

GOBIERNO DE NAVARRA

ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CULTURA, TURISMO Y RELACIONES INSTITUCIONALES

PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR

EDUCACION

DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE, Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SALUD

POLÍTICAS SOCIALES

FOMENTO

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

Foru Administrazioiko plantillaren % 70 emakumezkoa da, baina zuzendaritzako postuen herena baino ez dute betetzen

Nafarroako Gobernuak bere jarduera guztietan berdintasun-printzipioa sartzeko plana onartu du

Viernes, 13 de marzo de 2015

Foru Komunitateko Administrazioaren plantillaren % 70 emakumeek osatzen dute, nahiz eta Nafarroako Gobernuko zuzendaritzako postuen herena baino (% 35) betetzen ez duten, hau da, zerbitzu, zuzendaritza nagusi eta kontseilaritzako zuzendaritzakoak.

Nolanahi ere, azken portzentaje hori sektore pribatua ikusitakoa baino zertxobait handiagoa da; sektore horretan, zuzendaritzako postuen % 30 emakumeek betetzen dute. Gainera, behin-behineko langileek betetako goi-karguen kasuan, hau da, politikariak edo izendapen librekoak, emakumeen % 40 dira.

Horiek dira Nafarroako Gobernuak egindako diagnostikotik ateratako ondorio batzuk, Administrazioan aurreko berdintasun-printzipioa zeharka sartzeko onetsitako planaren barnean. Hau da, genero-ikuspegia sartzea Gobernuak garatutako politika publiko guztien prestakuntza, inplementazio eta ebaluazioan.

Horrenbestez, Nafarroako Familiarako eta Berdintasunerako Institutuko zuzendari-kudeatzaile Teresa Nagorek gaur goizean prentsaurrekoan [aurkeztutako](#) plan hau aplikatuz, honako hau bilatzen da: Nafarroako Gobernuak sustatutako ekintzek emakume eta gizonen arteko berdintasuna susta dezatela gizartean. Plangintza horrek paradigma-aldaketa dakar gaur arte arlo horretan egindako jardueri dagokienez, orain arte emakumeen kolektiboan bakarrik oinarritzen baitzen eta haien ziren berriak.

12 xedez eta 252 ekintzaz osatu dagoen onetsitako plana, bertako langileak dituzten Nafarroako Gobernuko zortzi departamentuk [sortutako](#) genero-berdintasuneko unitateek landu dute, eta hura aplikatzen den ala ez haiek ikuskatuko dute ere. Langile teknikoek, zerbitzuko zuzendariak eta zuzendari orokorrek osatzen dituzte. Guztira, ekimen honetan Nafarroako Familiarako eta Berdintasunerako Institutuak koordinatutako 71 pertsonak parte hartu dute.

12 helburu 2015ean

Aipatu den moduan, Foru Komunitateko Administrazio generoko zehar-lerroa ezartzeko planak 12 helburu ditu 2015erako, eta berriazko 62 jardueratan eta 252 ekintza zehaztuta zehazten dira.

Helburuetako bi Gobernuko departamentu guztietarako erkideak dira.

Genero-berdintasuneko unitateen finkatzeari lotutakoak dira, eta genero-ikuspegia jasotzea departamentuetako politika publikoetan eta lan-prozesuetan.

Bestalde, Gizarte Politiken Departamentuak beste bi helburu aplikatuko ditu honako honi begira: emakume eta gizonen oinarritzeko kirolean zer partaidetza duten aztertzea, eta gizarteratze-arloan lan egiten duten gizarte-erakundeetarako diru-laguntzek zer genero-eragin duten ezagutzea.

Osasun Departamentuak ere bi helburuetan batutako neurriak garatuko ditu, osasun-alorreko sustapen, prebentzio eta esku-hartzeko jardueretan oinarrituta, eta genero-indarkeriako kasuak detektatzeko hobekuntzan oinarrituta.

Gainerako helburuak, sei, gainerako sei departamentuei dagokie. Hala, Ekonomia, Ogasun, Industria eta Enpleguan, enplegurako politikak eta zerbitzuak aukera-berdintasuneko printzipioari egokituko zaizkie; Kulturako, Turismoko eta Erakundeekiko Harremanetarako Departamentuan, komunikatzeko eredia aldatuko da sexistak ez diren elementuak eta edukiak jaso ahal izateko; Lehendakaritza, Justizia eta Barnekoan, gizon asko dauden lan-arloetako langileak hautatzeko politikak aztertuko dira; Landa Garapen, Ingurumen eta Toki Administrazioan, landa-eremuan emakume eta gizonen bizi duten egoeraren diagnostiko bereizgarrian aurrera egingo da; Hezkuntzan, berdintasun-printzipioa jasoko da hezkuntzako politikak egiteko orduan; eta Sustapenean, bertako jardueretan, genero-ikuspegia ezartzearen alde egingo da, etxebizitzari lotutakoetan bereziki.

Administrazioaren diagnostikoa

Aipatu den moduan, plan hau egin aurretik, Nafarroako Gobernuak berdintasun-unitateek, Nafarroako Familiarako eta Berdintasunerako Institutuarekin koordinatuta, Administrazioan bertan gizon eta emakumeen arteko berdintasun-printzipioaren mailari buruzko diagnostikoa egin dute.

Aipatu beharra dago Nafarroako Gobernuak, Andaluziako Juntarekin eta Eusko Jaurlaritzarekin batera, berdintasun-unitateak dituzten eskualdeko gobernu bakarrak direla. Gainera, Teresa Nagorek prentsaurrekoan adierazi duenez, Foru Komunitateko Administrazioa era honetako diagnostikoa egin duen bakarra da.

Azterketa hori plantillaren ezaugarrietan oinarritu da; berdintasun-printzipioaren presentzia antolaketako kulturaren barnean; lan-prozesuak; eta zailtasun, behar eta lehentasunak.

Plantillaren azterketa

Administrazioeko plantillari dagokionez, % 69 emakumeak dira. Portzentaje hori % 78raino igotzen da aldi baterako langileen kasuan eta % 50eraino jaisten behin-behineko edo izendapen librekoen kasuan.

Gizon eta emakumeen artean, % 8,7ko batez besteko tarte dago; Nafarroa guztirako, berriz, % 29,5ekoa. Alde hori ez da homoginoa, baizik eta lanbide-mailaren arabera handitu edo txikitu egiten da. A maila (goi-mailako tituludunak) soldatan tarte handiena duena da zuzendaritzako postuak gizonen betetzen dituztelako bereziki, eta emakumeak lanbide-maila horretara geroago sartu direlako; beraz, osagarriak, antzintasunarena adibidez, txikiagoak dira. Gainera, emakumeek hartzen ez dituzten pizgarri jakin batzuk daude (gauekotasunagatik, txandakako lanagatik...).

Bateragarritasun-neurriei dagokienez (lanaldia murriztea edo maldatzea eta eszedentziak), haiek baliatzen dituzten langileen % 90 emakumeak dira. Datu horrek argi erakusten du, oraindik ere gizarteratzearen onartzen dituela kultur eta rol-banaketako gai jakin batzuk emakumeenak bakarrik izatea.

Antolaketaren kultura eta lan-prozesuak

Administrazioaren antolaketako kulturari dagokionez, kontsultatutako zuzendaritzako karguen % 65,3 k esan zuen beren zerbitzuan berdintasun-printzipioa aplikatzeko inolako esperientziarik ez dela eman.

Gainera, % 70ek esan zuen arlo horretako araudiaren nahiz programaren esparrua gutxi ezagutzen zutela.

Lan-prozesuei dagokienez, Administrazioak berdintasun-printzipioa aplikatzeko dituen tresnak honako hauek dira, eragin txikienetik handienara sailkatuta: hizkuntza inklusiboa erabiltzea, genero-

estereotipoak komunikazioan ekiditea, generoko klausulak erabiltzea kontratuetan nahiz diru-laguntzetan, bereizitako datuak sexuaren arabera izatea, berdintasun-printzipioa jasotzea plan estrategikoetan, eta genero-eragineko azterketak egitea Gobernuak sustatutako legeriarako.

Diagnostikoak erakusten dute lehen bi tresnak erabilienak direla (% 65 eta % 86, hurrenez hurren). Aldiz, azken biak neurri txikiko enpleguak dira (kasuen % 31 eta % 22an). Aldiz, sexuaren arabera bereizitako estatistika-datuak zerbitzuen % 62k dute.

Azkenik, azterketak agerian utzi du Gobernuko administrazio-unitateek duten prestakuntza-eskaera berdintasun-printzipioa zuzen eta egoki aplikatzeko. Gainera, sexuen arabera bereizitako datu gehiago izateko beharra azpimarratu du.