

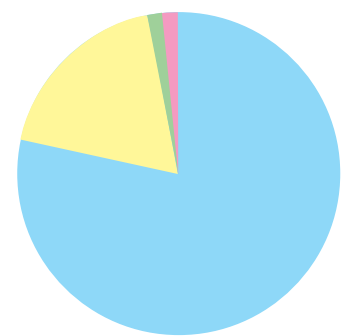


# Berdintasunerako Foru Planaren 122 ekintza ezberdin martxan jadanik

“Gure asmoa garbia da, benetako berdintasuna lortzeko urrats sendoak ematea; eta badakigu horretarako, lehenik eta lehentasun gisa, gure politika publikoak egokitu behar ditugula. Helburu hori lortzeko ezinbestekoa dugu aurrerapauso nabarmena ematea berdintasuneko politikak gehiago zehazteko bidean, eta horrek eskatzen du asmo-adierazpen hutsetatik ekintza zehaztutara pasatzea. Abian jarri behar ditugu, besteak beste, jakintzarako eta sentsibilizaziorako tresnak, eta ekintza positiboko neurriak, aldaketa erraztuko duten azpiegiturak ere sortuz.”  
(Berdintasunerako Foru Plana)

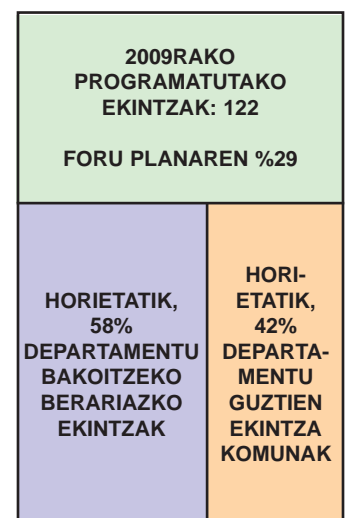
Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako Foru Planak bi oinarri sendo ditu: Euskadiko Berdintasun Legea eta EAeko Berdintasunerako IV. Plana, VIII. Legealdirako Jarraibideak. Bestalde, Planaren sorburu izan dira berdintasun politiken emaitzak eta aurrerapenak ere.

Tratu berdintasuna, aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetua, eta genero ikuspegia txertatzea ditu ardatz eta oinarri plan honek.



2009KO PROGRAMAZIOA EKINTZEN KOPURUA ARDATZKA

- Mainstreaming-a (% 79)
- Emakumeen Ahalduntzea (% 19)
- Erantzunkidetzak (% 0,8)
- Emakumeen aurkako Indarkeria (% 0,8)



“La Diputación Foral de Gipuzkoa, cree en la Igualdad, cree en un modelo de sociedad donde se hagan políticas para todas y para todos. Puesto que la sociedad está compuesta casi a partes iguales por mujeres y hombres, ha llegado el momento de dejar de marginar a esa mitad de la población que ha sido relegada siempre a calidad de colectivo y dotarle de derechos que le han sido negados de manera natural.”

(Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2008-2011)

# Programación 2009

Se ha programado para 2009 el inicio del 29% de las acciones recogidas en el Plan Foral para la Igualdad 2008-11. Muchas de ellas necesitarán ser abordadas anualmente hasta su completo desarrollo.

Por ejes, la mayoría corresponden a los ejes de Mainstreaming y Empoderamiento:

- Mainstreaming, 96 acciones.
- Empoderamiento, 23 acciones.
- Corresponsabilidad, 1 acción.
- Violencia, 2 acciones.

Las acciones iniciadas en el **eje de Mainstreaming** son acciones fundamentales de base en el desarrollo

del Plan Foral:

- Creación y consolidación de estructuras internas para el desarrollo del Plan Foral.
- Acciones de sensibilización interna.
- Participación en acciones de formación específica.
- Uso no sexista del lenguaje.
- Desagregación de la información por sexo para identificar posibles desigualdades.

Muchas de las acciones del **eje de empoderamiento** son acciones, programas y servicios específicos de los departamentos para mejorar la presencia e influencia de las mujeres en distintos ámbitos.

## DEPARTAMENTOS

- Área de Igualdad, 27 acciones.
- Oficina Estratégica de Gipuzkoa, 1.
- Deportes y Acción Exterior, 26.
- Hacienda y Finanzas, 9.
- Desarrollo Sostenible, 9.
- Política Social, 15.
- Cultura y Euskara, 25.
- Innovación y Sociedad del Conocimiento, 9.

## DATOS

## GLOSARIO

### ■ ACCIÓN POSITIVA

Se trata de una estrategia en el marco de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres consistente en la **puesta en marcha de medidas específicas y temporales destinadas a eliminar, reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo** existentes en los diferentes ámbitos de la vida (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

### ■ TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO

Consiste en **integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas**. Y esto supone considerar sistemáticamente las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres

y hombres, incorporando **objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación**. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

### ■ EMPODERAMIENTO

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

cio de poder y a la capacidad de influir. (IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

El empoderamiento supone el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. **Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos**. Por ello, **alude al poder desde el desarrollo de la autonomía y la ciudadanía plena de las mujeres**. Y esto supone el desarrollo de su **autonomía física, económica, política y sociocultural**. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de **"poder para"**- por ejemplo el reconocimiento de capacidades y habilidades propias para ejercer influencia, poder, y liderazgo en los diferentes ámbitos de la vida y no en el sentido de "poder sobre otras personas".

# “Foru Aldundiarentzat berdintasuna nahitaezko betebeharra da”



## ZERGATIK BERDINTASUNERAKO FORU PLAN BAT?

2005az geroztik, Eusko Legebiltzarrak onartu zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2005eko otsailaren 18ko 4/05 Legea, eta aldi berean, indarrean dago Estatu mailan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko 2007ko martxoaren 22ko 3/07 Lege Organikoa.

Horrekin argi gelditzen da berdintasuna ez dela kontzientzia gehien duten pertsonen borondatearen esku dagoen kontu bat, nahitaez betebeharreko gaia, baizik.

Beraz, ez da borondate onari lotutako gaia, eta ez da mugatzen soilik gizaki guztien eskubide eta tratu berdintasuna ontzat jotzen duten helburu etiko jakin batzuei erantzutera.

## ZER ONURA EGINGO DIO PLANAK GIZARTEARI?

Gizarte batentzat, eta zehazki Gipuzkoa bezala horrenbeste pertsona tituludun dituen gizarte batentzat, emakumeen eta gizonen berdintasuna eraginkortasun kon-

tu bat da, gaitasunak aprobetxatu eta giza baliabideak optimizatzeko kontu bat; datu enpirikoetan esanda, BPG nabarmen handitzeko kontu bat.

Gipuzkoan dugun emakumeen soldatapeko okupazio tasa, gizonezkoena baino 18 puntu beherago dago, gutxi gorabehera, eta horrek BPG-ren % 10 inguruko galera dakar.

Beraz, ez litzateke koherentea izango puntakoa eta modernoa den gizarte eredu bat defendatzea, berdintasuneko politikak behar beste azpimarratu gabe.

## LABUR-LABUR, ZER DA BERDINTASUNERAKO FORU PLANA?

Berdintasunaren foru plan hau berdintasuna zeharkakotasunez lantzeko lan tresna bat baino ez da. Sexuaren ziozko bereizkeriek eta, zer esanik ere ez, emakumeen aurkako indarkeriak sortzen duen gizarte lotsak lekurik izango ez duten gizarte eredu berri bat lortzeko tresna.

 IÑAKI  
GALDOS,  
LEHEN  
DIPUTATU  
NAGUSIORDEA

ELKARRIZKETA



**JUANA MARI  
ASTIGARRA-  
GA, LANKI-  
DETZAKO, GIZA  
ESKUBIDEETAKO  
ETA BERDINTASU-  
NERAKO  
ZUZENDARIA**

## Plan Foral para la Igualdad 2008-11

“Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta Ley.” (Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 15, punto 3).

### DIAGNÓSTICO PREVI

Para que el Plan Foral de Igualdad fuera adecuado a la realidad de la sociedad guipuzcoana, se elaboró en 2007 un diagnóstico estructurado en tres ejes fundamentales:

- Análisis de la situación de las mujeres y hombres en la propia Diputación Foral de Gipuzkoa, así como de sus necesidades y expectativas.
- Análisis de las competencias y actuaciones desarrolladas por la Diputación, con el objetivo de detectar oportunidades para asegurar la transversalidad de la igualdad de género en todas ellas.
- Opiniones, necesidades y expectativas de los grupos de interés (ayuntamientos, asociaciones de mujeres, personas expertas y representantes de la sociedad guipuzcoana).

cuar las políticas para promover la igualdad: desagregación de datos por sexo, cruce con otras variables, estudios, análisis comparativos, etc.

**Sensibilización:** acciones para dar a conocer datos objetivos sobre la realidad de mujeres y hombres en los ámbitos de actuación de la DFG, así como para difundir el Plan Foral para la Igualdad y su contenido.

**Formación:** acciones que favorezcan la capacitación del personal de la DFG al objeto de promover la igualdad de mujeres y hombres.

**Servicios y recursos:** acciones de creación y adaptación de servicios y recursos para promover la igualdad de mujeres y hombres.

**Normas:** acciones encaminadas a la creación y adecuación de las normas generadas por la DFG a fin de fomentar la igualdad de mujeres y hombres.

**Seguimiento:** acciones de evaluación y seguimiento de las políticas y actuaciones de las diferentes direcciones y departamentos de la DFG desde la perspectiva de la igualdad.

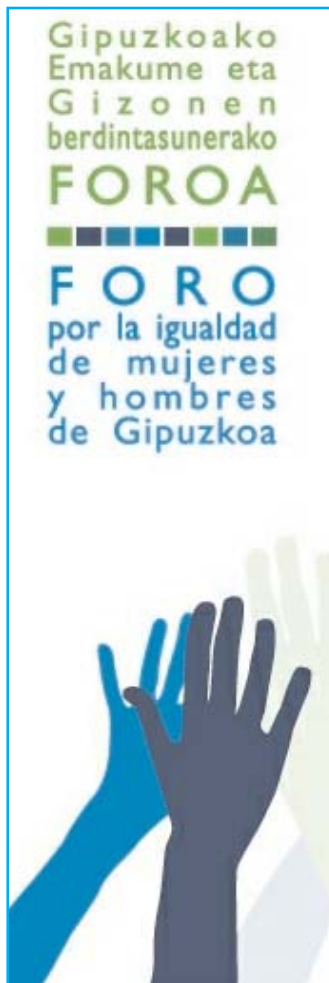
### TIPOS DE ACCIONES



- Conocimiento (25%)
- Sensibilización (28%)
- Formación (10%)
- Servicios y recursos (21%)
- Normas (16%)

### CLASIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

**Conocimiento:** acciones para conocer la diferente situación de mujeres y hombres y poder así ade-



## EGITURAK

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaerako 4/2005 Legeak, eta EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planak agintzen duenari jarraituz, Gipuzkoako Foru Aldundiak hiru egitura mota hauek jarri ditu martxan:

### 1. BULTZATZEKO ETA KOORDINATZEKO EGITURAK

#### Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia

Gipuzkoako Foru Aldundiko Kiroletako eta Kanpo Ekintzako Departamentuaren barruan legealdi honetan sortu den Lankidetzako, Giza Eskubideetako eta Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusiaren ardura izango da Plana eta planak berak eragindako konpromiso guztiak egituratzea eta sustatzea.

Horrez gain, gai honen inguruan aholku emango die foru administrazioa osatzen duten gainerako organo eta erakundeei, eta Berdintasunerako Foru Plana gauzatzearen jarraipena egingo du.

### 2. PLANA INPLEMENTATZEKO EGITURAK

2008ko irailaren 9ko 68/08 Foru Dekretuaren bidez, jadanik martxan dauden Berdintasun Plana inplementatzeko egitura hauen sorrera, eraketa eta funtzionamendua arautu ziren.

#### Berdintasuneko Batzorde Politikoa

Lehen Diputatu Nagusiordea buru den Zuzendaritza guztietako zuzendariak osatutako batzordea. Bere egin beharrak, besteak beste, hauek dira: Gipuzkoako Foru

Aldundian Planaren egikaritzea koordinatzea (horretarako programazio, jarraipen eta ebaluazio prozesuak dinamizatuz) eta gaiaren inguruko departamentuen arteko batzorde bat bultzatzea.

#### Departamentu arteko Talde Teknikoa

Departamentu bakoitzeko idazkari teknikoa talde teknikora atxikia dago. Batzorde honek Aldundiaren berdintasun politiken programazioa, jarraipena eta ebaluazioa kudeatuko ditu. Bestalde, Talde Teknikoaren lana Departamentu barruko Unitateetara zabalduko du.

#### Departamentu barruko Unitateak

Zuzendaritza bakoitzeko gutxienez pertsona batez osatutako eta departamentuko idazkari teknikoak koordinatutako lantaldea. Departamentu barruko unitate horien ardura da departamentu bakoitzean ekintzak gauzatzea, jarraipena egitea eta ebaluatzea.

### 3. GIZARTEAN ZABALTZEKO EGITURAK

#### Berdintasunerako Foroa

GFAk gure lurraldeko emakumeen elkarteekin irauteko xede garbia duen elkarrizketa libreko organo bat sortzeko konpromisoa hartu zuen, elkarte horien eskaerak eta kezak ezagutu eta bideratu ahal izateko.

Organo horrek erakundeen eta herritarren arteko zubi lana egingo du. Gipuzkoako emakumeen eta gizonen berdintasunerako foroa izango da, eta bertan parte hartzeko aukera dute elkarteetan antolatutako emakumeek eta baita berdintasuna bultzatzea helburu duen beste edozein elkarterek ere.

# Uso no sexista del lenguaje

El lenguaje no sólo refleja la realidad sino que también la crea. Nos sirve para comunicarnos y también para pensar, para crear nuestras identidades colectivas e individuales, incluso para crear realidades nuevas.

El uso del lenguaje puede **incluir, es decir, puede nombrar, visibilizar y valorar por igual a mujeres y hombres** o puede excluir, invisibilizar y minusvalorar a las mujeres convirtiéndolas en ciudadanas de segunda. De lo que se trata es de incluir a las mujeres con el mismo reconocimiento, trato y valoración que a los hombres.

**No es una cuestión gramatical**, por supuesto que debemos hablar y escribir correctamente. No es un problema de unas lenguas o lenguajes particulares (el administrativo, por ejemplo). Se trata del uso que hacemos del idioma o lenguaje. Un uso que responde a nuestro pensamiento y a la cultura dominante en la que vivimos.

**Todos los idiomas y lenguajes** pueden usarse de forma sexista o no sexista, independientemente de que la utilización sea gramaticalmente correcta.

**El valor simbólico del lenguaje es inmenso.** Si no nombramos a las

mujeres, es como si socialmente no existieran. Si las nombramos de manera desigual o infravalorada en relación a los hombres, contribuimos a mantener a las mujeres en una posición secundaria y subordinada respecto a los hombres. Si las nombramos e incluimos con igual reconocimiento, trato y valoración, creamos igualdad.



ACCIÓN PROGRAMADA

