

# BERDINTASUNERAKO TEKNIKARIAK KONTRATATZEKO EREDUA



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

MAINSTREAMING





BERDINTASUNERAKO  
TEKNIKARIAK  
KONTRATATZEKO EREDUA

**IZENBURUA:** "Berdintasunerako teknikariak kontratatzeko eredua"

**EDITOREA ETA EGILEA:** Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz.

**MAKETATZAILEA ETA KOORDINATZAILEA:** Ana Rincón

**DATA:** 2008ko ekaina

**ALE KOPURUA:** 500

**DESKRIBATZAILEAK:** Berdintasunerako eragileak, langile hautaketa, foru administrazioa, toki administrazioa

**ILUSTRATZAILEA:** Ibon Galagarza

**INPRIMATEGIA:** Esda Impresores

**LEGE GORDAILUA:** BI-3304/08

# AURKEZPENA



Azken urteetan teknikari ugari kontratatu da administrazioan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko. Hala ere, kontratazio horietan –gehienak toki administrazioan egin dira- ez dira jarraibide homogeneousak erabili, eta horregatik, teknikari horien errealitatea oso da anitza.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17. artikuluan, herri administrazioetan berdintasunerako teknikariak hautatzeko prozesuetan kontuan hartu beharreko alderdi orokor batzuk arautzen dira.

Testuinguru horretan, toki administrazioan emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikariak kontratatzeke oinarrizko eredu bat prestatu eta adosteko beharra ikusi zen Emakunden. Izan ere, eredu hori erabilia, homogeneousagoak eta koherenteagoak izango dira hautaketa-prozesua eta lanpostua bera. Horretarako, IVAP, EUDEL, Funtzio Publikoko Zuzendaritza eta Emakunde eredu hori prestatzen aritu dira 2007ko martxoaz geroztik.

Erakunde honetan gure gain hartu dugu batetik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean euskal herri administrazioen arteko lankidetzak bultzatzeko egitekoa; eta bestetik, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko teknikarien egiteko eta gaitasunei buruzko gutxieneko baldintzak, oinarrizkoak eta komunak, proposatzeko egitekoa.

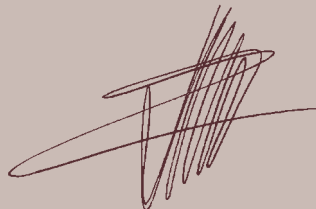
Horiek urriaren 31ko 214/2006 Dekretuan jasota daude (214/2006 Dekretua, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoa).

Azken urteetan toki-administrazioan berdintasunerako teknikariak hautatzeko prozesuetan erabili diren oinarriak aztertu dira hilabete hauetan: baliozko alderdiak ikusi dira, bai eta hutsuneak eta zailtasunak antzeman ere.

Lan horretatik abiatuta, oinarrien eredu bat diseinatu da, lanpostu horien ezaugarriak eta horietan sartzeko baldintzei buruzko alderdi nagusienak bateratzeko (lanpostuaren izena, kokapena, egitekoak eta betebeharrak). Gai-zerrenda eredu bat -berariazko gaiak zehaztea ahalbidetzen duena- eta me-rezimenduak baloratzeko fasean erabiltzeko orientabideak ere erantsi dira ereduari.

Emakunden uste dugu eredu hori argitaratzea lagungarri izan daitekeela ereduak zabaldu eta erabiltzeko, eta bide batez, herri administrazioaren esparruan irizpideak bateratzeko.

Eskerrak eman nahi dizkiet lan honetan parte hartu duten pertsonari. Bestalde, langileen zerbitzuetan berdintasunerako teknikariak kontratatuzko oinarriak diseinatu behar dituztenentzat baliagarria izango den uste osoa dut.



Izp: Izaskun Moyua Pinillos

Emakunde / Emakumearen  
Euskal Erakundeko Zuzendaria

# 1. LANPOSTUAREN IZENA

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO TEKNIKARIA

# 2. KONTRATU-MOTA

FUNTZIONARIOA

# 3. KIDEGOA

A / B (1)

---

(1) Lanpostu bat kidego batean edo bestean kokatzerakoan, komenigarria litzateke ondorengo alderdiak kontuan hartzea:

- Udaleko arloetako arduradunekin elkarrizketak izatea ahalbidetzen duen maila hierarkikoa ezartzea lanpostuari, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ekimenen sustapena, jarraipena, koordinazioa eta ebaluazioa egiteko.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikari gisa pertsona bat baino gehiago ote dagoen, lanpostua kide batean edo bestean sartzea erantzukizun-maila ezberdinekin erlazionatu baitaiteke.

## 4. TITULUAK

Diplomatura / Lizentziatura

## 5. BERARIAZKO ESKAKIZUNAK <sup>(2)</sup>

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza-ikastaroa, gutxienez 150 ordukoa eta organo ofizial batek ziurtatua (unibertsitatea edo administrazio publikoa), eta/edo emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikari gisa edo lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzen gutxienez bi urteko lan-esperientzia, lan-bizitzako ziurtagirian ez ezik, enpresa kontratatzaileak eman duen eta eginkizunak eta dedikazioa agertzen dituen ziurtagirian ere jasoa.

---

(2) Derrigor bete behar dira lanpostuaren eginkizunei erantzuteko berariazko betekizunak, oraindik ez baitago emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan lan egiteko berariazko diplomatura edo lizentziaturarik.

Horrela, "4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, emakumeen eta berdintasunera-koak" 17.3 artikuluan dio emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknika-riek berariazko prestakuntza eta/edo espedientea izan behar luketela eremu horretan:

*"Halaber, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeaz eta aholkularitza teknikoak eskaintzeaz arduratzea dakarten plazak okupatzen dituen pertsonal teknikoak esperientzia edota gaitasun zehatza baduela bermatuko dute. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte plaza horietara sartu ahal izateko".*



## 6. EGINKIZUNAK <sup>(3)</sup>

- Berdintasunaren alorrean programen plangintza, jarraipena eta ebaluazioa diseinatzea.
- Ekintza positiboko berariazko neurriak diseinatu eta sustatzea.
- Bakoitzak bere administrazioko sailei eta beren mendean dauden gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz aholku ematea.
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko programak, berariazko zerbitzuak eta baliabideak sortu eta/edo egokitzeko proposamenak egitea.
- Kasuan kasuko lurralde-eremuan izan litezkeen bereizkeriazko egoerak identifikatzea, eta horiek ezabatzeko neurriak diseinatu eta sustatzea.
- Bai udalari edo udalaz gaindiko lurralde-erakundeari atxikitako langileentzat, bai herritarrentzat, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak diseinatzea.
- Udalaren edo udalaz gaindiko lurralde-erakundearen politika, programa eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzeko sustapen-lana bultzatzea.
- Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

---

(3) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 10. artikuluan jasotzen diren egitekoetatik datoz proposatutako egitekoak. Izan ere, artikulua horretan foru- eta foki-administrazioei eskatzen zaie erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izan dezatela, emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak emateko, beren jarduera-eremuan.

# 7. MEREZIMENDUEN BALORAZIOA

## BERDINTASUNAREN ARLOKO PRESTAKUNTZA <sup>(4)</sup>

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikariak kontratatzeko oinarriek bereizi eta ezberdin baloratu ahal izango dituzte ondorengoak:
  - Erakunde ofizialek berdintasunaren arloan eskainitako prestakuntza:
    - Unibertsitateek
    - Administrazio publikoak
  - Erakunde pribatuek eskainitako prestakuntza
- Era berean, komenigarria litzateke honakoak ezberdin baloratzea:
  - Ordu ugariko prestakuntza.
  - Prestakuntzako ekintza laburrak.

## BERDINTASUNAREN ARLOKO ESPERIENTZIA

Lanpostuko lan-esperientzia ezberdin balora liteke, administrazio publikoan edo erakunde pribatuan egin den kontuan hartuta. Horretarako, beste baremazio bat dago ezarrita, esparru publikoko esperientzia gehiago baloratzeko (bai zuzenean kontratatzen denean, bai udaletan aritzeko enpresen bidez kontratatzen denean, eginkizunak eta dedikazioa agertzen dituen Udalak berak egindako ziurtagiriaren bidez).

Halaber, nahiz eta neurri txikiagoan, erlazionatutako beste lanpostu batzuetan izandako esperientzia ere balora liteke.

---

(4) Komeni da prestakuntza ofizialari balio handiagoa ematea, horixe baita araututa eta homologatuta dagoena.

## 8. GAI-ZERRENDA

Ondorengo gai-blokeak proposatu dira; horien inguruan gai-zerrenda hau egituratu daiteke: (5)

1. Sexua/Generoa sistema
2. Desberdintasunaren analisi historikoa eta soziologikoa
3. Gizonen eta emakumeen berdintasunerako arau-esparrua
4. Gizonen eta emakumeen berdintasunerako politika publikoak
5. Gizonen eta emakumeen berdintasunerako politiken plangintza, gauzatzea eta ebaluazioa
6. Gizonen eta emakumeen berdintasunerako teknikariak
7. Hizkuntza eta komunikazioa
8. Lana
9. Erantzukizun partekatua eta familiako bizitza, bizitza pertsonala eta lanbidea bateratzeko neurriak
10. Kultura, kirola eta aisia
11. Hedabideak
12. Hezkuntza
13. Hirigintza
14. Iraunkortasuna
15. Osasuna
16. Gizarte eta politikako parte-hartzea
17. Gizarteratzea
18. Aniztasuna
19. Emakumeen aurkako indarkeria
20. Lankidetzak

---

(5) Gai zehatzen banakapena erantsi da, orientazio gisa.

# ERANSKINA

## 1. Sexua/Generoa sistema

- Sexua/Generoa sistema eraikitzea eta horrek norbere nortasuna eraikitzen eta gizartea antolatzen duen eragina.

## 2. Desberdintasunaren analisi soziologikoa

- Generoa eta desberdintasunaren gizarte-eraikuntza.
- Historia: emakumeen bazterkeria.
- Teoria feminista.
- EAEko emakumeen eta gizonen egoera.
- X udalerrian emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dauden premien diagnostikoa.
- Generoa eta denboraren erabilera.
- Gizonezkoek berdintasuna eraikitzen duten eginkizuna.

## 3. Gizonen eta emakumeen berdintasunerako arau-esparrua

- Gizonen eta emakumeen berdintasunerako estrategiak: ekintza positiboa eta genero mainstreaming-a.
- Berdintasun-printzipioa eta sexuagatiko bereizkeriarik ez jasateko oinarritzko eskubidea. Bereizkeria-motak: zuzeneko eta zeharkakoa.
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.
- Berdintasun-printzipioa eta giza eskubideen nazioarteko itunak. Emakumeen aurkako bereizkeria oro ezabatzeari buruzko hitzarmena (CEDAW).
- Berdintasun-printzipioa eta Europar Batasuneko zuzenbidea. Printzipioak itunetan, ondoriozko zuzenbidean eta Europar Batasuneko jurisprudentzian duen konfigurazioa. Bilakaera historikoa eta egungo egoera.
- Europar Batasuneko berdintasun-politika publikoak.

- Herrian dauden berdintasun-eskubideei buruzko Europako Gutuna.
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren kontrako babes-neurri integralei buruzkoa.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakume eta gizonen berdintasunari buruzkoa.

#### **4. Gizonen eta emakumeen berdintasunerako politika publikoak**

- Berdintasun-politika publikoen ereduak: berariazko politikak eta generoarekiko sentikorrek diren politikak. Eskuhartze publikoko ikuspegiaren bilakaera.
- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea. Xedeak eta helburuak. Egitekoak eta egitura. Oinarrizko jarduerak.
- 5/2007 Dekretua, urtarrilaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea arautzekoa.
- Europar Batasuneko gizonen eta emakumeen berdintasunerako politika publikoak: egiturak, Europar Batasuneko ekintza-programak eta Europako funtsak.
- Emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzerakoan administrazioek duten eginkizuna.
- Emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzerakoan administrazioek duten eginkizuna.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako eta berdintasunaren aldeko Euskal Autonomia Erkidegoko udalerrien sarea. Berdinsarea.
- X Udaleko Berdintasunerako Udal Zerbitzua: xedeak eta helburuak. Eginkizunak.
- Generoa eta kasuak: kontzeptuak eta esperientziak.

#### **5. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikariak**

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikaria: lanbide-profila eta eginkizunak.



## **6. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken plangintza, gauzatzea eta ebaluazioa**

- EAEko berdintasun eta ekintza positiboko planak.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana.
- X Udaleko emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana.
- Genero-eraginaren aurretiko ebaluazioa.
- Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunerako planen ebaluazioa.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako tokiko planen diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa.

## **7. Hizkuntza eta komunikazioa**

- Hizkuntzak norbere nortasuna eta gizartearena eraikitzen duten garrantzia.
- Hizkuntzaren erabilera sexista eta androzentrikoa: hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako proposamenak.
- Toki-administrazioek erabiltzen duten hizkuntza eta herritarrekin duten komunikazioa.

## **8. Lana**

- Lana: sexuaren araberako banaketa. Erreproduktzio- eta produktio-lanean emakumeek eta gizonek duten egoera ezberdinaren analisia.
- Pertsonak zaintzeko lana eta horrek emakumeen eta gizonen desberdintasunetan duen eragina.
- 39/2006 Legea, abenduaren 14koa, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa.
- Emakumeen lan-merkaturatzea: EAEko emakumeen gizarte- eta lan-baldintzen bilakaera eta egungo egoera.
- Lan-politiketan genero-ikuspegia sartzeko neurriak.
- Elkarte sindikalek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten eginkizuna: negoziazio kolek-

tiboa emakumeen eta gizonen berdintasunerako tresna gisa.

- 1996ko urtarrilaren 25eko Agindua. Horren bidez, “Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasuneko Laguntza Erakundea” sortzen da.

### **9. Erantzukizun partekatua eta familiako bizitza, bizitza pertsonala eta lanbidea bateratzeko neurriak**

- Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanbidea bateratzeari dagokionez emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak.
- Erantzukizun pertsonalak, familiakoak eta lanbidekoak bateratzeari buruz indarrean dagoen araudia.
- Erantzukizun partekatuaren kontzeptua eta horrek bizitza pertsonala, familiakoa, bizitza soziala eta lanbidea bateratzearekin duen erlazioa.
- Bateratze-neurriak: gizarte-zerbitzuak eta zerbitzu komunitarioak; denboren berrantolaketa; lan-, gizarte- eta zerga-eremuko neurriak, eta abar.
- X udalerrian bateratzearen alde dauden baliabideak eta zerbitzuak.

### **10. Kultura, kirola eta aisia**

- Kulturari eta kirolari eta aisialdiko jarduerari parte hartzerakoan emakumeen eta gizonen artean dauden ezberdintasunak.
- Kultur, kirol eta aisialdiko politiketan genero-ikuspegia sartzeko neurriak.

### **11. Hezkuntza**

- Hezkuntzaren arloan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak.
- Hezkuntza-ereduak: eskola segregatua, eskola mistoa, hezkidetzako eskola.
- Hezkuntzan genero-ikuspegia sartzeko neurriak.

- Hezkuntzak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen eta emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzen duen eginkizuna.

## **12. Hirigintza**

- Udalerriko hirigintza-ereduak emakumeen eta gizonen berdintasunean duen eragina: zerbitzuak, garraioa, segurtasuna, eta abar.
- Hirigintza-politiketan genero-ikuspegia sartzeko neurriak.

## **13. Iraunkortasuna**

- Tokiko Agenda 21ean genero-ikuspegia sartzeko neurriak.

## **14. Osasuna**

- Osasunaren arloan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak.
- Genero-ikuspegitik bizi-aztura osasungarriak sustatzeko neurriak.
- Generoa eta sexu-osasuna. Generoak harreman afektibo eta sexualetan duen eragina.

## **15. Gizarte eta politikako parte-hartzea**

- Mugimendu feministaren historia.
- Gizartean eta politikan parte hartzeari dagokionez emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak.
- Emakumeen partaidetza eta jabeakuntza sustatzeko estrategiak.
- Emakumeen berdintasunerako toki kontseiluak: eraketa eta eginkizunak.

## **16. Hedabideak**

- Hedabideen arloan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak.
- Hedabideetako eta publizitateko sexismoa.



- Tokiko hedabideetan genero-ikuspegia sartzeko neurriak.

### **17. Gizarteratzea**

- Baztertzeko prozesuei dagozkien alderdi bereizleak eta horiek emakumeengan eta gizonengan duten eragina.
- Zailtasun bereziak dituzten emakumeen gizarteratzea.
- Pobreziaren feminizazioa eta horren arrazoiak.
- X udalerrian gizarteratzearen alde dauden gizarte-baliabideak.

### **18. Emakumeen aurkako indarkeria**

- Emakumeen aurkako indarkeria: jatorria, kontzeptua eta tipologia.
- Emakumeen aurkako etxeko tratu txarrak: kontzeptua, gizarte- eta kultura-arrazoiak, eta motak. Indarkeriaren zikloa. Etxeko indarkeriaren ondorioak.
- Sexu-erasoak eta etxeko tratu txarrak jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundeen arteko akordioa. Tokiko arreta-protokoloak.
- Tratu txarrak jasan dituzten emakumeei arreta emateko baliaabideak.
- Gizonek emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako borrokan duten eginkizuna.

### **19. Lankidetzak**

- Garapenerako lankidetzak-proiektuetan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak.
- Lankidetzak-proiektuetan genero-ikuspegia sartzeko neurriak.

### **20. Aniztasuna**

- Bereizkeria anizkoitzaren kontzeptua eta problematika.
- X udalerriko emakume etorkinen egoerari buruzko analisiak.

