

## **EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEAREN AURREPROIEKTUARI BURUZKO TXOSTENA**

---

Herri Administrazio eta Justizia Sailak eskatuta egin dugu txosten hau, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 21. artikulua Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari emandako eskumena baliatuz.

Txostenaren helburua da batetik, 4/2005 Legearen 19. eta 20. artikuluetan eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaz onartutako Jarraibideetan agindutakoa behar bezala betetzen dela egiaztatzea, eta, bestetik, hobekuntzak proposatzea (Jarraibideak, genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko, eta gizonen eta emakumeen desberdintasunak saihestu eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko).

Txostena egin behar zaion Lege Aurreproiektuaren xedea da euskal enplegu publikoa antolatzea, araubide juridikoa definitzea eta kudeaketa-tresnak garatzea, oinarrizko legedian jarrita dauden mugen barruan eta Euskadiko Estatutuan onartutako eskumenen arabera.

Beraz, xedapen arau-emaile orokorra da, ebaluatu beharrekoa —nolako genero-eragina duen ikusteko—, lehenengo jarraibidearen 2.1. atalean ezarritakoarekin bat etorritz. Horretarako, lehen jarraibidearen 3. atalean aurreikusitakoaren arabera, Generoaren araberrako Eraginari buruzko Txostena egin du araua sustatu duen organoak.

Hala, 4/2005 Legeak eta Generoaren araberrako Eraginari buruzko Txostena egiteko Jarraibideek xedatutako izapide formalak bete dira. Eraginari buruzko Txostenaren edukiari dagokionez, ordea, adierazi behar dugu ez dela bete *“Desberdintasunak ezabatu eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriei”* buruzko atala.

**Eraginari buruzko txostenean**, besteak beste, EAEko sektore publikoan eta herritarren artean emakumeen eta gizonen artean dauden aldeak deskribatu dira. Ildo horretatik, honako hau adierazi da:

- 2013an **Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura zeuden langileen** artean, emakumeak % 61,04 ziren, eta gizonak, % 38,95. Hala, adierazi da emakumeen eta gizonen ordezkariak ez dagoela orekatuta, emakumeak langileen % 60 baino gehiago baitira. Haien banaketa, ordea, oso desorekatua da erreferentzia-esparruaren arabera: hezkuntza eremuan emakumeak % 73,87 dira, eta gizonak, % 26,12; Ertzaintzan gizona nagusitzen da: % 89,04 dira, eta emakumeak, % 10,96; Justiziaren eremuan emakumeak % 76,4 dira, eta gizonak, % 23,56. Amaitzeko, dioenez, 2010etik 2013ra bitartean, emakume gehiago sartu dira administrazioan, eta nabarmen handitu dira sektoreen arteko aldeak. Beraz, emandako datuak ikusita, ondoriozta dezakegu **sektore publikoan ere badela okupazio-segregazioa**. Adibidez, esanguratsua da emakumeak Ertzaintzako langileen % 10,96 baino ez izatea, eta, Hezkuntzan, aldiz, langileen % 73,87 izatea. Emakumeen eta gizonen lan-aukerak, neurri batean, ikasketak eta lanbideak hautatzean dauden genero-baldintzatzaileek mugatzen dituzte.
- **Enplegu erlazioari** dagokionez, adierazienez, funtzionarioen artean emakumeak % 62,15 dira, eta gizonak, aldiz, % 37,84. Lan-kontratudunen artean orekatuagoa da emakumeen eta gizonen parte-hartzea (emakumeak % 56,57 dira, eta gizonak, % 43,42). Era berean, sexuaren arabera bereizitako datuak ere eman dira, emakumeek eta gizonak administrazio taldeetan duten presentziari buruz, eta adierazten denez, goiko taldeen barruan, A eta B taldeetan *“parekotasuna”* dago, gizonetzkoak % 40 baino gehiago baitira, talde horietan emakumeak apur bat nagusitu arren. Halaber, historikoki emakumeak nagusi izandako taldeetan, emakumeen nagusitasuna are erabatekoagoa da, batez ere, administrazio-laguntzaileen taldean. E taldean gizonak dira nagusi. “Parekotasun” hitza sexu bakoitzak gutxienez % 40eko ordezkariak duela esateko erabiltzeari dagokionez, haren ordez “emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua” adieraztea proposatzen da, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak erabilitako terminologiara

hobeto egokitzen delako. Ildo horretan, txosteneko testu osoa berrikustea gomendatzen dugu, behin baino gehiagotan erabili baitu esamolde hori.

- **Sail eta erakunde autonomoetako langileei** dagokienez, adierazi denez, guztietan nagusitu dira emakumeak, ingurumen eta lurralde antolamendu sailean izan ezik, non gizonak emakumeak baino apur bat gehiago diren.

Horri dagokionez, ondo baloratu da sektore publikoko langileei buruzko datuak eman eta aztertzeke egindako ahalegina, baina interesgarria izango zatekeen xeheago aztertzea, emakumeen eta gizonen enpleguaren kalitateari buruzko genero desberdintasunak antzemateko. Hala, honako hauek azpimarratu nahi genituzke:

- Sektore publikoan lanaldi partzialeko kontratua duten pertsonen % 79,9<sup>1</sup> emakumeak dira.
- EAEko administrazio orokorrean, adibidez, bitarteko funtzionarioen artean, % 36,26 emakumeak dira, eta % 29,34, gizonak<sup>2</sup>.
- Baliabide ekonomikoak baliatzeari dagokionez, txostenak adierazi duenez, gizonen eta emakumeen artean desberdintasuna dago errentaren banaketan; izan ere, EAEko gizonen errenta batez beste 23.224 eurokoa da, eta, emakumeena, berriz, 11.857 eurokoa. Sektore publikoari dagokionez, ez dago soldata-arrailarik buruzko daturik, baina kontuan hartuz gero aurkeztutako datuak, emakumeak lan-merkatuan beranduago sartzen direla, lan-ezgonkortasun handiagoa dutela, maila baxuagoko postuetan pilatzen direla, lanaldi partzialeko enplegu gehiago dutela eta zaintzarako eszedentzia gehiago eskatzen dutela, espero liteke, horren ondorioz, emakume funtzionarioek soldata txikiagoa izatea. Hala, interesgarria litzateke sektore publikoko soldata-arrailarik buruzko datuak bildu eta aztertzea.

EAEko administrazio orokorreko emakumeek eta gizonen destino-osagarriaren mailetan duten presentzia ondo aztertuz gero, agerian geratzen da destino-

<sup>1</sup> Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Egoerari buruzko 2011ko Zifrak (7.38 taula)

<sup>2</sup> Geuk egina, “EAEko Administrazioako langileei buruzko informazio estatistikoa” liburuaren erabilita. 2013.

osagarriaren maila zenbat eta handiagoa izan txikiagoa dela emakumeen presentzia; joera hori mailarik baxuenean baino ez da hautsi<sup>3</sup>.

Lanpostu-mailako osagarria	O	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Emakumeen batez besteko presentzia	% 38	% 33	% 42	% 55	% 60	% 67	% 78	% 80	% 39

Halaber, emakumeek berriazko osagarriaren mailetan duten banaketa aztertuta, ikusten da, emakumeak mailarik baxuenean pilatzen direla, A, B eta C taldeetan batez ere.

Bestalde, txostenean hau adierazi da: *“lana sexuaren arabera banatuta dago, argiro; horren erakusgarri da lanaren eta familiaren kontziliazioa feminizatuta egotea”*. Zentzu horretan, adierazi nahi genuke, hain zuzen ere, ez dagoela erantzunkidetasunik, eta ugalketa-lana emakumeen bizkar dagoela oraindik ere, haiek baitira norberaren bizitza, lana eta familia uztartzeko neurriak gehien eskatzen dituztenak. Lana partzialki edota aldi baterako uzteak ondorio kaltegarriak dauzka emakumeengan, euren diru-sarrerak galtzeagatik ez ezik, prestakuntza jasotzeko eta gora egiteko aukerak galtzeagatik ere bai.

Halaber, ikusi denez, **emakumeek, oraindik ere, gizonen baino gutxiago parte hartzen dute arlo publikoko eta politika arloko erabakietan**. Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako 4/2005 Legea indarrean sartzearekin gertatutako hazkundetik harago, oraindik aurrerapen handiak egin behar dira emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko ordezkari politikoan eta sindikalean, arlo publikoko enpresen zuzendaritzan, administrazio-organoetako parte-hartzean eta erabakiak hartzeko eta boterea banatzeko beste eremu batzuetan.

Azkenik, eta Lege aurreproiektu horretan enplegu publikoa arautu dela kontuan hartuta, garrantzitsua da adieraztea **administrazioa enplegu-eremu garrantzitsua dela, batez**

<sup>3</sup> Geuk egina EAeko Administrazio Orokorren zerbitzurako langileen estatistika-informaziotik ateratako datuekin. Aztertutako aldia 2010/10/1.

**ere, emakumeentzat;** izan ere, haien artean soldatapeko enpleguaren % 24 arlo publikoan egiten da, hura izanik EAEko emakumeen okupazio bide nagusia. Gizonen okupazio arlo nagusiak, ordea, industria eta merkataritza dira, eta haien atzetik administrazio publikoa (gizonen soldatapeko enpleguaren % 16,2)<sup>4</sup>. Sektore pribatuaren aurrean, emakumeek administrazio publikoa hautatzen dute kalitateko enpleguaren bila, uste baitute enplegu publikoa lortzeko hautapen-prozesuek berdintasun-berme handiagoak eskaintzen dizkietela, oposizio eta lehiaketa sistemetan oinarrituta daudenez gero.

Azaldutako gaiak kontuan hartuta, ezin da esan sektore publikoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortuta dagoenik; aitzitik, ziurtatu egin behar da betetzen direla indarreko legediak ezarritako manuak, sexuaren araberako bereizkeriari aurre egiteko; emakumeei aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzeko lana lortzerakoan eta gora egiterakoan, eta lana betetzerakoan eta baloratzerakoan; erabakiak hartzeko eremuetan emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatua sustatzeko; zaintzarekin erantzunkidea den antolamendu-kultura eta -praktika sustatzeko, eta laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko eta erauzteko.

Ildo horretatik, Euskal Enplegu Publikoaren Lege aurreproiektuko generoari buruzko eraginaren txostenaren arabera, neurri hauek jaso dira desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko:

- **2. artikuluko informazio printzipioen** artean “*gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasuna, eta mota guztietako bereizkeriarik eza*” jaso dira. Zentzu horretan, idazketa aldatzea iradokitzen dugu, bereizkeriaz aipatzen dituen alderdiak ikusgai geratzeko; hala, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna eta sexuaren araberako bereizkeriarik eza aipa litezke printzipioen artean, eta aipatzen dituen alderdiak sartu.
- **Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedurari buruzko artikuluan (34. art.),** txostenean zehaztu da izendatzeko prozedurak merezimendu- eta gaitasun-printzipioak beteko dituela, eta aintzat hartuko dela lanposturako hautagaia egokia dela bete beharreko lanposturako —

<sup>4</sup> Emakumeei buruzko txostena. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2012. urtea. Euskadiko CCOO.

gaitasun profesionalak egiaztatu beharko dira horretarako—. Horren haritik, txostenak dioenez, emakumeen karrera profesionala bultzatzen da prozedura objektibo horren bidez. Hala, interesgarria izango zatekeen azaltzea zergatik uste den prozedura horren bidez emakumeen karrera profesionala berariaz bultzatuko dela, eta, arauan xedatutakotik harago, ea neurri berezirik aurreikusten den emakumeek ardura-postuak lortzea zailtzen duten eragileak ezabatzeko.

- Txostenean adierazi da **lanaren denbora berrantolatzeko sistemak sartu direla 46.3.d) artikuluan**, lanaldi partzialeko lana ere bai, nahiz eta neurri hori aipatu artikuluko b) idatz-zatian sartu egon; beraz, zuzentzea iradokitzen dugu. Bestalde, adierazi nahi genuke, denbora partzialeko lanak familia eta lana bateratzea errazten badu ere, argi eta garbi emakumeak nagusitzen direla lanaldi mota horretan; hala, 2012. urtean Euskadin lanaldi partzialarekin okupatutako herritarren % 82,4 emakumeak ziren<sup>5</sup>. Hala, horrek ondorioak dauzka emakumeen autonomia ekonomikoan eta lanbidean gora egiteko aukeretan, baina baita langabezia- eta erretiro-prestazioak lortzerakoan ere. Hortaz, neurri horiek emakumeengan eragin kaltegarririk izan ez dezaten, beharrezkoa da kontziliazio neurriekin batera gizonen erantzunkidetasuna sustatzeko neurriak hartzea, eta halako neurriei heltzea lanbidean gora egiteko kaltegarri ez dela ziurtatzea. Halaber, c) idatz-zatian telelana jaso da enplegu publikoa antolatzeko neurrien artean.
- Bestalde, adierazi da **Giza Baliabideen Langile eta Kudeaketa Integratuko Erregistroan eta langileen erregistro lagungarrietan** —52. artikuluan daude araututa—, besteak beste, sexu-aldagaia eta hartutako lizentziak edo eszedentziak eta baimenak jasoko direla, informazioa jaso ahal izateko, eta, informazio horretan oinarrituta, errealitateari eta Administrazioaren premiei hobeto egokitutako genero-berdintasuneko plan bat prestatzeko. Garrantzitsutzat

---

<sup>5</sup> Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Egoerari buruzko 2011ko Zifrak txostena.

jotzen da erregistroetan aldagaiak sartzea, horri esker hobeto jakingo baita emakumeek eta gizonek zer egoera bereizgarri duten administrazioetan.

- Halaber, adierazi da 53. artikuluko **jardueraren ebaluazioa** eta 54. artikuluko **lanpostuaren analisia** kontzeptu eta prozedura objektiboak direla langile guztientzako tratu berdina bermatzeko. Gure ustez, ordea, zaila da adierazpen hori frogatzea; izan ere, ebaluazio objektibo tekniko hutsa ezinezkoa gertatzen da, zeren eta ebaluazioaren osagaiak hautatzen dituztenen subjektibotasunaren eraginpean egoten baita beti. Are gehiago, sexuaren arabera bereizkeria ekar dezake itxura batean objektiboak diren irizpideetan soilik oinarritutako ebaluazio batek. Hala, errendimenduak edo emaitzen lorpenak kontuan hartzen ez baditu balizko lan-absentismoaren arrazoiak —adibidez, kontratua amatasunagatik etetea—, berdintasuna lortzearen kontrako ondorioak ekarriko ditu.
- **Postuak lortu eta betetzeko prozedurei** dagokienez, honako hau adierazi du:
  - Berdintasuna da postuak eskuratzeko hautapen-prozesuen printzipio gidarietako bat.
  - Langile finakoak eta aldi baterako langileak legean xedatutako sistemen arabera hautatuko dira, eta, bestek beste, berdintasun printzipioa betez.
  - Enplegu publikoari buruzko eskumena duen sailaren eskumena da zuzenbide pribatuko ente publikoen, agentzien, sozietate publikoen eta fundazio publikoen kontrol eta ikuskaritza sistemak ezartzea, nahi den hautaketa indartzeko.
  - Postuak lekualdatze-lehiaketaren eta izendapen askearen bidez hautatu eta betetzeko organoetan emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua bermatzen da.
  - Azkenik, adierazi du lanpostuak lortu eta betetzeko hautapen-prozesuek klausula bat izango dutela, emakumeei lehentasuna emango diena, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun

bera badago, eta administrazioko kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak % 40 baino gutxiago badira.

Horri lotuta, **hau gogorarazi nahi genuke:**

- Otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17.4. artikulua arabera, enplegu publikora sartzeko hautatze-prozeduretako gaien artean, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari buruzko edukiak sartu behar dituzte administrazio publikoek.
  - Halaber, gogorarazten da beharrezkoa dela enplegu publikoko eskaintza-deialdiak arautzen dituzten arauekin batera Generoaren arabeko Eraginari buruzko Txostena egitea, Jarraibideetako lehenengoaren 2.2) atalaren arabera (genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko eta gizonen eta emakumeen desberdintasunak saihestu eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko Jarraibideak, Jaurlaritzaren Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaz onartuak).
  - Bestalde, gomendatzen dugu hautaketa-prozesuetan behar beste egokitzea eta doitzea probak edo ariketak egiteko egunak, orduak eta lekuak, holakorik behar duen emakumerik egonez gero, haurdunaldiगतिको arriskuगतिक edo erditzen edo erditu aurre-aurreko edo ondo-ondoko aldiان egoteगतिक. Horrelako inguruabarrek ez lukete hautagaia prozeduratik kanpo utzi beharko, baldin eta epaimahaiari proba egin baino lehen jakinarazten bazaio eta medikuaren ziurtagiria aurkezten bada.
- **Nahitaezko zerbitzu-eginkizunen kasuan** —borondatez bete ezin direnean—, zerbitzu-eginkizuna langile funtzionarioengan biltzen diren inguruabar objektiboen arabera ebatziko da, eta, txostenean adierazten denez, aintzat hartu beharreko inguruabartzat ezarri da familia betebeharrak izatea, familiaren kontziliazioan oinarrituta. Arauan, ordea, ez da inguruabar hori



jasotzen; beraz, beharrezkotzat jotzen dugu hura kontuan hartzea araudia erregelamenduz ezartzen denean, dekretu bidez.

- **Ordainsariei** dagokienez, printzipio bezala sartu da emakumeen eta gizonen arteko ordainketa-berdintasuna. Ildo horretatik, adierazi nahi genuke soldata-arrailan aldagaik batzuek eragiten dutela, hala nola kontratu-tipologiak, iraupenak edo okupazio motak; haietan modu inplizituan gauzatzen da soldata-bereizkeria. Halaber, bereizkeria esplizitoki ere gertatzen da lan-maila jakin batzuetan; hau da, kontratu-tipologia, iraupen eta okupazio berean, aldeak antzematen dira emakumeek eta gizonek jasotzen dituzten soldaten artean<sup>6</sup>. Ildo horretan, gomendagarri da gizonek eta emakumeek —osagarrien arabera— jasotzen dituzten ordainsariei buruzko datuak sexuaren arabera berezita jasotzea eta aztertzea, eta, desberdintasunik antzemanaz gero, neurriak hartzea generoko soldata-arraila murrizteko, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planeko 3.1.4 helburu operatiboan adierazi legez.
- **Langileen mugikortasun-egoerari** dagokionez (115. artikulua), genero-indarkeriak eragindako mugikortasuna sartu da.
- **Administrazio-egoeren** artean, familia-zaintzeagatiko eszedentzia jaso da. Eszedentzia horretan, hiru urtez gordetzen da postua eta destinoa; aldi hori Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuan ezarritakoa baino handiagoa da. Kasu horretan, administrazioak deitutako prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko eskubidea bermatzen da.
- Halaber, Lege aurreproiektuaren 146. artikuluan **berme berezia ezartzen da genero-indarkeria kasuetarako.**

---

<sup>6</sup> Informazio gehiago, Emakundek prestatutako azterlanean: Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak. [http://www.emakunde.euskadi.net/contenidos/informacion/pub\\_informes/eu\\_emakunde/adjuntos/Brecha\\_salarial\\_eu.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/contenidos/informacion/pub_informes/eu_emakunde/adjuntos/Brecha_salarial_eu.pdf)

- **Langile publikoen banako eskubide** gisa berariaz jaso dira bai laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean arreta eta babesa jasotzea, bai norberaren bizitza, familia eta lana bateratzen laguntzeko neurriak baliatzea. Era berean, neurri horiek batez ere emakumeen alde egiten dutela esaten da, gehien bat haiek direlako familiak zaintzeko ardura euren gain hartzen dutenak. Hau ere esaten da eraginari buruzko txostenean: *“lanaldia bere alderdi guztietan malgutzeko aukera guztiak —lan egindako orduak murriztuz edo joan-etorrietarako denbora murriztuz— lagungarri dira familia eta lana bateratzeko, betiere, malgutasuna borondatez baliatzen bada. Nahiz eta neurri horiek langile guztiei eskaini —generoagatik desberdintasunik egin gabe—, gehiago egin dezakete emakumeen alde, kultura inguruabarrak direla eta. Ildo horretan, arestian adierazi denez, ez dugu ahaztu behar kontraesan handia dagoela aipatutako kontziliazio-neurrietan: neurri horiek emakumeen ordaindu gabeko eginkizunetan aritzeak lana lortzerakoan duen eragina minimizatzeko pentsatuta daude, eta lagungarri izan daitezke emakumeek lan-merkatuan presentzia izateko, baina ondorio negatiboak dituzte emakumeen lanbide-garapenerako, eta genero-rolen egitura tradizionala errepikatzen laguntzen dute. Hala, beharrezkotzat jotzen da familia eta lana bateratzen laguntzeko neurriekin batera erantzukidetasunera bideratutako neurriak bultzatzea, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planeko “6. Programa: Kontziliazio erantzukidea” delakoan ezarritako helburuen ildo beretik. Halaber, ezinbestekoa da ziurtatzea neurri horiek baliatzea ez dela kaltegarri izango langileen karrera profesionala garatzeko.*
- **Langile publikoen kode etikoaren eta betebeharren** barruan, beste hau gehitu da: jokabidea zenbait printzipioren menpe jartzea; besteak beste, praktika ez baztertzailak sustatu eta bermatzeko printzipioaren menpe, eta, bereziki, gizonen eta emakumeen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna sustatu eta

bermatzeko printzipioaren menpe. Bestalde, printzipio horiek langile publikoen diziplina-araubidea nola interpretatu eta aplikatu gidatuko dute. Halaber, hutsegite oso larrien artean, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutakoa erantsi da.

- **Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko neurrien** artean, eraginari buruzko txostenean adierazten denez, administrazio publikoek enplegu publikoa lortzeko aldi baterako programak presta ditzakete, xedapenean bertan adierazitako egoeretan dauden pertsonen laneratzea ahalbidetzeko, horien artean, gizartean baztertuta dauden pertsonena, gizarteratze-programetan daudenena; hala jasotzen da enplegu publikoa eskuratzeko terrorismoaren biktimen eta desabantailak dituzten kolektiboen aldeko ekintza positiboko neurriei buruzko Hamaikagarren Xedapen Gehigarrian. Horren haritik, honako hauek adierazi nahi genituzke:
  - Interesgarria izango zatekeen desberdintasunak ezabatu eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko gauzatuko diren neurri zehatzak azaltzea.
  - Arauari dagokionez, xedapen horretan adierazitako ekintza positiboko neurriak garatzeko eta aplikatzeko orduan garrantzitsutzat jo da ahultasun bereziko taldeetako emakumeek dauzkaten zailtasun bereziak kontuan hartzea, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 14.6 artikuluan xedatutakoaren arabera; emakume horien artean daude gutxiengoetako kide direnak, migratzaileak, desgaitasuna dutenak, adinekoak, alargunak eta genero indarkeriaren biktima direnak.
  - B)1.a) idatz-zatian, desabantaila-egoeran dauden kolektibo hauek jasotzen dira enplegu publikoa lortzeko ekintza positiboko neurrien hartzaile izateko: *“Penalki kondenatu eta espetxean egon ondoren, euskal administrazio publikoek sustatutako gizarteratze-programetan parte hartzen duten pertsonak”*. Ildo horretan, interesgarria zatekeen

hausnartzea ea komenigarria den enplegu publikoa lortzeko ekintza positiboko neurriak kolektibo horrentzat uztea. Izan ere, emakumeen aurkako indarkeriagatik kondenatuta dauden gizonek lor ditzakete neurri horiek; delitu horien biktimei dagokienez, ordea, ez dago antzeko xedapenik. Horra hor paradoxa.

- Bestalde, gomendagarria da xedapenaren idazketan “ekintza positiboa” erabiltzea, “diskriminazio positiboa” esapidearen ordezt, hobeto egokitzen delako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak erabilitako terminologiara.

- Halaber, jasota dago **aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan edo baldintza-hitzarmenean garatu beharreko berdintasun-plana prestatzea eta aplikatzea**. Horren haritik, ondo baloratu da neurri hori sartzeari; bestalde, gomendagarria da neurri hori sartzeko saileko berdintasuneko unitateko adituen aholkularitza izatea, eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen eta funtzio publikoko langile teknikoaren laguntza izatea, bai eta sailetako giza baliabideen arduradunena ere. Era berean, Plana prestatzeak dakartzan konplexutasuna eta lan-bolumena direla-eta, lagungarritzat jotzen da homologatuta dagoen edota emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza duen aholkulari baten aholkularitza izatea.

Bestalde, prestaketan, kontuan hartu behar da, batetik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40.1 artikuluan jasotakoa, alegia: Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte; eta, bestetik, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.1 artikuluan adierazitakoa: enpresen berdintasun-planak neurri multzo ordenatu bat dira; neurri horiek egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartzen dira, eta enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexugatiko bereizkeria

ezabatzeko dira. Halaber, berdintasunerako planetan, lortu beharreko berdintasun-helburuak eta horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak eta jokabideak zehaztuko dira, eta zehaztutako helburuen jarraipena eta azterketa egiteko sistema eraginkorrak ezarriko dira. Zehaztutako helburuak lortzeko, berdintasun-planetan, besteak beste, gai hauek landuko dira: enplegua lortzeko aukerak, lanbide sailkapena, mailaz igotzea eta prestakuntza, ordainsariak, lan denbora antolatzea emakumeen eta gizonen artean berdintasuna egon dadin lana, familia bizitza eta norberaren bizitza uztartzerakoan, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

Sailak plana egiteko duen konpromisoa ikusarazteko, gure iradokizuna da lege hau indarrean sartzen denetik epe zehatz bat jartzea, Eusko Jaurlaritzak plana onar dezan.

Sartutako neurrietatik harago, **hobekuntza-proposamen hauek** kontuan hartu beharrekoak dira:

- **Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea eratzeari buruzko artikuluan (11. art.)**, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria sartzea iradokitzen dugu, emakumeen eta gizonen aukera eta tratu berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatzeko —lana lortzean, eta lan-, prestakuntza-, sustapen- eta ordainketa-baldintzetan, bai eta kontratuen amaiera-baldintzetan—, eta eginkizun guztietan genero-ikuspegia sartzen dela bermatzeko.
- Ildo beretik, **Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordearen betebeharren artean (12. artikulua)**, hau sartzea gomendatzen dugu:
  - “enplegu publikoan emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatzea”.
  - “Zainketako behar sozialak eta pertsonalak kontuan hartuko dituen politika bat sustatzea enplegu publikoan”. Eginkizun hori betetzeko, lan-

- denbora malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak ezarri behar lirateke — kalterik egin gabe enpleguaren kalitateari eta langileen eskubideei—, bai eta emakumeen eta gizonen bizitza, familia eta lana uztartzen laguntzeko beste neurri batzuk ere —emakumeak lanera itzultzea bermatzeko eta haien lanbide-garapenari kalterik ez egiteko—, otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 48.1 artikuluan adierazten denarekin bat etorritz.
- 4/2005 Legearen 23. artikuluan aurreikusitakoa betez, **klausula bat sartu behar da, non bermatuko baita hautapen-epaimahaian trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak** izango dela, honako hauetan :
    - **Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordean** (11. artikulua)
    - **EAEko Administrazioen Enplegu Publikoaren Sektorerako Batzordean** (17. artikulua)
    - **negoiazio mahaietan** (198. artikulua)
  - **Enplegu publikoaren eskumena duen sailaren eginkizunen artean (15.2 artikulua)**, Eusko Jaurlaritzaren Administrazio Orokorreko Berdintasunerako Plana Emakunderekin batera prestatzea sartzeari gomendatzen dugu.
  - **45. artikuluan araututako enplegu publikoaren plangintzari** dagokionez, kontuan hartu behar da plangintzaren oinarri izango dela administrazioen langileak egokitzea, eta langileen prestakuntzarako, lanbide-sustapenerako eta mugikortasunerako politikak egitea, eta behar izanez gero, pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak abian jartzea; hori dela eta, gure ustez, genero-ikuspegia sartu behar litzateke plangintza egiterakoan, ezartzerakoan, ebaluatzerakoan eta haren jarraipena egiterakoan, eta, horretarako, arloan eskumena duen saileko berdintasun-unitateak parte hartu behar luke.
  - **160. artikuluan bitarteko funtzionarioei ezartzen zaien eskakizuna kentzea** gomendatzen dugu; hau da, senideak zaintzeko eszedentzia hartuz gero,

**lanpostua gordetzeko, administrazio publikoan 3 urte baino gehiago aritzeko eskakizuna kentzea.** Eskakizun horrek sexugatiko zeharkako diskriminazioa dakar; izan ere, gehienbat emakumeek eskatzen dute eszedentzia hori, gizonak ez dutelako horrelako ardurarik hartzen. Bestalde, Konstituzio Auzitegiaren epai batzuek ebatzi dutenez —esaterako, 240/1999 epaiak—, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioen kontrakoa da, eta lana eta bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko beharraren aurkakoa ere bai, alderdi horiek aitortuta baitaude otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3., 47. eta 48. artikuluetan, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 3. eta 14.8 artikuluetan, eta Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 1. eta 14.j) artikuluetan. Administrazio publikoek gizartearentzako erreferentzia izan behar dute, berdintasunaren eta emakumeen egoera hobetzearen arloan daukaten konpromisoa dela-eta, eta inolaz ere ez lukete mugatu behar bitarteko funtzionarioek seme-alabak eta senideak zaintzeko eszedentzia edukitzea.

- **I. Eranskinako 6. artikuluari** dagokionez, gure iradokizuna da kontuan hartu behar litzatekeela **emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko eskala** bat sortzeko aukera; izan ere, berdintasun-teknikariek egin beharreko funtzioek berriazko prestakuntza izatea eskatzen dute; prestakuntza hori ez du titulu akademiko bakar batek ematen, titulazio bat baino gehiagori dagozkion edukiak biltzen baititu.

Bestalde, aurreproiektuaren gaztelaniazko idazketan maskulinoz soilik adierazitako hitzak berrikusi eta egokitzea gomendatzen dugu, hala nola “el candidato”, “el funcionario”, “subdirector”, “empleados”, etab., **hizkuntzaren erabilera ez sexista** egiteko, otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 18.4 artikuluen arabera. Bestalde, sexu bietako pertsonak aipatzean, hizkuntza sexismorik gabe erabiltzeko, gaur egun ez da gomendatzen barrak erabiltzea, zeren eta irakurmena oztopatzen baitute; hizkuntzak, gainera, baditu beste baliabide egokiago batzuk: hala nola generiko errealak erabiltzea, genero gramatikal biak erabiltzea edo izen abstraktuak erabiltzea. Horren haritik, barren

ordez honelakoak erabiltzea gomendatzen dugu: adibidez, “el/la interesado/a” beharrea “las personas interesadas”, “del/la candidato/a” beharrea “la persona candidata” edo “el o la candidata”, etab.

Halaber, **aurreproiektuaren aplikazioari dagokionez**, jarraipen berezi eta sakon bat egitea proposatzen dugu: gizona eta emakumeei aitortzen zaizkien lanbide-garapeneko maila guztiak, eta ordainsari osagarriak finkatzeko erabilitako irizpideak aztertu, ezarritako balorazio- baldintzek eta -irizpideek desberdintasunik sortzen ez dutela bermatzeko edo, bestela, baldintza eta irizpide horiek berrikusteko eta zuzentzeko.

Azkenik, eta txosten hau amaitzeko, ohartarazi nahi genuke pertsonen kudeaketa optimizatzeko planak aplikatzea kaltegarri izan daitekeela emakumeen lan-egoerarako —plan horiek 47. artikuluan arautzen dira, eta zioen adierazpenean bereziki garrantzitsutzat jotzen dira krisi ekonomikoko garaietarako—; izan ere, gastu publikoko murrizketak enplegu publikoan igarriko dira, eta orain arte sektore publikoa izan da emakumeen enplegatzaile onena.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko urriaren 1a.