

3.1. Planaren legezko eta kontzeptuzko esparrua

3.1.1. Zertaz hitz egiten dugu Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunaz ari garenean?

Atal honetan garatzen dira planaren kontzeptuen oinarri diren printzipio orokorrak. Printzipio hauek Irungo aukera-berdintasunaren arloan egiten diren politikak bideratuko dituzte, benetako berdintasuna eragozten duten oztopoei aurre eginez eta emakume eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak proposatuz.

Berdintasunaren kontzeptua aztertu aurretik, sexu-genero sistema aipatzea beharrezkoa ikusten dugu: sexu-genero sistemak jarraian azaltzen diren bi elementuen identifikazio-harremana ezartzen duten mekanismo soziokulturei egiten die erreferentzia:

- Sexua: emakumeen eta gizonen artean ematen den ezberdintasun biologikoa definitzen du, modu sinplean esanda, neska jaiotzea ala mutila jaiotzea.
- Generoa: Gizarte batek, une soziokultural zehatz batean, emakume eta gizonen ezartzen dizkien ezaugarri, jarrera eta jokabide bereizgarriak dira. Kontzeptua dinamikoa da (hau da, genero-rolen eduki zehatzak momentu historikoaren eta gizartearen arabera aldatzen dira).

Neska ala mutil jaio izanak ez luke, inola ere, aukera-berdintasuna baldintzatu behar, ez luke lan bera egiteko aukera ukatu behar, edo ez lituzke dirusarrera txikiagoak edo handiagoak baldintzatu behar. Diskriminazioa ez da soilik sexuan oinarritzen baizik eta sexuari atxikitzen dizkiogun hainbat ezaugarrietan, gaitasuneta eta ezintasunetan: indartsua edo ahula izatea; inteligentea edo intuitiboa izatea; erasokorra edo zaintzailea izatea, eta beste ideia estereotipatuen eta murrizten zerranda luze bat, guztiak ere, gure aukera-berdintasuna mugatzen dutenak.

Beraz, diskriminazioa, bazterketa eta indarkeria sexista sexu-genero sistemaren bitartez eraikitzen da. Sistema horrek ezaugarri on bat du: sistema dinamiko bat da. Beraz, sistema horretan eragin dezakegu, indarrean dauden sinesmen eta balioetan oinarritzen delako. Izan ere, azken mendean izugarri handiagotu dira bai emakumeen bai gizonen aukerak gure gizartearen, baina oraindik ere asko geratzen da egiteko egiazki aukera berdina izan arte.

Gaur egun emakumeek eta gizonen bizitzen duten berdintasun eza ulertzeko berdintasun formala eta benetako berdintasuna bereizi behar ditugu:

Berdintasun formala emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen duten erakundearen arau eta legeetan jasotzen da. Diskriminaziorik ezaren printzipioa dakar, legeen aurrean berdintasuna izatea, hots, zuzenbideko berdintasuna, ez izatezko berdintasuna. Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko beharrezko baldintza bada ere, ez da nahikoa. Halaber, hauxe

aitortzen du Europako Kontseiluak (1982): “Emakumeen eta gizonen berdintasuna, gizakiaren arrazoiaren eskakizuna bada ere, ez da errealitatea, ideal demokratikoak aldarrikatzen dituzten gizarteetan ere”.

Benetako berdintasuna tratu-berdintasuna da. Pertsonaren sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezan islatzen da, ez zuzenean ezta zeharka ere. Diskriminazioa zuzena dagoela esaten dugu pertsona batek beste batek baino tratu hobea jasotzen duenean sexua edo sexuarekin lotutako beste edozein arrazoi dela-eta. Zeharkako diskriminazioa da gertaera batek sexu bereko pertsonen proportzio handi bati kaltea dakarkionean oinarri-oinarrian.

Printzipio honek bereizketaren ideia dakar izatezko berdintasunerako beharrezko bitartekotza gisa. Bitartekotza horrek aukerak eta emaitzak behar dituzenez gero, beharrezkoa da Aukera-berdintasunean lan egitea, hots, gizonekin alderatuta berdintasunaren arloan duintasunez tratatuak izateko eskubidean.

Aukera-berdintasunaren helburua esku hartzeko esparrua sortzea da, gizarteko arlo guztietan baldintza, ikusgarritasun, autonomia eta erantzukizun berarekin askatasunez parte hartzeko modua ematen diona emakumeei eta gizonei. Kalitate terminoa da eta giza-eskubideekin lotuta dago zuzenean. Emakumeek bizitza-kalitate hobea lortzeko tresna da, eta horretarako, ekintza positiboak erabiltzen ditu.

Ekintza positiboak aldi-baterako neurriak, abiapuntua eta tratamendu berezia dira aukera-berdintasuna lortzeko. Abiapuntuan desabantailak dituztenen aldeko estrategia batean datza ekintza positiboa, hain zuzen, abantaila daramatenen mailara iritsi daitezten. Hala, une jakin batean aukera-berdintasunera iristeko.

Ekintza horiek Ekintza positiboko planak edo Berdintasun planak deitzen diren horietan biltzen dira. Izan ere, helburuak egituratzen dituzten tresna politikoak eta administratiboak dira, aukera-berdintasuna lortzeko jarduketa zehatzak bideratzen dituztenak.

Emakumeei buruzko Munduko Hitzaldietan garatu dira emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez gizarte erakundeetan, tokiko politikan edo erakunderik nagusienetan diseinatu diren politikak. Topaketa horien helburua aukera-berdintasuna nazioarteko politiken agendetan txertatzea da. Kongresu haietan aurrerapenak egin ziren harik eta gaur egun generoko Jabetze eta Zeharkakotasunaren inguruko estrategiak aplikatu behar diren inguruko adostasunera iritsi arte (Beijing, 1995).

Genero-ikuspegia udalean aplikatzeak esan nahi du sistematikoki plangintza, garapen eta ebaluazio-fase guztietan, emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, beharrak eta nahiak aintzat hartzea, betiere desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna udalaren politika eta jarduketa guztietan sustatzeko helburu eta neurri espezifikoak txertatuz. Errealitatea genero-ikuspegitik aztertzeak honako hau suposatzen du:

Emakumeen, gizonen eta hauen erlazioen errealitatea aztertzean egoten diren joera sexistak plazaratzea.

Emakumeen eta gizonen desberdintasunaren atzean dauden egitura-faktoreak identifikatzea, desberdintasun hauek sortu edo birsortzen dituzten diskriminazio-era guztiak atzemanez.

Genero-erlazioak birdefinitu, emakumeen egoera agerian utziz, emakumeen beharrak eta interesak kontuan hartuz eta emakumeak gizarteari egiten dion ekarpenari balio handiagoa emanez.

3.1.2. Emakumeen eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunerako politiken arau-esparrua

Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa, baita sexuaren ziozko edozein bereizkeria-mota beren beregi debekatzea ere, arau juridiko batzuetan jasota daude.

Emakumearen aurkako bereizkeria-era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatzen du. Konbentzio horren 2. artikuluan, ondoko konpromisoa hartu zuten kideek: «printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuk erabiliz benetan betearazten dela bermatzea».

Beste alde batetik, 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetakoko politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta horien berdintasuna sustatzeko helburua.

Azpmarratzekoa da baita ere toki bizitzan emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Europako Gutuna, Europako Udallerri eta Eskualdeen Kontseiluak proiektu baten testuinguruan (2005-2006) idatzitakoa, beste hainbat eragilerekin batera. Europako toki-gobernu eta eskualdeetako gobernuei zuzendutako idatzia da. Karta honetan aipatzen da tokiko eta eskualdetako agintariak, populazioarengandik hurbilen dauden gobernu-eremuak izanda, desberdintasunen iraunkortasuna eta birsortzea ekiditeko eta berdintasunezko jendartea lortzeko esku-hartze maila egokienak direla. Esku-hartze eremu hauetan beste toki-eragileekin elkarlanean arituz, emakume eta gizonen berdintasunaren aldeko ekintza zehatzak martxan jar daitezke.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1 artikuluan, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen da. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2.d) artikuluan zera adierazten da: herri-aginteez pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztupoak ezabatzeko betebeharra dutela, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauzatu dadin.

Era berean, Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legea onartuta (Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa da lege hori), lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zuen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea, eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku hartzeari bultzatzaile egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere (1).

¹ 4/2005 LEGEA, otsailaren 18koa, Emakume eta Gizonen Berdintasunerakoa Hemen topa daiteke: www.euskadi.net/bopv (2005/03/05)

2004 urtean Espainako Estatuak Genero Indarkeriaren kontrako Lege Integrala (1/2004) onartu zuen, indarkeria honi aurre egiteko estrategia ezberdinak ezarriz, bai juridikoak bai gizarte neurriak (prebentzioa eta biktimaren babes integralerako). Azken urteetan, Administrazioan aukera-berdintasuna bultzatzeko arauak eta ekintza positiboko planak egin dira Euskal Autonomia Erkidegoan toki, lurralde eta autonomia mailan. Tokiko administrazioari dagokionez, bi erreferentzia hartuko ditugu Irungo Emakumeen eta Gizonen III. Berdintasunerako Plana garatzeko: Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea eta Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen VI. Berdintasunerako Plana. Zeharkakotasunaren ildo beretik onartu zen Espainako Estatuan Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunaren Aldeko legea (3/2007).

Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea da genero berdintasunerako helburuak eta planteamenduak formulatzen duen maila handieneko egungo araua. Lege horrek jauzi kualitatibo handia dakar genero mainstreamina edo zeharkakotasuna aplikatzeko norabidean, zeren eta lege hori baino lehen “emakumearentzako” politika espezifikoak sortzeko praktika baitzen oinarria. Hala, 1998an, Eusko Legebiltzarrak, Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko 2/1988 Legea onetsita, lehentasunezko zat jo zuen emakumeen diskriminazio modu guztiak desagerraraztea eta emakumeek EAEn eremu guztietan parte hartzea sustatzeko beharrezko neurriak hartzea. Halaber, arlo horretan ekintza koordinatua bultzatzeko eginkizuna hartu zuen bere gain.

4/2005 Legean, beren beregi aipatzen dira tokiko administrazioak, eta horrek bete-betean harrapatzen du Irungo Udala. Zehazkiago, hauxe esleitu zaio tokiko administrazioari udalei dagokien eskumenei buruzko I. Tituluko 7. artikuluan:

1. – Gizon eta emakumeen berdintasunaren arloan, Euskal Autonomia Erkidegoko udalei dagokie, banaka edo herri horietako mankomunitateen bitartez edo legea betetzeko eraturako mankomunitateen bitartez, honako eginkizun hauen arabera:

- a) Egiturak, programak eta prozedurak egokitzea eta sortzea genero ikuspegia administrazioan txertatzeko.
 - b) Ekintza positiboko neurriak betearaztea toki mailan.
 - c) Toki mailako programazioa gobernuaren plangintza orokorraren eremuan eta foru aldundien programazioa.
 - d) Estatistika eguneratuak egokitzea eta gordetzea, toki-mailan esku hartzeko eremuetan gizon eta emakumeen egoera desberdina ezagutzea ahalbidetuko duten estatistikak hain zuzen.
 - e) Emakumeek eta gizonen toki mailan duten egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.
-

- f) Gizon eta emakumeen desberdintasunaz eta berdintasuna sustatzeko beharrezko neurriez jabeazteko jarduerak egitea toki-mailan.
- g) Tokiko araudiaren jarraipena egitea, baita gizon eta emakumeen berdintasunaren printzipioaren araberrako aplikazioa ere.
- h) Gizon eta emakumeen berdintasunari buruzko bitartekoez eta programez informatzea eta bideratzea herritarrak, baita diskriminazio anitza jasaten duten emakumeen oinarrizko eskubide sozialen jabetza bermatzeko programez edo zerbitzuez ere.
- i) Programak edo zerbitzuak ematea, diskriminazio anitza jasaten duten emakumeen oinarrizko eskubide sozialez jabetzea bermatzeko asmoz, betiere zerbitzuen izaera dela-eta udal mailan eman behar badira.
- j) Gizon eta emakumeen bizitza pertsonala eta familia eta lana bateratzeko gizarte-komunitateko bitartekoak eta zerbitzuak ezartzea, betiere, zerbitzuen izaera dela-eta udal mailan eman behar badira.
- k) Erlazioak eta parte hartzeko eta lankidetzarako bideak ezartzea beste erakunde publikoekin eta pribatuekin, baldin eta beren helburuen edo eginkizunen arabera gizon eta emakumeen arteko berdintasuna toki-mailan lortzea bultzatzen badute.
- l) Toki-mailan gertatzen diren sexu-diskriminazioak detektatzea eta horiek desagerrarazteko neurriak hartzea.
- m) Haien eskumenen barruan agindu dakiekeen beste edozein eginkizun.

2. - Tokiko administrazioek aurreko paragrafoan ezarritako funtzioak eraginkortasunez bete ditzaten laguntzeko, administrazio horiek Autonomia Erkidegoko Administrazioaren laguntza teknikoa izango dute, eta, horrez gainera, foru-administrazioen sustapen-neurri egokiak.

Eta "Gizonen eta emakumeen berdintasunerako planak" izeneko II. tituluko 15. artikuluan, hauxe zehazten da:

"Foru aldundiek eta udalek berdintasunerako planak edo programak onetsiko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorretan ezarritako gidalerroekin eta esku hartzeko ildoekin bat etorriz, eta bermatu egingo dute, beharrezko bitarteko material eta ekonomikoak eta giza-bitartekoak erabiliz, haien sail bakoitzean, erakunde autonomoetan eta mendeko diren edo lotura duten beste erakunde publikoetan eraginkortasunez eta koordinatuta beteko direla planetan eta lege horretan ezarritako neurriak. Udalek banaka edo parte hartzen duten edo horretarako eratuko diren mankomunitateen bidez egin ahal

izango dituzte jarduketa horiek. Hartarako, Eusko Jaurlaritzaren laguntza tekniko eta dagokien foru aldundien laguntza ekonomikoak izango dituzte, bereziki, ekonomi eta kudeaketa ahalmen txikiena dutenek".

Bestalde, 2013ko abenduan Gobernu Batzordeak onetsitako EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako VI Plana ², ere badago. Plan horretan jasota daude X. legegintzaldian berdintasunaren alorrean euskal botere publikoek jarduketa bideratzeko jarraibideak eta esku-hartzeko lerroak. VI. Planaren diseinua aurreko planak abian jarri eta ebaluatu ondorengoa da, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18 4/2005 Legeak ezarritako eskubideetatik eta aginduetatik eratortzen da.

Helburua ez da adieraztea EAEn berdintasun politikak aurrera nola eraman behar diren, baizik eta adieraztea X. Legegintzaldian zein gizarte-aldaketa egin behar diren; horrela, bada, Gobernuak, foru aldundietako eta udaletako sailtako berdintasunerako plan estrategikoak izango dira geroago planteatuko diren aldaketak lortzeko aurrera eraman behar diren esku-hartze estrategiak, lan-prozesuak eta garatu beharreko jarduketak zehaztuko dituzten tresnak, betiere dagozkien esku-hartze eremuen, beren eskumenen eta beren jarduketa-lurraldeen markoan.

Aurreko planen orientazioa jarraituz, VI. Planean, datozen urteetan lehentasunez eragin behar zaien helburuak adierazten dira, eta estrategiei eta jarduketa zehatzei dagokienez komenigarri deritza instituzio bakoitzak bere jarduteko modua diseinatzea, bertako errealitatea kontuan hartuta.

Berdintasunerako VI. Planak jasotako helburuek erronkak planteatzen dituzte bai administrazioko antolakuntza-aldaketazkoak eta/edo barne-funtzionamenduzkoak bai gizarte-izaerazkoak balioen aldaketa, emakumeak ahalduntzea, erantzunkidetzazko gizarte-antolamendua eta emakumeen aurkako indarkeria errotik kentzea sustatzeko.

Helburu hauek dira plana egituratzen duten bi atal nagusiak osatzen dituztenak: Gobernantza hobetzeko neurriak eta berdintasunaren alorrean esku hartzeko hiru ardatz.

- Berdintasunaren alde gobernantza hobetzeko neurriak: Antolakundean bertan berdintasunaren printzipioa sartzeko neurriak

²Plana, www.emakunde.es webean jasota dago.

- Berdintasunaren alorrean esku hartzeko ardatzak: Gizarte-aldaketarako VI. Planak proposatzen dituen erronkak 3 ardatzen inguruan antolatzen dira, eta ardatz horiek bideratzen dute datozen urteetako esku-hartze publikoa berdintasunaren alorrean, eta honako hauek dira helburuak:
 - 1.- Beharrezko balio-aldaketa eta emakumeen ahalduntze sozial, kolektibo eta pertsonala sustatzea.
 - 2.- Erantzunkidetzazko gizarte-antolakuntzan aurrera egitea.
 - 3.- Emakumeen aurkako indarkeria errotik kentzea.

VI. Planak ahalbidetu egiten du instituzio eta administrazio publikoek autonomia izan dezaten esku hartzeko beren programak eta metodologia definitzeko. Hala ere, haiek guztiek norabide berean eta helburu berberak lortzeko lan egingo dute.

Ondorioz, Irunen Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako III. Plana diseinatzeko, aipatutako helburu horiek hartu dira garatutako oinarrizko printzipioak Udal honetan egokitze eta zehazteko.