

SUTEEN PREBENTZIO ETA ITZALKETAKO ETA SALBAMENDUKO ZERBITZUAK ARAUTZEKO LEGE-AURREPROIEKTUARI BURUZKO TXOSTENA

Txosten hau igorri da, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailak hala eskatuta eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak 21. artikuluan Emakunde-Emakumearen Euskal erakundeari esleitutako eskumenaren arabera.

Txostenaren helburua da, batetik, 4/2005 Legearen 19. eta 20. artikuluetan eta Gobernu Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaren bitartez onartutako jarraibideetan ezarritakoa behar bezala aplikatzen dela egiaztatzea, eta, bestetik, gai horiekin loturiko hobekuntzak proposatzea (jarraibideak, genero-eragina aurretiaz ebaluatzeko, eta gizonen eta emakumeen desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko).

Txosten honetan aztertutako lege-aurreproiektuaren helburuak hauek dira: batetik, suteak prebenitzen eta itzaltzen eta salbamenduan jarduteko modua antolatzea Euskal Autonomia Erkidegoan; bestetik, EAEko administrazio publikoetan eginkizun horiek dituzten zerbitzuak eta zerbitzu horiek betetzen dituzten langileen estatutu-araubide berezia arautzea. Horretaz gain, Euskal Autonomia Erkidegoan diharduten enpresetako suhiltzaileen zerbitzuak ere arautzen dira.

Horrenbestez, xedapen orokor bat da, zer-nolako genero-eragina duen ikusteko ebaluatu beharrekoa, lehenengo jarraibidearen 2.1 apartatuan ezarritakoarekin bat

etorri. Horretarako, araua sustatu duen organoak generoaren araberako eraginari buruzko txostena igorri du, I. eranskinean aurreikusitako baldintzei jarraikiz.

Egiaztatu dugu bete direla 4/2005 Legean aurreikusitako izapide formalak eta generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko Jarraibideak. Generoaren araberako **Eraginari buruzko Txostenean**, araudiaren alderdi nagusiak eta proiektuaren helburu nagusiak deskribatzen dira; ez da adierazten, ordea, zer helburu espezifiko dituen emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.

Txostenean aipatzen da, besteak beste, suteen prebentzio eta itzalketako eta salbamenduko zerbitzuetan esku hartzen duten zerbitzuetan alde izugarria dagoela gizonen eta emakumeen ordezkaritzari dagokionez. Horrela, kidego horietan eta Suteen Prebentzio eta Itzalketako eta Salbamenduko Zerbitzuetarako Erakundeen arteko Batzordean emakumeen ordezkaritza oso txikia dela baieztatzen da. “Gipuzkoa Babestu 2030” Gipuzkoako Larrialdiei Aurregiteko Sistema Modernizatu eta Garatzeko Planaren genero-eraginaren ebaluazioari buruzko txosteneko datuek erakusten dutenez, 156 pertsonatik 3 baino ez dira emakumeak, eta haien presentzia % 1,92 da; haietako bat ere ez da karrerako funtzionarioa, eta operatiboaren beheko eskalan daude guztiak. Bestalde, egiaztatu da, ikuspuntu historikotik, lehenengoa 2012an hasi zela han lanean.

Txostenak Gasteizko Udaleko Suteen Prebentzio eta Itzalketako eta Salbamenduko Zerbitzuaren plantillako kategoria bakoitzeko lanpostuei buruzko datuak ere ematen ditu, bai eta 2019ko oposizioari buruzko datuak ere, sexuaren arabera bereizita, eta erreferentziatzat hartuta egin beharreko lau probetako

bakoitzean aurkeztu eta gainditu duten pertsonak. Fase bakoitzean aurkeztu eta gainditu zuten emakumeen eta gizonen analisi kuantitatibo horri esker ikusi ahal izango dugu desoreka handienak prozesuen zer fasetan gertatu diren, eta horrela aztertu ahal izango dugu desoreka horietan zer faktorek eragin duten. Azterketa horrek baliagarria izango behar luke beste neurri batzuk ezartzeko; hain zuzen, egiten diren probak aztertzearekin zerikusia duten neurriak, genero-alborapena gertatu den jakiteko.

Bestalde, interesgarria zatekeen jakitea zenbat emakumezko eta zenbat gizonzko diharduten bigarren jardueran, eta, hala daudenen kasuan, non diharduten lanean, zer zerbitzutan eta zer kategoriatan. Horrez gainera, komeniko litzateke bigarren jarduera izateak lan-baldintzetan zer ondorio eragin ditzakeen baloratzea: besteak beste, soldata osagarriak edukitzeko aukera, kaleratze-baldintzak, mugikortasun funtzionala eta geografikoa, eta lan-sustapeneko prozesuetan parte hartzeko aukera, esate baterako.

Hautaketa-prozesuei dagokienez, txostenean adierazten da *“oso kontuan hartu behar dela bat etorri behar dutela egin beharreko proba-motak eta egin beharreko lanak”*, eta proba horiek egokiak izan behar dutela *“bermatzeko hautatzen diren pertsonen horrelako lana egiteko baldintza kognitibo, psikiko eta fisiko egokienak dituztela”*. Txostenean adierazten da foru-aldundiek eta suteen prebentzio eta itzalketako eta salbamenduko zerbitzuen titulartasuna duten udalek hori guztia aintzat hartu behar dutela hautaketa-prozesuetan, errespetatu egin behar dutela emakumeen eta gizonen berdintasunerako eskubide funtsezkoa, eta diskriminazio oro saihestu behar dutela hautaketa-prozesu horietarako deialdietan eta hautaketa-prozesuetan.

Horrenbestez, administrazio publikoetako lanpostuetarako probetan bermatu egin behar da betetzen direla berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak. Horren haritik, adierazi behar da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna oraindik guztiz bermatu gabe dagoela, zantzu ugari hala erakusten baitigute, oraindik ere. Suhiltzaileen kidegoan, basozainen kidegoan edo beste mota bateko kidegoan sartzeko gairitu beharreko proba fisikoetako puntuazioetan bereizketarik ez egiteak diskriminazioa eragiten du hautaketa-prozesuetan. Kontuan hartu behar dugu emakumeek, oro har, gizonek baino puntu gutxiago lortzen dituztela. Horiek horrela, baldin eta puntuazioen haztapen-sistemak ez badu ezartzen sexuen arabera bereizitako baremo bat, emakumezkoek puntu gutxiago lortuko dituzte, eta horrek zalantzan jar dezake berdintasun-printzipioa, lana lortzeari dagokionez. Baremo berezitu hori jada erabili izan da basozainen probetan eta suhiltzaile gidarien probetan.

Horrenbestez, atera dezakegun ondorioa da gizonezkoei eta emakumezkoei enplegu publikoan “baldintza eta baremo berdinak” eskatzeak eta lan-baldintzak berdinak izateak genero-hesiak bere horretan jarraitzea edo areagotzea eragin dezakeela, baldin eta ez bada genero-ikuspegiko azterketarik egiten, eta ez bada abiapuntu-maila desberdinerako osabidezko neurririk ezartzen.

Eremu horretan egindako ikerketek agerian utzi dute suhiltzaile-posturako hautaketa-probak eremu maskulinizatu baten isla direla, non emakumeak sartzeko erresistentzia handiak dauden. Ildo horretan, emakumeek oztopo handi bat izan dute: betidanik zeregin horiek egiten zituztenen (gehieneko) gaitasun zehatzek (eta ez lan bat behar bezala eta/edo eraginkortasunez egiteko beharrezkoak diren (gutxieneko) gaitasunek) baldintzatu dutela beharrezko gaitasun fisikoen

balorazioa. Gainera, gaitasun fisikoen gehiegizko balorazioa dela eta, beste giza gaitasun batzuk (kognitibo-logiko-afektiboak, etab.) bigarren mailan geratu dira. Beste gai asko ere oso garrantzitsuak dira: egoera oso estresagarrietan erabakiak hartzea, agintzeko gaitasuna, estrategia onena aukeratzea, taldean lan egiten jakitea eta gizarte-heldutasuna izatea (pertsonek arteko trebetasunak eta komunikazio-gaitasunak).

Ukaezina da lanpostu horren lanbide-profilak oso gaitasun fisiko onak izatea eskatzen duela; aztertu behar da, halere, zer pisu espezifiko duten gaitasun fisiko horiek, lan hori egiteko beharrezkoak diren beste gaitasun batzuekin alderatuta. Argitu behar da zein diren gaitasun fisiko horien gutxienezko mugak eta zergatik ezartzen diren parametro horiek; izan ere, proba horietako batzuk, bai eta horiek gainditzeko eskatzen diren puntuazioak (edo baldintzak) ere, ez daude estu-estu lotuta lanpostuaren betekizunekin. Gainera, ez da ahaztu behar gero ez dela eskatzen gaitasun fisiko horiek berak izatea, ezta beste batzuk ere, denboran zehar proban jartzen ez direlako.

Egia da, oro har, suhiltzaileak kirola egin ohi duten pertsona atletikoak direla, baina salbuespenak egon daitezke, suhiltzaile guztiak ez daude-eta sasoian. Entrenamendu fisikoa eguneroko ohituretako bat da (lanean nahiz lanetik kanpo egitekoa), baina ez da eskatzen lanpostua eskuratzeko eskatzen diren maila fisikoei eustea, eta horrek agerian uzten du hautaketa-probak ez datozela bat bete beharreko lanpostuaren premia funtzionalekin.

Ildo horretan, bidalitako eragin-txostenetik ondorioztatzen denez, puntuazioak, baremoak eta markak zorrotz berrikusi behar dira, trebakuntza, gaitasun eta

prestakuntza egokia duten emakumeen sarbidea oztopa dezaketen hautaketa-probetan. Datuek erakusten dutenez, askoz ere emakume gutxiago sartzen ari dira, eta, beraz, beharrezkoa da ekintza positiboak ezartzea, haien sarbidea errazteko.

Australian, adibidez, emakumeak suhiltzaile hasteko plan edo programa espezifikoaren barruan, jarraipena egiten diete probetan izena eman zuten emakumeei, probetara aurkeztu zirenei, jarraitu ez zutenei, gainditu zutenei eta ez zutenei, eta abar, beharrezko ikusiz gero jarduketa zehatzak ezartzeko. Halaber, berriazko erakartze-kanpaina bat egiten dute, lan-aurreko entrenamenduetan eta tutoretzetan parte hartzen duten pertsonen % 20 emakumeak izan daitezten.

Horretarako, eta emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrera egiteko, lege-aurreproiektuak berdintasuna sustatzeari buruzko apartatu bat du 4. atalean, non funtsezko hiru neurri hauek jasota baitaude:

- Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea zerbitzu horietako lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetan.
- Zerbitzu horietan berdintasuna lortzeko eta emakumeak sustatzeko planak egitea, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna berma dadin, lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautaketa-prozesuetan. Plan horien bidez, emakumeen aldeko berriazko neurriak hartu ahal izango dira, plantillan dauden desberdintasun-egoera nabarmenak zuzentzeko.
- Sexu-jazarpena edo lan-arloko sexu-jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko politikak abian jartzea.

Era berean, arauaren 27. artikuluan xedatzen denez, suhiltzaile, sarjentu, ofizial eta ikuskatzaile kategorietan txanda ireki bidez sartzeko hautaketa-prozeduretan

zehaztuko da zenbat plaza bete behar duten emakumeek, zerbitzuan dauden emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko. Gaineratzen da orobat, emakumeak sustatzeko plan horiek ezarri arte, gutxieneko ehunekoa ezin izango dela izan % 25 baino txikiagoa, baldin eta deialdian hiru plaza baino gehiago badaude.

Bestalde, lege-aurreproiektuaren 26. artikuluan xedatzen denez, zainduko da egin beharreko probak egokiak direla bete beharko diren eginkizunen edukiari begira, baina, hala ere, hautaketa-prozesuetan honako hauek egingo dira: *“jakintza orokorreko edo espezifikoko ariketak, teorikoak edo praktikoak, test psikoteknikoak, gaitasun fisikorako probak, elkarrizketak, praktikaldiak eta bestelako sistema egoki batzuk, hautagaiak eginkizunak betetzeko ezaugarri kognitibo, psikikoak eta fisioak dauzkatela bermatzeko”*. Horren haritik, bereziki adierazi nahi dugu diskriminazioa egon daitekeela zenbait lanpostutarako hautagaiak biltzeko eta hautatzeko prozesuetan. Hortaz, oso kontuan izan behar da, esate baterako, test gehienek baremoek lagin maskulinoak dituztela oinarri, eta test horiek emakumezkoen eta gizonezkoen rol banaketa tradizionalan oinarritzen diren balioak dituztela eta rol horiei balio sozial desberdina ematen zaiela. Hau da, gehiago baloratzen dira gizonezkoen ezaugarritzat hartzen direnak emakumezkoen ezaugarritzat hartzen direnak baino. Jarrera edo efizientziako test psikoteknikoen artean, arazoibide espazialeko testak edo psikomotrizitate, trebezia eta abileziako testak gailentzen dira, eta, test horietan, gizonezkoek sozializazio prozesuan garatzen dituzten jarrerak baloratzen dira, batez ere. Hautaketa-prozesuan egiten den elkarrizketari dagokionez, garrantzi handia izaten du elkarrizketatzen duen pertsonaren iritzi subjektiboak, eta genero-estereotipoek ere eragina izan dezakete. Horrenbestez, pertsona batek aurrera begira dituen asmoak —esaterako, ezkondata

dagoen edo gutxira ezkonduko den— ez dira berdin baloratzen pertsona hori emakumezkoa bada edo gizonetzkoa bada. Emakumeen kasuan, esan nahi du etxean ardura gehiago izango dituela eta ama izan daitekeela epe laburrean, eta gizonetzkoen kasuan, berriz, ezkontzea eta aita izatea egonkortasunaren eta lanarekiko konpromisoaren sinonimo dira.

Aurreproiektuaren edukiari dagokionez, eta suteak prebenitzen eta itzaltzen eta salbamenduan jardutean genero-ikuspegia gero eta gehiago aintzat har dadin, hobekuntza-proposamen hauek egin dira:

- Modu aktiboan hartu beharko litzateke kontuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzearen helburua, babes zibileko planak ezartzean eta suteen prebentzio eta itzalketako eta salbamenduko zerbitzuetarako EAEko administrazio publikoek egin beharreko taktika operatiboetan, 4/2005 Legearen 18.1 artikuluan xedatuarekin bat etorritz.
- Proposatzen da kontuan hartzea rol sozialek eta generoaren araberako estereotipoek duten eragina, administrazio publikoek babes zibilari buruz herritarrak sentsibilizatzeko sustatzen dituen dibulgaziozko kanpainetan.

Gidaliburuak eta beste material batzuk egiterakoan, bai eta informazio- eta dibulgazio-kanpainak egiterakoan ere, hizkera ez-sexista erabili behar da, eta irudietan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua eta estereotiporik gabea erakutsi behar da.

- Babes zibilari buruz egiten diren planetan eta taktika operatiboetan kontuan hartu beharko lirateke sexuen araberako arriskuen ondorioz kalteak eragiten zaizkien kolektiboak, eta, beraz, beren baitan hartu beharko lukete genero-ikuspegia. Plan horiek behar bezalako gaitasuna duten teknikari eskudunek idatziak izan behar dutenez, komeni da berdintasun arloan prestatuta dauden eta eskarmentua duten langileek ere parte hartzea plan horiek egiten, edo berdintasunerako unitatearen aholkularitza jasotzea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen 16. artikuluan aurreikusitakoarekin bat, sortuko den erregistroan sexu-aldagaia sistematikoki sartzeari proposatzen da (erregistro horretan, suteen prebentzio eta itzalketako eta salbamenduko zerbitzuetako langile guztiak inskribatuko dira).
- Gomendatzen da emakumeen eta gizonen berdintasunari eta emakumeen kontrako indarkeriari buruzko edukiak sartzeari administrazio bereziko eskalan, suteak itzaltzeko azpieskalan sartzeko eskatzen diren prestakuntza-ikastaroetan eta hautaketa-prozesuetan. Horretarako, iradokitzen dugu prestakuntza-ikastaroetan (28. artikulua) generoaren eta berdintasunaren arloko ezagutzak sartzeari, bai eta etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktimak artatu eta babestearekin zerikusia duten beste ezagutza batzuk ere, suhiltzaile izango direnak sentsibilizatzeko eta prestatzeko.
- Sexu-jazarpena eta lan-arloko sexu-jazarpena ere oso diziplina-falta astuntzat jasotzea lege honen 31. artikuluan. Izan ere, horrela jasota dago

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 14.h) artikuluan: *“Enplegatu publikoek eskubidea dute lanean norberaren intimitatea, sexu-joera, irudia eta duintasuna errespetatuak izateko, batez ere sexu-jazarpena, sexuan oinarritutakoa, morala eta lanekoa saiheste aldera”*.

- Gogorarazi nahi dugu ezen, 4/2005 Legearen 2.3 artikulua arabera, euskal botere publiko guztiek eta euskal botere publikoekin hitzarmenak sinatzen dituzten entitate pribatuek sexuaren arabera xehatuta eduki behar dituztela datuak, hizkera ez-sexista erabili behar dutela, zuzendaritza-organoetan emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua izan behar dutela eta 4/2005 Legearen 3. artikuluan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan ezartzen diren printzipio orokor guztiak bete behar dituztela. Horretarako, lege honen babesean araututako lankidetzaz hitzarmenen klausuletan bete behar horiek guztiak sartzea gomendatzen dugu.

Neurri horiek abiarazteko, komenigarria da saileko berdintasun-unitateko adituen aholkuak izatea.

