-gastuak finantzatzeko laguntzen deialdietan.
- Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateak sustatzea, sustatzaileen artean emakumeak gehiengoa diren enpresa-ekimenak eratzen edota finkatzen laguntzeko funts bereziak ezar ditzaten.

Indarkeria

- 1. LEGEAN, HONAKO HAU HARTZEN DA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA GISA: «SEXUAREN ZIOZKO EDOZEIN EKINTZA BORTITZ JOKO DA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIATZAT, BALDIN ETA EKINTZA HORREK EMAKUMEARI KALTE FISIKO, SEXUAL EDO PSIKOLOGIKOA EDO SUFRIMENDUA EKARTZEN BADIO EDO EKAR BADIEZAIKE. JOKAERA HORIEN ARTEAN SARTUKO DIRA HALABER EMAKUMEA EKINTZA HORIEK EGITEAREKIN MEHATXATZEA, HERTSAPENAK EGITEA EDO ASKATASUNA ARBITRARIOKI KENTZEA, BIZITZA PUBLIKOAN EDO PRIBATUAN», ZER BALIOESPEN EGITEN DUZU DEFINIZIO HORRI BURUZ?**
- 2. ERAGINKORTASUNARI DAGOKIONEZ, NOLA BALIOESTEN DUZU EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEK INDARKERIA PREBENITZEKO ETA DESAGERRARAZTEKO SENTSIBILIZAZIO-KANPAINAK EGITEA?**

Defentsa

- 1. AZKENIK, 2012AN LEGEAN EGINDAKO ALDAKETAREKIN, NOLA BALIOESTEN DUZU EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEAK GAINERAKO ADMINISTRAZIO PUBLIKOEKIKO JASAN DUEN FUNTZIO- ETA AUTONOMIA-MURRIZKETA?**

3. GALDE-SORTA

Xedea

Parte-hartze soziopolitiko

- Administrazio publikoek sustatu behar dute hainbat eremutako –lanbideko, enpresako, gizarte-ekonomiako, sindikatueta, politikako, kulturako edo bestelako arloetako– elkarte eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan pertsonen izendapen paritarioa egitea. Honako hauen bitartez:
- Emakumeek ordezkapen eskasegia duten zuzendaritza-organoetan emakumeen presentzia handitzea ahalbidetuko duten neurriak hartzearen arabera dagozkien diru-laguntzak egokitzea.

Beste jardun batzuk.

- Emakumeek eta elkartegintza-mugimenduak politika sozial, ekonomiko eta kulturalen garapenean modu eraginkorrean parte hartu ahal izateko atxikimendu askeko bide bat eskainiko duen erakunde bat sortzea, administrazio publikoekin emakume eta gizonen arteko berdintasunaz mintzatzeko solaskide onargarria izango dena.

Zeharkakoa(k):

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkariak orekatu eta lankidetzak eta koordinazioak.
- Hezkuntza.
- Lana/enplegua
- Indarkeria
- Defentsa-erakundea

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Eztabaida-taldea

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRATZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINATZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

Parte-hartze soziopolitikoak:

- 1. NOLA BALIOESTEN DUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOEK HAINBAT EREMUTAKO –LANBIDEKO, ENPRESAKO, GIZARTE-EKONOMIAKO, SINDIKATUETAKO, POLITIKAKO, KULTURAKO EDO BESTELAKO ARLOETAKO– ELKARTE ETA ERAKUNDEETAKO ZUZENDARITZA-ORGANOETAN PERTSONEN IZENDAPEN PARITARIOA SUSTATZEA ERAGITEN DUEN NEURRIAREN INPLEMENTAZIOA? ILDO HORRETAKO ZER JARDUERAREN BERRI DUZU? ZEIN DIRA NEURRI HAUEN INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK?**

2. NOLA BALIOESTEN DUZU EMAKUMEEK ETA MUGIMENDUAK MODU ASKEAN PARTE HARTZEKO BIDEA ESKAINIKO DUEN ENTITATEA (IKUS 24.5 ARTIKULUA) SORTZEKO PROPOSAMENA ZEHAZTU EZ IZANA?

Hezkuntza:

- 1. LEGEAREN ARABERA, HEZKUNTZA ADMINISTRAZIOAK ZERA BULTZATUKO DU: EMAKUME ZEIN GIZON IRAKASLEEK PRESENTZIA OREKATUA IZAN DEZATELA JAKINTZA-ARLO ETA HEZKUNTZAKO ETAPA EZBERDINETAN, ETA HALABER IKASTETXEEN ZUZENDARITZA-ORGANOETAN. NOLA BALIOESTEN DITUZU XEDE HORRETARAKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK?**
- 2. NOLA BALIOESTEN DITUZU HEZKUNTZA-ADMINISTRAZIOAK HEZKUNTZAKO PROFESIONALEI (UNIBERTSITATEAZ KANPOKO HEZKUNTZA) ZUZENDUTAKO HEZKIDETZA-PLANAK MARTXAN JARTZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK? ORDUTEGIAK ETA ANTO-LAKETA EGOKITZEN ARI AL DIRA PRESTAKUNTZA HORI GAUZATU DADIN?**
- 3. HEZKUNTZAKO PROFESIONALEI ZUZENDUTAKO PRESTAKUNTZA IRAUNKORREAN HEZKIDETZA-ARLOKO IKASTARO ESPEZIFIKORIK EMATEN AL DA? HORRELA BADA, NOLA BALIOESTEN DUZU NEURRI HAU INPLEMENTATZEA?**

Enplegua:

- 1. BADA KIZU EAEN ALDIAN-ALDIAN EGITEN OTE DIREN ETXEKO LANEN –HARTAN SARTUTA PERTSONAK ZAINTEAK DAKARREN LANA– BALIO EKONOMIKOAREN KALKULUAK? HORRELA BADA, EZARRI AL DIRA KALKULU HORIEI BURUZ HERRITARREI INFORMATZEKO BIDEAK? KONTUAN HARTZEN AL DIRA KALKULU HORIEK POLITIKA EKONOMIKOAK ETA SOZIALAK DISEINATZERAKOAN?**
- 2. ADMINISTRAZIO PUBLIKOEK ERANTZUNKIDETASUNA SUSTATZEKO XEDEZ INPLEMENTATUTAKO ZER NEURRI EZAGUTZEN DITUZU? ZER BALIOESPEEN DUZUE HORIEN INGURUAN?**

3. NOLA BALIOESTEN DITUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ENPLEGU-ZERBITZUAK EGOKITZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK? BEHERAGO AIPATUTAKOEN GAIN, BESTE EKIMENEN BATEN BERRI BAZUZU?

- Enplegu-zerbitzuetako eta erakunde laguntzaileetako langileei prestakuntza ematea, laneratzeari laguntzeko prozesu integralaren fase guztietan genero-ikuspegia txertatzeko moduari inguruan.
- Emakume gutxi dagoen lanpostuetan emakume gehiago kontratatu daitezkeen lortzeko neurriak sustatzea.

4. NOLA BALIOESTEN DUZU ENPLEGUA LORTZEKO ILDOAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ONDOKO NEURRI HAUEK INPLEMENTATZEA?

- Kontratazioa sustatzera bideratutako laguntzak.
- Emakumeentzat enplegu egonkor eta kalitatezkoa sustatzeko programak garatzea.
- Emakume gutxi dagoen sektoreetan, lehentasuna ematea emakumeek sustatuko ekimenei eratzeko, inbertsio- eta funtzionamendu-gastuak finantzatzeko laguntzen deialdietan.
- Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateak sustatzea, sustatzaileen artean emakumeak gehiengo diren enpresa-ekimenak eratzeko edota finkatzen laguntzeko funts bereziak ezar ditzaten.

5. NOLA BALIOESTEN DITUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN EREMUAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK?

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna enplegu publikoaren eremuan sustatzeko neurriak.
- Solaskide sozialen arteko elkarrikeraren sustatzea, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboen negoziazioan era honetako neurriak ere sar daitezkeen, batik bat ordainsari-diskriminazioa desagerraraztera zuzendutakoak.
- Hitzarmen kolektiboen erregistroaren bitartez, hitzarmenotan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkera sexista ez erabiltzea eta jazarpen sexistaren aurka berariazko neurriak jasotzea zaintzea. Horrekin batera, sexuagatiko diskriminazioa kontrolatzeko eta erazteko ikuskatzailak bultzatuko du Administrazioak.

6. NOLA BALIOESTEN DITUZU LAN-EREMUKO JAZARPEN-KASUAK PREBENITZEKO, ZIGORTZEKO ETA ARTATZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK?

III. BLOKEA: HEDABIDEAK, KULTURA ETA KIROLA.

Xedea

Kultura eta kirola:

- Bakoitzak bere eskumenen eremuan, beharrezkoak diren neurriak hartzea, bai sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko, bai sustatzeko emakumeek zein gizonek parte hartzeko aukera eta partaidetza orekatua izan dezatela Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan izaten diren kultura-jarduera guztietan. Debekatu egiten da emakumeek gizonetikiko berdintasunean parte hartzea onartzen ez duten edo oztopatzen duten kultura-jarduerarik antolatzea eta egikaritzea gune publikoetan.
- Sexuagatiko diskriminazioa biltzen duten kultura- edo festa-jarduerari laguntza eta administrazio-ordezkaritza ukatzea.
- Neurri egokiak hartzea kirol-modalitate guztietan emakumeek eta gizonek tratatu eta aukera berdinak izango dutela bermatzeko.
- Emakumeen nahiz gizonen kirol-jardueren babesletza sustatzea, bietako edozein gutxiengoa den modalitateetan. Emakumeak gehiengoa diren kirol-modalitateentzako laguntza publikoak handitzea.

Gizarte-hedabideak eta publizitatea:

- Hedabideetako batek ere ezin izango du adierazi, bere jarduna EAEn baitakoa baldin bada, pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela, ez eta objektu sexual soilak direla ere. Orobat, ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kentzen edo horretara bultzatzen duten edukiei.
- Publizitate-iragarki sexistak egitea, ematea edo erakustea debekatzen da.

Programazioak egitea:

- Hizkera ez sexista.
- Emakumeen parte-hartze aktiboa eta sexu bien presentzia orekatua eta irudi anitza bermatzea, edertasun-kakonak eta estereotipo sexistak alde batera utzita.
- Eragin berezia haurrengan eta gazteengan.
- Emakumeek sustatutako edo emakumeek zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea bermatzea, gizonetikiko berdintasunean, baita emakumeak ahalduzko lagungarri diren jarduerena ere.
- Titulartasun publikoko hedabideak: bultzatu egingo dituzte, eta beren publizitate-espazioetan lehentasunezko tratua eskainiko diete Erakunde arteko Batzordeak sustatzen dituen erakunde arteko kanpainei.
- Administrazio publikoek, erakunde autonomoek eta gainerako erakunde publikoek kanpainen hedapenean laguntzea.

Publizitatea kontrolatzeko organoa (BEGIRA Batzordea).

- Eusko Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko dena, horrela, sexuan oinarritzen den pertsonen diskriminazio mota oro erazteko.
- Komunikabide publikoek zabalduko edukiek beren kode etikoak izan ditzaten zaintzea.

Zeharkakoa(k):

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkariak orekatua eta lankidetzak eta koordinazioa.
- Berdintasunerako unitateak sortzea.

AZPIATAT METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Elkarriketa sakona

1. GALDE-SORTA

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRATZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINATZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

- 2. EAEREN ESPARRUAN GARATZEN DIREN KULTURA-JARDUERA GUZTIETAN SEXUAGATIKO EDOZEIN DISKRIMINAZIO SAIHESTEKO ETA EMAKUMEEK ZEIN GIZONEK PARTE HARTZEKO AUKERA ETA PARTAIDETZA OREKATUA IZAN DEZATELA SUSTATZEKO ZER NEURRI INPLEMENTATU DIRA ETA NOLA BALIOESTEN DITUZU?**

2. GALDE-SORTA

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

- 2. ZEIN IZAN DIRA ETA NOLA BALIOESTEN DITUZU EMAKUMEAK GEHIENGOA DIREN KIROL-MODALITATE GUZTIETAN EMAKUMEEK ETA GIZONEK TRATU- ETA AUKERA-BERDINTASUNA IZANGO DUTELA BERMATZEKO INPLEMENTATU DIREN NEURRIAK?**
- 3. NOLA BALIOESTEN DITUZU EMAKUMEEN NAHIZ GIZONEN KIROL-JARDUEREN BABESLETZA SUSTATZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK, BIETAKO EDOZEIN GUTXIENGOA DEN MODALITATEETAN? EMAKUMEAK GEHIENGOA DIREN KIROL-MODALITATEETARA BIDERATUTAKO LAGUNTZA PUBLIKOAK HANDITU AL DIRA?**

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Elkarrietzeta sakonak

3. GALDE-SORTA

- 1, LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN AR-
LOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDE-
RATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA.
HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTA-
SUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPEKTATZEA, GE-
NERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUA-
REN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA,
ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizue-
gu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta apli-
kazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan du-
ten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egoki-
tzapen-maila.

- 2. HEDABIDEETAKO BATEK ERE, BERE JARDUNA EUSKAL AUTONOMIA
ERKIDEGOAREN BAITAKOA BALDIN BADA, PERTSONEK, SEXU BATE-
KOAK EDO BESTEKOAK IZATEAGATIK, GIZA DUINTASUN GUTXIAGO
EDO GEHIAGO DUTELA, EDO OBJEKTU SEXUAL SOILAK DIRELA EZ
AURKEZTEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK NOLA BALIOESTEN
DITUZU? ADIBIDEZ:**

- Ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria justifikatu,
horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duten edukiei.
- Publizitate-iragarki sexistak egitea, ematea edo erakustea debekatzen da.

- 3. NOLA BALIOESTEN DUZU ZURE ERAKUNDEAN BERDINTASUNERAKO
UNITATEA SORTZEKO ETA FUNTZIONAMENDUAN JARTZEKO EGIN
DEN EGITURA-EGOKITZEA?**

- 4. ZER NEURRI INPLEMENTATU DIRA PROGRAMAZIOAK EGITERAKOAN
HONAKO ALDERDI HAUEK SUSTATZEN DIRELA BERMATZEKO? ZER
BALIOESPEN DUZUE HORIEN INGURUAN?**

- Hizkuntzaren erabilera ez-sexista.

- Emakumeen parte-hartze aktiboa eta sexu bien presentzia orekatua eta irudi anitza bermatzea, edertasun-kakonak eta estereotipo sexistak alde batera utzita (eragin berezia haurrengan eta gazteengan).
- Emakumeek sustatutako edo emakumeek zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea bermatzea, gizonetikiko berdintasunean, baita emakumeak ahalduentzeko lagungarri diren jarduerena ere.

5. NOLA BALIOESTEN DITUZU TITULARTASUN PUBLIKOKO KOMUNIKABIDEEN ERAKUNDE ARTEKO BATZORDEAK SUSTATZEN DITUEN ERAKUNDE ARTEKO KANPAINAK BEREN PUBLIZITATE-SAIOETAN TXERTATU AHAL IZATEKO ESKAINITAKO BABESA ETA TRATUA?

6. NOLA BALIOESTEN DUZU PUBLIZITATEA KONTROLATZEKO ORGANOAREN ZEREGINA (BEGIRA BATZORDEA), SEXUAK ERAGINDAKO DISKRIMINAZIO MOTA ORO DESAGERRARAZTEKO XEDEAREKIN KOMUNIKABIDEEN ETA PUBLIZITATE-EUSKARRIEN BITARTEZ HEDATZEN DEN PUBLIZITATEAREN INGURUAN AHOLKU EMATEARI ETA HORI AZTERTZEARI DAGOKIENEZ?

7. NOLA BALIOESTEN DUZU KOMUNIKABIDE PUBLIKOEK ZABALDU-TAKO EDUKIEK EUREN KODE ETIKOAK DITUZTELA ZAINTEAREN INGURUAN ORGANO HONEK DUEN ZEREGINA?

Xedea

Kultura eta kirola:

- Bakoitzak bere eskumenen eremuan, beharrezkoak diren neurriak hartzea, bai sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko, bai sustatzeko emakumeek zein gizonen parte hartzeko aukera eta partaidetza orekatua izan dezatela Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan izaten diren kultura-jarduera guztietan. Debekatu egiten da emakumeek gizonetikiko berdintasunean parte hartzea onartzen ez duten edo oztopatzen duten kultura-jarduerarik antolatzea eta egikaritzea gune publikoetan.
- Sexuagatiko diskriminazioa biltzen duten kultura- edo festa-jarduerari laguntza eta administrazio-ordezkaritza ukatzea.
- Neurri egokiak hartzea emakumeak gehiengoak diren kirol-modalitate guztietan emakumeek eta gizonen tratua eta aukera berdina izango dutela bermatzeko.
- Emakumeen nahiz gizonen kirol-jardueren babesletza sustatzea, bietako edozein gutxiengoak den modalitateetan. Emakumeak gehiengoak diren kirol-modalitateentzako laguntza publikoak handitzea.

Gizarte-hedabideak eta publizitatea:

- Hedabideetako batek ere ezin izango du adierazi, bere jarduna EAEn baitakoa baldin bada, pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela, ez eta objektu sexual soilak direla ere. Oro-

bat, ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kentzen edo horretara bultzatzen duten edukiei.

- Publizitate-iragarki sexistak egitea, ematea edo erakustea debekatzen da.

Programazioak egitea:

- Hizkera ez sexista.
- Emakumeen parte-hartze aktiboa eta sexu bien presentzia orekatua eta irudi anitza bermatzea, edertasun-kakonak eta estereotipo sexistak alde batera utzita.
- Eragin berezia haurrengan eta gazteengan.
- Emakumeek sustatutako edo emakumeek zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea bermatzea, gizonen berdintasunean, baita emakumeak ahalduentzeko lagungarri diren jarduerena ere.
- Titulartasun publikoko hedabideak: bultzatu egingo dituzte, eta beren publizitate-espazioetan lehentasunezko tratua eskainiko diete Erakunde arteko Batzordeak sustatzen dituen erakunde arteko kanpainei.
- Administrazio publikoek, erakunde autonomoek eta gainerako erakunde publikoek kanpainen hedapenean laguntzea.
- Publizitatea kontrolatzeko organoa (BEGIRA Batzordea).
- Eusko Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko dena, horrela, sexuan oinarritzen den pertsonen diskriminazio mota oro erazteko.
- Komunikabide publikoek zabaldutako edukiek beren kode etikoak izan ditzaten zaintzea.

Zeharkakoa(k):

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkartza orekatua eta lankidetzaren eta koordinazioa.

8. BERDINTASUNERAKO UNITATEA SORTZEA.

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Elkarrizketa sakona

1. GALDE-SORTA

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN AR-
LOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDE-
RATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA.
HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTA-
SUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GE-
NERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUA-
REN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA,
ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizue-
gu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta apli-
kazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan du-
ten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egoki-
tzapen-maila.

- 2. EAEREN ESPARRUAN GARATZEN DIREN KULTURA-JARDUERA GUZ-
TIAN SEXUAGATIKO EDOZEIN DISKRIMINAZIO SAIHESTEKO
ETA EMAKUMEEK ZEIN GIZONEK PARTE HARTZEKO AUKERA ETA
PARTAIDETZA OREKATUA IZAN DEZATELA SUSTATZEKO ZER NEURRI
INPLEMENTATU DIRA ETA NOLA BALIOESTEN DITUZU?**

2. GALDE-SORTA

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN AR-
LOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDE-
RATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA.
HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTA-
SUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GE-
NERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUA-
REN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA,
ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

2. ZEIN IZAN DIRA ETA NOLA BALIOESTEN DITUZU EMAKUMEAK GEHIENGOA DIREN KIROL-MODALITATE GUZTIETAN EMAKUMEEK ETA GIZONEK TRATU- ETA AUKERA-BERDINTASUNA IZANGO DUTELA BERMATZEKO INPLEMENTATU DIREN NEURRIAK?

3. NOLA BALIOESTEN DITUZU EMAKUMEEN NAHIZ GIZONEN KIROL-JARDUEREN BABESLETZA SUSTATZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK, BIETAKO EDOZEIN GUTXIENGOA DEN MODALITATEETAN? EMAKUMEAK GEHIENGOA DIREN KIROL-MODALITATEETARA BIDERATUTAKO LAGUNTZA PUBLIKOAK HANDITU AL DIRA?

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

2 Elkarriketa sakonak

3. GALDE-SORTA

1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZIPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

- 2. HEDABIDEETAKO BATEK ERE, BERE JARDUNA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN BAITAKOA BALDIN BADA, PERTSONEK, SEXU BATE-KOAK EDO BESTEKOAK IZATEAGATIK, GIZA DUINTASUN GUTXIAGO EDO GEHIAGO DUTELA, EDO OBJEKTU SEXUAL SOILAK DIRELA EZ AURKEZTEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK NOLA BALIOESTEN DITUZU? ADIBIDEZ:**
 - Ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duten edukiei.
 - Publizitate-iragarki sexistak egitea, ematea edo erakustea debekatzen da.
- 3. NOLA BALIOESTEN DUZU ZURE ERAKUNDEAN BERDINTASUNERAKO UNITATEA SORTZEKO ETA FUNTZIONAMENDUAN JARTZEKO EGIN DEN EGITURA-EGOKITZEA?**
- 4. ZER NEURRI INPLEMENTATU DIRA PROGRAMAZIOAK EGITERAKOAN HONAKO ALDERDI HAUEK SUSTATZEN DIRELA BERMATZEKO? ZER BALIOESPEEN DUZUE HORIEN INGURUAN?**
 - Hizkuntzaren erabilera ez-sexista.
 - Emakumeen parte-hartze aktiboa eta sexu bien presentzia orekatua eta irudi anitza bermatzea, edertasun-kakonak eta estereotipo sexistak alde batera utzita (eragin berezia haurrengan eta gazteengan).
 - Emakumeek sustatutako edo emakumeek zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea bermatzea, gizonetikiko berdintasunean, baita emakumeak ahalduztzeko lagungarri diren jarduerena ere.
- 5. NOLA BALIOESTEN DITUZU TITULARTASUN PUBLIKOKO KOMUNIKABIDEEN ERAKUNDE ARTEKO BATZORDEAK SUSTATZEN DITUEN ERAKUNDE ARTEKO KANPAINAK BEREN PUBLIZITATE-SAIOETAN TXERTATU AHAL IZATEKO ESKAINITAKO BABESA ETA TRATUA?**
- 6. NOLA BALIOESTEN DUZU PUBLIZITATEA KONTROLATZEKO ORGANOAREN ZEREGINA (BEGIRA BATZORDEA), SEXUAK ERAGINDAKO DISKRIMINAZIO MOTA ORO DESAGERRARAZTEKO XEDEAREKIN KOMUNIKABIDEEN ETA PUBLIZITATE-EUSKARRIEN BITARTEZ HEDATZEN DEN PUBLIZITATEAREN INGURUAN AHOLKU EMATEARI ETA HORI AZTERTZEARI DAGOKIENEZ?**
- 7. NOLA BALIOESTEN DUZU KOMUNIKABIDE PUBLIKOEK ZABALDUTAKO EDUKIEK EUREN KODE ETIKOAK DITUZTELA ZAINTEAREN INGURUAN ORGANO HONEK DUEN ZEREGINA?**

VI. BLOKEA: EKONOMIKOA

Xedea

- Euskal herri-administrazioek aldian-aldian etxeko lanen –hartan sartuta pertsonak zaintzeak dakarren lana– balio ekonomikoaren kalkulua egingo dute (EAE), kalkulu hori euskal gizarteari jakinaraziko diote eta etxeko lanen balioa aintzat hartuko dute politika ekonomikoak eta sozialak diseinatzerakoan.
- Gizonek etxeko lanetan erantzukizunak har ditzatela sustatuko dute herri-administrazioek (49. artikulua eragotzen du).
- Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateek sustatzaileen artean emakumeak gehiengoa diren enpresa-ekimenak eratzten edota finkatzen laguntzeko funts bereziak izatea sustatuko dute.
- Prestakuntza-planak:
 - Enpresen prestakuntza-planek laguntzak emateko deialdi publikoak: lehen-tasuna emango zaie emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei.
 - Emakumeek prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko beharrezkoak diren laguntza-mekanismoak eta -zerbitzuak ezartzea (emakumeak gutxiengoa diren mailetan, autoenpleguan eta enpresen sorreraren arloan).
- Berdintasun-planak eta -programak.
 - Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek, baita enplegatutako pertsona-kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuak ere, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte.
 - Erregelamenduz ezartzea jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak eta derrigorrezko gutxiengoko edukia.
 - Emakundek planak lantzeko laguntzak.
- Erakunde laguntzaileak:

Beren antolaketan berdintasun-politikak garatzen dituzten erakundeak erakunde laguntzaile gisa onartzea, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera. (Ekimenen sustapena).
- Negoziazio kolektiboak:

EAEko Administrazioak, bere langileekin hitzarmen kolektiboak negoziatzeko orduan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu enplegu publikoaren eremuan. Horretaz gain, elkarrikeraren sustatu behar dute solaskide sozialen artean, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboen negoziazioan era honetako neurriak ere sar daitezkeen, batik bat ordainsari-diskriminazioa desagerraraztera zuzendutakoak.
- EAEko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen erregistroaren bitartez, hitzarmenotan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkera ez-sexista erabiltzea eta jazarpen sexistaren aurka berariazko neurriak jasotzea zaindu beharko du. Horrekin batera, sexuagatiko

diskriminazioa kontrolatzeko eta erazteko ikuskatzaila bultzatuko du Administrazioak.

- Jazarpen sexista

Diziplinako hutsegite oso larritzat hartuko da.

Herri-administrazioek ofizioz jardungo dute jazarpen sexista salatzen denean. Lanean jazarpen sexista prebenitzeko eta erazteko politikak jarri behar dituzte abian, beren langileei zuzenduta. Politika horiek, beste neurri batzuen artean, jarduketa-protokolo batzuk prestatzea eta aplikatzea aurreikusi beharko dute.

Jazarpen sexistaren biktimei premiazko asistentzia juridikoa eta psikologikoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta irisgarria bermatzea.

Zeharkakoa(k):

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkariak orekatu eta lankidetzak eta koordinazioak.

AZPIATAT METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Elkarrikerak sakona

1. GALDE-SORTA

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRATZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINATZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

- 2. EAEN EGITEN AL DIRA ALDIAN-ALDIAN ETXEKO LANEN –HARTAN SARTUTA PERTSONAK ZAINTEAK DAKARREN LANA– BALIO EKONOMIKOAREN KALKULUAK? HORRELA BADA, EZARRI AL DIRA KALKULU HORIEI BURUZ HERRITARREI INFORMATZEKO BIDEAK? KONTUAN HARTZEN AL DIRA KALKULU HORIEK POLITIKA EKONOMIKOAK ETA SOZIALAK DISEINATZERAKOAN?**
- 3. ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ERANTZUNKIDETASUNA SUSTATZEKO XEDEZ INPLEMENTATUTAKO ZER NEURRI EZAGUTZEN DITUZU? ZER BALIOESPEN DUZUE HORIEN INGURUAN?**
- 4. SEXUAGATIKO DISKRIMINAZIOA BILTZEN DUEN ENPLEGU-ESKAINTZARIK EZ IZAPIDETZEA BERMATZEKO ZER NEURRI HARTU DITUZTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN? ZER BALIOESPEN DUZUE HORIEN INGURUAN?**
- 5. NOLA BALIOESTEN DITUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ENPLEGUZERBITZUAK EGOKITZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK? BEHERAGO AIPATUTAKOEN GAIN, BESTE EKIMENEN BATEN BERRI BAZUZU?**
 - Enplegu-zerbitzuetako eta erakunde laguntzaileetako langileei prestakuntza ematea, laneratzeari laguntzeko prozesu integralaren fase guztietan genero-ikuspegia txertatzeko moduarren inguruan.
 - Enplegu-zerbitzuek emakume gutxi dagoen lanpostuetan emakume gehiago kontratatu daitezkeen lortzeko neurriak har ditzatela sustatuko dute.
- 6. NOLA BALIOESTEN DUZU ENPLEGUA LORTZEKO ILDOAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO ONDOKO NEURRI HAUEK INPLEMENTATZEA?**
 - Kontratazioa sustatzera bideratutako laguntzak.
 - Emakumeentzat enplegu egonkor eta kalitatezkoa sustatzeko programak garatzea.
 - Emakume gutxi dagoen sektoreetan, lehentasuna ematea emakumeek sustatuko ekimenei eratzeko, inbertsio- eta funtzionamendu-gastuak finantzatzeko laguntzen deialdietan.
 - Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateak sustatzea, sustatzaileen artean emakumeak gehiengo diren enpresa-ekimenak eratzen edota finkatzen laguntzeko funts bereziak ezar ditzaten.

AZPIATAL METODOLOGIKOA: TEKNIKA(K)

FORMATUA

Sakoneko elkarrizketa etaeztabaida-taldea

2. GALDE-SORTA

- 1. NOLA BALIOESTEN DITUZU ENPRESETAN PRESTAKUNTZA-PLANAK MARTXAN JARTZERA BIDERATUTAKO LAGUNTZAK? ZEIN DIRA HAIEN INPLEMENTAZIOAREN INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK? NOLAKO BILAKAERA IZAN DUTE?**
- 2. NOLA BALIOESTEN DUZU ENPRESETAN BERDINTASUN-PLANAK ETA -POLITIKAK LANTZEA? ZEIN DIRA HAIEN INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK? NOLAKO BILAKAERA IZAN DUTE?**
- 3. NOLA BALIOESTEN DUZU ERAKUNDE LAGUNTZAILEAREN FIGURA?**
- 4. NOLA BALIOESTEN DITUZU ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN EREMUAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK?**
 - Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna enplegu publikoaren eremuan sustatzeko neurriak.
 - Solaskide sozialen arteko elkarrizketa sustatzea, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboen negoziazioan era honetako neurriak ere sar daitezen, batik bat ordainsari-diskriminazioa desagerraraztera zuzendutakoak.
 - Hitzarmen kolektiboen erregistroaren bitartez, hitzarmenotan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkera sexista ez erabiltzea eta jazarpen sexistaren aurka berariazko neurriak jasotzea zaintzea. Horrekin batera, sexuagatiko diskriminazioa kontrolatzeko eta erauzteko ikuskatzailatza bultzatuko du Administrazioak.
- 5. NOLA BALIOESTEN DITUZU LAN-EREMUKO JAZARPEN-KASUAK PREBENITZEKO, ZIGORTZEKO ETA ARTATZEKO INPLEMENTATUTAKO NEURRIAK?**

IV. BLOKEA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

1. ATALA: Emakumeen aurkako indarkeria. Ikerketa, prebentzioa eta prestakuntza

Xedea:

- Lege honen ondoreetarako, «sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sartuko dira halaber emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan».
- Emakumeen aurkako indarkeria-mota ezberdinen arrazoiak, ezaugarriak, arazoa identifikatzeko zailtasunak eta ondorioak iker daitezen sustatzea, baita indarkeria horiek erazteko eta horien ondorioak konpontzeko aplikatzen diren neurrien eraginkortasuna eta egokitasuna ere.
- Indarkeria prebenitzeko eta desagerrarazteko sentsibilizazio-kanpainak.
- Emakumeen aurkako indarkeria kasuetan esku hartzen duten langileek prestakuntzaren arloan dituzten premien diagnostiko eguneratua egitea, diagnostiko horren arabera premia horiei egokitutako prestakuntza-programak martxan jartzeko.
- Erakunde pribatuetan emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioaren eta desagertzearen eremuan, eta biktimei laguntza eta asistentzia ematen lan egiten duten langileei prestakuntza ematea.

Zeharkakoa(k)

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkaritza orekatua eta lankidetzatza eta koordinazioa.

TEKNIKA(K) ETA PROFILA

Elkarriketa sakona

1. GALDE-SORTA

- 1. LEGEAREN ATARIKO TITULUAN (3. ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRATZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINATZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

2. LEGEAN, HONAKO HAU HARTZEN DA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA GISA: «SEXUAREN ZIOZKO EDOZEIN EKINTZA BORTITZ JOKO DA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIATZAT, BALDIN ETA EKINTZA HORREK EMAKUMEARI KALTE FISIKO, SEXUAL EDO PSIKOLOGIKOA EDO SUFRIMENDUA EKARTZEN BADIO EDO EKAR BADIEZAIKE. JOKAERA HORIEN ARTEAN SARTUKO DIRA HALABER EMAKUMEA EKINTZA HORIEK EGITEAREKIN MEHATXATZEA, HERTSAPENAK EGITEA EDO ASKATASUNA ARBITRARIOKI KENTZEA, BIZITZA PUBLIKOAN EDO PRIBATUAN», ZER BALIOESPEN EGITEN DUZU DEFINIZIO HORRI BURUZ?

3. ZEIN IZAN DIRA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA ONDOKO ALDERDIETAN IKERTZEA SUSTATZERA BIDERATUTAKO NEURRIAK ETA NOLA BALIOESTEN DITUZU?

- Emakumeen aurkako indarkeriaren arrazoiak/ezaugarriak/indarkeria mota desberdinen ondorioak/problema-aren identifikazioa/indarkeria erauzteko eta prebenitzeko aplikatutako neurrien eraginkortasuna.

4. ERAGINKORTASUNARI DAGOKIONEZ, NOLA BALIOESTEN DUZU EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEK INDARKERIA PREBENITZEKO ETA DESAGERRARAZTEKO SENTSIBILIZAZIO-KANPAINAK EGITEA?

5. NOA BALIOESTEN DITUZU EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA-KASUETAN ESKU HARTZEN DUTEN ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO ETA ERAKUNDE PRIBATUETAKO LANGILEEN PRESTAKUNTZA-ARLOAN HARTUTAKO NEURRIAK?

2. ATALA: Etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktimei arreta eta babesa ematea

FORMATUA/TEKNIKA

Delphya

Xedea:

- Poliziei prestakuntza espezializatua ematea, esku-hartzean eraginkortasunik handiena lortzeko baliabideak eskaintzea eta biktimen babeserako hartzen diren neurri judizialak betearaztea eta kontrolatzea, betiere, biktimen segurtasuna bermatzeko eta beren borondatearen aurka, beren etxebizitzak utzi behar izatea saihesteko.

- Laguntza juridiko doakoa, espezializatua, integrala eta eskuerakoa.
- Laguntza psikologiko urgentea, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatzea.
- Beharrezkoak diren bitarteko pertsonalak eta materialak bideratzea EAEko epaitegietan eta auzitegietan peritu bidezko froga psikologikoak egin ahal izan daitezzen, betiere froga horiek beharrezkotzat jotzen badira etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen existentzia eta larritasuna egiaztatzeko.
- Diru-sarrerak bermatzeko errenta lortu ahal izateko adin-mugatik salbuestea.
- Bizirauteko oinarritzko premiei berehala aurre egitera bideratutako gizarte-zerbitzuetako aurrekontu-partida, biktimak baliatzeko eskubidea duen gainerako prestazioak izapidetzen diren bitartean.
- Eusko Jaurlaritzak emandako ezohiko laguntzak.
- Biktimaren egoera sozioekonomikoaren arabera, lehentasunezko tratua ematea funts publikoen bidez finantzatutako etxebizitzan esleipenean.
- Administrazio publikoak koordinatzea beharrezkoak diren egoitza-baliabideak bermatzeko.
- Euskal administrazio publikoek finantzatutako enplegurako prestakuntza-baliabideak lortzeko lehentasunezko tratua, betiere arauz zehaztutako baldintzetan.
- Eusko Jaurlaritzak sustatzea etxeko tratu txarren biktimen kontratazioa edo haiek langile autonomo edo kooperatibista gisa ezartzea, betiere arauz ezarritako baldintzetan.
- Etxeko tratu txarren biktimak euskal administrazio publikoek finantzatutako haur-eskoletara sartzeko eta hezkuntza-arloan dauden beka eta bestelako laguntzak baliatzeko lehentasunezko tratua izatea ahalbidetzen duten baldintzen arauzko garapena.
- Gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal administrazio publikoekin erakunde arteko lankidetzak-akordioak izenpetu daitezzen sustatzea, biktimei laguntza integrala eta kalitatezkoa ematea bermatzeko.
- Eusko Jaurlaritzak alderdiek izenpetutako akordioen jarraipena eta ebaluazioa egiteko prozesu eta mekanismoetan parte hartzen duten profesionalei zuzendutako jardun-jarraibide eta -protokoloak garatuko ditu, ondoren, foru- eta toki-administrazioek lurralde bakoitzeko errealitatean txerta eta egokitu ditzaten.

Teknika(k) eta profilak

- Delphy

Zeharkakoa(k)

- **Printzipioak:** Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkariak orekatua eta lankidetzak eta koordinazioa.

2. GALDE-SORTA

- 1. LEGEAREN ATARIKOTITULUAN (3.ART.) «BERDINTASUNAREN ARLOAN EUSKAL HERRI-AGINTEEN JARDUKETA GIDATU ETA BIDERATUKO DUTEN ZORTZI PRINTZPIO OROKOR» AIPATZEN DIRA. HONAKO HAUEK DIRA: TRATU-BERDINTASUNA, AUKERA-BERDINTASUNA, ANIZTASUNA ETA DESBERDINTASUNA ERRESPETATZEA, GENERO-IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOA, EKINTZA POSITIBOA, SEXUAREN ARABERAKO ROLAK ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA, ORDEZKARITZA OREKATUA ETA LANKIDETZA ETA KOORDINAZIOA.**

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.
- 2. ZEIN IZAN DIRA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA ONDOKO ALDERDIETAN IKERTZEA SUSTATZERA BIDERATUTAKO NEURRIAK ETA NOLA BALIOESTEN DITUZU?**
- 3. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARRAZOIAK/EZAUGARRIAK/INDARKERIA MOTA DESBERDINEN ONDORIOAK/PROBLEMAREN IDENTIFIKAZIOA/INDARKERIA ERAUZTEKO ETA PREBENITZEKO APLIKATUTAKO NEURRIEN ERAGINKORTASUNA.**
- 4. ERAGINKORTASUNARI DAGOKIONEZ, NOLA BALIOESTEN DUZU EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEK INDARKERIA PREBENITZEKO ETA DESAGERRARAZTEKO SENTSIBILIZAZIO-KANPAINAK EGITEA?**
- 5. NOA BALIOESTEN DITUZU EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA-KASUETAN ESKU HARTZEN DUTEN ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO ETA ERAKUNDE PRIBATUETAKO LANGILEEN PRESTAKUNTZA-ARLOAN HARTUTAKO NEURRIAK?**
- 6. NOLA BALIOESTEN DITUZU POLIZIEN PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATURAKO ETA BIKTIMEN SEGURTASUNA BERMATZEKO XEDEZ, BIKTIMAK BABESTEKO BEHAR DIREN BALIABIDEAK EMATEKO INPLEMTATUTAKO NEURRIAK?**
- 7. NOLA BALIOESTEN DITUZU EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMEK LAGUNTZA JURIDIKO DOAKOA, ESPEZIALIZATUA, INTEGRALA ETA ESKUERAKOA IZAN DEZATEN BERMATZEKO HARTUTAKO NEURRIAK?**

8. NOLA BALIOESTEN DITUZU LAGUNTZA PSIKOLOGIKO URGENTEA, DOAKOA, ESPEZIALIZATUA, DESZENTRALIZATUA ETA ESKUERAKOA BERMATZEKO HARTUTAKO NEURRIAK?
9. NOLA BALIOESTEN DITUZU EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO EPAITEGIETAN ETA AUZITEGIETAN PERITU BIDEZKO FROGA PSIKOLOGIKOAK EGIN AHAL IZAN DAITEZEN (BETIERE, FROGA HORIEK BEHARREZKOTZAT JOTZEN BADIRA ETXEKO TRATU TXARREN ETA SEXU-ERASOEN EXISTENTZIA ETA LARRITASUNA EGIAZTATZEKO) JARRITAKO BALIABIDE PERTSONALAK ETA MATERIALAK GAITZEKO NEURRIAK?
10. NOLA BALIOESTEN DUZU EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMEN ALDI BATERAKO BABES- ETA OSTATU-PREMIEI AURRE EGITEKO EAEN DAUDEN HARRERA-BALIABIDEEN INPLEMENTAZIOA?
11. NOLA BALIOESTEN DITUZU ERREGELAMENDUZ EZARRITAKO HARRE-RA-BALIABIDEEI DAGOZKIEN IRIZPIDEAK ETA GUTXIENEKO KALITATE-ETA FUNTZIONAMENDU-BALDINTZAK (SARBIDEA, ERAKUNDE ARDURADUNEN ARTEKO KOORDINAZIOA, MUGIKORTASUN GEOGRAFIKOA, SEGURTASUN-NEURRIAK, BABESA ETA LAGUNTZA)?
12. NOLA BALIOESTEN DITUZU INDARKERIA PAIRATU DUTEN EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA SUSTATZEKO HARTUTAKO NEURRIAK?
13. NOLA BALIOESTEN DITUZU EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ARTEKO KOORDINAZIOA ETA INDARKERIA PAIRATU DUTEN EMAKUMEEK BEHAR DITUZTEN EGOITZA-BALIABIDEAK IZATEA BERMATZEKO HARTUTAKO NEURRIAK?
14. NOLA BALIOESTEN DITUZU INDARKERIA PAIRATU DUTEN EMAKUMEEK ENPLEGUA LOR DEZATEN AURREIKUSITAKO ARAU-GARAPENA ETA HARTUTAKO NEURRIAK?
15. NOLA BALIOESTEN DITUZU HEZKUNTZA-EREMUAN ETXEKO TRATU TXARREN BIKTIMEI DAGOKIENEZ AURREIKUSITAKO ARAU-GARAPENA ETA HARTU DIREN NEURRIAK?
16. NOLA BALIOESTEN DITUZU EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN BIKTIMEI KALITATEZKO LAGUNTZA BERMATZEARI DAGOZKION ERAKUNDE ARTEKO KOORDINAZIO-MEKANISMO ETA -NEURRIEN GARAPENA ETA INPLEMENTAZIOA?

4/2005 LEGEAREN EBALUAZIO KUALITATIBOA

EZTABAIDA-TALDERAKO DENBORA: ORDU 1 eta 30 MINUTU

1. Sarrera (10 minutu)

Taldeko partaideak aurkeztea.

Ebaluazioa ireki- eta ixte-eskemaren bidez aurkeztea.

Eztabaida-taldearen aurkezpena: helburuak.

Parte-hartzaileen aurkezpena.

Hizkuntzari buruzko oharrak: elebiduna eta itzulpenarekin.

Eztabaida-taldearen denbora: ordu 1 eta 30 minutu.

2. Printzipioak (10 minutu)

Legearen atariko tituluan (3. art.) «berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduketan gidatu eta bideratuko duten zortzi printzipio orokor» aipatzen dira. Honako hauek dira: tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabera rolak eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkaritza orekatua eta lankidetzak eta koordinazioa.

Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizuegu, honako hauek kontuan hartuta:

Botere publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila.

Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila.

Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

3. Parte-hartze paritarioa (15 minutu)

Nola balioesten duzue botere publikoek zuzendaritza-organismoetan eta organo kolegiatuetan gizonen eta emakumeen izendapen paritarioa sustatzea eragiten duen neurria? Zein dira proposamen horren indarguneak eta ahuleziak?

Legeak ez dio ezer alderdi politikoei buruz. Nola balioesten duzu Legearen alderdi hori?

Nola balioesten duzue emakumeek eta mugimenduak modu askean parte hartzeko bidea eskainiko duen entitatea (ikus 24.5 artikulua) sortzeko proposamena zehaztu ez izana?

4. Hezkuntza (15 minutu)

Hezkuntza-eremuari dagokionez, Legeak hezkidetza-proiektuak sustatzea eta curriculumean honako helburu hauek integratzea bilatzen du:

- Aurreiritziak, estereotipoak eta rolak desagerraraztea.
- Emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenean egin duten ekarpen sozial eta historikoa integratzea.
- Erantzunkidetasuna.
- Ikasleak trebatzea, aukera akademikoak egiten dituztenean ez ditzaten aintzat hartu generoan oinarritutako baldintzapenak.
- Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak ikastea.
- EAEko ikastetxeetan eduki sexistak biltzen dituzten liburuak edo ikasmaterialak egitea, zabaltzea eta erabiltzea debekatzea.

Euskal ekintza publikoaren zer neurri nabarmenduko zenituzke helburu eta proiektu horiek sustatzeko eta integratzeko ildoan?

Nola balioesten duzue hezkuntza-administrazioak hezkuntzako profesionalei (unibertsitateaz kanpoko hezkuntza) zuzendutako hezkidetza-planak martxan jarri izana?

5. Enplegua (15 minutu)

Nola balioesten duzue enplegua lortzeko ildoan berdintasuna sustatzeko ondoko neurri hauek inplementatzea?

- Kontratazioa sustatzera bideratutako laguntzak.
- Emakumeentzat enplegu egonkor eta kalitatezkoa sustatzeko programak garatzea.
- Emakume gutxi dagoen sektoreetan, lehentasuna ematea emakumeek sustatuko ekimenei eratze-, inbertsio- eta funtzionamendu-gastuak finantzatzeko laguntzen deialdietan.
- Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateak sustatzea, sustatzaileen artean emakumeak gehiengoaren enpresa-ekimenak eratzen edota finantzatzen laguntzeko funts bereziak ezar ditzaten.

Administrazio publikoek erantzunkidetasuna sustatzeko xedez inplementatutako zer neurri ezagutzen dituzue? Zer balioespen duzue horien inguruan?

6. Indarkeria (15 minutu)

Legean, honako hau hartzen da emakumeen aurkako indarkeria gisa: «sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sartuko dira halaber emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan», zer balioespen egiten duzue definizio horri buruz?

Eraginkortasunari dagokionez, nola balioesten duzue euskal administrazio publikoek indarkeria prebenitzeko eta desagerrarazteko sentsibilizazio-kanpainak egitea?

7. Defentsa-erakundea (-)

Azkenik, 2012an Legean egindako aldaketarekin, nola balioesten duzue Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak gainerako administrazio publikoekiko jasan duen funtzio- eta autonomia-murrizketa?

8. Agurra (5 minutu)

Eskerrak.

Itzultze-denborei buruzko azalpenak eta Legearen ebaluazioaren inguruko berriak.

GENERO-INDARKERIAREN EREMUAN LAN EGITEN DUTEN ELKARTEEKIN EGINDAKO EZTABAIDA- TALDEAREN GIDOIA

5.E

EZTABAIDA-TALDEA, GENERO-INDARKERIA [ELKARTEAK]

SARRERA ETA AURKEZPENA. Eztabaida-taldearen zentzuari eta esparruari buruzko sarrera. Gure aurkezten gara eta haiei ere modu laburrean aurkezteko eskatzen diegu (10 minutu).

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN DEFINIZIOA (15 minutu)

Legean, honako hau hartzen da emakumeen aurkako indarkeria gisa: «sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sartuko dira halaber emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan», zer balioespen egiten duzue definizio horri buruz? (zertan da baliagarria zuentzat? zertan da muga bat zuen ekintzari dagokionez? eta abar).

SENTSIBILIZAZIO-KANPAINAK (15 minutu)

Eraginkortasunari dagokionez, nola balioesten duzue euskal administrazio publikoek indarkeria prebenitzeko eta desagerrarazteko sensibilizazio-kanpainak egitea? (Beldur Barik programaren antzeko kanpainei buruz ari gara).

ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO LANGILEEN/ERAKUNDE PRIBATUETAKO LANGILEEN/POLIZIEN PRESTAKUNTZA (10 minutu)

4/2005 Legean jasotzen da emakumearen aurkako indarkeria kasuetan esku hartzen duten langileek prestakuntzaren arloan dituzten premien diagnostiko eguneratua egitea, eta diagnostiko horren arabera premia horiei egokitutako prestakuntza-programak martxan jartzea aurreikusten da. Gainera, legeak aipatzen du erakunde pribatuetan emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioaren eta desagertzearen eremuan, eta biktimei laguntza eta asistentzia ematen lan egiten duten langileei prestakuntza ematea.

Noa balioesten dituzu emakumeen aurkako indarkeria-kasuetan esku hartzen duten administrazio publikoetako eta erakunde pribatuetako langileen prestakuntza-arloan hartutako neurriak?

ETXEKOTRATUTXARREN ETA SEXU-ERASOEN BIKTIMEI ARRETA ETA BABESA EMATEA (30 minutu)

POLIZIAK

4/2005 Legeak aurreikusten du polizia prestakuntza espezializatua ematea, esku-hartzean eraginkortasunik handiena lortzeko baliabideak eskaintzea eta biktimen babeserako hartzen diren neurri judizialak betearaztea eta kontrolatzea, betiere, biktimen segurtasuna bermatzeko eta beren borondatearen aurka, beren etxebizitzak utzi behar izatea saihesteko.

Nola balioesten dituzue poliziei prestakuntza espezializatua emateko inplementatutako neurriak?

Nola balioesten dituzue biktimen segurtasuna bermatzeko xedez haiek babesteko hornitutako eta inplementatutako baliabideak?

AHOLKULARITZA JURIDIKOA

Legeak emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laguntza juridiko doakoa, espezializatua, integrala eta eskuerakoa ematea aurreikusten du, nola balioesten dituzue laguntza hori bermatzeko hartutako neurriak?

LAGUNTZA PSIKOLOGIKO URGENTEA

Legeak emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laguntza psikologiko doakoa, espezializatua, integrala eta eskuerakoa ematea aurreikusten du, nola balioesten dituzue laguntza hori bermatzeko hartutako neurriak?

HARRERA-BALIABIDEAK

Nola balioesten duzu emakumeen aurkako indarkeriaren biktimen aldi baterako babes- eta ostatu-premiei aurre egiteko EAEn dauden harrera-baliabideen inplementazioa?

Nola balioesten dituzu euskal administrazio publikoen arteko koordinazioa eta indarkeria pairatu duten emakumeek behar dituzten egoitza-baliabideak izatea bermatzeko hartutako neurriak?

INDARKERIA PAIRATU DUTEN EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA SUSTATZEA

4/2005 Legeak hainbat neurri aurreikusten ditu indarkeria pairatu duten emakumeen autonomia ekonomikoa eta enplegurako sarbidea sustatzeko (zerrenda behean), nola balioesten duzue neurri horiek hartu izana eta haien inplementazioa?

- Euskal administrazio publikoek finantzatutako enplegurako prestakuntza-baliabideak lortzeko lehentasunezko tratua, betiere arauz zehaztutako baldintzetan.
- Eusko Jaurlaritzak sustatzea etxeko tratu txarren biktimen kontratazioa edo haiek langile autonomo edo kooperatibista gisa ezartzea, betiere arauz ezarritako baldintzetan.
- Diru-sarrerak bermatzeko errenta lortu ahal izateko adin-mugatik salbuestea.
- Bizirauteko oinarritzko premiei berehala aurre egitera bideratutako gizarte-zerbitzuetako aurrekontu-partida, biktimak baliatzeko eskubidea duen gainerako prestazioak izapidetzen diren bitartean.
- Eusko Jaurlaritzak emandako ezohiko laguntzak.
- Biktimaren egoera sozioekonomikoaren arabera, lehentasunezko tratua ematea funts publikoen bidez finantzatutako etxebizitzaren esleipenean.

Hezkuntza-eremua: Legeak aurreikusten du etxeko tratu txarren biktimak euskal administrazio publikoek finantzatutako haur-eskoletara sartzeko eta hezkuntza-arloan dauden beka eta bestelako laguntzak baliatzeko lehentasunezko tratua izatea ahalbidetzen duten baldintzen arauzko garapena. Neurri horien arauzko garapenaren eta/edo inplementazioaren berri baduzu? Nola balioesten dituzu?

ESKER ONA ETA AGURRA: 5 minutu

KONTRASTE
SOZIALEKOTAILERRAK (I)

EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen ebaluazio kualitatiboaren 1. kontraste sozialeko tailerrari egokitutako zuhaitzaren dinamika

Materialak:

- Zuhaitz-silueta duen bi metroko panela, zehaztutako lau adarrekin (ARDATZAK): PAR-TAIDETZA SOZIOPOLITIKOA, ENPLEGUA, INDARKERIA eta HEZKUNTZA.
- Zuhaitzean ipintzeko nahiko sagar, hosto, aizkora, ureztagailu eta sustrai.
- Itsasteko pasta.
- Boligrafoak eta folioak.
- Grabagailu bat.

Dinamikaren azalpena:

Hainbat elementu falta zaizkion (hostoak, fruituak, sustraiak...) zuhaitz baten silueta dugu aurrean; zuhaitz hau euskal Legearen 10 urteko indarraldian berdintasunaren alde egingdako lanaren sinboloa izango da guretzat.

Lan hori ez dago Legearekin soilik lotuta; izan ere, denok dakigu beste elementu batzuk ere badaudela, aldeztu aurretik lanean ari ziren eragileak hain zuzen, lanean jarraitu dutenak eta oraindik ere lanean ari direnak. Beraz, eragile horiekin zerikusia duen guztia ere kontuan hartuko dugu.

Tailerraren lehen ordu erdian, talde-lanean, 4 gai/elementuren inguruko gogoeta egitea eta dagokizuen lan-ardatzarekin edo ADARRAREKIN lotzea nahi genuke:

1. Lehenik eta behin, berdintasunaren aldeko lana «sustatzeko» eta diskriminazioak desagerrarazteko balio duten elementuak, eragileak, egiturak... beharbada orokorrenak... [ADARRAK].

(Adibidez: euskal gizartearen pixkanakako balio-aldaketa)

2. Bigarrenik, azken urte hauetan berdintasunaren alde eta diskriminazioak desagerrarazteko ildoan egindako lanak ekarri dituen emaitzak, aurrerapausoak eta lorpenak [SAGARRAK].

(Adibidez: emakumeen elkarte gehiago izatea eta elkarte horiek bizitza politiko eta sozialean gehiago parte hartzea)

3. Hirugarrenik, emaitza eta aurrerapauso horiek lortzea erraztu duten eta ildo horretan balio izan duten elementuak, egiturak, eragileak eta abar [HOSTOAK].

(Adibidez: erakundeekiko komunikaziorako eta haiekin parte hartzeko bideak izatea)

4. Laugarrenik eta azkenik, elementu negatiboak, berdintasunaren aldeko lana eta aurrerapen hauek lortzea modu zehatzagoan zaildu dutenak edo a priori positiboak diren neurriek edo elementuek eragin ditzaketen eragozpenak [GUSANITOAK].

(Adibidez: partaidetzarako zenbait eragozpen)

Beharbada gauza batzuk errepikatu egingo dira edo leku desberdinetan kokatuko ditugu: berdin da, elementu batzuek izaera edo funtzio bat baino gehiago dituzte.

Gehienez mota bakoitzeko 4 elementu identifikatzeko eskatzen dizuegu, ez dago gutxieneko kopururik. Denon bileran bateratze-lana egiten dugunerako, zera eskatzen dizuegu, talde bakoitzak identifikatutako elementuak gainerako parte-hartzaileei azaltzeko eta laburki argudiatzeko (talde bakoitzak 10 minutu izango ditu horretarako).

Bilera honen ondoren, berriz ere taldetan bilduko gara eta orduan, honako 2 gai hauen inguruan gogoeta egiteko eskatuko dizuegu:

1. Berdintasunaren eremuan eta genero-arloko diskriminazioak desagerrarazteko ildoan, zer elementu diren edo izan daitezkeen oso onuragarriak edo lagungarriak aurrerapen handiagoak lortzeko [UREZTAGAILUAK].
2. Halaber, aurrerapenekiko eragin suntsitzailea duten elementuak [AIZKORAK].

Bigarren zati honetan, gogoetarako 20 minutu izango ditugu, eta beste 40 minutu egokituz jotzen dituzuen hainbat gai azaltzeko, argudiatzeko eta haien ekarpena egiteko.

Dinamikaren amaieran, zuhaitzari argazkia aterako diogu, argazkiak parte-hartzaileen-tzako itzultze-material gisa erabili ahal izateko.

DELPHYA

4/2005 LEGEAREN EBALUAZIO KUALITATIBOA

Jasotze-datuak: Delphy galde-sorta 20 pertsonari bidali zitzaion 2015/12/29an. Azkenean, 9 erantzun jaso ditugu (2016/02/12ra arte). Bigaren itzulian 4 erantzun jaso ditugu (2016ko martxoaren 7ra arte).

Profila: Hasierako 20 pertsonen profilak desberdinak dira, baina osagarriak eta elkarrekiko lotura handikoak. Administrazio-eskala eta lurralde historiko desberdinetako pertsonak dira, genero-gaiekin eta gai feministekin sentsibilizatuak, eta beren egunerokotasunean, 4/2005 Legearekin, eta zehazki, legearen VII. kapituluaren artikuluekin harreman zuzena izaten dutenak.

1. BLOKEA. LEGEAREN PRINTZIPIO OROKORRAK

1.1- Legearen atariko tituluan (3. art.) «berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduketara gidatu eta bideratuko duten zortzi printzipio orokor» aipatzen dira. Honako hauek dira: tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasuna errespetatzea, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren arabeko rolak eta estereotipoak desagerraraztea, ordezkaritza orekatua eta lankidetzak eta koordinazioa. Printzipio horiei buruzko balioespen labur bat egiteko eskatzen dizugu/dizuegu: (a) Bote-re publikoen berdintasun-arloko jardunean izan duten txertatze- eta aplikazio-maila. (b) Legearen berdintasun-helburua lortzeko aurrerapausoei dagokienez izan duten eraginkortasun-maila. (c) Berdintasun-arloko egungo problematikari erantzun ahal izateko duten egokitzapen-maila.

Legea gidatzen duten zortzi printzipioak egokiak, eraginkorrak eta nahikoak direla ikusi da, nahiz eta zuetako batzuek teoria feministak planteatzen dituen ideia berriak txertatzeko aukera aipatu duzuen. Beraz, legeak eskaintzen duen arau-esparrua gaur egun egokitzat identifikatzean adostasuna dago.

Alabaina, berdintasunezko ideia inklusiboetan oinarritutako emakumeen eta gizonen arteko eskubide-berdintasunerako lege bat izateak duen alde positiboa balioesten bada ere, zuen erantzunak bat datoz honako hau planteatzerakoan: printzipio hauek politika publikoen bitartez aplikatzeko eta inplementatzeko garaian, edo zentzu zabalean, printzipioak gureganatzeko garaian, hainbat zailtasunei aurre egin behar izaten dela.

Lehenik eta behin nabarmentzen duzue printzipioak eta haiek gauzatzeko neurriak presentzia handiagoa izan dutela administrazio publikoan sektore pribatuan baino. Legea eremu publikoari zuzenduta dagoela identifikatu duzue, beraz, zentzuzkoa da horrela izatea. Alabaina, kezka agertu duzue printzipioak neurrien bidez sektore pribatuan

integratzeko garaian, orain arte oztopo gaindiezina dagoela dirudielako. Gainera, zuetako batzuek azpimarratu duzue euskal administrazio publikoan bertan ere zenbait oztopo daudela errealitateari legeak ezartzen dituen zortzi printzipioen arabera begiratzerakoan. Oztopo horiek zati batean eta zuen iritzien arabera, honela azaltzen dira: (a) Legearen printzipioak hedatzera bideratutako teknikariak eta administrazioko langileak ez dira nahikoak, (b) generoaren eta feminismoaren arloan dauden prestakuntza-baldintzak ez dira betetzen euskal administrazio-sisteman sartzerakoan, (c) oraindik ere, berdintasunerako egiturak falta dira, baita euskal administrazio-egituran botere sinbolikoa duten lekuetan egitura horiek hierarkikoki egokitzea ere, betiere berdintasunezko neurriak eta balioak sustatzeko, (d) gaian ematen ari diren pausu guztiak balioztatzen dituen sailen arteko koordinazioa falta da.

Bigarrenik, bat zatozte esatean zortzi printzipioetako batzuk beste batzuk baino hobeto onartu eta barneratu direla. Horrela, zuen hitzen arabera, txertatutako egiturekin (estereotipoak) lotutako printzipioak onartzea eta integratzea hainbesteko egitura-izaera ez duten beste printzipio batzuk (garrantzi berekoak) baino zailagoa izan da. Ildo honetan, zuetako batek honela dio: «Legea ezinbestekoa izan da berdintasuna lortzeko, eta gizartean eragin positiboa izan du. Herritarrek gizartearen tradizioz onartzen, ezkututzen edo gutxienesten ziren desberdintasunak oro har identifikatzen has daitezten lagundu du, baina batez ere, genero-indarkeriaren modu dramatikoaren (hilketak, tratatu fisikoak...) lotutako egoera larriaren izan du eragina».

Hirugarrenik, onartzen duzue (nahiz eta modu desberdinetan azaldu) printzipioak egokiak direla, baina praktika formalean ez dutela lehentasunik. Zuetako batek honela adierazi zuen: «Legean jasotako printzipioak egokiak dira eta gauzatuz gero, oso eraginkorrak izan daitezke, baina zera gertatzen da, ez direla egikaritzen. Legeak garatuko lukeen Erregelamendu bat beharko luke printzipio hauen aplikazioa zehazteko, hain zuzen ere, benetako inplementazioa gauzatzeko egikaritze-epe batzuk bilduko lituzkeena». Zuetako batzuek dioenez, printzipio hauek eremu pribatuan ez integratzea eta publikoan integratzeko zailtasuna izatea eragiten duten zenbait mekanismo daude. Mekanismo hauei dagokionez, denbora luzeko lan iraunkor bat indargabetzeko ahalegina aipatu duzue. Oztopo egiten duten mekanismoak nahiko sotilak direnaren eta eguneroko jardunean nahiko instituzionalizatuta daudenaren ideia agerian geratu da.

Azken ideia horri dagokionez, asko zehaztera iritsi zarete. Horren adibide da zuetako batek adierazitakoa. Pertsona horren arabera, printzipio batzuk sistematikoki desartikulatzea «berdintasun-politikak edukiz husteko estrategia gisa uler daiteke»; berak hitzez hitz jasotzen ditugun puntu hauetan islatuta ikusten du hori:

«1) Gaian jakintzarik ez duten pertsonak izendatzea berdintasun-politikak egikaritzeko zuzendaritza-kargu gisa. 2) Berdintasunaren inguruko iritzia berdintasunaren arloko jakintza eta kualifikazio teknikoaren parekatzea, irizpidedun proposamen teknikoak desartikulatuz. 3) Berdintasun-politikak irudia saltzeko erabiltzea, gizarteari erantzukizun-irudia eta baliabideak daudenaren itxura eskainiz, benetan ez daudenean, eta horrela gizartearen erantzuna desartikulatuz. 4) Mezu bikoitzak zabaltzea; alde batetik, berdintasun-politikak babestuz eta bestetik, politika horien urratzea erakundeetatik babestuz. Horren adibide argiak Alardeak dira. Horrela, adierazpenen eta praktiken arteko banaketa legitimatzen da, hots, emakumeen diskriminazio zuzena legitimatzen da, hala egiten ez dela esanez.»

Zuetako beste batek zehaztasun horri jardun-mailaren arabera antolatutako beste hainbat estrategia gehitzen dizkio, eguneroko jardunean berdintasuna eragozten dutenak hain zuzen. Hemen bildu ditugu bere idatzizko testigantza zati batzuk:

«1) Legegintza-mailan dugun adibide argi bat da zera da, Jaurlaritzak eskatuta, Eusko Legebiltzarrak legea bera aldatu izana haren IV. titulua –eremu pribatuari dagokion berdintasunerako Defentsa Erakundeari buruzkoa– kentzeko, erakunde horrek izan zezakeen ibilbidea ikusi aurretik. Hori kentzearekin egindako ia lan dena ezabatu zen (Europako sa-reak, jarraipena egiteko tresnak...), baita eremu pribatuan egindako lana ikusteko aukera ere. 2) Maila politikoan hainbat diskurtso entzuten ditugu, esaterako, berdintasuna lortu dela dioena, genero-indarkeriaren terminoa familia barneko indarkeriaren terminoarekin ordezkatu nahi duena, edo emakumeen hilketengatik oso kezkatuta egonda ere, behar diren baliabideak bideratzeko aurrekonturik ez dutenena. 3) Antolaketa-kudeaketaren mailan, ohiko mekanismoa izaten da nahiko giza baliabiderik ez izatea, baliabide horiek ikusezin bihurtzea edo neutralizatzea. 4) Kudeaketa ekonomikoaren mailan, behin eta berriz erabiltzen da krisiaren eta aurrekonturik ez dagoenaren argudioa, baina halaber gerta daiteke, gai honi dagokion aurrekontu-partida bat onartu izana eta haren egikari-tzapenerako baimenik ez ematea. 5) Maila teknikoan, ohikoa da lan baten ardura emate- ta, lanpostuaren funtzio eta edukietan jaso gabe, haren garapenari lehentasunik eman gabe, behar den denbora eta emandako denbora balioetsi gabe, emaitzak zabaldu gabe eta haiei dagokien balioa eman gabe. Adibide bat: berdintasun planaren jarraipena egi- teko batzorde bat sortzea, baina batzorde horretan erabakiak hartzeko ahalmenik duen pertsonarik ez izatea, eta ondoren, batzorde horren proposamenak gutxiestea eta/edo balioa galtzea; zuzendaritzek ez dute denborarik gai honi buruzko bileretarako.

Aipatutako hiru ideiak kontuan hartuta ere, denek diozue, salbuespenik gabe, 4/2005 Legeak aurrerapena ekarri duela (aurrerapausoak desberdinak izan dira lurraldearen eta administrazio-eskalaren arabera) eta haren printzipioek lanean hasteko esparru zabala eskaintzen dutela.

2. BLOKEA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ARLOAN AZKEN 10 URTEETAN EGINDAKO LANA

2.1. Balioetsi itzazu emakumeen aurkako indarkeriari buruzko ikerketa sustatzera bideratutako neurriak.

Salbuespenik gabe, denak ados zaudete esatean genero-azterlanen arloan, eta zehazki, emakumeen aurkako indarkeriaren gaiaren inguruan, ikerketak, ikerketa-ildoak, garapen etengabea eta instituzionalizazioa garatu direla. Unibertsitateak nahiz administrazioak gaiaren inguruko ikerketak egiten ditu. Hori denek oso positiboki balioetsi duzue, eta ba- tzuek azpimarratu duzue 4/2005 Legearen ondorio zuzena dela. Zehazki, aurrerapen gisa planteatzen duzue gai hau publikoa egiteaz gain, eremu akademikoko gai bihurtu izana.

Egoeraren diagnostikoan oinarritutako ikerketa-lan asko identifikatu dituzuela onartzean ere ados zaudete. Horrela, baditugu indarkeriaren kausak nahiz haren ondorioak jorra- tzen dituzten materialak.

Dena den, esandakoa aurrerapen gisa hartuta ere, zuen ikuspegiaren arabera, ikerketek eta azterlanek ikuspegi kuantitatiboa –analitikoki behar beste baloratu gabea– dute nagu- siki, eta ez kualitatiboa; beraz, indarkeria pairatutako emakumeen edo agente tekniko- en testigantzak bilduko lituzkeen ikuspegi kualitatiboagoa izatea falta da, eremu honetako pentsamenduan aurrera egiten laguntzeko. Diagnostiko motako ikerketa beharrezkoa bada ere, onartzen duzue lan handiena proposamenen arloan oinarritu beharrean, arlo horretan oinarritu izana ikerketa-eremuaren gabeziatzat har daitekeela. Proposamen-ga- bezia horretaz gain, zuetako batzuen ustez, gizonak eta haiek emakumeei eragindako

indarkeriaren aurkako borrokan duten zeregina inplikatzan dituzten azterlanak egin behar dira.

Ados zaudete esatean ikerketa gehienetan ez zaiola indarkeriaren egiturazko izaerari ekiten, eta, esaterako, ez dela kontuan hartzen indarkeria-komunikabideak lotura edo indarkeria-hezkuntzako sistema lotura. Indarkeriaren inguruko errealitatearen irakurketa zatikatuak beharbada gaia despolitizatzeak arriskua ekar dezake.

Denei kezkarria iruditzen zaizuen beste alderdi bat honako hau da: erakundeen artean koordinaziorik ez izateak (aurreko atalean aipatutakoa) eragina duela emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak biltzeko moduan. Erakunde desberdinek modu desberdinean biltzen dituzte indarkeriari buruzko datuak. Zuetako bik azpimarratu duzue duela urtebetetik hona Emakunde ahalegin handia egiten ari dela erakunde arteko datuen bilketa homogeneousatzeko (esaterako, adinaren datua modu berean biltzeko), baina errezeloak dituzue datuak biltzeko modua homogeneousatzea bilatzen duen aplikazioak izan dezakeen ibilbidearen eta harreraren inguruan.

Ikerketaren gabeziei dagokionez, beste gabezia bat nabarmendu duzue: indarkeriaren modu ezkutueni (esaterako, indarkeria sinbolikoa) izena jartzeko gero eta aukera gehiago daudela onartzen baduzue ere, azpimarratzen duzue gutxi hitz egiten dela (edo batere ez) emakumeen aurkako indarkeria pairatzen duten emakumeek gizartean dituzten egoera desberdinek indarkeria-egintzan duten eraginari buruz (adibidez, ez da berdin dibertsitate funtzionala izatea edo ez izatea, ijitoa edo ama izatea eta abar). Horrela, gaiarekiko hurbilketa intersektionala eta holistikoa, ez zatikatua, falta da.

Zuetako batek honako proposamen hau egin du: interesgarria izan daitekeela emakumeen aurkako indarkeriari buruzko jakintza-premien mapa bat egitea, eta beste batek gehitu du, halaber interesgarria izango litzatekeela indarkeria sexistaren pertzepzioen mapa bat txertatzea, «indarkeria sexista» modu ugarietako tolerantzia agerian uzteko xedez. Proposamen-ildo honetan, beste parte-hartzaile batek honela azpimarratu du indarkeriari buruzko azterketan ikuspegi intersektionala txertatzearen garrantzia: «Indarkeriazko prozesuetan dauden emakume guztiek premia komunak dituztela kontuan hartuta, kolektibo bakoitzaren berezitasunak ikertu, analizatu eta aztertu egin beharko lirateke; izan ere, kolektibo jakin batzuetan, indarkeriaren ondorio ikaragarriez gain, kalteberatasun handiagoa eragiten duten beste faktore batzuek ere esku hartzen dute, esaterako, desgaitasuna, etorkina izatea, sinesmen kulturala, arraza, erlijioa, gutxiengo etnikoa eta abar». Interesgarriak dirudite «hezkuntza-sistemak (prebentzio-neurri zehatzekin edo gabe) bikote-indarkeria prebenitzeko eta hala badagokio, hari aurre egiteko duen eragina aztertzeak luzetarako azterlanak, baita indarkeriazko harreman batetik ateratzeko denbora eta energia asko eskaini dutenak indarkeriarik gabeko gogobeteko bizitza lortzeko ere».

Azkenik, zuetako beste batek beste proposamen bat egin du, eta dirudienek, genero-indarkeriaren biktimei bideratutako baliabideekin eta/edo haiek artatzen lan egiten duten profesionalak harekin bat datoz: Nazioartean, estatuan, autonomia-erkidegoan, eta lurralde- eta toki-mailan, berrikuntzen, argitalpenen, jardunbide egokien, jardunaldiak, herri-mugimenduen eta abarren berri emateko bide berri bat behar da.

2.2. Euskal administrazio publikoek emakumeen aurkako indarkeriaren gaian sentsibilizatzeak eta prestakuntza emateko hartutako neurrien balioespena.

Sentsibilizazioari dagokionez, uste duzue kanpainak egiten direla, baina haien ondorioak, bertuteak, hobetzeko aukerak eta eraginari dagozkion beste alderdi batzuk ez direla ja-

kiten. Gai honetan, kontuan hartu behar da sektore publikoak orokorrean gabezia duela ebaluazioei dagokionez, eta bereziki, kanpainen arloan.

Denek oso modu positiboan balioetsi duzue Beldur barik kanpaina, eta diozuenez, bitanleria gazteenari zuzendutako sentsibilizazio-kanpainak interesgarriak izan dira. Hala ere, ados zaudete zuetako batek honela adierazi duen ideia honetan: «EAEn ahalegin nabaria egin da sentsibilizazio-kanpainak eta prebentzio-programek ikuspegi egokia izan dezaten, hau da, indarkeria sexistari eusten dioten egiturazko arrazoi globalak aurkez ditzaten. Horren adibide argia da Beldur Barik izeneko prebentzio- eta sentsibilizazio-kanpaina»; kezka agertu duzue ildo honetan: (a) kanpaina batzuek zenbait estereotipo indartzeko joera izaten dute, modu zuhurrean ez bada ere, (b) beste kanpaina batzuek hain agerian ez dauden, baina hala ere, oso kaltegarriak diren indarkeria motak (indarkeria sinbolikoa) kanpoan uzteko joera izaten dute.

Hala ere, sentsibilizazio-kanpainak funtsezkoak eta beharrezkoak direla azpimarratu duzue, eta haiek aukera asko ematen dituztela uste duzue; besteak beste, esan daiteke emakumeen aurkako indarkeriak gizartean eragiten duen gaitzespena zati batean kanpainei esker eraiki dela.

Prestakuntzari dagokionez, positibotzat hartzen duzue emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako borrokan prestakuntza izatea. Hala eta guztiz ere, uste duzue prestakuntza nahiko azalekoa dela, eta batzuetan, bizi garen testuinguru patriarkalaz jabetzeak inplikatzen dituen aldaketa eta ideia erradikalak ez ditu biltzen. Alegia, nolabaiteko arrastoa uzten duten indarkeriari buruzko pentsamendu iraunkorragorik ez du eragiten. Zuen ustez, garrantzitsua da prestakuntza-orduak gehitzea, baita prestakuntza jasoko duen langile kopurua ere. *Jabetuz* programa eta antzekoak interesgarriak dira, baina badirudi ez direla nahikoak, iristen diren jende kopuruari eta ordu kopuruari dagokienez, eta zuen esperientziaren arabera, ez zaie behar besteko aurrekontua esleitzen. Alderdi honi dagokionez, bizkartzainaren zeregina nabarmentzen da, eta zuetako batek honela dio: «Kontuan hartzeko beste alderdi bat zera da, bizkartzain gisa lan egiten duten langileek prestakuntza espezifikorik ez dutela, eta askotan, sexu-konnotazioak dituzten babes-harreman kaltegarriak sortzen direla. Gogoratu behar da honelako egoeretan dauden emakumeek pairatu berri dituztela indarkeria psikologikoko eta fisikoko harreman luzeak, eta beraz, autoestimu gutxiarekin daudela eta besteak min ematearen portaerak ohiko bihurtu dituztela» Adierazpen horrek agerian uzten ditu prozesu osoan inplikaturako agente sozialek prestakuntza egokirik ez izateak dituen ondorioak.

Halaber, gauza interesgarri bat aipatu duzue, hau da, zuen esperientziaren arabera, prestakuntza eta haren ondorioak teknikariaren hasierako jarreraren, inplikazioaren eta interesaren arabera izaten direla; alabaina, alderdi horretan ezin da askorik eragin.

Udal-eskalan udaltzaingoaren talde teknikoak eta Ertzaintzak gauzatutako prestakuntza oso positiboki balioetsi duzue; zuetako batek dioenez, «prestakuntza horrek emakume hauei emandako arreta kalitatezkoa izatea eragiteaz gain arreta beroa izatea eragin du». Zuetako hainbatek diozue udaltzaingoan sentsibiltate-maila handiagoa nabarmendu dela prestakuntza jaso ondoren. Horrela, administrazio publikoan eta gai honetan esku hartzen duten agente sozialen eremuan emandako prestakuntzan aurrerapauso handiak izan badira ere, zuetako batzuek uste duzue administrazio publikoaren eremuan edo haren menpeko erakunde eta enteetan lanean hasten den pertsona orori eskatu behar ko litzaiokeela lanean hasi aurretik berdintasun-arloko prestakuntza espezifikoa izatea; halaber, administrazioari eta harekin lotutako enteei behartuko zaie langileei etengabeko prestakuntza espezifikoa eta egiten duten lanaren berezitasunei eta tratu txarren balizko biktimekin eta hainbat diskriminazioen biktimekin duten harremanari egokitua ematera.

Azkenik, erakunde pribatuen prestakuntzari ekitea falta da. Zuetako batek honela dio: «Legeak 53.2 artikuluan adierazten badu ere, nire ustez, orain arte garatu den neurri bakarra izan da kontratazio publikoetan langileei prestakuntza eskatzea, baina kontratatutako zerbitzuetako profesionalek ezin dute Jabetuz prestakuntza instituzionaleko programa baliatu (gaur egun arte ez behintzat)»

2.3. Euskal administrazio publikoek emakumeen aurkako indarkeriaren gaiari lotutako aholkularitza juridikoan eta laguntzan hartutako neurrien balioespena.

Aholkularitza juridikoari dagokionez, honako honetan ados zaudete: abokatuei eta epaileei prestakuntza zabalagoa eman behar zaiela emakumeen aurkako indarkeriaren gaian, gaur egun ez baitute prestakuntzarik edo dutena oso eskasa da. Gai honek denei sortzen dizue kezka, bereziki ofizioko txandei dagokienez. Zuetako batek aholkularitza juridikoaren prozesuari buruzko ideia partekatu hau nabarmendu du: «egoera batzuetan, lekuz kanpo dauden iruzkinak entzuten ditugu». Aurreko galderan bezala, epaitzen edo aholkatzen duen agente juridikoaren askotariko profil profesionalak aurki ditzakegu (sentsibilitate eta jakintza gehiago edo gutxiago), baina gai hori kezka iturri da zuentzat, eta funtzionamendu judizialarekin zerikusia duten alderdiak ere planteatu dituzue, esaterako zuetako batek aipatutako honako hau: «Ulertzen ez dudana zera da, abokatu batek nola defenda dezakeen biktima bat eta handik ordu erdira erasotzaile baten kasu bat izan esku artean. Nik ezin dut ulertu gauza bat eta kontrakoa defendatzea». Horrelako egoeretan, zuetako batek zera proposatu du, elkargo profesionalek berek bermatzea beren agente juridikoek emakumeen aurkako indarkeriaren gaian gaitasuna eta sentsibilitatea badutela. Zuetako batek honako hau adierazi du: «Teorikoki, ofizioko txandako profesionalek genero-indarkeriaren gaian sentsibilizatuak eta prestatuak daudela espero da, baina oso argi dago duten prestakuntza ez dela nahikoa eta txanda hau hartzen duten profesionalek batez ere pizgarri ekonomikoen-gatik hartzen dutela.» Halaber, gaineratu du «salaketa faltsuen mitoari dagozkion iruzkin gehienak beti eremu juridikoko profesionalenak izaten direla».

Arreta psikologikoari dagokionez, beste irakurketa bat egiten duzue: aukera hori egotea positibotzat hartzen duzue, baina aldi berean uste duzue presazko laguntza ez dela betetzen. Eskaera egiten denetik ebazten den arte denbora asko igarotzen dela esan duzue (1-8 aste) eta berdin, ebazpenetik esleipenera. Beraz, arreta psikologikoaren eskaera ebazteko prozesua azkartzeko eskatu duzue aho batez.

Gainera, zuen erantzunen arabera, badirudi emakume asko geratzen direla zerbitzu hori baliatzeko aukerarik gabe, alboetako posizio sozialetan kokatuta daudelako, hain zuzen ere, arauzko subjektu politikotzat hartzen den eredutik urrun.

Eskaera-prozesuaren inguruko balioespen txarra edo oso txarra egiten baduzu ere, denek nabarmendu duzue biktimak artatzen eta haiekin lan egiten duen psikologoaren taldea oso ona dela. Zuetako batek positiboki balioetsi du 24 orduko informazio- eta arreta-zerbitzu espezializatua. 90064011 telefono bidezko arreta-zerbitzuari dagokionez, zuetako batek adierazi du «nabarmenezkoa dela Araban hain eragin gutxi izatea eta halaber, lurralde honetako gizarte-baliabideekin, hain lotura gutxi. Gizarte Zerbitzuen Legean informazioko eta arreta espezializatuko gizarte-zerbitzu gisa definituta dago, baina ez da gizarte-zerbitzuen sistemarako sarbidea, ez duelako dagoen eskaria jasotzen (Arabian behintzat ez). Nire ustez, hobeto definitu eta ebaluatu behar da.»

Halaber esan duzue administrazioetan, indarkeriaren biktimei zuzendutako laguntza psikologikoa eremu horretan espezializatutako talde batek eman behar duela eta ez beharbada gai horretan kualifikatuak eta sentsibilizatuak ez dauden arlo desberdinetako profesiona-

lek; alderdi honi dagokionez, desberdintasunak daude EAEko 3 lurralde historikoetako administrazio publikoen artean. Zuetako batek honela azaldu du: «Bizkaian eta Araban edozein emakumek balia dezake zuzenean bi lurralde historiko horietako Foru Aldundiek eskainitako arreta psikologikoko zerbitzua (betiere zerbitzuaren balioespenaren ondoren), baina Gipuzkoan, oinarritzko gizarte-langileak (udal- edo foru-eremukoak) bideratu behar du, eta horrek zenbait emakumek zerbitzua baliatzea eragozten du, esaterako, hainbat arrazoi direla-eta, pairatzen ari diren egoeraren berri eman nahi ez duten emakumeak (esaterako, adineko emakumeak, landa-eremukoak, salaketa jarri nahi ez dutenak...).»

2.4. Administrazio publikoek emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako borrokara bideratutako baliabideen balioespena.

Galdera honi emandako erantzunetan eragin handia izan dute lurraldeen araberako al-daketak. Beraz, horrek adierazten du alderdi honetan aurretik jorratutako alderdietan baino lurraldeen araberako desberdintasun gehiago topatu ditugula. Hemen berresku-ratu ditugu zuen diskurtsoetako ideia komunak; ideia espezifikoak beste balizko ebalua-zio-atal batzuetarako jaso ditugu, betiere, anonimotasuna zainduz eta zuei pausu bakoit-zaren berri emanez.

Beste behin ere, teknikariek duten ahalmena nabarmendu duzue: «baliabide asko izanda ere, teknikarien jarrerak gai hau asko blokea dezake».

Oro har, modu positiboan balioesten dituzue harrera-baliabideak, baina honako ahulezia hauek azpimarratu dituzue:

- a) Batzuetan etxebizitzak jatorriko udalerritik urrun daude eta horrek lantokiarekiko lotura zailtzen du.
- b) Batzuetan, beste sistema batzuekin informazioari eta anonimotasunari dagokienez koordinatuagoak dauden etxebizitza/etxebizitza-baliabideen esleipenak arriskuzko egoerak edo aukerak sor ditzake. Zuetako batek honela zioen: «Hain ondo garatua ez dagoena zera da, «ustezko» erasotzailearekiko datuak ezkutatzea eta harekiko anoni-motasuna. Aita eta erasotzaile denak ez badu urruntze-agindurik eta ez bazaio gura-so-ahala kendu (behin-behinean edo behin betiko), informazio hori eskura izango du, eta beraz, ikastetxearen bitartez emakume biktima non dagoen jakin dezake». Zuetako batek xehetasunez garatzen du alderdi hau, erasoak jasandako emakume batzuek du-ten kalteberatasunari buruzko pistak emanez: «Bereziki aurten irtenbidea eman behar izan diogun arazo bat da hau: alde batetik, genero-indarkeriaren biktima izateagatik eta tratu txarren emailearengandik eta haren ingurunetik urrun bizitza seguruago bat bilatuz, emakume askok etxebizitzaz aldatu behar izaten dute, beren seme-alabek ere ikastetxez aldatuz. Alabaina, gehienetan aita eta erasotzaile denarekin partekatu beha-rreko guraso-ahala dela-eta, haren idatzizko baimena behar izaten da ikastetxe berrian eskola-matrikula formalizatzeko garaian. Logikoa denez, erasotzaileak ahal duen guztia egiten du seme-alabak amaren aurka jartzeko, eta ez du baimen hori ematen. Une horretan beste «gurutzada» bati ekin behar dio emakumeak, administrazioa jo behar baitu berriz ere gaian esku har dezan. Prozesu hauek oso luzeak eta zailak izaten dira, eta amaren jadanik murriztutako indarrak agortzen dituzte, berritoki biktima-egoeran ge-ratuz.»
- c) Harrera-baliabideek biltzen dituzten murrizketek berriz ere mahai gainean jartzen dute arauzko subjektu politikoaren izaera, baita indarkeria kasuetan ere: jasotako gogoetetan, horren hainbat adibide aipatu dira, esaterako, egoitza-baimenik ez izatea, dibertsitate funtzional motaren bat izatea edo osasun mentaleko arazoren bat izatea. Zuetako batek

ildo honetan adierazi du «azpimarratu behar dela Eusko Jaurlaritzaren eskumeneko intentsitate handiko zentroa –emakumeak eta haien kargura dauden premia bereziko senitartekoak harreran hartzekoa– martxan jarri ez izana (148/2007 Dekretuaren 2.2 eta 8.2 artikulua)». Esan duzue, urriaren 18ko Gizarte Zerbitzuen 5/1996 Legearen garapena abenduaren 5eko Gizarte Zerbitzuei buruzko 12/2008 Legeak indargabetu zuen, eta egungo katalogoan ez da horrelako zentrorik jasotzen (40.3 art).

- d) Aurretik aipatu ditugun erakundeen eta agentzien artean dauden zenbait koordinazio-arazo ere puntu honetan islatzen dira, koordinaziorik ezak ikuspuntu feministaren aplikazioa murrizten baitu.

2.5. Administrazio publikoek emakumeei eragindako indarkeriaren aurkako borrokara bideratutako baliabideek autonomiaren, enplegua lortzearen eta merezi duen bizitzaren garapenaren aukeraren alde duten ahalmenaren balioespena.

Modu positiboan balioesten duzue autonomiaren, enplegua lortzearen eta orokorrean merezi duen bizitza-proiektu bat egiteko aukeraren aldeko neurriak izatea. Alabaina, kritikoak zarete neurri horien eraginkortasunarekiko. Zuen erreparoa honako hauetan oinarritzen dira:

- a) Tradizio burokratikoaren duen sistema baten administrazio-erritmoek bizi-premien erritmoekin talka egiten dute. Diru-sarrerak bermatzeko errentaren kasua da gehien aipatu duzuenak. Zuetako batek honako hau adierazi du: «Normalean indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeei lehentasuna ematen zaie Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren ebazte-epaiei dagokienez, nahiz eta egia den, alde nabariak ikusi direla Lanbideko bulego desberdinen arabera».
- b) Subjektu normatibo gisa definitutakoaren esparrutik kanpo geratzen diren pertsonak oraindik ere oso kalteberak dira eta bizitza berreskuratzeko neurri hauek ez dute haiengan eraginik. Horrek ez du esan nahi emakume horiek ez dutenik Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta baliatzen, baina noiz eta arau sozialarekiko hurbilago egon, orduan eta Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta baliatzeko aukera handiagoa izango da.
- c) Denei kezka eragiten dizue Lanbidek gai honetan duen zeregina. Oso negatiboki balioesten duzue erakunde publiko honek biktimei ematen dien tratua; izan ere:
 - c1) Sekulako dokumentu kopurua eskatzen da kalteberatasun-egoera bat berresteko. «Pertsonak ez dira kategoriatan bereko herritar gisa hartzen, baizik eta gizarte-bermeen sistemari «tranpa»=«iruzur» egin nahi dieten pertsona gisa. (...) halaber, zenbait egoeratan ikusi izan dut emakumeak beren lantokitik kaleratuak izan direla beren bikote ohiek edo bikoteek lantokian molestatzen zirelako, eta Lanbideko egoera hori ez dela inolaz ere kontuan hartu, beraz, emakumeak langabeziagatik dagozkien prestaziorik gabe edo diru-sarrerak bermatzeko errentarik gabe geratu dira, beren eskubideak ez baliarazteagatik.» Azpimarratzekoa da zuek guztiak ez zaudetela ados ideia honekin, baina oinarritzeko gizarte-zerbitzuetako teknikariak bai. Ados ez zaudetenek honako hau nabarmendu duzue: «Prestazio ekonomiko hain handiak ematen direnean, oso zorrotza izan behar da dokumentazioarekin, gainerako herritarrekin egiten den moduan. Gainera, diru-sarrerak bermatzeko errenta eskatzen duten genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeei gainerako herritarrei eskaintzen ez zaizkien ekintza positiboko neurri batzuk eskaintzen zaizkie.»
 - c2) Argi dago Lanbideko langileek ez dutela prestakuntzarik emakumeen aurkako indarkeriaren gaian.

Etxebizitza esleitzeari dagokionez, balioespena bestelakoa da: oro har, egiten den lanaren inguruko balioespen ona duzue, nahiz eta batzuen ustez, «etxebizitza-eskatzaile gisa *Etxebiden* izena emanda dauden emakume hauei ematen zaizkien abantailak ez zaizkit nahikoak iruditzen». Etxebizitzak zuzenean esleitzeko prozesua nabarmendu da; izan ere, harrera-baliabideetan ostatu hartutako emakumeentzat etxebizitza propioa eskuratzea errazten duen neurri bat da, baliabide propioekin merkatu libreko alokairuzko etxebizitza bat lortu ezin dutenen kasuan. Halaber, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren prestazio osagarria den Etxebizitzarako Prestazio Osagarria nabarmendu da, Eusko Jaurlaritzak EAEko alokairu handiekin laguntzeko eskaintzen duen ekintza positibo gisa. Alabaina, «gaur egun egoitza- eta harrera-baliabideak ez dira nahikoak, ez da lortu behar besteko zentro kopurua, kalitatea eta plaza kopurua; gizarte-zerbitzuen karterari buruzko Dekretuaren ondoren, horiek guztiak eguneratu eta egokitu egin behar dira.»

Indarkeria pairatu duten emakumeentzat bizitza hobeagoa sortzeko prozesuan lagungarriak diren bi egitura aipatu dituzue: Berritzaguneak eta indarkeria matxistaren biktimekin aritzen den gizarte- eta hezkuntza-arloan esku-hartzeko eta gizarte-laguntzako zerbitzua (12/2008 Legea).

2.6. Emakumeen aurkako indarkeriari aurre egitera bideratutako erakunde arteko koordinazioaren balioespena.

Puntu honetan adostasun zabala dago honako ideia hauen inguruan:

- a) Protokoloak daude eta hori, berez, bertute bat da eta aintzat hartzekoa, baina hala ere, egiteke ta hobetzeke asko dago. Hobetzeko alderdi gisa honako hauek aipatu dituzue: udal-mailako gizarte-zerbitzuen eta foru-mailako gizarte-zerbitzuen arteko koordinazioa.
- b) Erakundeen arteko II. Akordioa izatea modu positiboan balioetsi duzue.
- c) Beharrezkotzat jotzen duzue koordinazio-unitateak eta saileko berdintasun-unitateak sortzea eta posizio hierarkiko egokietan kokatzea.
- d) Oro har, garrantzitsutzat jotzen duzue erakundeen arteko eta erakunde barruko koordinazioa hobetzea.
- e) Euskal udalerriek eta mankomunitateek genero-indarkeriaren arloko protokoloak garatzea derrigorrezkoa ez izatea.
- f) EAEn indarrean dauden protokolo guztien erregistrorik ez dago, eta hori negatibotzat hartzen da.

3. BLOKEA. HURRENGO URTEETAN EGIN BEHARREKO LANA

3.1. Nola hobetuko zenuke emakumeen aurkako indarkeriaren gaian dagoen egoera hurrengo hamar urteetan?

Galdera oso zabala denez, emakumeen aurkako indarkeriaren gaiari dagokion egoera hobetzeko neurri asko planteatu dituzue, beraz, proposamen guztiak honela banatu ditudugu:

- a) Ikerketa, prebentzioa eta prestakuntza (prebentzioa eta atzematea; heziketa; sentsibilizazioa; ikerketa).
- b) Biktimei zuzendutako arreta eta prebentzioa (poliziaren babesak; harrera-etxebizitzak eta larrialdietarako zerbitzuak; prestazio ekonomikoak, etxebizitza; laneratzea; heziketa).
- c) Administrazio publikoek egin beharreko lana (erakunde arteko koordinazioa; Administrazio publikoetatik inplementatu beharreko neurriak).
- d) Sistema judizialaren funtzionamenduaren inguruan egin beharreko lana.

a) Ikerketa, prebentzioa eta prestakuntza

Zuetako askok azpimarratu duzue emakumeen aurkako indarkeriaren arazoa prebenitzeko eta haren inguruan kontzientziatzeko, beharrezkoa dela benetan eraginkorrak diren neurriak hartzea. Planteatu duzue beharrezkoa dela sentsibilizazio-kanpainetarako aurrekontu-partida handiagoak bideratzea eta heziketa ematea irakaskuntza-maila guztietan, halaber, indarkeriaren biktimak izan diren emakumeei, administrazio publikoetako langileei, eta arreta-zerbitzuetako, zerbitzu judizialeko eta administrazio publikoen zerbitzura dauden enpresa pribatuetako langileei. Horiekin batera, prebentziorako, prestakuntzarako eta ikerketarako erreminta eta neurrietan arlo berriak txertatzeko beharra ere ikusten duzue.

Beraz, beharrezkotzat jotzen duzue:

1. Zuzkidura ekonomiko handiagoa prebentzio-, sentsibilizazio-, hezkuntza-, prestakuntza- eta ikerketa neurriak gauzatzeko.
2. Prebentzioak egiturazko ikuspegia izatea, agenda politikoaren oinarria izanik (materialak hedatzea, esaterako, jardunaldiak eta argitalpenak, kanpaina sistematikoak eta egituratuak).
3. Kontzientziazioa eta heziketa logika feministan kokatzea. Gizonak ere indarkeria matxistaren irtenbidean inplikatzeko.
4. Heziketa ematea irakaskuntza-maila guztietan, eta gaia modu sistematikoan jorratzea; gaia ez da ikasleei soilik zuzendu behar, baita irakasleei eta familiei ere (generoen eraikuntzaren inguruko ikasketak ezartzea, indarkeriari buruz kontzientziatzea eta unibertsitate-gradu guztietan irakasgai espezifiko komun gisa ezartzea).
5. Erakundeetako langileei heziketa ematea (prestakuntza espezifiko honako hauentzat: berdintasun-teknikariak, arreta emateaz arduratzen diren langileak, sistema judizialeko langileak, etxeko indarkeria jasan dutenen arreta zerbitzuko langileak eta administrazio publikoen zerbitzura dauden enpresetako langileak). Profesional prestatuen, espezializatuen eta sentsibilizatuen beharra dago.
6. Gaiari buruzko ikerketa sustatzea (indarkeriari aurre egiteko, salaketaren eta bide judizialaren ordezkari bideak bilatzea).
7. Gizartearen konpromisoa eta erantzukizuna, hedabideen konpromisoa (nagusiki publikoena) eta erakunde-maila guztien konpromisoa.

b) Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei zuzendutako arreta eta prebentzioa

Neurri asko, askotarikoak eta zehatzak, proposatu dituzue emakumeen aurkako indarkeriaren arloaren egoera hobetzeko; biktimei zuzendutako arreta eta prebentzioa hobetzean oinarritzen dira. Gehienek uste duzue zerbitzuak hobetu behar direla, taldeak sortuz eta haiei bideratutako aurrekontu-partidak handituz, betiere, emakumeak dauden kalteberatasun-egoera kontuan hartuta. Halaber, beharrezkoa ikusten duzue zerbitzu hauek indartzea, emakumeen ahalduntzera eta autonomiara zuzenduz.

Horretarako guztirako, honako neurri hauek proposatu dituzue:

1. Arreta-zerbitzu guztiak emakumeen ahalduntzera eta autonomiara bideratzea (jasandako kaltea osatzea, emakumeen bizitza normalizatzea, gizarteratzea eta laneratzea). Baita indarkeriarik gabeko gogobeteko bizitzara ere.
2. Gizarte Zerbitzuetako arreta-zerbitzuetan talde multiprofesionalak sortzea.
3. Erasotzaileen gaineko polizia-kontrola handitzea eta ez biktimen gainekoa. Zuetako batek honela dio: «Eskaera hori oso logikoa, bidezkoa eta beti aldarrikatutakoa da, baina benetako orduan, ezin da gauzatu, Konstituzioak jasotzen dituen eta errespetatu behar diren oinarritzko eskubide batzuk urratzen dituelako, nahiz eta guri oso bidegabea iruditu».
4. Harrera- eta laguntza-zerbitzuak indartzea (plaza eta larrialdietarako baliabide gehiago). Gizarte-bazterkeriaren arriskuan edo egoeran dauden emakumeen kasuan, harrera-baliabide bat sortzea EAEn.
5. Prestazio ekonomikoekin batera, beharrezkoa da gizarteratzea eta laneratzea indartzea, nagusiki, emakume migratzaileen, langabezian dauden emakumeen eta ordaindutako lanik izan ez duten emakumeen gain eraginez.
6. Egoitza-baliabideen sare bat martxan jartzea emakumearen aurkako indarkeriaren biktimentzat.

c) Administrazio publikoek egin beharreko lana

Erakunde-koordinazioari dagokionez, zuetako gehienek azpimarratu duzue koordinazioa (erakunde artekoa eta erakunde barrukoa) nahitaezkoa dela indarkeriaren biktimak diren emakumeen egoera hobetzeko, eta jardun-protokoloak garatu behar direla koordinazio hori gauzatzeko. Horretarako, zuzkidura ekonomiko handiagoa izatea beharrezkoa ikusten duzue, baita administrazio publikoek hainbat erreminta martxan jartzea ere.

Honako hauek proposatu dituzue:

1. Eredu eta protokolo bateratu eta partekatuak sortzea administrazio-maila guztietan (biktimak artatzeko ereduak, arreta-protokoloak, erakundeen artean kasuak bideratzeko protokoloak, gauzatu beharreko jardunen jarraipena egiteko protokoloak)
2. Erakundeen arteko lantaldeak sortzea.
3. Lurralde-mailan, koordinazio-mahaiak martxan jartzea eta II. Akordioaren Protokoloa lurraldeko errealitatera egokitzea (Legearen 62.3 artikulua).
4. Indarkeriaren erregistroa egiteko erreminta bateratuak garatzea.

5. Herrialde-estrategia bat eta esku hartzeko eredu bateratu bat diseinatzea eta inplementatzea. Emakundek koordinatzearen aukera planteatu duzue.

Botere publikoen jardunari dagokion guztian, administrazio publikoek inplementatu beharreko hainbat neurri proposatu dituzue emakumeen aurkako indarkeriaren gaian dagoen egoera hobetzeko.

Honako hauek dira beharrezkotzat jotzen dituzuen neurriak:

1. Emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako EAEko lege bat, edo horrelakorik ezean, 4/2005 Legearen VII. kapituluaren arau-garapena.
2. Emakumeen aurkako indarkeria zuzenaren kasuetan, egoerak atzemateko eta haietan jarduteko erremintak garatzea, baita matxismoaren adierazpen publikoetan ere (leku eta hedabide publikoetan emakumeak errudun bihurtzea).
3. Gauzatutako praktika egokiei balioa ematea, jardun-printzipioak jasotzen dituen materiala sortuz.
4. Mugimendu feministak aurrekontuetan eta erakundeetan kontuan hartzea, indarkeria matxistaren aurkako herritar-sareak garatu ahal izateko (ateneo feministak, aditu-kontseiluak).
5. Ebaluazio-erremintetan arreta berezia jartzen duzue. Horretarako ondokoak proposatzen dituzue: bideratzen diren partiden jarraipena egitea (urtean behin, edo bestela, bi urtean behin), eta diagnostikoa erraztuko duten eta desberdintasunak murriztuko dituzten erremintak garatzea. Erakunde independente baten bidez egitea proposatu da.

d) Sistema judizialaren funtzionamenduaren inguruan egin beharreko lana

Zuetako askok beharrezkoa ikusten duzue sistema judizialaren funtzionamenduaren alderdi batzuk aldatzea eta beste batzuk indartzea emakumeen aurkako indarkeria-kasuei dagokienez.

Honako proposamen hauek egin dituzue:

1. Indarkeria sexista mota guztiak tipifikatzea, ez soilik genero-indarkeria.
2. Lege-medikuntzaren eginkizuna indartzea.
3. Emakumeen gogoeta eta kontaketei garrantzia gehiago ematea, eta ez hainbeste gertaerei.
4. Seme-alabei dagozkien mantenu-pentsioak ez ordaintzea gehiago zigortzea.
5. Gurasoek eragindako indarkeria matxistaren biktima zuzentzat hartzea seme-alabak, eta esku hartzeko estrategiak diseinatzea, kalte handiagorik jasan ez dezaten³⁰.
6. Kontuan hartzea indarkeria matxista familia elkarguneen bitartez ere gauzatzen dela³¹.

30 Argibidezko oharra kontraste teknikoko bileretan egindako lanaren ondoren: Indarrean dagoen legediak jadanik aintzat hartzen ditu genero-indarkeriaren biktimen adingabeko seme-alabak eta haien kargura dauden adingabeak, abenduaren 28ko 1 /2004 Lege Organikoan aurreikusitako babes integraleko neurrien aplikazio-eremuan.

31 Argibidezko oharra kontraste teknikoko bileretan egindako lanaren ondoren: Genero-indarkeriako kasuetan, deribazio judizialaren bidezko familia-elkarguneek praktikan gatazkak eragin dizkiete indarkeria-egoeran dauden emakume eta seme-alabei, baita elkargune horietan lan egiten duten profesionaleri ere.

4. BLOKEA. BESTE IRUZKIN BATZUK

4.1. Beste iruzkinen bat egin nahi duzu?

Egin dituzuen iruzkin asko beste blokeetako galderekin zerikusia dute. Hala ere, galdera hau libreena eta pertsonalena dela kontuan hartuta, atal bat esleitu diogu, zuen iruzkin guztiak nahiko hitzez hitz jasotzeko.

1. Garrantzitsua da erakunde- eta gizarte-maila guztietan (enpresak, ikastetxeak, kirol-klubak, aisialdi-elkarteak) prestakuntza eta sentsibilizazioa bultzatzea. Prestakuntza horretarako bide bat Jabetuz programa izan daiteke.
2. Prestakuntza eta sentsibilizazioa gizartetik abiatuta bideratu behar dira, eta gizarte-aldaketa baten aldeko apustua egin; izan ere, genero-indarkeriaren jatorria gu bizi garen gizarteko jokabide matxista eta sexistetan dago.
3. Administrazio publikoek indarkeria matxistaren kontzeptualizazioaren inguruan gogoeta egin behar dute. Transfobia, lesbofobia eta homofobia indarkeria matxista gisa hartu behar dira; izan ere, «errealitate hauetan sexuen eta generoaren eraikuntza sozial matxista eta sexistaren osagai argiak aurkitzen ditugu, administrazio publikoek ikuspegi egokiarekin artatu beharrekoak».
4. «Indarkeria birtuala» ikerketan eta ekintza-programetan txertatzea beharrezkoa da.
5. «Prebentzio- eta kudeaketa-ereduak erakunde bakoitzera moldatu behar dira. Garrantzitsua da modu zatikatuan ez egitea».
6. Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren inplikazio eta konpromiso handiagoa behar da, batez ere indarkeria prebenitzeari eta atzemateari dagokienez.

TAULEN AURKIBIDEA

1. taula.	Estatu espainoleko berdintasunerako legeen berrikuspena.	20
2. taula.	Informazioa biltzeko teknikak eta parte-hartzaileen kopurua	35
3. taula.	Ebaluazioaren faseak eta kronograma	37
4. taula.	Kodetzeak	42
5. taula.	Hiru foru aldundietako berdintasunerako administrazio-unitateen posizio organikoa: 2011 eta 2016.	56
6. taula.	Gipuzkoako Foru Aldundiaren martxoaren 9ko 2/2015 Foru Araua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako.	57
7. taula.	Emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean hobetzeko proposamenak	207

