

**GIZONEZKO ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNA ARAUZKO
EREMUAN: NAZIOARTE MAILA, EUROPAR MAILA, ESTATU MAILA ETA
MAILA AUTONOMIKOA**

Sumarioa

1.- SARRERA

2.- NAZIOARTE MAILA

2.1.- Nazio Batuen eremua

2.1.1.- Gizonezko eta emakumeen arteko berdintasunaren arauzko eta erakundezko alderdiak

2.1.2.- NBE-ak antolaturiko Emakumeari buruzko Mundu Konferentziak eta berdintasunari emaniko trataera

2.2.- Europako Kontseiluaren eremua

3.- EUROPAR MAILA: EUROPAR BATASUNA

3.1.- Gizonezko eta emakumeen arteko berdintasuna Erkidegoko Zuzenbide jatorrizkoan eta eratorrian

3.2.- Gizonezko eta emakumeen arteko berdintasuna Justizi Auzitegiaren jurisprudentzian

3.3.- Berdintasunaren arloan jarduten duten egitura bereziak

4.- ESTATU MAILA

4.1.- Berdintasun formala eta erreala eta sexuagatiko diskriminazioa 1978ko Espainar Konstituzioan

4.2. Auzitegi Konstituzionaleko jurisprudentzia emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruz

4.3. Legearen garapena genero-kontuetan. Arreta berezia merezi du martxoaren 22ko emakume eta gizonen berdintasun eraginkorrerako 2/2007 Lege Organikoak

5.- MAILA AUTONOMIKOA

5.1.-Hasierako Autonomia Estatutuen egoera. Egoera araugile eta instituzionala EAEn Emakume eta Gizonen berdintasunari buruzko 4/2005 Legearen aurretik

5.2.- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakume eta Gizonen berdintasunerako, zenbait zehaztapen. Gaiaren inguruko aurreikuspenak erreforma estatutarioetan

6.- ATAL GEHIGARRIA

6.1.- Oinarrizko kontzeptuen glosarioa

6.2.- Oinarrizko bibliografía

6.3.- *Link*-ak (dokumentuak eta erakundeak)

1.- SARRERA

Ikasgai honen helburua eremu ezberdinetan emakumeen eta gizonezkoen arteko berdintasunak daukan arauzko tratamenduaren argazki bat ematea litzateke. Bat baino gehiago direnez aztertu behar ditugun arauzko eremuak, zabalenetik hasi eta hiritarrarengandik hurbilen dagoenera iritsiko gara. Horrela, gure ibilbideari nazioarte mailan emango diogu hasera –beronen barnean Nazio Batuen Erakundeari eta Europako Kontseiluari egingo diegu aipamena-, Europar Batasuna zeharkatuko dugu ondoren eta bukatzeko Estatu mailara jeitsiko gara, honen borneyan maila autonomikoari ere erreparatuko diogularik.

2.- NAZIOARTE MAILA

2.1.- NAZIO BATUEN EREMUA

2.1.1.- Gizonezko eta emakumeen arteko berdintasunaren arauzko eta erakundezko alderdiak

II. Gerrate Mundialaren ondoren, giza eskubideen internazionalizazio printzipioa sendotuko da. Nagusiki arrazoi bategatik: Nazioarteko komunitatea erreparatzen delako giza eskubideen bortxaketek Estatuaren arteko mugak gainditzen dituztela eta eskubide horiek modu eraginkorrean babestu nahi badira, nahitaezkoa dela nazioarteko lankidetzak. Beraz, fenomeno nahiko berri baten aurrean gaudela esan genezake: eskubideen eta bere babesaren konstituzionalizazioarekin hasi eta internazionalizazioarekin bukatuko den fenomeno, alegia.

Inguru honetan, 1945. urtean, Nazio Batuen Erakundea (NBE-ONU) jaioko da, haserako unean, 51 Estaturekin (gaur egun 192 direlarik). NBEren sorrerak bultzada handia eman zion gizonezko eta emakumeen arteko berdintasun printzipioaren sustapenari nazioarteko eremuan. Garrantzizkoa irizten zaigu aipaturiko hau ezen kontutan izan behar baitugu, giza eskubideen garapena eta eskubide horietaz gozatzerakoan berdintasunaren aplikazioa, ez direla modu paraleloan joan. Ekialdeko Estatuaren antolaketa instituzionalean eta botereen banaketan aldaketa esanguratsua suposatu zuten berdintasun, askatasun eta

anaitasunaren printzipioek. Aldiz, berdintasun formala eta erreala ez dira batera garatu, denbora igaro den heinean nabarmendu den bezala. Eta, berdintasun erreala lortzea izan da, hain zuzen ere, NBE-k landu duen aspektu nagusietako bat.

1946. urtean, NBEren barnean *Emakumearen Kondizio Juridiko eta Sozialari buruzko Komisia edo Batzordea (Commission on the Status of Women-CSW)* sortzen da, Kontseilu Ekonomiko eta Sozialaren barnean kokatuta. Batzorde honen helburu nagusia, gizonezko eta emakumezkoak legearen aurrean berdinak direnaren printzipioaren inplementazioa sustatzea da, azken finean, biek eskubide berdinak dituztela defendatzea. Helburu hau lortzeko Komisia honek landuriko aspektuak honako hauek izango dira: batetik, Kontseiluarentzat txosten eta gomendioak prestatzea emakumeen eskubideen sustapenerako eremu politiko, ekonomiko, sozial eta edukatiboan; bestetik, Kontseiluari gomendioak igortzea emakumeen eskubideen alorrean berehalako atentzioa behar duten auzi edo arazoei buruz.

Arlo normatiboan, NBEren barnean eskubideen babesari buruz onarturiko lehendabiziko testua, 1945eko ekainaren 26ko Nazio Batuen Karta da. Testu honek giza eskubideen balioaren alorrean berrikuntza ugari suposatu zuen. Nahiz eta ez duen eskubideen zerrenda edo katalogo zehatz bat eskaintzen, eta gainera, askotan eskubide horiek ez duten eraginkortasun gehiegirik, Karta honetan jasotako eskubideak autoritate politiko eta moral batez jantzita daudela esan daiteke, azken batean nazioarteko erakunde batek onarturiko testua baita.

Erakundeak berak ez ezin, NBEko kide diren Estatuak ere oinarrizko eskubide eta askatasunen babesean eta sustapenean, eta guri dagokigunean, gizonezko eta emakumeen berdintasunaren defentsan jardungo dutela agindu beharko dute. Aipaturiko helburu hauek Estatuak lortu beharreko ideal amankomun bezala barneratzen dira testuan. Hortaz, esan genezake, Kartan barneraturiko xedapenek, giza eskubideen garapenaren eta babes internazionalaren oinarriak ezarri zituztela.

Kartaren 55. artikulua da bereziki norbanakoen arteko berdintasun printzipioa aintzatesten duena: “Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: c) el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades

fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”. Beraz, pertsonen arteko berdintasuna aitortzen du. Baina, xedapen honetan jasotzen dena bete behar duen bakarra ez da Erakundea izango, baizik eta Estatu kideek ere bertan jasotakoa bete dadin neurriak hartzera behartuta egongo dira.

Nolanahi ere, Karta honek barneratzen dituen xedapenen izaera orokorraren ondorioz (printzipioen programa eta ez arau juridikoak), esekita gelditzen da xedapen hauek ez betetzeak izango litzuzkeen ondorioen auzia. Beharrezkoa izan zen, hortaz, Karta honen edukina zehazteko instrumentuak sortzea.

Zentzu honetan, Giza Eskubideen Deklarazio Unibertsalarekin (*Declaración Universal de los Derechos Humanos*) aurkitzen gara, 1948ko abenduaren 10ean NBERen Batzar Generalak onarturiko testua, alegia. Deklarazio hau, Kartan barneratzen diren xedapenen luzapen zuzena litzateke. Aipagarriak dira era berean beste zenbait Konbentzio ere, zeintzuen artean honoko hauek diren garrantzizkoenak dagokigun gaian: Eskubide Zibil eta Politikoaren Nazioarteko Paktua (*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*) (1966) eta Emakumeen aurkako edozein modutako bereizkeriak deusezteko Komenioa (*Convenio para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres*) (1979).

Deklarazioari dagokionean, lehenik eta behin esan behar da, giza eskubideen alorrean, orokorki, eta berdintasunaren alorean, bereziki, inflexio puntu bat markatu zuela. Bere hitzaurrean, NBERen Batzar Generalak gizonezko eta emakumeen arteko berdintasuna errespetatu eta sustatzeko Estatu kideek duten konprometua jasotzen du. Era berean, berdintasunaren aintzatespena beste zenbait artikulutan ere egiten da:

Lehenengo artikulua: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*.

2. Artikulua: *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

7. Artikulua: *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*.

23.2 Artikulua: *“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*.

Aipaturiko xedapen hauek (bai Kartakoak eta baita Deklaraziokoak ere), gizonezko eta emakumeen arteko berdintasunaren aintzatespena egiten dute. Baina, arazo nagusia, testu horien erabilgarritasun praktikoa edo eraginkortasun juridikoa zehazterako orduan datorkigu. Zentzu honetan, lehenik eta behin aipatu beharrekoa, testu edo deklarazio hauek ez zirela eraginkortasun juridiko zuzena edukitzeko helburuarekin sortu da. Edo, beste era batean esanda, testu hauetan aintzatesten den berdintasunaren bortxaketa pairatu duen norbanakoak, ez dauka bitartekorik bere eskubide hori auzitegietan defendatzeko.

Testu hauen garrantzia beste aspektu batetan ikus daiteke: Estatu demokratikoetako Konstituzioak idazterakoan eta eskubideak interpretatzerakoan izan duten eraginean, alegia¹. Azken finean, inspirazio eredu eta pautak bezala funtzionatu dute.

Aurrekoaren adibide gisa, Deklarazioak 1978ko Espainiar Konstituzioaren erredakzioan eta interpretazioan izaniko eragina genduke. Esan daiteke, EKren eskubideei buruzko artikulua asko, Deklarazioan barneratzen diren xedapenen errepikapena direla. Ea hori gertatzen da, hain zuzen ere, berdintasunaren kasuan: Deklarazioaren 2. eta 7. artikulua Espainiar Konstituzioaren 14 artikuluan islatzen dira, azken honek honela baitio: *“Los españoles so iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Beraz, bai Kartan eta baita Deklarazioan jasotako xedapenak, ondoren erregela juridiko zehatzen bidez garatu beharreko printzipio orokor bezala hartu genitzake. Horrela, aurreratu denez, Deklarazioaren zenbait atalen zehaztapena Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Paktuan (*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*) (1966) eta Emakumeen aurkako edozein modutako bereizkeriak deusezteko Komenioan (Convenio para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres) (1979) egiten da.

Lehendabiziko testuak, Paktuak, 3. artikuluan jasotzen duenez *los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto*”. Esan daiteke, orain arteko berdina errekonozitzeko formula berri baten aurrean aurkitzen garela: norbanakoen

¹ Espainiar Konstituzioaren kasuan 10.2 artikuluan islaturik gelditzen dena.

arteko berdintasuna. Halere, kasu honetan, berrikuntza nagusi batekin topo egiten dugu: eskubide hauek defendatzeko aukerarekin, espreski helburu horretarako sorturiko instantzia (ez jurisdikzional) baten aurrean, hain zuzen ere.

Paktuaren 28. artikuluan Giza Eskubideen Komite baten sorrera aurriztatu da. Komite honek, Paktuan errekonozituta dauden eskubideen bortxaketak pairatu dituzten norbanakoen komunikazioak ikertuko ditu² eta baita Paktuak ezarritako betebeharren inguruan Estatuek igorritako txostenak ere. Halere, Komite honek abantaila handia suposatu arren, oztopo batekin aurkitzen gara.: Komitearen eskuduntza Estatuek espreski onartu beharra, hain zuzen ere.

Komite honetaz gain, ezin dugu ahaztu, NBEren organigrama konplexuaren barnean, organu judizial bat ere existitzen dela: La Hayako Nazioarteko Justizi Auzitegia. Baina, norbanakoek eskubideak babesteko dituzten instrumentuen ikuspegitik ez du aurrerapasu handiegirik eskaintzen, Estatuaren arteko gatazkak bakarrik ezagutzen baititu, azken hauei bakarrik errekonozituz iharduteko ahalmena.

Emakumeen kontrako diskriminazioaren eliminazioari buruzko Komenioari dagokionean³, hiru alderdi aipatuko ditugu:

- 1) Testu honek “emakumearen kontrako diskriminazio” kontzeptua nola definitu zehazten du eta zera dio: *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer; independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad con el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”*
- 2) Bigarrenenez, emakumearen kontrako diskriminazioaren kontra iharduteko moduak zehazten ditu, akzio positiboko neurriak

² Norbanakoek salaketak aurkeztu ditzakete beti ere honoko baldintza hauek betetzen badira: salaketa anonimoa ez izatea, Paktuarekin bateragarria izatea, barneko bitartekoak agortuta izatea eta auzia nazioarteko beste organu batetara ez igortzea.

³ Komenio hau onartu zenetik, ahalegin nagusia NBE osatzen duten Estatuek testu hau sinatu dezaten izan da, modu horretan beraien lurraldeetan lotesle bihurtuz. Estatu gehienek bertan jasotako betebeharrak guztiak baldintzagabe onartuta dituzte baina beste batzuk oraindik ez, arau religioso eta kultur tradizioak arrazoitzat harturik.

ezartzeko aukera planteiatuz, nahiz eta behin behineko izaerarekin (beraz, berdintasun erreala lortu ondoren ezabatu beharko lirateke neurri hauek). Gainera, neurri hauek botere publikoekiko ez ezik, instantzia pribatuekiko ere hartu ahal izango dira.

- 3) Eta azkenik, 17. artikulua arabera, Emakumeen kontrako diskriminazioaren eliminaziorako Komitea sortzen da. Komite honek, 1999ko abenduaren 10eko Protokoloaren aginduz, sexuagatiko diskriminazioa jasan duten emakumeen denuntziak jaso ditzake.

2.1.2.- Berdintasunari emaniko tratamendua NBEk antolaturiko Emakumei buruzko Mundu Konferentzietan

Emakumei buruzko Mundu Konferentziek, generoen arteko berdintasunaren auzia, mundu mailako gai garrantzitsuenen artean jartzeko balio izan dute. Konferentzia hauek direla eta, nazioarteko komunitatea batu egin da helburu amankomun batzuek bete asmoz, emakumearen aurrerapena helburu bezala duen akzio plan baten bidez eta bizitza bai publiko eta bai pribatuaren eremu guztietan.

Generoen arteko berdintasunari buruzko auzia, bere haserako etapan aurkitzen zen Nazio Batuen Erakundea sortu zenean, 1945. urtean. Nazio Batuetako haserako 51 Estatu kideetatik, 30 Estatutan soilik zeukaten emakumeek gizonezkoek bezala botu eskubidea edo kargu publikoak betetzeko eskubidea. Hori horrela izanda ere, Nazio Batuen Karta idazterakoan apropos barneratu zen “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” aipamena eta baita “la fe de la Organización en los derechos fundamentales del hombre”, “la dignidad y el valor de la persona humana”. Aurretik onarturik zeuden testuek ez zuten modu hain garbian errekonozitzen gizakien arteko berdintasuna, eta ezta ere ez zuten sexua diskriminazioaren arrazoitat hartzen. Hortaz, une hortatik aurrera, argi gelditu zen emakumearen eskubideek eginbehar garrantzitsu bat suposatuko zutela etorkizunean.

Lehendabiziko fase baten, emakumeen aldeko Nazio Batuen lana, batetik, emakumeen eskubide juridiko eta zibilen kodifikazioan eta, bestetik, mundu guztian zehar emakumearen egoera juridiko eta sozialaren azterketan oinarritu zen. Denbora igaro ahala, gero eta

nabarmenagoa zen, legeak, besterik gabe, ez zirela nahikoa emakumearen eskubideen berdintasuna bermatzeko.

Berdintasunaren aldeko borroka bigarren etapa baten barneratu zen Nazio Batuen Mundu Konferentzien deialdiarekin, zeintzuetan emakumearen garapenerako akzio planak eta estrategia berriak aurrikusten ziren.

2.1.2.1.- *Lehenengo Konferentzia – Mexiko D.F.*

Lehendabiziko Konferentzia honek oinarri bezala hartuko dituen alderdiak berdintasunaren sustapena eta emakumeen integrazio osoaren bermea lirateke. Mexiko D. F.-n ospatu zen, 1975. urtean, “Berdintasuna, Garapena eta Pakea” lema bezala zeukalarik. Bertan harturiko akordioak, besteak beste: Akzio Mundialeko Plana eta Emakumearen hamarrurtekoaren aldarrikapena (1976-1985).

Konferentzia honetarako agendan aintzatesten den elementu esanguratsu bat pertsona guztien giza eskubideen babesa eta sustapena dira. Eta helburu horren lorpenerako beharrezkoa da gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bermatzea, gatazkaren iturri izan daitezkeen aspektu guztiak eliminatuz.

Lehendabiziko Konferentzia honetan zenbait helburu ambizioso jartzen dira, Estatu gehienetako gizarteetan bete gabe zeudenak. Esaterako, nazioarteko lankidetzari atentzio berezia jartzen zaio, emakumeen partehatze politikoari, hezkuntza eta formazioari, enpleguari eta emakumeen paper ekonomikoari, osasuna eta elikadurari, familiarri, etxebizitzari, eta beste zenbait aspektu soziali (emakume nagusiak, emakumeen legezkontrako trafikoa, prostituzioa), eta baita aukera berdintasunaren arloan komunikazio medioek daukaten paperari.

2.1.2.2. *Bigarren Konferentzia - Copenhagen*

Emakumeari zuzenduriko hamarrurtekoan (1975-1985) berdintasunaren aldeko esfortzua garrantzizkoa izango da. Adibide bezala: 1980an, hamarrurtekoa bukatu aurretik II. Konferentzia egingo dela eta oniritzia ematen zaiola Emakumeen kontrako diskriminazioaren eliminazioari buruzko Komenioari. Bigarren Konferentzia honetan, 80tik 85erako Akzio Plan bat erabakitzen da. Gainera, berdintasunaren interpretazioa egiten da ez bakarrik berdintasun juridiko bezala, baita ere: eskubideen alorrean, emakumeen partehartzea bideratuz. Esan

daiteke, Lehenengo Konferentzian printzipio programatiko zirenak, Bigarrean zehaztu egiten direla. Nola? Printzipio edo helburu horiek betetzeko bitartekoak edo instrumentuak jarri. Horretarako, aukera berdintasuna betetzeko, urgentziako lana galdatzen duten eremuak zehazten dira. Bi dira: batetik, enplegua, osasuna, hezkuntza eta formazioa; eta bestetik, baserri giroko emakumeak, seme-alaben zaintza, emakume inmigranteak, langabetuak, famili erantzukizunak dituzten emakumeak, emakume gazteak.

2.1.2.3.- Hirugarren Konferentzia – Nairobi

1980ko lehen urteetan mundu ekonomiak atzerada bat pairatzean, III. Konferentziaren antolaketan zerikusia izango du eta 1985ean antolatuko da Nairobiri. Bertan, gobernuak eskatzen zaie berdintasuna bultzatzeko eta bere lorpenerako dauden oztopoak deusezteko planak martxan jarri ditzaten.

Horrela, 157 estatuk "Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer" adosten dute, bertan 372 neurri hartzen direlarik. Datu esanguratsua da Mundu Konferentzia hauek garatzen diren bitartean, eta bereziki azken honekin batera, emakumeen mugimenduen sareak antolatzen joan zirela.

2.1.2.4.- Laugarren Konferentzia – Beijing

Laugarren Konferentzia honk berrikuntza interesgarri bat dakarkigu: bertan adosturiko testuan Giza Eskubideei zuzenduriko kapitulu bat barneratzen dela (IV.1 Kapitulua). Bertan jasotzen denez Giza Eskubideak (zibilak, kulturalak, ekonomikoak, politikoak, sozialak) unibertsalak, zatiezinak eta elkardependienteak (batak bestearen premia duela) dira. Gainera, Vienako Deklarazioa jarraituz, zera onartzen du: haur eta emakumeen Giza Eskubideak Giza Eskubide Unibertsalen zati besterenduezin, integral eta zatiezina direla. Beraz, giza eskubideek titularitate edo jabetza unibertsala dute, eta oso kasu berezietan onartu beharko da emakumeen eskubideen tratamendu berezia. Eskubideek ez dute sexurik, nahiz eta onartu beharko den eskubideen egikaritzan desberdintasun batzuk kontutan izan beharko diren.

2.1.2.5.- Bostgarren Konferentzia (5WCW)

Emakumeen Bostgarren Mundu Konferentzia 2015. Urtean ospatuko da eta talde sustatzaileek jarri dituzte abian prestaketa lanak. Lan horien nondik norakoak eta orain arteko jarduerak kontsultatzeko: <http://5wcw.org/>

2.2.- EUROPAKO KONTSEILUAREN EREMUA

Gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasuna nazioarteko eta nazioz gaindiko erakundeek izan duten jokabidea eta egin duten arautzea erreparatuz azter eta iker dezakegu. Aurrena Nazio Batuen zeregina zein izan den ikusi dugu, eta gero Europako Batasunarena ikusiko dugunez, are interesgarriagoa izango zaigu ikustea Europako Kontseiluak zer lan egin duen, giza eskubideen babeserako duen bitarteko nagusiaren bidez, hau da, Giza Eskubideen Europar Hitzarmena.

Gogoan izan behar dugu nazioartean eskubideen eta askatasunen babeserako kezka betidanikoa izan dela. Eskubideak babesteko nazioarteko foroek garrantzi izugarria dute, eta egunerokoan garrantzitsuena aipatutako Estatuak ematen dietena da. Eta hain zuzen ere nazioarteko bitarteko horiei esker eskubideak onartu dira eta gerora barne eremuan garatu.

Nazioarteko jokaerak Estatuaren konpromiso mailaren mende daude. Honek zera esan nahi du, eraginkorrak izan daitezten Estatuak bere praktikan jartzeko hartu nahi duten konpromisoarekin erlazionatuta daudela. Estatuaren borondatearen mende daude, eta honetan datza gabeziarik bat, ez baita erraza behartzeko bideak ezartzea, nazioarteko mailan lortutako konpromisoak betetzen ez dituen Estatuari ezartzeko, batez ere, ez betetzearen konpromisoak partikularrei nazioarteko hitzarmenaren onurak izatea galarazten dienean. Hala nazioarteko foro batek, Europako Kontseiluak, eskubideen babeserako sistema egin ahal izan du, sistema hau orokorrean nahiko ongi dabil eta poztu gaitzen horregatik. Eta, guri dagokionez, behar duen arreta eskain diezaiozun.

Gai honetako hariztat berdintasuna hartuz, hasteko argi izan behar dugun ideia da berdintasuna, orokorrean, eta gizonen eta emakumeen artekoa bereziki, Europako Kontseiluaren baitan sortu zela, bitarteko izaerarekin eta ez zela beregaina. Zer esan nahi honek? Bada, esan nahi du ez dela berdintasun-eskubidea aldarrikatzen, baizik eta, Lege-oinarrizko erreferentzia-testua den [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#) Giza

Eskubideen Hitzarmenean dauden onartutako eskubide beregain guztiei eta bakoitzari dagokionez aldarrikatzen dela. Honek esan nahi du ez zegoela ez diskriminatzeko debeku orokorrik, baizik eta aipatutako Hitzarmenean jasotako eta babestutako eskubideak ezagutzerakoan, probetxua ateratzerakoan eta mugatzerakoan diskriminatuak ez izateko eskubidea zegoela. 2000 urtean bakarrik gehituko zaio klausula orokor bat, Deklarazio Unibertsaleko 1 eta 7 artikulua, edo Nazioarteko Ituneko 26 artikulua. Horregatik geratu da gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bigarren mailan, Hitzarmeneko beste eskubideekin edo Europako Elkartetako Justizia Auzitegietan sortutakoarekin konparatzen baldin badugu.

Ondoren datorren azalpena honelakoa izango da: lehenik eta behin Europako Kontseiluari berari sarrera egingo diogu, herrialde sinatzaileetan giza eskubideak sustatzeko eta babesteko nazioarteko herrialde-erakundea den heinean. Bigarrenik, Europako Kontseiluak dituen bitarteko arau-emaileak eta bestelakoak aztertuko ditugu; eta, hirugarrenik, azalduko dugu Giza Eskubideen Europar Auzitegiak bermatu duela ez dela diskriminaziorik izan Hitzarmenean eta honen protokoloetan jasotako eskubideei probetxu ateratzerakoan.

Europako Kontseiluaren jatorria⁴ Europako bost nazioek babestutako Batzorde batean dago: Belgika, Herbehereak, Luxenburgo, Frantzia eta Erresuma Batua. Batzorde honek Kontseilua sortzea erabaki zuen 1949ko maiatzean, Danimarka, Irlanda, Italia, Norvegia eta Suediarekin batera. Geroztik, nazioarteko erakunde honek gero eta kide gehiago ditu, ia-ia Europako estatu guztiak⁵. Europako Kontseilua sortu zen Europan gune demokratiko eta juridiko komun antolatu bat garatzeko helburuarekin, Giza Eskubideen Europako Hitzarmenaren inguruan eta gizabanakoak babesteko bestelako testu batzuen inguruan. Kontuan izan behar dugu Bigarren Mundu Gerraren ondoren berreraikitze testuinguruan sortu zela, non gerraren ondorio latzei aurre egiteaz gain, bakea zabaltzea inoiz baino nahitaezkoagoa egiten zen. Eta zeregin honek eskatzen zuen foro berri bat, non tartean zeuden

⁴ Ez nahastu Europako Kontseilua eta Kontseilu Europarra. Ez dira gauza bera. Bi erakunde dira eta oso izaera desberdinekoak. Kontseilu Europarra Europako erakunde bat da Europar Batasunaren barruan dago eta Europako Batasuneko Estatu kideetako Gubernuburu bileretatik sortu zen eta Europar Batasuneko zuzendaritza politikoko organo gorena da. Europako Kontseilua, aldiz, nazioarteko erakundea da, Europar Batasunarekin mendekotasunik gabea. Kideen artean Europar Batasuna osatzen duten Estatu guztiak ere badaude, baina erabat funtzio eta ahalmen desberdinak ditu. Baina, komunikabideetan maiz bi erakundeak nahastu egiten dira.

⁵ Gaur egun, 2009ko martxoa, Europako Kontseiluak berrogeita zazpi kide ditu. Europako Kontseiluaren web-orria www.coe.int da.

nazioak konpromisoa hartu behar zuten hiritarren eskubideak errespetatzeko eta haiek lortzeko lan egiteko, honela demokrazia sortuz eta Europa beraren kultura-nortasunaren kontzientzia hartuz eta balioa sustatuz, Europa ez baita bakarra, anitza eta askotarikoa baizik.

Europako Kontseiluak⁶ urteetan zehar gizarteko guztien arazoak konpontzen ahaleginduko da; adibidez, gutxiengoenganako diskriminazioa, xenofobia, intolerantzia, bioetika eta klonazioa, terrorismoa, gizakien trafikoa, krimen antolatua eta ustelkeria, ziber-kriminalitatea eta adingabekoenganako indarkeria, besteak beste. Haren ekintzen bidez, eta beti ere kontuan hartuz gaitasun exekutibo urriko nazioarteko erakundea dela, beti garatu nahi izan du Europan egonkortasun demokratikoa, herrialdeetan izan diren erreforma politikoak, legegileak eta konstituzionalak babestuz.

Europako Kontseiluak funtzionamendua arautzeko estatutua egin zuen. Halaber, Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmena [Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales](#) ezaguna landu zuen. Hauxe da Kontseiluaren oinarrizko testu nagusia. Sortu zenenean, Kontseiluak ezarritako helburuak lortzeko erabaki zuen Hitzarmen hau egitea, berau Kontseilu kide diren Estatu guztiek sinatu eta berretsi beharko dute. Europako Hitzarmena 1953ko irailaren 3an sartu zen indarrean, nahiz eta Espainiako kasuan 1979ko urriaren 4an sartu.

Europako hitzarmenean bi atal bereizten dira: lehenengo atalean, eskubideak jasotzen dira eta bigarren atalean, eskubide horien babes mekanismoak zeintzuk diren azaltzen dira. Beraz, Nazioarteko Eskubidearen inguruko bitartekoa da, non eskubideak jaso eta aldarrikatzeaz gain, baduen sistema bat eskubideok betetzen direla bermatzeko. Hau oso azpimarragarria da, zeren eta nazioarteko erabakiei bitarteko eraginkorrak falta zaizkie, eskubideen edukiak eta haietan onartutako betebeharrak benetan gauzatzen direla ziurtatzen dituztenak. Ikusiko dugu hau ez dela hala eta eskubideak babesteko nazioarteko auzitegia

⁶ Erakundearen erabakitzeko organoa *Ministroen Kontseilua* da. Bertan kide den Estatu bakoitzak ordezkari bat du: enbaxadorea. *Batzar parlamentarioa* Europako kooperazioaren organo eragilea da, nahiz eta aholku-emaile lanak dituen, eta bertako kideak Estatu bakoitzak aukeratzen ditu. *Tokiko eta eskualdeko aginte batzarra* Europako herrialdeen eta tokiko erakundeen bozeramailea da. Eta, Europako Kontseiluari atxikitako funtzionario guztien zuzendaritza kudeatzeko organoa *Idazkaritza Orokorra* da, Batzar Parlamentarioak aukeratzen duen Idazkari Orokorra du. zalantzarik gabe, organo garrantzitsuena Giza Eskubideen Europako Auzitegia da, baina aurrerago arituko gara honetaz.

osatuko dela. Eta, hemen gehien interesatzen zaiguna da diskriminazioen aurrean babes emango duela.

Hitzarmen horretan onartutako eskubideak hauek dira: bizitzeko eskubidea; tortura, esklabotza edo bortxazko lanak debekatzea; askatasun- eta seguritate-eskubidea; bidezko prozesu baten eskubidea; lege penal printzipioa; bizitza pribatu eta familiara errespetatzeko eskubidea; pentsamendu-, kontzientzia- eta erlijio-askatasuna, adierazpen-askatasuna; biltzeko eta elkartzeko askatasuna; ezkontzeko eskubidea; baliabide eraginkorra izateko eskubidea; diskriminazio-debekua⁷. Gerora Protokolo gehiago gehitzen joan zaizkio, eta hauek babesteko eskubideen zerrenda handitzen dituzte (jabetza-eskubidea; heziketa-eskubidea eta doako ikasgaiak izateko eskubidea; Heriotza-zigorra ezeztatzea; atzerritarrak kanporatzerakoan prozesuzko bermeak onartzea; arazo penaletan helegitea aurkezteko eskubidea⁸; senar-emazteen arteko berdintasuna; edo onartutako eskubideak zabaltzen zituen). Ez diskriminatzeko debeku orokor bat jasotzen duen Protokolo [Protokolo](#) bat ere bada⁹ edo babes-mekanismoen alderdi zehatzak aldatu dira¹⁰.

Ez dago zalantzarik Europako Hitzarmena eta honi egindako aldaketak oinarritzko eskubideak babesteko sistemaren oinarri nagusi direla. Baina, ez diskriminatzeko gaian zehatz esanda, argitu behar dugu nola Kontseiluak berdintasunaren sustatze- eta defentsa-lana garatzen duen, Estatu sinatzaileetan eta Giza Eskubideen Europar Auzitegiaren jardunetatik ondorioztatzen diren estatik haratago.

Hala da, 1979 urtetik Europako Kontseiluak sexuen arteko benetako berdintasuna lortzeko bidea emango duen lankidetzaren europarra lortzeko ekintzak burutu ditu. Nabarmen

⁷ Hitzarmenaren 14. artikulua: Hitzarmen honetan jasotako eskubide eta askatasunak gozatzea inolako desberdintasunik egin gabe bermatu behar da, batez ere sexu, arraza, kolore, hizkuntza, erlijioa, iritzi politikoak edo bestelakoak, jatorri nazionala edo soziala, gutxiengo nazional batekoa izatea, ondasunak, jaiotza edo beste edozein egoera.

⁸ Kontuan izan behar dugu Protokolo hauek ez daudela indarrean Estatu guztietan. Hau da, protokolo batzuk oraindik ez dira berretsi eta, beraz, nahiz eta Estatuak sinatuak egon, ez daude indarrean. Hala, adibidez, 7. Protokoloa, atzerritarrak kanporatzeko prozesuzko bermeak onartzen dituena, eskari penal bikoitza egiteko eskubidea, atxilotze edo espetxeratze oker batengatik ordain baten eskubidea, behin baino gehiagotan delitu beragatik juzgatua eta kondenatua ez izateko eskubidea, senar-emazteen arteko berdintasun-eskubidea, Espainia sinatu du, baina ez da berretsia izan eta jakina ez dago indarrean. Honek esan nahi du praktikan Protokolo horretan onartutako eta babestutako eskubideak ezin direla Espainiako Erreinuaren kontrako demanda batean arrazoizat aipatu.

⁹ 12 zenbakidun Protokoloaz ari gara, 2008ko ekainaren batean indarrean jarri dena Espainian.

¹⁰ Eta, horrela, 11. Protokoloa indarrean sartzearekin batera, Giza Eskubideen Batzordean desegiten da. Eta Estatu sinatzaileen kontra jarritako demanda guztiak Giza Eskubideen Europako Auzitegiak entzun eta ebazten ditu. Aurretiaz, demandak Batzordean azaltzen ziren, eta hala balitz, azkenik arazoa Auzitegian bertan ebazten zen.

jakinarazi du emakumezkoen duintasunak haien kontrako edozein biolentzia baztertea exijitzen duela, eta, beraz, giza eskubideak orokorrean babesteko eta sustatzeko edozein helburuk zera exijitzen duela, emakumeen duintasun eta askatasun pertsonalaren interferentziak lehenbailehen ezabatzea. Europako Kontseiluak berdintasunaren aipamen zuzenak jaso ditu Hitzarmenean eta protokoloetan. Halaber, Europako Gutun Sozialak¹¹ ere, Turinen 1961ean onartua eta ordutik hainbat aldaketa izan dituenak, artikuluan, giza eskubideen eremuan gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko aipamenak jaso ditu.

Dituen funtzioengatik eta egin duen lanagatik, espresuki sexuen arteko berdintasuna sustatzeko sortutako organo bat nabarmendu behar dugu: Gizonen eta Emakumeen arteko berdintasunerako Batzorde gidatzailea. [Comité director para la igualdad entre Hombres y Mujeres](#). Batzorde honek bost konpromiso ezarri ditu berdintasunerako: pertsonak trafikagaitzaren kontrako ekintza, genero-indarkeriaren aurkako borroka, politiketan genero-ikuspegia integratzea, emakumeen presentzia politikan eta erabaki-guneetan berme demokratiko moduan eta emakumezko zein gizonezkoen dagokien gai arruntetan berdintasuna. Horrela, adibidez, eta genero-ikuspuntuaren integratzeari dagokionez (gender mainstreaming), hauxe da, prozesu politikoen berrantolatzea, hobetzea, garatzea eta ebaluatzea, politika guztietan genero-berdintasunaren ikuspuntua normalean politikak egiten dituztenek, maila eta fase guztietan, sar dezaten. Eta horregatik, berdintasun-politikak zein genero-ikuspegia integratzekoak osagarritzat jotzen dira eta, hain zuzen ere, batera joan behar dute benetako berdintasuna lortu nahi badugu¹².

Batzorde honen ekintzen fruitua da, hain zuzen, Hitzarmenari egindako hamabi zenbakidun Protokoloa.

¹¹ Europako Hitzarmena ez bezala, Giza Eskubideen Europako Auzitegia moduko organo juridikozional bat falta du, non bakoitzak demandak bertan aurkez ahal ditzan.

¹² Genero Berdintasunaren Zeharkako Plana 2012an sartu zen indarrean eta bere oinarriko helburuak ondorengoak ziren: genero berdintasun estandarren inpaktua eta garrantzia handitu eta indarrean sartzeko bultzatzea Estatu kideenganako zenbait neurri desberdin erabiliaz, besteak beste, genero integrazioa. Genero berdintasunaren agenda garatzeko, martxan jartzeko eta aztertze momentuan, programa honek babes politiko zein finantzarioa eskatzen du Europako kontseiluan galdeketa prozesua bat egiteko, eta organo kontsultari eta kontrol-organoei ahalmentzeko. Ahalegin honen erdian Europako kontseiluko genero berdintasunerako komisia kokatzen da, beste sare nazionalekin batera, eta genero berdintasunerako kontatzailea (komite zuzendariek eta Europako kontseiluko ikuskapen organoek izendatua)

Testu hau, Hitzarmenaren 14. artikularekin batera, ez diskriminatzeko gaien erreferentzi testua da, nahiz eta beste dokumentu eta erabaki asko egon¹³, lehenengo bi hauen lotze-indarra falta zaie. Horrela zehaztuta dago Hitzarmenaren 14. artikulua¹⁴. Eta komeni da ikustea, Protokoloa lehen aldiz irakurtzean, alderdi sinatzaileei ez zaiela betebeharrak zuzenik inposatzen. Alderantziz, testua, nazioartekoa den heinean, gehiago da norabide-iturri zuzenduta daudenentzat, betebeharrak zuzen eta lotesleak baino. Hala ere, lehen artikulua oso adierazgarria da, Hitzarmenaren 14. artikuluan ezarritakoaren aldean, bertan diskriminazioa orokorrean debekatzea aldarrikatzen baita, eta ez bakarrik Hitzarmenean bertan onartutako eskubideei dagokionez. Diskriminatzeko arrazoiak berberak dira, baina era gaurkotuagoan adierazita daude. Garrantzitsuena eta nabarmenena da diskriminatua ez izateko eskubideak autonomia lortuko lukeela. 14. artikularekin soilik, diskriminaziotzat har zitekeen bakarrik aurretiaz Hitzarmenean bertan jasotako eskubideak gozatze, probetxu ateratze edo titulartasun edo mugatzei zegokionean, horregatik esaten zen tresna balioa zuela.

Protokoloak argibidezko Memoria du. bertan, bitarteko honen jatorria eta lortu nahi dituen helburuak zeintzuk diren ikus daitezke. Baina, interesgarriena Protokoloaren artikuluei egindako iruzkinak [comentarios](#) irakurtzea da. Hauetan, oraindik hobeto uler daiteke Protokolo honen izaera birtuala. Iruzkin hauetan ez da bakarrik Protokoloa zertan den azaltzen, baizik eta jurisprudentziazko ibilbide bat egiten da Hitzarmenaren berdintasunaren eskubidea onartzeko, honi arreta eskaintzea komeni da eta horregatik emakumezko irakurleak hura irakurtzera bidaltzen ditu.

Baina, hamabi zenbakidun Protokoloari arreta kendu gabe, Giza Eskubideen Europar Auzitegiak zehazki egindako lana aztertu nahi genuke azkenik.

Hitzarmenaren 14. artikuluan onartutako diskriminatua ez izateko eskubidea urratzeagatik aurkeztutako demandak ez dira, hain zuzen, ohikoak izan, batez ere hitzarmenaren 6. artikularen (bidezko epaiketa izateko eskubidea; babes judizial eraginkorra) ustezko urraketek dagozkien konpondutako arazoekin erkatzen baldin baditugu. Hala ere, demanden ondorioz Estatu sinatzaileei ezarri zaien epaiek garrantzi handia izan dute historikoki gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna lortzeko bidean.

¹³ Europako Kontseiluaren jarduna berdintasun gaietan Europako Kontseiluaren web-orrian ezagut daitezke: http://www.coe.int/T/e/human_rights/equality/

¹⁴ Ik. 8. oin-oharra.

Giza Eskubideen Europako Auzitegian aurkez daitezkeen demandek baldintza batzuk bete behar dituzte onartuak izan daitezen. Hau ez du ezjakinak jakiten, eta jakitea komeni da. Demanda edozein pertsona fisikok, GKEk edo partikular-taldek auzitegiaren bidez, parte diren Estaturen baten urratze baten biktima dela uste baldin badu. Estatuok hitzemana dute ez diotela trabarik jarriko eskubide honi. Hala ere, Auzitegiari aurkeztu ahal izateko, nahitaezko baldintza da barne auzibidea agortzea aurrean. Hau da, lehenik auzitegi nazionalan irtenbideren bat lortzen saiatu beharra izango da, eta azken errekurtsio judiziala amaitu ondoren, Estrasburgora joan ahal izango da dagokion Estatuaren aurka egiteko.

Esana dugunez, demanda mota hauengatik izandako epaiek interes historiko handia izan dute. Hauek orokorrean aztertuz, Hitzarmenari eta diskriminatua ez izateko eskubideari dagozkion hainbat ideia atera daitezke, Estrasburgoko Auzitegiaren jurisprudentziaren kasuz kasuko ikertze zehatzetatik haratago.

Nahiz eta erredundantea izateko arriskua izan, 14. artikulua autonomiarik ez izateak bitarteko horren balioa bera murriztu egin du. Praktikan, zer esan nahi du honek? Ikus dezagun adibide batekin: Hitzarmeneko 6. artikulua bidezko epai baten eskubidea onartzen du, beharrezko bermeekin (babes judizial eraginkorra). Honek erabaki judizialen aurrean baliabideen sistema badela esan nahiko luke, Estatuak ezarri gabe zein izan beharko lukeen sistema hori. Hau da, Estatu sinatzaileek autonomia maila nahikoa zabala edukiko lukete ezartzeko zein kasutan eta zein baldintzetan egin dakiekeen aurka auzitegiaren erabakiei. Bada, tarte hau onartuta ere, Estatuak inolako kasutan ezingo lukeena egin, bestela Hitzarmenaren 6. artikulua urratuko luke, baita 14. artikulua ere (diskriminazioa debekatzea), hau da: errekurtsio sistema ezartzea, eta honen arabera zenbaitek errekurtsioak erabil litzakete eta beste zenbaitek, egoera berean, ezingo litzakete erabili, eta horretarako ez litzateke existituko inolako bidezko arrazoirik tratuan desberdintasunak egiteko.

Giza Eskubideen Europako Hitzarmenak, beraz, onartzen du badirela tratuan desberdintasunak. Zein lirateke hauek? Hasieran, diskriminaziorik ez dakartenak. Arazoa izango da, ikusten erraza den moduan, noiz tratuan desberdintasun batek diskriminazioa ekarriko duen eta noiz ez. Horregatik da garrantzitsua Europako Auzitegiaren jurisprudentzia, bere erabakietan zehazten joan baita zer den onargarria eta zer ez.

Auzitegiak beti izan du oso argi Hitzarmenaren 14. artikulua ez duela tratu-desberdintasun oro galarazten. Auzitegiaren iritziz, bigarrenez, ez diskriminatzeko printzipioa urratu egingo litzateke tratu-desberdintasuna oinarritzeko bereizketa ez balitz justifikatuta egongo objetiboki eta arrazionalki. Hirugarrenez, tratuan desberdintasuna justifikatze hori bereizte horretatik ateratzen diren helburu eta ondorioen baitakoa izan behar du, eta, beti ere, gizarte demokratiko batean indarrean dauden printzipioen baitan. Eta, beraz, laugarrenez eta azkenekoz, ez da nahikoa legezko helburu bat edukitzea tratuan desberdintasunak egiteko, baizik eta helburuaren eta hura lortzeko bitartekoen artean arrazoizko proportzionaltasun erlazioa egon behar du.

Hori da Giza Eskubideen Auzitegian indarrean dagoen filosofia. Bada, bertatik bi tesi desberdin atera ditzakegu: lehenengoarentzat tratu-desberdintasuna justifikatua legoke baldin eta interes orokorreko helburu objektiboa balu eta bereizte neurriak lortu beharreko helburuarekin proportzionalak balira. Eta bigarrenarentzat, tratu-desberdintasuna bakarrik onar liteke baldin eta, hartutako neurriak kontuan hartu gabe, tratu-desberdintasuna dagokion gertaerek tratu berezitua exijituko edo baimenduko balute. Bi tesietan, oinarria bera da: estatusa, sexua, arraza... arteko bereizketak ez du berariaz bakarrik tratu desberdina justifikatzen. Bada, lehenengoan hartutako neurrien helburuak berak justifika lezake tratu-desberdintasuna, bigarrenean tratu-diferentzia soilik onar daiteke baldin eta honek berekin ekarriko balu berezko desberdintasun objektiboak izatea, tratu juridiko desberdina eskatuko edo baimenduko luketenak.

Estrasburgoko Auzitegiak metodologia jakin bat osatu du ustez 14. artikulua urratu izanagatik ekartzen dizkieten demandak aztertzeko. Hau galdera-erantzunen bidez laburbil daiteke:

1. Diskriminazioagatiko demanda Hitzarmenak babestutako eskubideren bati dagokio? Hitzarmenak babesten duen eskubideren bati ez badagokio, demanda ez da onartuko. beraz, mamizko abiapuntua da.
2. Existitzen al da demandari dagokion ohizko eskubideen funtsezko urratzerik? Hemen honakoa planteatzen da: ohizko eskubidea berariaz urratu da? Edo, dagokion ohizko eskubidea gauzatzean izan da diskriminazioa?

3. Benetan, ba al dago tratu-desberdintasunik? Auzi-jartzaileak frogatu egin behar du tratu-desberdintasuna jasan duela; Estatu demandatuak argudio horiei aurka egin beharko die, tratamendu bereizi hori justifikatuz.
4. Tratu-desberdintasunak legezko helburua du? Hemen, batik bat, Estatu demandatuak ez du bakarrik frogatu behar tratu-desberdintasun horrek duen legezko helburua, baizik eta, konbentzitzeko moduan frogatu behar du lortu nahi den legezko helburu horren eta auzi-jartzaileak zalantzan jartzen duen tratu-desberdintasunaren arteko erlazioa.
5. Egokiak al dira erabilitako bitartekoak tratu-desberdintasun horrek lortu nahi duen helburua lortzeko? Hemen kasuz kasu aritu beharko da jakiteko bitartekoen eta lortu nahi diren helburuen arteko proportzionalitatea zein den. Gogoan izan diskriminazio guztiak ez direla berdinak.
6. Tratu-desberdintasuna Estatuak duen hautemate-tartetik haratago doa? Estatuak ez dute aukerarik galtzen politika batzuk zein beste batzuk praktikan jartzeko, beraz, aztertu egin beharko da tratu-desberdintasuna Estatuaren legezko politika mugimenduetan sartzen den ala ez.

12. Protokoloak ez du 14. artikulua ordezkatzeko, eta oraingoz ez du oihartzunik Auzitegiaren jurisprudentzian, Estatu askok ez baitute berretsi.

Nahita ez ditugu Giza Eskubideen Europako Auzitegiak ebatzitako kasu zehatzak aipatu. Halere, bukatzeko eta Auzitegiaren izaera birtuala ikusteko komeniko litzazueke Europar Kontseiluaren Web-orria [website del Consejo de Europa](http://www.consejo-de-europa.eu) bisitatzea. Bertan, ikusiko duzue (zati bat frantsesez, beste zati bat gazteleraz) jendearen iritzia bereganatu duen bista publiko bat, ez diskriminatzeari buruzkoa izan zena. Ijito etniako Espainiako herritar baten kasua da. Hau ijito erritualaren arabera ezkondu bazen ere, ez zuen inoiz ezkontza zibilik izan eta, beraz, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak ez dio alargun-pentsiorik eman nahi. Auzi-jartzaileak dio ijito izateagatik diskriminatu dutela. Estrasburgoko Auzitegiak kondenatu egin zuen azkenean Espainiako Erresuma. Kondena ez da oinarritzen ijito-errituaren bidezko ezkontzaren aitortzean, baizik eta kondenaren oinarrian dago estatuak ezin dutela dena delako prestazio jakin bat sortu eta, gero, modu diskriminatzailean aplikatu, bateraezina baita Hitzarmenaren 14. artikuluekin. Halaxe da, Espainiako Erresumak ukatu egin zion alarguntza-pentsioaren aitortzea eta hori diskriminatzailea zen, Auzitegiaren iritziz parekoak ziren eta Espainian legez edo jurisprudentziaz aitortuak ziren antzeko egoerei dagokienez.

Espainiako agintariek familia-liburua eman zieten, familia ugari gisa aitortu zituzten, emakumeak berak eta haren seme-alabek osasun-laguntza jaso zuten eta, are gehiago, hemeretzi urtean baino gehiagoan senarra izan zenaren kotizazioak jaso zituen emakumeak. Egoera horretan, pentsioa ukatzea guztiz diskriminatzailea zen. Sententzia ikusteko, egin klik esteka [enlace](#) honetan; frantsesez baino ez dago. Kasu honetan garantzitsua da gogoraraztea Espainako erresuma ere zigortua izan zela ez zituelako kontuan hartu apaiz ebanjeliko batek egindako lanaren ondorioz jubilazio diru-laguntzarako eskubidearen efektuak, apaiz katolikoek kotizazio epe berdina kontuan hartzen duelarik¹⁵.

Halaber, web-orri berera jo dezazuen gomendatzen dizuet, eta irakur dezazuela Burden eta Burden vs Erresuma Batua [Burden y Burden vs. Reino Unido](#) kontuari dagokion bista publikoa (ingelesez edo frantsesez interpretazio-zerbitzuek itzulia). Kasu honetan, bi adineko ahizpek Erresuma Batua auzitara eraman zuten, zergei buruzko legeriak diskriminatu egiten zituela uste baitzuten, ondorengotza gaietan ez baitiete libratzen ondorengotza-zergetatik, baina libratuko lituzkete baldin eta bi emakumez osatutako batasun zibila izango balira. Britainiako legeria aplikagarriaren arabera, ahizpetako bat hiltzen denean, eta besteak hildakoaren ondasunak oinordetzan hartzen dituztenean, dagokion zerga ordaindu beharko du. Baina, legeria berak ezartzen du, ahizpak izan beharrean bikote balira, salbuetsita geratuko litzatekeela. Epaia [sentencia](#) kaleratu da eta horrela ikus dezakezue Auzitegiaren ikuspuntua zein izan zen. Ahizpen arteko erlazioa ezin da ezkontzan edo batasun zibilean ezartzen denarekin konparatu, jatorri desberdinetakoak baitira. Beraz, bi ahizpok elkarrekin bizitzeak ez du beren arteko erlazioaren jatorria aldatzen, odolkidetasunean oinarritua baitago, eta beraz, erabat desberdina da batasun zibil edo ezkontzetatik. Hau da, ez dago tratu-desberdintasun diskriminatzailearik, eta legegile britainiarrak ez ditu bi ahizpok diskriminatzen bikoteen zergazko erregimen bera ezartzen ez dituztenean. Espainiako epaileak uste du Sala Nagusiaren erabakia politikoki zuzena bada ere, nahiko etsigarria dela, ez baitu arrazoitzen zergatik beti elkarrekin bizi izan diren bi ahizpek ezin duten fiskalki tratu bera izan, borondatez batasun zibil bat osatzea erabaki duen sexu bereko bikote batena baino mesedegarriago. Hau oso adibide ona da berdintasun gaietan Auzitegiaren mekanika ikusteko, nahiz eta ondorioa Burden ahizpentzat dudarik gabe etsigarria izan.

¹⁵ Asunto Manzanos Martín vs. Reino de España
([http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx#{"display":\["1"\],"dmdocnumber":\["877644"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng-press/pages/search.aspx#{))

Azkenik, oso gomendagarria izango litzateke Europako Kontseiluak eta Oinarrizko Eskubideen Europako Agentziak, elkarrekin, Europan diskriminazioaren aurkako zuzenbideari buruz argitaratutako gidaliburu¹⁶ hau. Oso azterketa sakona da: diskriminazio modu eta modalitate guztiak jorratzen ditu, eta Europako zuzenbideak -Europako Kontseilutik datorrenak zein Europar Batasunetik datorrenak- nola egiten dien aurre aztertzen du. Arlo honetan interes berezia duzenok datu zehatzagoak aurki ditzakezue bertan.

3.- EUOPAR MAILA: EUOPAR BATASUNA

Europar Batasunaren eremuan gizonezko eta emakumeen arteko berdintasunaren azterketak bi alderdi ikertzea galdatzen du: batetik, Europar Batasunaren araudi antidiskriminatorioa (bain jatorrizko Zuzenbide europarrean eta baita eratorrian ere) eta bestetik, Luxenburgoko Justizi Auzitegiak gai honetan emaniko jurisprudentzia. Ondorengo orrietan aipaturiko gai hauek aztertuko ditugu, eta bukatzeko, berdintasunaren arloan Europar Batasunaren eremuan dauden organismoek aipamen bat egingo diegu.

3.1.- Gizonezko eta emakumeen arteko berdintasuna Europar Batasuneko Zuzenbide jatorrizkoan eta eratorrian

Europar Batasuneko Zuzenbidean gizonezko eta emakumeen arteko berdintasunak izan duen trataera aztertzerako orduan beharrezkoa da zenbait etapa desberdintzea: lehenengoa, Amsterdameko Tratatuaren aurreko egoera; bigarrena, Amsterdameko Tratatuaren onarpenak sortaraziriko egoera; eta hirugarrena, Amsterdameko Tratatuaren ondoren eta bereziki, Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Karta onartzen den unean ematen den egoera.

Amsterdameko Tratatu onartu aurretik, Europar Komunitate Ekonomikoaren Tratatuak (aurrerantzean TCEE) 119. artikuluan sexuagatiko diskriminazio ezaren printzipioaren inguruan honoko hau jasotzen zuen: “Cada Estado miembro garantizará

¹⁶

http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/DACA17B3-921E-4C7C-A2EE-3CDB68B0133E/0/182601_FRA_CAS_E_LAW_HANDBOOK_EN.pdf

durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”. Frantses ordezkartzaren eskariz onarturiko xedapen honek osatuko du Zuzenbide Komunitarioaren barnean berdintasun printzipioaren zutabe nagusia Amsterdameko Tratatuaren onartu arte. Garai honetan Frantziak planteiatzen dituen helburuetako batzuk beste Estatu kide batzuenak baino haratago doazela esan genezake. Hain zuzen ere, Frantziaren ideia nagusia komertzio askearen eremua bermatzeaz gain batasun aduanero edo batasun ekonomiko bat lortzea zen. Helburu hori lortu asmoz, Frantziak planteiatzen duena oztopo aduaneroak desegitea izango da eta, era berean, empresarien koste sozialen armonizazio bat lorzea. Eta inguru honetan, Frantziaren apustua garai hartako Europar Komunitatea osatzen duten Estaturen artean ordainketen berdintasuna aplikatzearen aldekoa izango da, modu horretan Estatu desberdinetako langileen arteko konpetentzia desleiala ekidinez. Zentzu honetan gogoratu 1955. urtean Lanaren Nazioarteko Organizazioak (OIT) aipaturikoa: gizonezko eta emakumeen arteko ordainketa desberdintasunak oztopo handiak jar ditzakeela benetako batasun ekonomiko bat lortzeko Europar Komunitatean. Hori dela eta, esan daiteke, lehendabiziko garai honetan TCEE-n berdintasunari buruzko aipamena barneratzeraren arrazoa ez dela izango emakumeen erreibindikazioa baizik eta oinarrian dagoena arrazoi ekonomiko multzo bat izango dela eta, azken finean, batasun ekonomikoaren lorpena.

Modu honetan TCEE-ko 119. artikularekin aurkitzen gara. Xedapen honek izaera sektoriala eta eremu material oso murrizta izango ditu, nagusiki bi arrazoigaitik:

- 1) Batetik, xedapen honen helburu bakarra emakume eta gizonezko langileen artean lan berdinetatik ordainketa berdintasuna bermatzea izango da. Hau da, xedapen honek berdintasunaren aplikazioa lan alorreko eremu oso zehatz batera darama, ordainketen eremura, alegia.
- 2) Eta bestetik, xedapen honek lan bezala ulertzen duena ordainduriko lana bakarrik da. Modu honetan, arau honen aplikazio eremutik kanpo gelditzen dira emakume askok garatzen dituzten ordainsari gabeko lanak. Honen barnean genituzke, esaterako, nekazal arloko lana, etxeetan garaturiko lan industrialak... Kasu gehienetak emakumeen egiten dituzten lanak lirateke aipaturiko hauek, baina Europar Batasuneko Zuzenbidearen berdintasun printzipioa

ez litzateke aplikagarria izango ixilpean eginiko lanak direlako, lan kontraturik gabe.

Hasera bateko TCEE-ren izaera murriztu hau denborarekin zabalduz joango da Europar Batasuneko legegileak onarturiko arauen bidez. Horrela, nagusiki, bi Zuzentarau dira aipagarri: 75/11 Zuzentaraua eta 76/207 Zuzentaraua.

75/11 Zuzentarauak, gizonezko eta emakume langileen arteko ordainketa berdintasunaren araudien hurbilpenari buruzkoa, kontzeptu berri bat barneratzen du: ordainketa berdintasuna balio berdina duten lanarengaitik. Beraz, lanaren balioa izango da kontutan ordainketa egiterakoan, norik egiten duen kontutan izan gabe eta TCEEren 119. artikulua planteaturiko “lan berdinarekin” proposamenaren ordean “balio berdineko lana” barneratuko da.

76/207 Zuzentarauari dagokionean, beronen helburua emakumeak langile bezala lan merkatura barneratzeko erraztasunak ematea izango da, beraz, emakumeak langile asalariatu bezala jardun dezaten bitartekoak jartzea¹⁷. Zuzentarau honek dituen alderdi nagusienak honoko biak dira:

a) Alde batetik, lehendabiziko aldiz aipatzen dira modu espresuan diskriminazio zuzen eta zeharkakoaren kontzeptuak. Zehazkiago, 2.1 artikuluan aurrikusten da tratu berdintasun printzipioak sexu arrazoigaitik eman daitekeen zuzeneko edo zeharkako diskriminazioaren debekua suposatzen duela. Beraz, Zuzentarau honekin, berdintasunaren printzipioa ez da gelditzen mugatuta ordainketa eremura baizik eta emplegura iristeko baldintzen eremuan ere aplikatuko litzateke. Hala ere, ezin genezake ahaztu Zuzentarau honek salbuespen batzuk barneratzen dituela eta horien aplikazioz zenbait enplegu moeta gizonezkoentzat bakarrik erreserbatuta gelditzen direla.

b) Beste aldetik, Zuzentarau honek, batez ere 2.4 artikuluan “akzio positiboak” lekua egiten diela Europar Batasuneko Zuzenbidearen barnean.

Esan daiteke 1976. urteko Zuzentarau hau nahiko indartsu agertu zela formalki edo literalki baina akzio positiboak dagokienean ez zen erabilgarri izan neurri edo mekanismo

¹⁷ Zuzentarau hau aldatu egin du 2002/73/CE Zuzentarauak (EKAO-DOCE L 296/15, 2002ko urriaren 5koa).

zehatzak onartu eta abian jartzerako orduan. Beraz, praktikan ezin daiteke esan Europar Ekonomi Elkartea osatzen zuten Estatuaren barnean emakumeek pairatzen zituzten desberdintasunak konpontzeko erabilgarriegi izan zenik. Hau da, Zuzentarau honek agertaraziriko akzio positiboek helburuei egiten die erreferentzia eta ez neurri zehatzen inplementazioari.

Laburtuz, Amsterdameko Tratatuaren onartu aurretik geneukan egoerari dagokionean arauzko markoa TCEEren 119 artikulua eta aipaturiko bi Zuzentaruak osatzen dutela esan daiteke eta araudi horrek nolabaiteko eragina izan zuela Estatu kideen barne legediaren gain. Halere kontutan izan behar dugu Europar Komunitatearen izaera ekonomikoak asko mugatzen duela jardura eremua eta azken finean, hartzen diren neurri gutxi horiek ordainduriko lanaren eremuan hartuko direla. Beste modu batan esanda, gizonezko eta emakumeen arteko berdintasunaren printzipioa Europar Batasuneko eremuan onartzen dela beti ere batasun ekonomikoaren lorpenerako laguntza ematen duen heinean.

Bigarren etapa Amsterdameko Tratatuaren¹⁸ onarpenarekin jartzen da martxan. Beronen bidez gizonezko eta emakumeen berdintasunari buruzko xedapen zehatz batzuk barneratzen dira. Adibidez, TCEko 2. artikulua Komunitate edo Erkidegoaren helburuetako bat gizonezko eta emakumeen arteko berdintasuna dela aitortzen du; 3.2 artikulua sexuagatiko desberdintasunen eliminazioa edozein politika komunitario garatzerakoan modu transbertsalean kontutan izan beharreko puntua dela jasotzen du; 13. artikulua Kontseiluari eskumena ematen dio diskriminazioaren kontrako neurriak hartzeko; eta azkenik, xedapen nagusia TCEko 141. artikulua da (EBFTren 157 artikulua)¹⁹. Artikulu honen inguruan bi dira aipatu genitzaken alderdiak:

1) Batetik, emakume eta gizonezko langileen ordainketa berdintasunaren printzipioa bermatzen du, lan berdinean edo balio berdineko lanean denean. Honek esan nahi du Amsterdameko Tratatuak zabaldu egiten duela aurretik 119. artikulua zeukan aplikazio eremua.

2) Bestetik, bi parrafo berri barneratzen ditu, sexuagatiko diskriminazio ezari buruzkoak. Zehazkiago, 3. eta 4. parrafoak:

¹⁸ Tratatu hau 1997ko urriaren 2an sinatu zen eta Espainiak abenduaren 16ko 9/1998 Lege Organikoaren bidez eman zion onarpena. (Abenduaren 17ko EBO-BOE). 1999ko maiatzaren 1ean sartu zen indarrean.

¹⁹ Gogoratu dezagun xedapen hau aurreko bertsioan, TCEE-ko, 119. artikulua ondo onartu dela.

a) 141.3 artikulua Kontseiluari eskumena ematen dio gizonezko eta emakumeen tratu berdintasuna eta aukera berdintasuna bermatzeko enplegu eta lanpostuen arloan. Modu honetan, lehendabizikoz Europar Batasuneko Zuzenbidearen barneko jatorrizko arau batek (Tratatuak) enplegurako irispenean berdintasuna aitortzen du²⁰. Ondorioz, esan genezake 141. artikuluaen parrafo berri honek ordainketaren eremutik kanpo ere berdintasunaren printzipioa “konstituzionalizatu” egiten duela.

b) 141.4 artikulua Estatuei aukera ematen die akzio positiboko neurriak hartzeko gutxiago ordezkaturik dagoen sexuaren sustapenerako hala behar den lanbide jardueretan edo jardura horietan izan ditzaketen desabantailak konpentsatzeko. Esan daiteke atal honek akzio positiboko ekintzen arloan aurreratu ahal izateko nahitaezko oinarri juridikoa osatzen duela. Aurrerapen handia da, beraz, akzio positiboen alorrean atal honek eskaintzen duena, nahiz eta haserako une batetik dakigun aurrerapen mugatu baten aurrean gaudela, nagusiki bi arrazoigaitik: batetik, akzio positiboko neurrien aplikazioa lanbidezko arloan bakarrik aplikatzen delako eta bestetik, neurri horiek ez direlako zentzu hertsian emakumeei zuzentzen baizik eta ordezkartza gutxiago duen sexuari.

TCEko 141 artikulua aurreko 119 artikuluaekin alderatuz gero, bi dira aipatu beharko genituzkeen ideiak:

- 1) TCEEko 119 artikulua ordainsarien arloan bakarrik aplikatzen zuela berdintasunaren printzipioa eta TCEko 141. artikulua diskriminazio ezaren printzipioa beste arlo batzuetara ere luzatzen duela, esaterako, enplegura iristeko balditzen arlora.
- 2) TCEEko 119. artikulua ordainsarien berdintasuna aitortzen zuela industriaren artean sortzen zen kompetentzia desleiala ekiditeko, eta TCEko 141. artikulua ordainsarien berdintasuna aitortzen duela oinarrizko eskubide bezala.

Aurreko garaian gertatu zenaren antzera, Amsterdameko Tratatuaren garaian ere Zuzenbide Komunitarioaren barnean beste zenbait arau eratorri onartu ziren. Horien artean, garrantzia gehien duena 97/80 Zuzentaraua da, sexuagatiko diskriminazio kasuetarako frogaren kargari dagokiona²¹. Zuzentarau honek funtsezko saiakera bat egiten du

²⁰ Enplegurako berdintasun printzipioa arau eratorrien bidez aurretik ere aitortuta zegoen, zehazkiago, 76/207 Zuzentarauan.

²¹ 97/80 Zuzentaraua aldatutqá gelditu da 98/52 Zuzentarauarekin. Hauetaz gain, aipagarriak dira, besteak beste: 92/85 Zuzentaraua, 1992ko urriaren 19koa, haurdun dauden emakumeen, haurrak izan

diskriminazioaren objektu den pertsona batek egoera hori frogatzeko dituen zailtasunak gainditzeko, batez ere, zeharkako diskriminazioari buruz ari garenean. Zuzentarau honen edukiari heltzen badiogu, hiru dira oinarrizko elementuak:

1) 1.1 artikulutik ondorioztatu daitezkeenez, tratu berdintasunak zuzeneko eta zeharkako diskriminazio eza suposatzen du.

2) 1.2 artikulua araberan, loteslea den testu baten zeharkako diskriminazioaren kontzeptua barneratzen den lehendabiziko aldia litzateke. Gogoratu dezagun 76/207 Zuzentaruak zeharkako diskriminazioaren debekua barneratzen zuela baina zertan oinarritzen zen zehaztu gabe.

3) 4.1 artikulua zuzeneko eta zeharkako diskriminazio kasuetarako frogaren kargari dagokion gaia arautzen du. Zehazkiago, Estatu kideei luzatzen dien eskabidea honakoa litzateke: berdintasun printzipioaren ustezko bortxaketa pairatu duen pertsona batek organu judizial edo beste organu baten aurrean bere eskaria aurkezten duenean diskriminazio zuzen edo zeharkakoaren existentziaren ustea dela eta, mandatuari dagokio berdintasunaren printzipioa ez dela bortxatu frogatzea. Horrela, 2001. urteaz geroztik, mandatuari dagokio diskriminazio kasu batean inplikaturik daudenean, diskriminazio hori eman ez denaren frogak aurkeztea.

Eta bukatzeko, Amsterdameko Tratatua onartu ondorenko egoerari dagokionean, aipagarrienak diren hiru testuak honako hauek dira.

1) Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunak, 2000. urteko abenduan onarturikoak, 21. artikuluan zera xedatzen du: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”. Era berea, 23. artikuluan zera jasotzen du: “...la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo,

dituzten edo edoskitzaroan daudenen osasuna eta segurtasunaren hobekuntza lortzeko neurrien aplikazioari buruzkoa; 96/34 Zuzentaraua, 1996ko ekainaren 3koa, gurasoentzako (bai ama eta bai aita) hiru hilabeteko baimena aitortzen duena 8 urtera arteko seme-alaben zaintzarako; 96/97 Zuzentaraua, 1996ko abenduaren 20koa, segurtasun sozialaren arloan sexuagatiko diskriminazio ezaren printzipioa aplikatzen duena; 1260/1999 Erregelamendua, egitura-fondoei buruzkoa (egitura-fondo edo fondo estrukturalak helburu desberdinetarako dira eta horietako bat –hirugarrena- lan merkatuaren barnean gizonen eta emakumeen aukera berdintasuna bermatzea da. 2000/78 Zuzentaraua, 2000ko azaroaren 27koa, enpleguan eta okupazioan marko orokor baten ezarpenari buruzkoa; edo 2000/54 Zuzentaraua, enplegu eta okupazio aietan gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasunaren printzipioaren aplikazioari buruzkoa.

trabajo y retribución”. Era berean aitortzen du: “...el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”²².

2) Europarako Konstituzio bat ezartzen zuen Tratatuak edo jaio ez zen Europako Konstituzioak berdintasuna aitortzen du dimentsio hirukoitz batetik: a) berdintasuna balore, eskubide edo printzipio tranbertsal bezala; b) desberdintasunen deuseztapen bezala; eta c) sexuagatiko diskriminazioaren debeku bezala²³.

3) Lisboako Tratata²⁴ litzateke hirugarren testua. Beronen onarpenaren ondoren berdintasunak eta diskriminazio ezak erabateko garrantzia hartzen dute (EBTren 2, 3, 6 eta 23. Artikuluak). Testu honek barneratzen duen alderdi funtsezko bat Kartaren indar loteslea barneratzen duela izango litzateke.

Aurreko bi etapetan gertatu zen bezala, etapa honetan ere Zuzenbide komunitario eratorriaren barnean aipagarriak diren zenbait arau ditugu. Horien artean, adibide gisa hauek aipatuko genituzke:

- 2002/73 Zuzentaraua, ekintza positiboak barneratzen dituena;
- 2004/111 Zuzentaraua, bere 6. artikuluan honakoa aurrikusten duena: “con el objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo”;
- 2004/113 Zuzentaraua, zeinak berdintasunaren aplikazioa aurrikusten duen ondasunen, zerbitzuen eta horniduren lorpenean;

²² Kartaren hirugarren kapituluak jasotzen da, berdintasunari zuzenduriko izenburu orokorraren barnean.

²³ Ikus, adibidez, III-118 eta III-214 artikulak.

²⁴ Tratatu hau 2007ko abenduaren 13an sinatu zuten Europar Batasuneko Estatu kideen ordezkariak eta 2009ko abenduaren 1ean indarren sartu zen.

- 2006/54 Zuzentaraua, enplegu eta okupazio gaietan aukera berdintasunaren printzipioa eta tratu berdintasunaren aplikazioa bideratzen duena; zuzentaru honen helburu nagusia berdintasunaren alorrean legedi komunitarioa hobetzea izango litzateke, testu bakar batean laburbilduz gai honen inguruko zuzentaru guztiak, herritarren ulermen egokiago baten izenean²⁵.

Bukatzeko, eta Europar Batasuneko Zuzenbide bai jatorrizko eta bai eratorriaren edukiak aztertuta honoko hau ondorioztatu genezake:

- Alde batetik, lehendabiziko bi etapetan, gizonezko eta emakumeen arteko berdintasuna eremu ekonomiko hutsera mugatuta gelditzen da. Beste modu batera esanda, tratu berdintasunaren printzipioaren izaera sektoriala nabarmen gelditzen da.
- Bestalde, bereziki hirugarren etapa ondoren, balio bikoitzeko prozesu bat garatzen da: batetik, aurrerapena eta bestetik, atzerapena. Aurrerapenaren islada, gero eta zehatzagoak diren arau juridikoen onarpenean genuke. Atzerapenaren islada, Europar Batasunak dituen aginduen ezbetetzean oinarrituko litzateke. Hain zuzen ere, erabakihartze guneetan emakume eta gizonezkoen arteko orekaren existentzia galdatzen duten aginduen ezbetetzea emango litzateke²⁶.

3.2.- Gizonezko eta emakumeen arteko berdintasuna Justizi Auzitegiaren jurisprudentzian²⁷

²⁵ 2009ko abuztuaren 15etik derogatuta gelditu dira honoko zuzentaru hauek: 75/117; 76/207, 2002/73 zuzentaruak aldaturikoa eta 97/80, 98/52 zuzentaruak aldaturikoa.

²⁶ Gogoratu dezagun Amsterdameko Tratatuak erabaki hartzeetan emakume eta gizonen ordezkariak orekatu baten aldeko apustua egin zuela. Nahiz eta, adibidez, Europar Batasuneko Oinarritzko Eskubideen Gutuna idazteko ardura zeukan Konbentzioan aipaturiko orekaren galdakizuna aurrikusten zuen araua bortxatzen zen. Ordezkariak organuetan sexuen arteko orekari buruz: T. FREIXES, "La perspectiva de género en la elaboración de la Constitución Europea", en *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, T. FREIXES y J. SEVILLA (Coords.), 2005, 62-92 or.; eta egile berdinarena, "Las leyes de igualdad en el marco europeo", batez ere, 172-175 or.

²⁷ Esan beharra dago Justizi Auzitegiak gizon eta emakumeen tratu berdintasunaren alorrean barneratzen dituela persona transexualen auziak. Adibide lez kontsultatu daiteke: 2004ko urtarrilaren 7ko epaia, K.B. auzian emana eta baita 2006ko apirilaren 27ko epaia, Richards auzian emana.

Gai honetan Luxenburgoko Justizi Auzitegiak garaturiko jurisprudentzia nahiko ugaria da. Hortaz, esan daiteke Justizi Auzitegiak berdintasuna bermatu duela jurisprudentzialki. Zehazkiago, jurisprudentzia honek lau gai ikutzen ditu: 1) diskriminazio zuzena arauaren aplikazioan; 2) diskriminazio zuzena zentzu hertsian; 3) zeharkako diskriminazioa; 4) akzio positiboa. Eta esan daiteke, Justizi Auzitegiak jardun duen kasu guztietan aurrejudiziozko kuestioak edo kuestio prejudizialak ebazten izan dela²⁸. Ikus ditzagun, hortaz, aipatu Auzitegiak eremu bakoitzean emaniko epaien nondik norakoak, beti ere diren guztiak jasotzen ez direla jakinik²⁹:

- 1) *Diskriminazio zuzena arauen aplikazioan*: Europar Komunitateetako Justizi Auzitegiak emaniko epaien artean esanguratsuenak honakoak dira: DEKKER, 1990eko azaroaren 8ko epaia; HERTZ, 1990eko azaroaren 8ko epaia; HABERMANN-BERTELMANN, 1994ko maiatzaren 5eko epaia; WEBB, 1994ko uztailaren 14ko epaia; SCHUMACKER, 1995eko azaroaren 14ko epaia; BROWN/RENTOKIL, 1998ko ekainaren 30eko epaia.; MAHLBURG, 2000ko otsailaren 3ko epaia; BUSCH, 2003ko otsailaren 27ko epaia; edo PAQUAY, 2007ko urriaren 1eko epaia.

Gai honetan nabarmendu beharreko epaia SCHUMACKER auzian emanikoa da, bertan arauaren aplikazioan diskriminazio zuzena zer den definitzen baitu Justizi Auzitegiak: egoera antzekoan daudenei arau juridiko desberdinak aplikatzea edo egoera desberdinetan daudenei arau juridiko berdina aplikatzea, alegia. Auzitegiaren hitzetan: “En la medida en que la cláusula se utiliza para despedir a una trabajadora en cinta por ausencias debidas a la incapacidad laboral que se deriva de su embarazo, la norma que contiene y que se refiere tanto a los hombres como a las mujeres

²⁸ Estatu kideetako judiziozko organuek planteiatzen dituzten galderak dira, estatu barnean gauzatzen ari den prozedura baten baitan galdera hori sortzen zaienean, eta Europar Batasuneko Zuzenbidearen interpretazioari buruzkoa denean. Horrela, estatuko judiziozko organuak Europako Justizi Auzitegiak esanikoaren arabera erabaki beharko du hark bere galderari erantzun ondoren.

²⁹ Kontutan izanondorengo puntuetan gai honetan ere interesgarriak diren epai batzuk aztertuko direla. Adibidez, TEST-ACHATS epaia, 2011ko martxoan emana, C-236/09 auzian. Epai honek erabateko eragina sortarazi du sexuagatiko diskriminazioaren eremuan eta, bereziki, aseguruaren prezioen ezarpenen arloan. Zehazkiago, epai honen ondorioz, aseguru-etxeek ezingo dute sexua erabili arriskuaren faktore erabakior bakartzat prima eta prestazioetan ematen diren desberdintasunak justifikatzeko. Aipagarria da baita ere GALINA MEISTER epaia, 2012ko apirilaren 19koa, C-415/10 auzian emana.

es aplicada de la misma forma a situaciones diferentes, habida cuenta que la situación de una trabajadora encinta que se encuentra en un estado de incapacidad laboral causada por los trastornos relacionados con su embarazo no puede compararse con la situación de un trabajador masculino enfermo que esté ausente por incapacidad laboral durante el mismo espacio de tiempo”.

2) *Diskriminazio zuzena zentzu hertsian*: Kasu honetan Justizi Auzitegiak ebatzi behar izan dituen supostuak zenbait lanbide jardueretatik emakumeak baztertuta gelditzetik sorturikoak izan dira. Nahiz eta esan behar den Justizi Auzitegiak ez dituen definitu egoera hauek diskriminazio zuen bezala. Hau da, Auzitegiak ez du tipifikazio hau jasotzen. Adibide bezala hona hemen zenbait epai: KREIL, 2000eko urtarrilaren 11ko epaia; JOHNSTON, 1986ko maiatzaren 15eko epaia; SIRDAR, 1999ko urriaren 26ko epaia.

3) *Zeharkako diskriminazioa*: Diskriminazio zuzenen kasuan gertatzen zen antzera, kasu honetan ere Justizi Auzitegiak ez du erabiltzen modu espresuan “zeharkako diskriminazioaren” terminoa. Eremu honetan, esanguratsuenak diren epaiak: JENKINS, 1981ko otsailaren 9ko epaia; BILKA-KAUFHAUS, 1986ko maiatzaren 13ko epaia; RINNER-KÜHN, 1989ko uztailaren 13ko epaia; KOWALSKA, 1990eko ekainaren 27ko epaia; ROCKS, 1994ko otsailaren 24ko epaia; HILL, 1998ko ekainaren 17ko epaia; SCHNORBUS, 2000ko abenduaren 7ko epaia; KUTZ-BAUER, 2003ko martxoaren 20ko epaia; MAU, 2003ko maiatzaren 15eko epaia; ELSNER-LAKEBERG, 2004ko maiatzaren 27ko epaia; VOB, 2007ko abenduaren 6ko epaia.

4) *Akzio positiboa*: Gai honetan ere Justizi Auzitegiak eman ditu bere epaiak nahiz eta onartu behar den kasu hauetako baten ere ez duela onartu Auzitegiak akzio positiboko neurririk. Aipamen berezia merezi dute: KALANKE, 1995eko urriaren 17ko epaia; MARSCHALL, 1997ko azaroaren 11ko epaia; BADECK, 2000ko martxoaren 28ko epaia; ABRAHAMSSON, 2000ko uztailaren 6ko epaia; LOMMERS, 2002ko martxoaren 19ko epaia.

Laburbilduz, Justizi Auzitegiaren jurisprudentziaren inguruan honako balorazio hau egin daiteke:

- 1) Diskriminazio moeta berri bat barneratzen da: arauaren aplikazioan ematen den diskriminazio positiboa.
- 2) Diskriminazio forma ezberdinak tipifikatzerako orduan nahastea ematen da. Argudio honen oinarrian bi elementu genituzke: batetik, arauaren aplikazioan ematen den diskriminazio positiboa eta zeharkako diskriminazioaren arteko desberdintasunak ez daude garbiegi; eta bestetik, Justizi Auzitegiak zorrotasun eskasa erabili duela diskriminazio moeta ezberdinak sailkatzerakoan. Zentzu honetan, komenigarria litzateke kontzeptuak modu argiagoan zehaztea.
- 3) Diskriminazio moetak bitara mugatzen dira: zuzenekoa eta zeharkakoa.

Azken finean, esan daiteke Zuzenbide antidiskriminatorio europarra, bereziki Luexenburgoko jurisprudentziaren ereginetik jaiotakoa, ez da izan komeni zen besteko eraginkorra eta egokia.

3.3.- Berdintasunaren arloan jarduten duten egitura bereziak

Europako erakundeek berdintasunaren alorrean erantzukizun propioak dituzten egiturak sortu dituzte. Horien artean aipagarrienak honoko hauek lirateke:

- 1) Europako Parlamentuaren barnean Emakumearen Eskubideen Batzorde parlamentarioak paper politiko garrantzizkoa jokatu du, batez ere oinarrizko gaiak direnetan txostenak aurkeztuz, adibidez, emakumeen trafikoa, emakumeen kontrako indarkeria, politika komunitarioetan berdintasunaren barneratzea, emakumeen osasun egoera Europan, enplegu ezak emakumeengan duen eragina, etabar.
- 2) Aukera berdintasunerako komisario taldeak, bere aldetik, harreman erregularrak izaten ditu Europako Parlamentuarekin, Gizonezko eta emakumeen arteko aukera berdintasunari buruzko aholku Batzordearekin eta Emakumeen europar lobbyarekin.
- 3) Aukera berdintasunerako Unitateari dagokionean, bera da berdintasunaren arloan ematen den legediaren kontrol eta barneratzearen erantzulea, baita aukera berdintasunaren akzio programen aplikazioaren erantzulea eta politika komunitarioetan sexuaren dimentsioa tranbertsalki barneratzearen arduraduna.

- 4) Emakumeari buruzko Informazio Zerbitzuaren eginbeharra izango da emakumeen artean programa eta ekintza komunitarioen berri ematea eta emakumeen arloan lantzen diren politikei buruzko eztabaidak sustatzea.
- 5) Gizonezko eta emakumeen arteko aukera berdintasunari buruzko aholku Batzordearen egitekoa da berdintasunera organismo nazionaletako ordezkariak eta eragile sozialak biltzea modu hortan Europako Komisionari aholkularitza egoki bat emateko.
- 6) Genero berdintasunaren Europar Institutua.

4.- ESTATU MAILA

Aurreko ataletan nazioarteko eta Europako (Europako Batasuna) eremuari lotu gatzazkio eta egiaztatu ahal izan dugu nola **aurreko mendean lorpen ugari egin zirela emakumeen eskubideetan Nazioarteko Eskubide alorrean nahiz eskualde eta estatu mailan**. Estatu mailan, **mende honen hirugarren zatian 1978ko Konstituzio Espainola onartu zen. Honek, Frankismoaren ondoren, emakumeentzat garrantzi konstituzional handia izan zuen.**

http://www.youtube.com/watch?v=w799O9_Kfwo MARIA TELO

Aita “padres” konstituzioegileak (bakarrik **gizonak, emakumeak-ikusezinak**) baina izugarritzko papera **mugimendu sozialetan**.

Emakume parlamentarioak **oso gutxi baina oso aktiboak**.

<http://www.youtube.com/watch?v=TYtCR7PX1Vc> LAS CONSTITUYENTES.

Hala ere, Goreneko Arauaren aurreikuspenak ezerezean gera zitezkeen (eta daitezke) arau juridikoek berariazko **edukia ematen ez** badiote eta **gizartea ez bada buru-belarri** inplikutzen gizon eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna benetan gerta dadin oztopo guztiak gainditzeko behar den erronkan. Ondoren ikusiko dugun moduan, **mende honen bukaeran Auzitegi Konstituzionalak (aurrerantzean AK), arauen konstituzionaltasun izaeraz eta oinarrizko eskubideak betetzeaz arduratzen** den organo den heinean, pixkanaka, jurisprudentiaren bidez, diskriminazio formalak zigortzeko betebeharra hartuz doa eta eragin positiboa duten neurriak legezkoak direla aztertuz doa.

Bestalde, XXI. Mendea, neurri guztietan, bultzada ausarta izaten ari da, nahiz eta, zalantzarik gabe, oraindik bide asko egiteke dugun. Nazioartean, laburbilduz aipa genezake, esan dugun moduan, Batzordearen aurrean salaketak jartzeko bidea, emakumeen aurkako diskriminazioa ezabatzeko. Aipagarriak dira, baita ere, hurrengo mundu Konferentzia (NBEk antolatuko duen bosgarrena Nairobi eta Beijingeko lorpenen ondoren³⁰), Europako Batzordearen etengabeko jarduna, eta Giza Eskubideen Europako Auzitegiaren jurisprudentziaren aurrerapena. Berdintasuna ere Europar Batasunaren oinarritzko printzipioa da eta, 1999an Amsterdameko Ituna indarrean sartu zenetik, ezin ditugu alde batera utzi, gai honetan, 2000ko Europar Batasunaren Oinarritzko Eskubideen Gutunak (Europarentzat Konstituzioa ezartzen deneko Hitzarmena) eta Lisboako Hitzarmenak dituzten aurreikuspenak. Esana dugunez, testuok zenbait argi-ilun izan dituzte. 2002/ 73/EB, 2004/111, 2004/113, 2006/ 54 arauak eragin handiko komunitate-ondareak dira eta **haiek Espainian egokitu beharrak, neurri handian, martxoaren 22ko 2/2007 Lege Organikoa kaleratzea ekarri du, gizon eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako**³¹. Azkenik, Luxenburgoko Auzitegiko jurisprudentziak diskriminazio motak sailkatzerako kontzeptuzko berraztertzea behar du.

Lanabes arau-emaile, instituzional eta jurisdikzional hauek guztiek Espainiako barne ordenamendu juridikoaren parte dira estatuz gaindiko mailan. Orain aurkezten diren ataletan, eta azaldutako testuinguru honen guztiaren babesean, gai honetako egungo legeria aztertu beharko da, hain zuzen **martxoaren 22ko 2/2007 Lege Organikoa, gizon eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorrerako**, Konstituzio Auzitegiko garrantzi handieneko jurisprudentzia erreparatzeaz gain.

Gainera, **Estatu Espainiarra Estatu deszentralizatu**a denez, ezin dugu esan gabe utzi, gainetik bada ere, gai honetan estatuetak **erreforma berriek dituzten aurreikuspenak**. Hala ere, hurrengo gairako utziko dugu maila autonomikoa, zeinetan **4/2005 Legeak garrantzi handia hartuko duen**.

³⁰

<http://www.awid.org/es/Las-Noticias-y-Analisis/Notas-de-los-Viernes/Una-Quinta-Conferencia-Mundial-de-la-ONU-sobre-la-Mujer-en-2015-!Lee-mas-y-comparte-tu-opinion>

³¹ 2007ko martxoaren 23ko 71. zenbakidun BOEa (Estatuko Aldizkari Ofiziala)



4.1. Berdintasun formala eta erreala eta sexuagatiko diskriminazioa 1978ko Konstituzio espainolean

Konstituzioko hainbat arau, orokorrean, berdintasun printzipioari buruzkoak dira eta garrantzi eta eraginkortasun desberdina dute.

- **1.1. EK artikulua printzipio** honi goreneko balioa ematen dio Espainiako ordenamendu juridikoan, honela baitio: “Espainia Gizarte Estatuak eta Eskubide demokratikoak osatzen dute, eta haren ordenamendu juridikoaren goreneko balioak askatasuna, justizia, *berdintasuna* eta politika-aniztasuna dira”.

- **14 EK artikulua** eskubide eta askatasunei buruzko Bigarren Kapituluaren hasten du eta honela dio: “espainiarrak berdinak dira legearen aurrean, eta ezingo da inolako diskriminaziorik egin jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi edo beste edozein baldintza edo egoera pertsonal edo gizartekoagatik”. Arau honetan bi ideia bereiz ditzakegu. **Batetik, eskubide publiko subjektibo bat “legearen aurrean berdintasuna”** (hau, 53.2 EK artikulua araber, auzitegien aurrean arrazoitzat aipa daiteke, lehentasunez eta laburbilduz, eta Auzitegi Konstituzionalaren aurrean **babes-helegite** moduan; halaber, konstituzio-kontrakotasuneko helegitea ere jar daiteke legeren batek eskubide hau hautsiko balu). **Eta bestetik, diskriminazioaren kontrako klausula dago, orokorrean guztientzako den eskubide subjektiboa da, eta gerora zehazten da diskriminazio zehatz batzuk debekatuz: jaiotza, arraza, sexu, erlijio eta iritziagatik** (hau ere lehen aipatutako bermeek babesten dute: epaiketan lehentasunez eta laburbilduz, konstituzio-babesa eta konstituzio-kontrakotasuneko helegitea).

- Konstituziozko arau batzuek berdintasuna eta ez diskriminatzea zehazten dute: **kargu eta funtzio publikoetara berdintasun-egoeretan sartzea** (23.2 artikulua), **betebehar fisikaletan berdintasuna** (31.1 artikulua), **gizon eta emakumearen arteko berdintasun juridiko osoz ezkontzeko eskubidea** (32.1 artikulua), **lantokian eta ordainketan sexuagatiko diskriminazio debekua** (35.1 artikulua), **legearen aurrean seme-alaben berdintasuna**, beren datuak kontuan hartu gabe (39.2 artikulua). Argi eta garbi esateko, kargu eta funtzio publikoetara berdintasun-egoeretan sartzea (23.2 EK artikulua) bakarrik dago babes-helegiteak babestutako oinarritzko eskubideen artean. Baina, pentsatu izan da gainontzeko adierazpenak, 14. KE artikuluaekin lotzen diren heinean, helegiteak babes

litzakeela, eta, edozein kasutan ere, garapen-legeak oinarrizko eskubidea hausten badu, konstituzio-kontrakotasuneko helegiteak guztiak babesten ditu.

http://www.eldiario.es/piedrasdepapel/Matrimonio-homosexual-Espana_6_319578076.html

- 9.2 KE artikulua xedatzen du *botere publikoei dagokiela baldintzak sustatzea banakoaren eta berau parte den taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izan daitezzen; osotasuna eragotzi edo zailtzen duten trabak kentzea eta hiritar guztiek bizitza politikoan, ekonomikoan, kulturean eta gizartean parte har dezaten erraztea*. Honetaz esan izan da **botere publikoek berdintasun eraginkorra edo benetakoa lortzeko politikak ezartzeko balio dien agindua dela. Berdintasun honi funtsezkoa edo materiazkoa ere deitzen zaio**. Sustapenezko garrantzia duela ere esaten da, **diskriminazioaren kontra egiteko eta konstituzioaren helburuak errealitatean lortzeko ekintza positiboak osatzeko. Arau honekin arazo bat sortzen da, ez dago batasunik benetako berdintasun hau eragotzen duten trabak “kentzeko” agindua ulertzerakoan**. Botere politikoari dagokio era askotariko aukera desberdinen artean erabakitzea. Halaber, kasu honetan berdintasuna ez da taxutzen eskubide subjektibo moduan, konstituzioak babestutako ondare moduan baizik, beraz, **14 EK artikuluaekin nolabaiteko erlazioa aurkitu** beharko litzateke babes-helegite bat jarri ahal izateko. Konstituzio-kontrakotasuneko helegitea jartzeak ez luke arazorik eman behar, legeren batek ez balu arauaren aurreikuspenekin beteko.

4.2. Auzitegi Konstituzionaleko jurisprudentzia emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruz

Ikasgai honen helburua ez da gai honen bilakaera jurisprudentziala aztertzea. Gero eta ikerketa gehiagok aztertzen du hau 1981eko lehen epaietatik aldiak bereiziz edota gai zibilak, lanekoak eta abar aztertuz edota epai zehatz batean arreta jarriz. Gainera, egileek adierazi izan dituzten balorazioak ere askotarikoak izan dira. Laburpentxo honetan, berdintasun formal, benetako berdintasun eta aldeko ekintzei buruzko zenbait epai sailkatu ditugu.

Berdintasun formalean bi alderdi desberdinu dira: berdintasuna legearen edukian eta berdintasuna legea ezartzean (Auzitegi Konstituzionaleko Epaiak t48/1992, 144/1988 eta

73/1989). Berdintasuna legean legegileari lotzen zaio eta berdintasuna legea ezartzean exekutiboari, batez ere, botere judizialari.

Auzitegiak ezartzen du berdintasun formala ondorengo kasuetan urratzen dela:

- Legean: arauak (legeak edo araudiak) bereizkuntza irrazionalak eta bidegabeak egiten dituenen.
- Legea ezartzean: administrazioak edo epaileak araua justifikaziorik gabe aurrekoetan ez bezala ulertzen duenean.

Auzitegi Konstituzionalak 9.2 artikuluari, benetako berdintasunaren adierazle moduan, ondorengo hauek egozten dizkio:

- Artikulu honek agindua ezartzen die botere politikoei (berdintasuna sustatzea eta oztopoak kentzea), esan genuen bezala, eta hori berezko helburua du Giza eta Zuzenbide Estatu Demokratikoak (AKE 83/1984 eta 8/1986),
- Artikulu honek, halaber, arau bereziak hartzea ezar dezake, ondorio desberdinak eta gizartean ezin onar daitezkeen desberdintasunak zuzentzeko (AKE 18/1988) eta,
- Arautzeak baimentzen ditu, hauen desberdintasun formala berdintasun materialaren promozioan justifikatzen da (AKE 98/1985).

Ondorioz, honek, emakumea eta gizona benetan maila berean eraginkorki parekatzea sustatzeko, emakumearen onurarako aldeko ekintzak hartzea justifikatu du.

128/1987 AKEk ezarri zuen talde edo kategoria bati mesede egiten dion sexuagatiko tratu desberdintasun orok ez duela berekin ekartzen diskriminaziorik. Gainera, adierazten zuen gizarte egoera diskriminatzaileak daudenean bakarrik dagoela justifikatuta tratu desberdintasuna, edo aldi batean bakarrik, aldizkako berrikusteak eginda. Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna helburu izateak aurretiaz dauden gizarte egoera diskriminatzaileei neurri orekatzaileak ezartzea baimentzen du (azken ideia hau 19/1989 eta 229/1992 AKko Epaietan ere aipatzen da)

Hauek nabarmendu ditzakegu aldeko ekintzei buruzko jurisprudentziaren artean:

a) **Parekatze-jurisprudentzia: bai gizonak emakumeekin bai emakumeak gizonekin parekatu nahi ditu.**

b) **Justifikatutako desberdintasun-jurisprudentzia: berekin dakar aldeko ekintzak ezartzea, tratu desberdintasunen bidez, desberdintasunak pixkanaka gutxitzeko asmoarekin.**

a) **Parekatze-jurisprudentzia:**

- **Gizon eta emakumeen arteko parekatzea ondorengoak bezalako gaietan aztertu da: gizonezko OLT (Osasun Laguntzaile Teknikoa) kasua (AKE 81/1982), soldata, txanda eta bestelako lan-antolamenduko alderdiei buruz. Alarguntza-pentsio kasua (AKE 103/1983) hildako emakumearen gizonezko alargunari. Gizonezko hegazkineko laguntzaileen kasua (AKE 207/1987), emakumezkoei parekatuz behar baino lehenagoko erretiroari dagokionez edo gizonezko alargunei diru-sariak ematerakoan (AKE 142/1990) emakumezko alargunek jasotzen dutenarekin parekatuz.**

- **Emakumezkoak gizonezkoekin parekatzea ondorengoak bezalako kasuetan:** Telefonica kasua (AKE 7/1983) ezkontzeagatiko nahitaezko lan-utzialdia kentzeko. Sendagileak berriz lanean hastearen kasua (AKE 241/1988) “familia-buru” zirenak bakarrik egin zezaketela ezabatuz. Ospitaleetako garbitzaileen kasua (AKE 145/1991) eta Galletas Fontaneda kasua (AKE 286/1994) lan bera eginda soldata bera jasotzeko. Aireko Akademia Jeneralaren kasua (AKE 215/1991) emakumeak Akademia horretan sartzeko eskubidea onartuz. **Meategietan emakume langileen kasua** (AKE 229/1992) zaharkitutako babes-neurriak ezeztatuz edo **diskriminazio “susmagarrien” kasua** (AKE 16-10-1995), soldatan desberdintasuna urratuz **indar fisiko gutxiagoan** oinarrituz, emakumezkoak beren gizonezko lankideen lan bera egiten dutenean.

b) **Justifikatutako desberdintasun-jurisprudentzia.** Hauetan tratu desberdintasuna baieztatzen da egoerak benetan desberdinak direnean (AKE 128/1987). Beste batzuen artean: **haurtzaindegiko “plusaren” kasua** (AKE 128/1987) lanean jarraitzeko edo hasteko arazo gehiago duten emakumeentzat bakarrik (STJCE aurka). Emakume ahurdunak kaleratzeko debekua (asko dira, besteen artean, AK Epaiak 166/1988, 109/1993, 137/1994, 98 eta 17/2003), erabateko debekua, aldi baterako kontratuak berritzea barne. Emakumeak gazteago erretiratzeko kasua (AKE 19/1989), aldi baterako bakarrik mantendu behar da arau honekin lanean hasi zirenentzat. **Gaueko garraioaren “plusaren” kasua** (AKE 28/1992) Auzitegi Konstituzionalak onartu zuen emakumezko lanaren babes moduan (TJUE aurkako

jurisprudentzia) edo edoskitzeagatik lanaldia murrizteko kasua (AKE 109/1993) ez da diskriminatzailetzat jotzen arrazoi biologikoengatik³².

4.3. Legearen garapena genero-kontuetan. Arreta berezia merezi du martxoaren 22ko emakume eta gizonen berdintasun eraginkorrerako 2/2007 Lege Organikoak

1978ko Konstituzioaren ondoren, pixkanaka-pixkanaka hainbat arauk hobeto edo okerrago genero-kontuak arautu ditu. **Nabarmentzekoa da 9/1985 Lege Organikoa, abortuaren despenalizazio partziala edo sexu-jazarpena tipifikatzea** edo ikuspegi zibiletik, **40/1999 Legea, seme-alaben abizenei buruzkoa**. **Soldata-diskriminazioari** (Langileen Estatutuko 96. artikuluan frogatu beharraren kargaren inbertsioa sartzea), **iragarkietan sexuagatiko diskriminazioari** (TVEko 2001eko iragarki-arauak) eta alargun-pentsioetakoari edo emakumezkoen langabeziakoari ekin die legegileak eta Administrazioak. Azken boladan, **genero-indarkeriaren gaitzak, kontziliazioa (azken boladetan eta hobeto esanda, “kontziliazio” hitzaren ordez, erantzukidetasuna eta “bizitza oreka eremu pribatu eta publikoetan” espresioak erabiltzen dira), atzerriko emakumeen egoerak, genero-eraginaren balorazioak eta hauteskunde-berdintasunaren beharrezko erregulazioak**, garrantzia hartu duten beste gai batzuen artean, (baita **Erkidego Autonomo** batzuk haien eskumenekoak ziren gaiotan arauak eman dira (hauteskunde-berdintasuna, familiako bizitza eta lanekoa uztartzea, genero-eraginaren balorazioa...), **bitarteko juridiko baten beharra izateaz ohartu ginen, gizon eta emakumeen arteko diskriminazioaren adierazpen guztiak barne hartzeko. Halaxe sortu ziren berdintasuneko Arau orokorrak**, hauetan Euskal Autonomia Erkidegokoa azpimarratu behar dugu, eta aurreragoko atal batean hausnarketaren batzuk egingo dizkiogu. 2007ra arte itxaron behar izan genuen, estatu mailan, martxoaren 22ko emakume eta gizonen berdintasun eraginkorrerako 2/2007 Lege Organikoa kaleratzeko.

Lege-arau honek, Arrazoiak Azaltzerakoan, **berdintasun formala** erabat onartzeak berekin ekarri duen garrantzia aitortzen badu ere, azpimarratzen du berau **ez dela nahikoa eta zuzeneko nahiz zeharkako diskriminazio** orori aurre egiteko ekintza arau-emaileak beharrezkoak direla. Legearen izenburua bera adierazgarria da oso, berdintasun

³² Honi buruz ikusi <http://feministasconstitucional.org>, T. FREIXES, *Género y Constitución española* <http://cpdp.uab.es/recerca/grups/genero%20y%20constitucion%20espanola.pdf> web-orrian.

“eraginkorra” baitio. Azalpenean zehar **benetako berdintasuna, eraginkorra edo materiala** aipatzen ditu.

Legearen berrikuntza handienetarikoa bat da jokamolde **diskriminatzaile horiek prebenitzea eta politika eraginkorrak aurreikustea, berdintasunaren zeharkako dimentsioak eta ez diskriminatzeako eskubideak garrantzia hartzen dutelarik**. Arau hau “gizon eta emakumeen berdintasunaren **Lege-araudi** izateko nahiarekin sortu” denez, **makina bat lege aldatzera** behartzen ari da. 2007ko testuan ez da bakarrik estatu mailan hartu behar diren politikei buruz ari, **autonomiak eta tokian tokikoak** ere inplikatzeko ditu.

Ezin dugu Lege honetan gelditu, zehatz-mehatz ikasturtean zehar aurrerago ekingo baitiegu honen alderdi zehatzagoei, bertan aurreikusten diren **beste kontu batzuk eta horiek praktikan aplikatzeari buruzko iritzi batzuk labur-labur** aipatuko ditugu soilik:

1) **6. artikulua**, Emakumearen aurkako Diskriminazio Era Guztiak Ezabatzeko Batzordearen, Europako Batasunaren Justizia Auzitegiaren eta Auzitegi Konstituzionalaren gomendioak jarraituz, **diskriminazio zuzena eta zeharkakoa** desberdintzen ditu. Lehenengoa hala definitzen du: “*Pertsona batek, bere sexuagatik, beste batek antzeko egoera batean jaso duena edo jaso lezakeena baino tratatu okerragoa jaso badu edo jaso balezake*”, bigarrenak honi egiten dio aipamena: “*Itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsonak desabantaila-egoeran jartzen baditu beste sexuko pertsonen aldean, hori zeharkako diskriminaziotzat jotzen da, salbu eta xedapen, irizpide edo praktika hori modu objektiboan justifika badaiteke legezko helburu bat bete beharra dagoelako, eta helburu hori lortzeko bitartekoak beharrezkoak eta egokiak badira*”. **(97/80/EB Zuzentaurauko 2.2. artikuluan aurreikusitako definizioaren oso antzekoa)**

2) Aipamen berezia egin behar diogu **sexu-jazarpenari**, espresuki definitzen baita, enpresei hori gerta ez dadin lan-baldintzak **sustatzera behartzen die eta prebenitzeko eta salaketak bideratzeko moduak jarrarazten dizkie**. Estatuko Administrazioan sexu-jazarpenaren aurrean nola jokatu jakiteko protokoloa onartzea espero da.

3) Lehen aipatutako Auzitegi Konstituzionalaren jurisprudentzian jasotzen den moduan, **enpresaburuari kontratu-amaiera baliogabetu egingo zaio baldin eta**

haurdunaldia edo amatasunarekin lotuta badago (adibidez, honi buruzko Indar Armaturen eta Guardia Zibilen Langileen Erregimenaren Legeak aldatu behar dira).

4) Jokabide diskriminatzaileek dituzten ondorio juridikoak zein diren zehazten dira eta prozesuzko bermeak gehitzen dira, adibidez, **demandatuari dagokio hartutako neurrietan diskriminaziorik** ez dela egon eta neurrikoa izan dela frogatzea.

5) Legearen ezaugarri nagusia **politika aktiboen bidez eraginkorra egitea da**. Ekintza positiboak “emakumeen aldeko neurri zehatzak dira, gizonen aldean desberdintasun-egoera nabarmenak zuzentzeko”. Egoerok gertatu behar dira osasunean, hezkuntzan, sormen artistiko eta intelektualean, komunikabideetan, informatika-mundurako sarreran, kiroletan eta abar (eta galarazitako beste sektoretan, adibidez, Indar Armaturetan eta Seguritate Indar eta Zerbitzuetan). Genero-eraginaren txostenak jasotzen dira, baita Gobernuak aldizka Aukera Berdintasuneko Plan Estrategiko bat egingo duela ere.

6) Laneko erlazioak bereziki azpimarratzen dira, bertan emakumeak diskriminazio gehiago jaso izan baitu. **Neurriak ezartzen ditu lanera heltzeko, heziketarako, promoziorako eta abar. Eta batez ere, 250 langile baino gehiagoko enpreetan berdintasun-plangintzak adosteko beharra ezartzen du. Aitatasun- eta amatasun-baimena luzatzea, legezko zaintzagatik lanaldi murrizketa eta edoskitze-ordua banatzea arautzen dira, bizitza pertsonala, familiarra eta lanekoa uztartu ahal izateko.**

7) Hezkuntza arloan ezartzen da (ezin ukatu kultura-ereduek duten pisua) genero-berdintasuna **curriculumetan eta heziketa aldietan** ispilua izan beharko duela, berdintasun-printzipioan irakasleen heziketako zati moduan eta goi-hezkuntzan gai hauei buruzko gradu-ondoko zehatzak sortuz.

8) Legearen punturik eztabaidatuena kuota-sistemen bidezko parekotasun-printzipioa aurreikusten dela da. **“Presentzia edo antolaketa orekatua” deitzen zaio. Honek esan nahi du botere-postu gehienetan sexu berekoek ezin dutela % 60 baino gehiago izan, ezta % 40 baino gutxiago ere. Hau aplikatzen da zenbait erantzukizun-organotan, irakaskuntza-karguko gobernutan, Botere Judizialeko Berdintasun Batzordean, merkataritza-elkarteetako administrazio-kontseilutan eta abar.** Praktikan, eta azken

balizko honetan, **ez dirudi Berdintasun Legeak aurrera egiten duenik**³³³⁴. Baina, batez ere, Estatuko Administrazio Orokorreko zuzendaritza-organismoetan (**Ministroak, Herri-Defendatzailea eta Auzitegi Konstituzionaleko kideak**) eta langileak aukeratze eta baloratzekoetan³⁵. Politikan izan beharreko ordezkapenari dagokionez, estatu, autonomia, udal eta Europako Parlamentuko hautagaien **osaketa orakatuaren printzipioa aplikatu** ahal izateko, **Hauteskunde Erregimen Orokorren Lege Organikoa aldatu** behar da. Gai honi buruzko auzia bi iritziren bueltan ibili da eta dabil. **Batzuek** defendatzen dute **arautegi honek berdintasun formalaren printzipioari eta alderdi politikoen autonomiari eraso egiten diela**. Baina, **beste batzuk babestu egiten dute, berdintasun materiala lortzeari begira**. **Gai honetan gehiegi sakondu gabe, hemen bigarrenarekin ados gaudela esan nahi dugu, hauteskunde-parekotasunik gabe kontzeptualki ez baita existitzen Estatu demokratikorik**³⁶. Bestalde, urtarrilaren 29ko 12/2008 AKren epaia kuotaren konstituzionaltasunaren aldekoa izan da³⁷.

Zerrenda ireki eta parekotasunei buruz ikus daiteke;

<http://politikon.es/2013/03/07/son-las-listas-desbloqueadas-incompatibles-con-la-paridad/>

Azkenik, **atzera-pauso bat gehiago eman da krisiaren aitzakiarekin**: Irailaren 16ko, Sektore Publikoaren arrazionalizazioari eta erreforma administratiboko beste neurri batzuei buruzko, 15/2014 Legeko indarrean sartzeaz, **Emakumearen Institutua (Instituto de la Mujer) desagertzen da 1983an sortutako halako organismo bezala**. Emakumearen eta Aukera-Berdintasunerako Institutua (**Instituto de la mujer y para la igualdad de Oportunidades**) deitzera pasatzen da. Orain bere helburua ez da Emakumearen defentsa soilik beste **helburu ezberdin batzuk elkartzen ditu baizik**: prebentzioari eta

³³ <http://www.abc.es/economia/20140602/abci-mujeres-consejos-201405302201.html>

³⁴ Zuzendaritza-kontseiluetako % 8 soilik da emakumezkoa.

Ikusi <http://www.servimedia.es/Noticias/DetalleNoticia.aspx?seccion=24&id=328585>

³⁵ Kasu honetan, aldiz, klausula ireki bat ezartzen da, honek dio: “oinarrizko arrazoi objektiboak salbu, behar bezala sortu badira”.

³⁶ Honi buruz ikusi: B. RUIZ RODRÍGUEZ eta R. RUBIO MARÍN, “De la paridad, la igualdad y la representación en el Estado democrático”. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 81. zenb, 2007, 115-159 orr.

³⁷ Honi buruz ikusi: J. ASTOLA MADARIAGA, *La igualdad de mujeres y hombres: algunos aspectos de la ley orgánica 3/2007* Interneten daukazue:

<http://www.feministasconstitucional.org/content/la-igualdad-de-mujeres-y-hombres-algunos-aspectos-de-la-ley-orgánica-32007-jasone-astola-mad>. Epaia honi kritika egiten dio M. L. MARTÍNEZ ALARCÓN andreak, “La Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero”, *Revista de Estudios Políticos*, 142. zenb., 2008, 105-137 orr.

diskriminazio-mota guztien ezabapenari buruzkoak (arrazazkoa, etnikoa, ezgaitasunagatik, etab³⁸).

5.- MAILA AUTONOMIKOA

Euskal Autonomia Erkidegoari egingo diogu erreferentzia maila autonomikoari buruz ari garenean. Ez gara **17 Autonomia Erkidegoen** egoera aztertzen arituko, nahiz eta aipamen egingo zaien.

5.1.-Hasierako Autonomia Estatutuen egoera. Egoera araugile eta instituzionala EAEn Emakume eta Gizonen Berdintasunari buruzko 4/2005 Legearen aurretik

Aurretik aipatu moduan, hasierako **Autonomia Estatutuetan ez zegoen generoaren gaiari dagokion aurreikuspen zehatzik**. EAeko 1979ko Autonomia Estatutuaren **9.1.artikuluak** 1978ko Espainiar Konstituzioaren eskubide eta betebeharren eraentzara igorpena egiten zuen. Berdintasun eskubidea eta sexuagatiko bazterketa eza igorpen honen barnean ulertuko ditugu. Bestalde, **9.2.artikuluak bere d) atalean, norbanakoaren eta taldeen berdintasun eta askatasuna erreala eta eraginkorrak** izan daitezzen euskal botere publikoak ahalmentzen ditu, euren eskumenen eremuan, beharrezko diren neurriak hartu eta baldintzak sustatzera. Bukatzeko, EAeren eskumen **esklusiboen artean aurreikusten da “emakume kondizionaren arazoa”**. Doktrinaren iritzia bera dugu, “XXI.mendean esleipen honen edukia zehaztea” benetan zaila dela esatean³⁹.

70. hamarkada bukaerako eta 80.hamarkada hasierako beste Estatutu batzuetan, “**emakumearen sustapena**”, kataluniar (9.art) , murtziar (10.art) eta valentziar (31.26.art) testuan (espresio ezegokia ez baitu aipatzen neurriak behar direnik gizezkoekin berdintasuna sustatzeko, eta honek botere publikoak emakumeari esleituriko rol tradizionala sustatzera mugatzea ahalmenu lezake) edota “**emakumearen berdintasunaren sustapena**”

³⁸ Horri buruz
<http://conigualdad.org/el-gobierno-cambia-drasticamente-el-instituto-de-la-mujer/>

³⁹ P. BIGLINO, “Reforma de los Estatutos de Autonomía y democracia paritaria”, *Mesa redonda: “Género y Estatutos de Autonomía”*.
<http://www.inap.map.es/NR/rdonlyres/30A615C3-C209-4EE1-BB8A-3A1D18F5B19A/0/bpaloma.pdf>

Gaztela Leongo Estatutuan (32.19.art) eta Kantabriakoan (24.22.art) (esapide zalantzarri edo anbiguoegia; ez du zehazten berdintasuna gizonekiko sustatu behar denik, ezta zein motako berdintasuna sustatu nahi den, hortaz, eremu formalera mugatzeko arriskua du, EKko 14.artikuluaren antzera; ez dira helburua lortzeko baliabideak zehazten ezta zein eremutan gauzatu behar diren ere)⁴⁰.

EAEko gizarteko emakumeak, urte hauetan juridikoki **arau estataleara ere lotetsirik zeuden** (gogoratu 4.3.atalean esandakoa).

Gernikako Autonomia Estatutuaren **hutsune eta gabeziak** (9.2.artikuluaren aukerak salbuetsiz nolabait, inplizituki emakumeak barneratzen baititu, eta bere aldeko neurriak zilegitzeko tresna izan daiteke, nahiz eta egun pairatzen duten bazterketa egoera eta hau gainditzeko konponbideak espezifikoki ez jaso) ez dira oztopo **izan mugimendu feministaren ekarpenek eta partikular anonimoen ahaleginek erantzun araugile eta instituzionala eragiteko 80 eta 90ko hamarkadan.Erakunde publikoen aldetik**, lehen urratsetariko bat, bai maila estatalean eta baita piskanaka maila autonomikoan ere, **Emakume Erakunde**en sorrera izan da. Ildo honetan, EAEn, Otsailaren 5ko 2/1988 Legeak **Emakunde** emakume erakundea sortuko du. Zioen Azalpenaren arabera, lege honen sorrerak emakumeen gaian euskal botere publikoen eskuhartze zuzena eskatzen duen gizartearen eskaerari erantzun nahi. Eta **honetarako Euskal Autonomia Estatutuaren 9.artikuluan babesten da, baina baita, era berean, Konstituzio eta Emakumearen Aurkako Bazterketa era guztien deusezteari buruzko Hitzarmenean ere**. Aitortzen da, hortaz, EAEko botere publikoek errealitatearen elementuekiko gauzatu dezaketen **ekintza positiboa**,

⁴⁰ *Idem,*

eskubideen eraginkortasuna erraztuz eta zaildu edo eragotzi dezaketen oztopoak gaindituz. Honetarako botere hauei errealitatea zuzentzeko obligazioa esleitzen zaie euren esku dituzten neurri guztien bitartez. Emakumearen bazterketa era guztien deusezte eraginkorra eta eremu guztietan euren parte hartzea bermatzeko beharrezko neurriak lehentasunezko arazo kontsideratzen dira.

Emakunde-ren eginkizuna euskal gizartean oso garrantzitsua izan da azken urteotan. **Kanpaina indartsuak egin ditu gizartea kontzientzitu nahian. Mezua, behintzat, entzuten zen, eta piskanaka bere lekua hartu du hiritarren artean.** Nahiz eta gizarteko sektore guztiek ez ontzat hartu Emakundek eginikoa, erakundea sortu duen 1988ko Legearen garapen gisa, Eusko Jaurlaritzak ekintza positiboko sei egitasmo onartu ditu EAEko emakumeentzat (euskal administrazio publikoen eskuhartze irizpideak finkatzen dituzte emakume eta gizonezkoen berdintasunaren sustapenari dagokionez) **eta bere ekimena erabakigarria izan da Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen onarpenarako.**

Garai honetan sortuko zaigu ere **Arartekoaren erakundea** (1989). Autonomia Estatutuaren arabera, bere eginkizuna EAEko **Administrazio Publikoek** legezko xedapenak bete ditzaten bermatzea da, **euskal hiritarren eskubide urraketak kontrolatuz.** Eskubide hauen artean, noski, emakume eta gizonen berdintasuna dugu. Hastapenetatik, **hasieran ez hainbeste, baina 90ko hamarkada bukaeran eta XXI.mende hasieran modu esanguratsuan, bere adierazpenak emakumeen gaiari**⁴¹ dagokionean entzutetsuak izan dira benetan (Irun eta Hondarribiako alardeak) eta aurrerapen sozial horretan garrantzia berezia izan dute.

Mende honen hasieran, zenbait autonomia erkidego 2005eko Euskal Legeari aurreratzen zaizkio (2007ko Lege estatalari ere, beraz) emakume eta gizonen berdintasuna eraginkor egiteko euren eskumenen eremuan: ildo honetatik emakume eta gizonen aukera

⁴¹ Arartekoa bere web orrialdean piskanaka txosten, ebazpen eta gomendioak barneratzen ari da, baina batzuk ez daude eskuragarri. Gai honi buruzko txosten interesgarria 2003ko Txostena da *Emakumeen aurkako indarkeriari erakundearen erantzuna EAEn*. Gainera, *Emakume eta Gizonen berdintasunerako* atala ere bada, dokumentu interesgarri anitz aurki daitezkeen txokoa.

http://www.ararteko.net/s_p_9_final_Principal_Listado.jsp?seccion=s_fdes_d4_v1.jsp&codbusqueda=156&&odMenu=63&layout=s_p_9_final_Principal_Listado.jsp&language=es

berdintasuna sustatzeko azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legea (**Nafarroa**); martxoaren 3ko 1/2003, emakume eta gizonen aukera berdintasunari buruzkoa, **Gaztela Leonen**, ; apirilaren 2ko 9/2003 Legea, emakume eta gizonen berdintasunerako (**Valentziako Komunitatea**) eta 7/2004 Legea, uztailaren 16koa, emakume eta gizonen berdintasunerako (**Galizia**).

Arloz arloko eremuan murgilduz, **Balear Irletako (2002) eta Gaztela Mantxako (2002) hauteskunde legeen erreformak ditugu, hauteskunde kuotak aurreikusten dituztenak**⁴². Eztabaida handia sortu zuen ikuspuntu juridiko eta politikotik. Gobernu estatalak euren konstituzionaltasuna zalantzan jarri zuen EKko 161.2.artikuluaren aldarrikatuz. Helegitea tarteratu zenetik, xedapenen indarregotasuna eten zen⁴³.

5.2.- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako, zenbait zehaztapen. Gaiaren inguruko aurreikuspenak erreforma estatutarioetan

Ez dagokigu guri 4/2005 Legearen azterketa zehatza, baina, halere, puntu interesgarrien inguruan azalpentxo bat egingo dugu.

Ikusi dugu jada zein aurrekarietatik abiatu zen Lege hau: **sare soziala, mugimendu feministak gauzaturiko lana, Emakunde eta Arartekoaren eragina, zenbait Autonomia Erkidegoetako legeak eta hauteskunde kuoten eztabaida. 1979ko Autonomia Estatutuak, nahiz eta bere aurreikuspenak mugatuak izan (9.1. eta 9.2.artikuluaren obligazioa botere publikoek baldintzak sustatu eta oztupoak gainditzeko...), gai honetan lege baten onarpena ahalmenu du. Ez gara iturrien azterketan sartuko (**dokumentu, Hitzarmen, Tratatu, Zuzentarau, GEEAren eta EKJAaren jurisprudentzia, Konstituzioa Espainiarra, Auzitegi Konstituzionaleko jurisprudentzia...**) nahiz eta euskal legelaria**

⁴² Honela, 11/2002 Legea, ekainaren 27koa, 5/1986 Gaztela-Mantxako Hauteskunde Legea, abenduaren 23koa, aldatzen duena; 6/2002 Legea, ekainaren 21ekoa, Balear Irletako Hauteskunde Legea 8/1986, azaroaren 26koa, aldatzen duena. 2004Ean, PSOE boterera iristean, **PPren Gobernuak tarteratutako helegiteetan atzera egin zuen.**

⁴³ Gai hau zehaztasunez aztertu du O. SALAZAR BENÍTEZek, "La necesaria transversalidad de la igualdad de género. Un análisis de las leyes autonómicas de igualdad de mujeres y hombres", *Revista Vasca de Administración Pública*, 75. zenb, 2006, 164-174 orr.

hauetan inspiratu den. Egiturari dagokionez, aplikazio eremua esanguratsua da, zeinak euskal **botere publikoei erreferentzia egiten dien, bereziki EAEko administrazioak, foru administrazioa eta lokala,** bakoitzari dagozkion organo menpeko eta subsidiarioekin eta erakunde pribatuekin.; arau honek eremu pribatu nahiz publikoan eragiteko bokazioa du. Sintetizazio bat eginaz:

-Tratu berdintasunak zuzeneko **nahiz zeharkako diskriminazioaren deuseztea** suposatzen du, ezartzen diren **neurri positiboak** diskriminaziozko ez kontsideratuz.

-**Genero ikuspuntuaren integrazioak** gizonezko eta emakumezkoen egoera, baldintza, helburu eta behar ezberdinen kontsiderazio sistematikoa suposatzen du, politika eta helburu guztietan berdintasuna sustatu eta desberdintasunak **gainditzera zuzenduriko jarduera eta irizpide zehatzak barneratuz. (genero *mainstreaminga*).** Zeharkakotasun honek, Legearen ezaugarri bereizgarri gisa, osasuna, funtzio publiko, hezkuntza, ongizate sozial... arloetan ere eragina du⁴⁴.

- Hauteskunde zerrendetako parekotasunak emakumeen **%50 gutxiengo ordezkari** suposatzen du eta ordezkari orekatuak sexu bakoitzaren gutxieneko **%40 aurreikusten** du organo administratibo pertsonanitzen kasuan. Aurretik ere aipatu genuen gai honek sorturiko eztabaida bai 2007ko Lege estatalarekin eta baita hauteskunde lege autonomikoekin ere⁴⁵. Arazo honen harian, Inkonstituzionalitate helegitea tarteratu zuen Talde Parlamentari Popularrak. **Azkenik, urtarrilaren 19ko 13/2009 AK epaiak zerrendetako sexu parekotasuna babestu du, baina era berean Hauteskunde Eraentza Orokorraren Lege Organikoaren testuinguruan kokatu du, zehazki, 44 bis artikuluan. Hau da, %50**

⁴⁴ Transbertsaltasuna zehaztasunez aztertzen du nazioarteko arau, arau komunitario, beste legedia europar eta beste lege autonomikoei dagokienez T. FREIXESEK “Leyes de igualdad en el marco europeo”, [Zuzenbidearen Euskal Akademiaren Aldizkarian, 4.urtea, Extra 3.zenb. 2006](#) (Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Legeari eskainitako alea).

⁴⁵ 37 4/2005 Legeak, hauteskunde sistema autonomikoari dagokionez, emakumeen %50 portzentaia jasotzeaz gain, sei postuko zati bakoitzerako egitea aurreikusten du. Honen aurrean Balearetako eta Gaztela-Mantxako lege aurreikuspenak eta 5/2005 Legea, Andaluziako Hauteskunde 1/1986 Legea erreformatzen duena, zeinak “kremailera” erako hauteskunde sistema ezartzen duten (sexu bakoitzeko hautagaien arteko txandaketa sistema). Lege autonomiko hauen balorazioa hemen ikus daitezke: O. SALAZAR BENÍTEZ, “La necesaria transversalidad de la igualdad de género. Un análisis de las leyes autonómicas de igualdad de mujeres y hombres, *Administrazio Publikoaren Euskal Aldizkaria*, 75.zenb., 2006, 164-174 orr

gutxiengoa 100% bilakatzeko “beldurrez” sexu bakoitzaren %40 ezarri du gutxiengo gisa. Ildo honetatik, urtarrilaren 29ko 12/2008 epaia gogorazten digu, 2007ko Lege estatalarekin harremanetan, zeinak zerrenden **“osaketa orekatuari”** erreferentzia egiten dion. Hala ere, nahiz eta helegitea tarteratu, **VIII Legegintzaldian(2005) kuota aplikatu ziren Eusko Legebiltzarrean lehen aldiz historian.** Emakumeen gehiengoa, **40 emakume** eta 35 gizonetzko izan ziren hautatuak, **Legebiltzarreko presidentea** bera tartean ere **emakumea** zen, Eusko Jaurlaritzari dagokionez, Lehendakariaz gain, **6 gizonetzko eta 5 emakumezko sailburuk osatu zuten**, euren artean Jaurlaritzako Lehendakariorde eta bozeramaile andereak. Jaurlaritzako goi-karguak kontuan izanik, hau da, sailburuak, sailburuordeak eta zuzendariak, emakumezkoen presentzia %34koa zen⁴⁶. 2009an, Auzitegi Konstituzionalaren Epaia ren ondoren, **33 legebiltzarkide** ziren emakumeak, %44 alegia. X Legegintzaldian (gaurregunean) 36. Egungo **Jaurlaritzak 4 emakume eta 4 gizonetzko** ditu sailburu gisa. Patxi Lopez-en Jaurlaritzan **bozeramailea** emakumea zen orain ,aldiz, **ez**.

Eskuduntza banaketari dagokionez, Euskadiko Autonomia Estatutuaren 10.39.artikulua, Lurralde Historikoen 6. eta 7.c.3. artikulua eta 4/2005 Legearen 4.artikulua kontuan izanik, Euskal Autonomia Erkidegoko erakundeei (Eusko Jaurlaritzak eta Legebiltzarra) dagokie **“emakume egoeraren”** gaiaren inguruko eskumen legegilea, garapen araugilea eta emakume eta gizonen berdintasunerako ekintza zuzena. **Erakunde foral (Batzar Nagusiak eta Foru Aldundiak) eta Administrazio lokalari dagokionez, exekuzio** eskumena dagokie, aipaturiko ekintza zuzena (interes orokorragatik edo arrazoi tekniko, ekonomiko edo sozialengatik EAEn modu komunean egikaritu beharrekoak) salbuetsiz. 5., 6. eta 7. artikuluetan zehazten dira funtzio hauek ordurarte eremu honetan genuen arau hutsunea gaindituz. Nahiz eta, printzipioz, Lege honek eskuduntza anitz esleitzen duela iruditu, legegintza zibila, merkantila, penala, prozesala, laborala, osasunaren oinarriak eta gizarte segurantzak bezalako funtsezko gaiak bere eremutik at daude Estatuaren eskumenekoak baitira, zeinak bi urte geroago 3/2007 Legea, gizon eta emakumeen berdintasun eraginkorrari buruzkoa, onartu zuen.

⁴⁶ Gai honi buruz, eta 4/2005 Legearen ezaugarri esanguratsuei buruz, ikus E. LUCAS MURILLO DE LA CUEVA, “Ley de Igualdad y Administración Pública”, *Zuzenbidearen Euskal Akademiaren Aldizkarian. 4.urtea. Extra 3.zenb. 2006.*(Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Legeari eskainitako alea)

Ondorengo gaietan ikusiko dugun moduan, **Emakunde-k eskuhartze garrantzitsua izaten jarraitzen du, funtzio berriekin eta bere langileak areagotu eta espezializatzeko aukerarekin**. Honez gain, administrazio foral eta lokaletan egitura berriak (entitate, organo eta unitate administratiboa) eratzen ari dira berdintasunerako sustapen, aholkularitza, planifikazio eta ebaluazio politiken ardura dutenak. Gainera **berdintasun unitateak** sortzen ari dira administrazio autonomikoetan, legeak zehaztutako eta Gobernuak gauzatutako planen berdintasuna bultzatu, koordinatu eta sailen artean lankidetzaz sustatzeko ardura duen administrazio mailan alegia (unitate hauek ezartzen dira ere organismo autonomo eta ente publikoetan). Emakume eta Gizonen berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea eta Sailen arteko Batzordea ere aurreikusi dira, ikastaroan aztertuko ditugunak.

Helburuak egilesteko legeak berdintasuna sustatzeko neurriak aurreikusi ditu araudian eta jardura administratiboan, kasu Eusko Jaurlaritzari ezarritako betebeharrak legegintzaldia hasi eta hurrengo **sei hilabetetako epean emakume eta gizonen berdintasunaren helburuan botere publikoentzat irizpide eta jarraibideei buruzko plangintza orokorra gauzatzeko**. Emakunde eratzen duen 2/1988 Legeko 4.artikulua eta Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15.artikuluaren arabera, **Emakundek plan orokor** bat aurkeztu dio Jaurlaritzari. Egun, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako VI.Plana indarrean dago 2013ko abenduaren 30an Gobernu Kontseiluak onartua⁴⁷.

47

http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/eu/contenidos/informacion/u72_iv_plan/eu_emakunde/iv_plan_eu.html. Bere ardatzak hauek dira: ahalduntzea baina ez pertsonala soilik, kolektiboa, soziala eta politikoa baizik; erantzukidetasuna (eta “kontziliazio” hitza erantzukidea deitura-rekin agertzen da) eta emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea.

Legeak alor ezberdinak aurreikusten ditu (kultura eta komunikabideak⁴⁸; hezkuntza; lana; beste oinarrizko eskubide sozialak-osasuna, gizarteratzea, ingurugiroa eta etxebizitza-, bizitza pertsonalaren eramangarritasuna lan bizitza eta bizitza sozialarekin eta emakumearen aurkako indarkeria), arau-hauste eta zehapenak eta **Berdintasunerako Defentsoria Erakundea, sektore pribatuan** berdintasun printzipioaren betetzea bermatzeko eta hiritarrak bazterkeriatik defendatzeko funtzioa duena., ikusiko ditugu. Honela **Arartekoak** euskal **sektore publikoan** duen eginkizuna osatzen da. Honen haritik, Arartekoak, indarkeria sexistaren gaiak eta sexuagatiko bazterkeriarik ezaz arduratzeaz gain, 4/2005 Legearen jarraipena ere gauzatu du.

Era berean, aipatu beharrekoa da ere, Legea erreglamenduzko arauketa oparoaz osatzen joan dela-ikusiko duzuen moduan- eta osatzen joan behar dela. Honek **lege sektorialen aldaketa** dakar, zeinak euren izaeragatik enborrekoak diren euskal ordenamendu juridikoan, hala nola, EAEko **hauteskunde legeak, Jaurlaritza Legea, Euskadiko Ogasunaren Printzipio Antolatzaileen Legea, Euskal Funtzio Publikoaren Legea** eta Bazterketa Sozialaren aurkako Legea. Garrantzia berezikoak dira ere 4/2005 Legearen inguruan egin diren **ebaluazioak**. Nahiz eta aurrerapen esanguratsuak gertatu diren, arau honen erabateko ezarpenerako **oraindik egiteko asko** dago.

Autonomia Estatutuei dagokionez, lehenik eta behin, Autonomia Erkidego ezberdinetako estatu erreformatan genero gaiari dagokionez gertatu diren aldaketa garrantzitsuen sinopsi laburra egingo dugu. Beste alde batetik, aldaketa hauek 2006a ondoren

⁴⁸ EiTbK ez du atzeman lege urratzerik 'Cuadrilla busca cita'n

<http://www.eitb.com/eu/eitb-taldea/osoia/2339326/eitbren-oharra-cuadrilla-busca-citari-egindakokritiken/>

Euskal-Herriko mugimendu feministaren iritzia:

<http://irutxulo.hitza.info/2014/06/17/euskal-herriko-mugimendu-feministaren-iritzia-cuadrilla-busca-cita-eitbren-saio-berriaren-inguruan/>

http://www.berria.eus/paperekoa/2142/036/002/2014-06-17/emakundek_etbri_eskatu_zion_cuadrilla_busca_cita_ez_emateko.htm

Emakunde-ren iritzia:

<http://www.naiz.eus/es/iritzia/articulos/ante-la-retirada-del-programa-cuadrilla-busca-cita>

Euskal-Herriko mugimendu feministaren balorazioa:

<http://gaur.donostia.org/plaza/eitb-k-kendu-egin-du-cuadrilla-busca-cita-saioa-euskal-herriko-mugimendu-feministaren-balorazioa/>

gertatu dira, 4/2005 Legearen ondotik, baina 3/2007 Lege Organiko estatalarekin bat etorri dira. Sei dira erreforma jasan duten Estatutuak: 1/2006 Lege Organikoa, apirilaren 10koa, 5/1982 Lege Organikoaren erreforma, **Valentziar** Komunitateko Autonomia Estatuari buruzkoa; 6/2006 Lege Organikoa, uztailaren 19koa, **Catalunyako** Autonomia Estatutuaren erreforma; 2/2007 Lege Organikoa, martxoaren 19koa, **Andaluziako** Estatutuaren erreforma; 1/2007 Lege Organikoa, otsailaren 28koa, **Illes Balearsko** Autonomia Estatuaren erreforma; 5/2007 Lege Organikoa, apirilaren 20koa, **Aragoiko** Autonomia Estatutuaren erreforma; 14/2007 Lege Organikoa, azaroaren 30ekoa, **Gaztela eta Leongo** Autonomia Estatutuaren erreforma.

Hauen artetik **eskasena Valentziar** Estatutua da, zeinak 11.artikuluaren honakoa dioen: “Generalitateak, Eskubide Sozialen Gutunaren arabera, emakume eta gizonek bizitza laboral, sozial, familiar eta politikoan bazterkeriarik gabe parte hartzea zainduko du, eta baldintza berberetan egitea bermatuko du. Ondore hauetarako, lan bizitza familiar eta laboralaren **bateragarritasuna** bermatuko du”. Era berean Generalitatearen ardura beste alor batzuetara zabaltzen du ere: “emakume eta gizonen eskubide berdintasuna eremu guztietan, bereziki enplegu eta lanean; indarkeriaren aurkako babes soziala, bereziki genero indarkeria” (10.art).

Zehatzagoa da **kataluniar Estatutua**, zeinak hitzaurrean eskubide berdintasun helburu orokorra jasotzeaz gain, “**bereziki, emakume eta gizonen berdintasuna**” xedatzen duen. Gainera “**emakumearen eskubide**” bezala aitortzen dira bere nortasun eta gaitasun pertsonalaren garapen askerako eskubidea, duintasunarekin bizitzeko eskubidea, segurtasuna eta autonomia, esplotaziotik, tratu txarretatik **eta diskriminazio era guztietatik aske** bizitzeko eskubidea eta eremu publiko nahiz pribatuetan gizonekin aukera berdintasun egoeran parte hartzeko eskubidea (19.art). Are gehiago, Catalunyako botere publikoak **genero ekitatea** bultzatu behar dutela zehazten du (4.art) eta printzio gidatzaileen barruan familia bizitza eta lana adiskidetzeko neurriak aurreikusten dira (40.2.art). Catalunyako hauteskunde legeak hauteskunde zerrendak egiteko orduan emakume eta gizonen **parekidetasun irizpideak** ezartzea xedatzen du ere (56.3.art)⁴⁹. Berritzailea da ere Estatutuak lehen aldiz **genero-ikuspegia** eta honen **transbertsaltasuna** politika publiko orotan jasotzea (41.art) edota genero politikak eskuduntza eskusibo bezala xedatzea (planifikazioa, lanbidean eta

⁴⁹ Zerrenda ireki eta parekotasunei buruz ikus daiteke; <http://politikon.es/2013/03/07/son-las-listas-desbloqueadas-incompatibles-con-la-paridad/>

politika publiko orotan -bereziki genero indarkeria- berdintasun printzipioa eraginkor egiteko neurriak,...).

Andaluziako Estatutuak ere aurreikuspen garrantzitsuak ditu. Oinarrizko helburu gisa ezartzen da emakume eta gizon andaluziarren berdintasun **eraginkorra, demokrazioa parekidea eta emakumearen barneratzea bizitza sozialean sustatuz**, edozein bazterketa laboral, kultural, ekonomiko, politiko edo sozial gaindituz (10.2.art) eta lan bizitza eta familia bizitza adiskidetuz (10.3.art). Printzio gidatzaileen barruan, sexismoaren aurkako borroka, lan parekidetza eta adiskidetzea jasotzen dira (37.art). Modu orokorrean, bazterketaren debekua aurreikusten da, sektore, talde eta pertsona kaltetuentzat ekintza postiboa zilegituz (emakumeentzat ere badirela ulertzen da) (14.art.). Modu espresuan jasotzen du emakume eta gizonen berdintasun eskubidea eremu guztietan (15.art.), kataluniar Estatuaren formula ezberdina aukeratuz, zeinak emakumeen eskubideei erreferentzia egiten dien arazo tradizionala jasoz. Espreski jasotzen da **ere genero indarkeriaren aurkako babes (16.art.) eta joera sexuala eta genero nortasun errespeturako eskubidea**.(35.art.). Kataluniar estatutuaren antzera, genero politiken eskumen eskusiboa aitortzen du, gai honen inguruan **ekintza positibo** zehatzak ezarriaz (73.art.) eta **hauteskunde lege andaluziarrak** genero irizpideak xedatu ditzan aginduaz (105.art.). Zehatza, da ere (kataluniar estatuaren 19.artikuluaren formula orokorraren aurrean), andaluziar Parlamentuaren izendapenatarako gauzatzen den emakume eta gizonen **oreka aurreikuspena** (107.art.) nahiz Gobernu Kontseiluari dagozkion Administrazioako organu zuzendarien titularren izendapenerako aurreikuspena edota organu kolegiatu edo kontsulta organuen izendapenean egiten den aurreikuspena (135.art.). Adierazgarri dira ere Andaluziako hezkuntza planetan barneratuko diren **berdintasun baloreak eta bizitza politikoko eremu guztietan** aniztasun kulturala aitortzea edo komunikabideetan diskriminazio era guztiak deuseztatzea.

Bai kataluniar Estatutuak eta baita andaluziarrak ere, valentziarraren aurkako joeran, ikuspegi aurrerakoiagoa dute Autonomia Erkidego **haueko indar politikoengatik** eta emakume eta gizonen berdintasun eraginkorrerako Lege Organiko estatalaren proiektuaren existentziagatik.

Balear Irletako, Aragoiko eta Gaztela-Leongo Estatutuek ez dituzte Catalunya eta Andaluziako Estatutuek bezalako **xedapen hain espresuak**. Hala ere bereziki esanguratsua diren aurreikuspenak badituzte, hala nola, emakume eta gizonen berdintasuna eremu guztietan Administrazio Publikoen ardatz izatea, zehazki enplegu eta lan arloan, indarkeriaren aurreko

babes sozialean, bereziki genero indarkeriari dagokionez, eta hezkuntza alorrean (Aragoiko Estatutuaren 24.art.) gainera sexuagatiko bazterkeriarik eza edota genero politika edo berdintasun politika deituriko eskumenen onarpena. Aipatzekoa da ere **Gaztela Leongo Estatutuak jasotzen duen emakume eta gizonen berdintasun aurreikuspena ordezkari kargu autonomikoen sarbideari dagokionez** (11. eta 12.artikuluak).

Azkenik, guztien artetik aipatzeko modukoa da Estatutu kataluniar eta andaluziarrak jasotzen duten aurreikuspena **hizkera sexistari** dagokionez (hau da, bai erabilera terminologikoari dagokionez eta baita artikulatuari dagokionez ere).

Bestalde, **Extremadurako** Estatutu berriak, 7. artikulua 11. paragrafoan, printzipio gidarien artean, funtsezko helburutzat jotzen du emakumearen benetako berdintasun osoa lortzea eremu publikoan, familian, arlo sozialean, lanean, ekonomian eta kulturean, eta horretara bideratuko dira eskualde-politikak eta erakunde jardunak. Halaber, benetako **berdintasun eraginkorra** lortzea eragozten edo zailtzen duten **oztopoak kenduko** dira, horretarako behar diren ekintza positiboko neurriak hartuta. Bere eskumen eskusiboen artean jasotzen du genero-berdintasunaren politikei buruzkoa, batez ere sexuak eragindako desberdintasunak desagerrarazteko neurriak hartzeko arauak onartzea eta planak gauzatzea. Azkenik, ezartzen du Extremadurako Juntarako hautagaitzak genero-berdintasunaren irizpideak betez osatuko direla. (17.4 art.)

Oso interesgarriak dira María Macíasen ondorioak: Autonomia Estatutuberriak, foku bakarreko ikuspegia izan duten aginte publikoek eta Estatuko legeriak ez bezala, **diskriminazio anizkoitzari** nola aurre egin ezartzen hasi dira. Hala, printzipio gidarien artean jaso dituzte aginte publikoen eguneraketan **genero-ikuspegia** txertatzeko beharrezkoak diren politikak, eta eskubide sozialtzat hartu dute genero-berdintasuna gauzatzea⁵⁰.

6.- ATAL GEHIGARRIA

6.1.- Oinarrizko kontzeptuen glosarioa

Ekintza positiboa - Acción positiva

⁵⁰ Zentsu horretan, **Gaztela Mantxako** Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 12/2010 **Legeak** hauxe dio: La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y hombres el disfrute de los **derechos sociales básicos**, mediante la incorporación de la **perspectiva de género** a todos los servicios públicos y programas dirigidos a personas en situación de pobreza, exclusión social o que soportan **discriminaciones múltiples**. (artículo 22. Derechos sociales básicos con perspectiva de género)

Nazio Batuen Karta - Carta de Naciones Unidas

Gizonezko eta emakumeen arteko aukera berdintasunari buruzko aholku
Batzordea - Comité Consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre
mujeres y hombres

Emakumearen egoera jurídico eta sozialari buruzko Komisia - Comisión
de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

Giza Eskubideen Batzordea - Comité de Derechos Humanos

Emakumeari buruzko Mundu Konferentzia - Conferencia mundial sobre
la mujer

Emakumeen kontrako edozein motatako diskriminazioaren
deuseztapenari buruzko Komenioa - Convenio para la eliminación de
todas las formas de discriminación contra las mujeres

Giza Eskubideen Europako Hitzarmena - Declaración Universal de
Derechos Humanos

Zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa - Discriminación Directa e
indirecta

Aukera berdintasunerako komisario taldea - Grupo de Comisarios/as por
la igualdad de oportunidades

Genero berdintasunaren Europar Institutua - Instituto Europeo de la
Igualdad de género

Emakumeen europar lobbya - Lobby Europeo de Mujeres

Nazio Batuen Erakundea - Organización de Naciones Unidas (ONU)

Eskubide zibil eta politikoei buruzko Nazioarteko Hitzarmena - Pacto
Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Emakumeari buruzko informazio zerbitzua - Servicio de Información
sobre la mujer

Europar Komunitateetako Justizi Auzitegia - Tribunal de Justicia de las
Comunidades Europeas

Giza Eskubideen Europar Komenioa edo Hitzarmena - Convenio
Europeo de Derechos Humanos

Europako Kontseilua - Consejo de Europa

Giza Eskubideen Europako Auzitegia - Tribunal Europeo de Derechos
Humanos

Gizonezko eta emakumeen berdintasunerako Batzorde zuzendaria -
Comité director para la igualdad entre hombres y mujeres

1978ko Konstituzio espainiarra - Constitución española de 1978

Herriaren Defendatzailea. Ararteko - Defensor del Pueblo. Defensor del
Pueblo vasco (Ararteko)

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea -
Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Autonomi Estatutuak. Euskal Autonomi Erkidegoko Autonomi Estatutua
- Estatutos de Autonomía. Estatuto de Autonomía del País Vasco

Berdintasun formala, erreala, eraginkorra - Igualdad formal, real, efectiva
Berdintasuna Legean eta legea ezartzean - Igualdad en el contenido de la
ley y en la aplicación de la ley

Emakumearen Erakundeak. Emakunde - Institutos de la Mujer.
Emakunde

Parekatze-jurisprudentzia eta Justifikatutako
desberdintasun-jurisprudentzia - Jurisprudencia de la equiparación y de la
desigualdad justificada

Otsailaren 18ko Emakume eta Gizonen Berdintasunari buruzko 4/2005
Legea. Emakume eta Gizonen Berdintasunari buruzko lege
autonomikoak. Martxoaren 22ko emakume eta gizonen berdintasun
eraginkorrerako 2/2007 Lege Organikoa - Ley 4/2005, de 18 de febrero,
para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Leyes autonómicas de igualdad.
Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de
mujeres y hombres

Hauteskunde-berdintasuna. Osaketa orekatua - Paridad electoral,
Presencia o composición equilibrada

Emakumearen sustapena. Emakumearen kondizioaren arazoa.
Emakumearen berdintasunaren sustapena - Promoción de la mujer.
Condición femenina. Promoción de la igualdad de la mujer.

Genero-politikak. Zeharkakotasuna, Transbertsaltasuna - Políticas de
género. Transversalidad

Berdintasun-unitateak - Unidades de igualdad

6.2.- Oinarrizko bibliografia

AAVV, *The United Nations and the advancement of women (1945-1995)*, New York, 1995.

P. ALSTON (Ed.), *The United Nations and human rights. A critical Appraisal*. Clarendon Press, Oxford, 1992.

J. ASTOLA MADARIAGA, [La igualdad de mujeres y hombres: algunos aspectos de la ley orgánica 3/2007](#) se encuentra online en

<http://www.feministasconstitucional.org/content/la-igualdad-de-mujeres-y-hombres-algunos-aspectos-de-la-ley-organica-32007-jasone-astola-mad>

M. BALADO; J.A. G^a REGUEIRO (Dir.), *La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su 50 Aniversario*. Bosch, Barcelona, 1998.

M.A. BARRÈRE UNZUETA, *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*. IVAP-Cívitas, Madrid, 1997.

M.A. BARRERE UNZUETA, “Ciudadanía europea e igualdad de género”, *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 66, 2003, pp. 47 y ss.

M. BELL, *Anti-Discrimination Law and the European Union*. Oxford University Press, Oxford, 2002.

P. BIGLINO, “Reforma de los Estatutos de Autonomía y democracia paritaria” en *Mesa redonda: “Género y Estatutos de Autonomía”*. El texto online en: <http://www.inap.map.es/NR/rdonlyres/30A615C3-C209-4EE1-BB8A-3A1D18F5B19A/0/bpaloma.pdf>

N. BOBBIO, *Igualdad y libertad*. Paidós-UAB, Barcelona, 1993.

A. DASHWOOD, S. O’LEARY (eds.), *The Principle of Equal Treatment in EC Law*. Sweet & Maxwell, 1997.

F. ESTEVE GARCÍA, “Artículo 21. No discriminación”, J. I. UGARTEMENDIA ECEIZABARRENA, S. GARCÍA VÁZQUEZ y J. GOIZUETA VÉRTIZ, *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Materiales de Innovación Docente*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2013, pp. 215-223.

D. FERNÁNDEZ DE GATA SÁNCHEZ, “La igualdad en la Unión Europea: un principio bien entendido y aplicado”, *Diario La Ley*, núm. 7207, 2009, 30 de junio, pp. 1-26.

T. FREIXES, *Género y Constitución española en*

<http://cpdp.uab.es/recerca/grups/genero%20y%20constitucion%20espanola.pdf>

T. FREIXES, “Leyes de igualdad en el marco europeo”, [*Boletín de la Academia Vasca de Derecho*, Año 4, núm. Extra 3, 2006](#) (Ejemplar dedicado a: Ley vasca para la igualdad de mujeres y hombres)

E. LUCAS MURILLO DE LA CUEVA, “Ley de Igualdad y Administración Pública”, [*Boletín de la Academia Vasca de Derecho*, Año 4, núm. Extra 3, 2006](#) (Ejemplar dedicado a: Ley vasca para la igualdad de mujeres y hombres)

M. MACÍAS JARA, *La democracia representativa paritaria*, Universidad de Córdoba/Diputación de Córdoba, Córdoba, 2009

A. MANGAS MARTÍN, *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*, Ed. Fundación BBVA, 2008.

M. L. MARTÍNEZ ALARCÓN, “La Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero” en *Revista de Estudios Políticos*, núm.142, 2008, pp. 105-137.

E. MARTÍNEZ SAMPERE, “La legitimidad de la democracia paritaria”, *Revista de Estudios Políticos*, núm.107, 2010, pp. 136-141.

S. NICCOLAI, “Derecho antidiscriminatorio, nuevos valores de convivencia y argumentación constitucional. Comentario de la sentencia “ Coleman vs. Attridge” C-30306, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Revista Electrónica de Derecho Constitucional Europeo*, núm. 11, 2009, pp. 437-480.

C. OVEY & R. AC. WHITE, *The European Convention of Human Rights*, 4ª Ed. Oxford University Press, Oxford, 2006.

F. REY MARTINEZ, “La Discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm.84, septiembre-diciembre, 2008, pp. 251-283.

B. RUIZ RODRÍGUEZ y R. RUBIO MARÍN, “De la paridad, la igualdad y la representación en el Estado democrático” en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 81, 2007, pp. 115-159.

O. SALAZAR BENÍTEZ, “La necesaria transversalidad de la igualdad de género. Un análisis de las leyes autonómicas de igualdad de mujeres y hombres” en *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 75, 2006, pp. 164-174.

- Cartografías de la igualdad, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

B. SIMMA (Ed.), *The Charter of the United Nations. A commentary* . Oxford University Press, Oxford, 1994.

R. TUR AUSINA, “Las políticas de igualdad de género en Europa: Unión Europea y Consejo de Europa”, E. Álvarez Conde, A. Figueruelo y L. Nuño (Dirs.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*, IDP/Iustel, 2009, pp. 337-366

6.3.- Link-ak (dokumentuak eta erakundeak)

<http://5wcw.org/> Sobre la Quinta Conferencia Mundial de la Mujer

www.un.org/es Sobre la Organización de Naciones Unidas

http://europa.eu/index_es.htm Sobre la Unión Europea

<http://www.coe.int> Sobre el Consejo de Europa

[http:// www.echr.coe.int/echr/Homepage_EN](http://www.echr.coe.int/echr/Homepage_EN), Sobre el Tribunal Europeo de Derechos Humanos

<http://feministasconstitucional.org>. Sobre la red feminista de Derecho Constitucional

<http://www.defensordelpueblo.es/>. Sobre el Defensor del Pueblo Estatal.

<http://www.ararteko.net>. Sobre el Ararteko

<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-home/es>. Sobre Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

<http://www.tribunalconstitucional.es>. Sobre el Tribunal Constitucional Español

http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/estatutos_autonomia.php. Sobre los Estatutos de Autonomía, IDP/Iustel, 2009, pp. 337-366.