

## **TXOSTENA, DIRU-SARRERAK BERMATZEKO ETA GIZARTERATZEKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEAREN AURREPROIEKTUARI BURUZKOA**

---

Lan eta Enplegu Sailak eskatuta egin da txosten hau, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 21. artikulua Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari esleitutako eskumena erabiliz.

Txostenaren helburua da, batetik, egiaztatzea behar bezala betetzen dela 4/2005 Legearen 19. eta 20. artikuluetan eta Gobernu Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaren bidez onartutako jarraibideetan agindutakoa (genero-inpaktua aurretiaz ebaluatzeko eta gizonen eta emakumeen desberdinkeriak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko jarraibideak), eta, bestetik, ildo horretan hobekuntzak proposatzea.

Txostena behar duen lege-aurreproiektuaren xedea da Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistema arautzea. Sistemak helburu du pertsonen bazterketa-arriskua prebenitzea, gizarte- eta lan-bazterketa egoerak arintzea, bizimodu duina bermatzea eta lan-baliabide edo baliabide pertsonal, sozial edo ekonomiko nahikoak ez dituzten pertsonak gizarteratzearen alde egitea.

Beraz, xedapen arautzaile orokorra da, eta generoaren araberako inpaktua ikusteko ebaluatu behar da, lehenengo jarraibidearen 2.1 apartatuan ezarritakoarekin bat etorritz. Horri begira, generoaren araberako inpaktuari buruzko txostena eman du arauaren organo sustatzaileak, 1. eranskinean jasotzen diren baldintzetan eta lehenengo jarraibidearen 3. eta 4. apartatuetan aurreikusitakoaren arabera.

Inpaktu **Txostenean**, lege-aurreproiektuaren deskribapen orokorra ageri da, eta adierazten du, pobrezia feminizazioa kontuan hartuta, bistakoa dela arauak *berez duela berdintasuna sustatzeko helburua*. Era berean, adierazten du, 2020. urtean bildutako datuak aintzat hartuta, DSBEren titularren % 60 inguru emakumeak direla. Horiez gain, kontuan hartu behar dira, baita ere, bizikidetzaren unitate baten barruan onuradun diren emakumeak, titulartasuna nork duen alde batera utzita.

Generoaren araberako inpaktuaren aurretiko ebaluazioari dagokionez, adierazi behar da balorazio positiboa egiten dela arauak emakumeen eta gizonen egoeran izan dezakeen inpaktuaz. Balorazioan, banaka azertu dira 1. eranskinean proposatutako apartatuak. Inpaktuari buruzko txostenak adierazten du, arauaren helburua kontuan hartuta, espero dela lege-aurreproiektuaren onurek edo emaitzek gizartean dauden desberdinkeriak murrizten laguntzea. Horretarako, hainbat motatako ekintzak biltzen ditu arauak, era konbinatuan aplika daitezkeenak eta gizarte-eragileekin adostutako ibilbideetan zehar interesdunei lagunduko dietenak. Ekintza horien artean daude honako hauek:

- Eskubide bikoitza aitortzea: prestazio ekonomiko publikoak jasotzeko eskubide subjektiboa, eta laneratzeko eta gizarteratzeko laguntza pertsonalizatua bermatzera bideratutako zerbitzuak eskuratzekoa.
- Aldizkako berritzea kentzea, eta prestazioa mugagabea izatea.
- Laneratzera eta gizarteratzera bideratutako zerbitzuak; adibidez: a) Egoera eta beharrak baloratzeko tresnak; b) Gizarteratzeko Plan Integratua eta Pertsonala; c) Gizarteratzen laguntzeko eta prozesua hobetzeko zerbitzuak.

Gorago adierazi bezala, Diru Sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistemak berekin dakartza orientazio- eta prestakuntza-politika aktiboak, jasotzen dituztenak emantzipatu eta lan-merkatuan erabat sartu ahal izan daitezen. Kontuan hartuta hogeita hamar urte baino gehiago eman direla prestatzen, politika inklusibo horren inpaktuaren diagnostikoa beharko litzateke. Interesgarria izango zen txostenean titularren edo onuradunen azterketa bat egitea, barne hartuta, besteak beste, enplegurako zer aktibazio edo estimulu mota dituzten eta lan-merkatuan sartzeko zer aukera dituzten.

Desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, honako hauek sartu dira proiektuaren testuan:

- a) Genero-ikuspegia txertatzea sustatzeko neurriak:
  - Emakumeen eta gizonen egoeren arteko aldeez ezagutza hobetuta, 126. artikuluan.

- Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistemaren printzipioen artean, 3. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna txertatzea.
  - Testu osoan hizkuntza ez-sexista erabiltzea. Lan eta Enplegu Saileko berdintasun-teknikariak berrikusi du.
  - Genero-gaietan prestakuntza duten pertsonen parte-hartzea sustatuta, Lan eta Enplegu Saileko Berdintasunerako Administrazio Unitatearen laguntzarekin.
- b) Emakumeentzako ekintza positiboko neurriak:
- 26. artikuluan, salbuespenezko bizikidetz-unitateen artean sartzea gizakien salerosketaren eta sexu-esplotazioaren biktimak, genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren biktimak eta abar.
  - 17. artikuluan, errefuxiatuei dagozkien eskakizunen artean sartzea gizakien salerosketaren eta sexu-esplotazioaren biktimak eta genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren biktimak.
  - Banakako osagarriak eta guraso bakarreko bizikidetz-unitatearen ezaugarriei lotutako osagarriak aplikatuta genero-indarkeriaren biktima den pertsona batek, pentsiodunek eta abarrek osatzen dituzten bizikidetz-unitateei.
  - Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistemaren prestazio, laguntza eta zerbitzuen titularren eta onuradunen eskubide batzuk aitortuta; esate baterako, lana eta familia-bizitza bateragarri egitea.
  - Enplegurako pizgarriak diseinatuta.
  - Lan-merkatuan sartzeko laguntzeko neurriak hartuta.
  - Arrakala digital oro desagerraraztea sustatuta eta bazterketa digitalik ez izateko eskubidea babestuta.
- c) Itxuraz neutroak diren baina generoaren araberako inpaktu positiboa izan dezaketen neurriak.
- Salbuespenezko bizikidetz-unitateak kontuan hartuta, hala nola pentsiodunak eta banantze- edo dibortzio-prozesuan dauden pertsonak.
  - Guraso bakarreko bizikidetz-unitateei bizikidetz-unitate horri lotutako osagarriak aplikatuta.

- Pentsioei eta prestazio publikoei bakarrik lotutako eskubideak aldeztu aurretik erabiltzeko baldintza kenduta.

Azkenik, txostenak adierazten duenaren arabera, arauaren edukitik harago, jarraipen- eta ebaluazio-jarduketak egitea aurreikusten da. Jarduketa horiek berdintasunerako helburuen eta neurrien efikazia osatzera daude bideratuta, eta IX. tituluan araututa, Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistemaren ebaluazioari eta Gizarteratzearen arloko Ebaluazio, Ikerketa eta Berrikuntzarako Euskal Agentziari buruzkoan.

Azken batean, inpaktuaren balorazio orokorrari buruz, esan behar dugu espero dela lege-aurreproiektuan sartutako neurriek inpaktu positiboa izatea zahartzaroko, baliaezintasuneko edo alarguntzako prestazioen onuradun diren pertsonetan eta guraso bakarreko familia baten buru diren eta etxeko tratu txarren biktima izan diren pertsonetan, gehienbat emakumeak. Hala ere, inpaktu positibo hori indartzeko, garrantzitsua izango litzateke laneratzea eta gizarteratzea lehentasunezko zat jotzea.

Lege-aurreproiektuaren edukiari dagokionez, hobetzeko proposamen hauek egin dira:

- Premia duten kolektiboen azterketa sakonagoa egitea. Hala, gomendatzen da lehentasunezko babesa behar duten kolektiboen artean sartzeari «familia-etxeko zerbitzuan lan egiten duten pertsonak», kolektibo horrek ez baitu langabezia-prestazioak jasotzeko eskubiderik. Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuak arautzen du familia-etxeko zerbitzuaren izaera bereziko lan-harremana (2011ko azaroaren 17ko BOE).

Jakina denez, familia-etxeko zerbitzuko lana lan-harreman berezitzat hartzen da. Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuak arautzen du, eta, osagarri moduan, lan-araudi komuna aplikatuko da (Langileen Estatutua), aipatutako 1620/2011 Errege Dekretuaren 3. artikuluari jarraikiz. Era berean, Gizarte Segurantzako Sistema Eguneratzeari, Egokitzeari eta Modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legeak (BOE, 184. zk., 2011ko abuztuaren 2koa) honako hau ezartzen du bere hogeita hemeretzigarren xedapen gehigarriaren 3.f) puntuan: «Etxeko

langileentzako sistema bereziaren ekintza babesleak ez du langabeziari dagokiona barne hartuko». Beraz, sektore horretan lan egiten dutenek, kaleratzen badituzte, ezingo dute langabezia-prestazioa kobratu, beste edozein eremutan lan egiten dutenek kobratzen duten bezala.

Familia-etxeko zerbitzuko langileen kolektiboa oso feminizatuta dago. Azken estatistiken arabera, lan mota honen % 98 baino gehiago emakumeek bakarrik egiten dute. Gainera, emakume horiek aldagai gehiago biltzen dituzte, eta, ondorioz, egoera zaugarriagoan daude: pobrezia-egoeran daude, atzerritarrak dira, oro har, eta arazoak izaten dituzte lan- eta bizileku-baimenekin; etnia estigmatizatuetaoak dira; guraso bakarreko familietako kide dira, beren ekarpen ekonomikoa da etxean sartzen den bakarra eta, gainera, seme-alabak zaintzeak eta hazteak dakartzaten arazoak dituzte. Azken batean, emakumeak dira gehienbat, familia-etxeko zerbitzuan kaleratuz gero, «langabezia kobratzeko» eskubiderik ez dutenak, eta, ondorioz, zaugarritasun-arrisku eta gizarte-bazterketako arrisku handiagoa dute.

Horregatik guztiagatik, uste dugu komenigarria dela kolektibo horretan eta kolektiboaren alde diskriminazio positiboa egitea; hau da, lehentasunezko babesa behar duten kolektibotzat hartu behar ditugu, eta diru-sarrerak bermatzeko errentaren titular ahalik eta lasterren izaten lagundu. Hala ere, horrek ez ditu salbuetsiko legez eskatutako dokumentazioa aurkeztetik.

- 5. atalari dagokionez, eskubidea etetea eta azkentzea.

Lanaldi-murrizketa Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan dago araututa, eta bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lana bateragarri egiteko neurritzat jotzen da, langileen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzen duen 39/1999 Legearen arabera. Langileen Estatutuak lanaldi-murrizketa ezartzen du 12 urtetik beherako adingabeak edo desgaitasunen bat duen eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen pertsona bat zaintzeko, bai eta beren kabuz moldatu ezin diren eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duten odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arteko senideak zaintzeko ere. Hori guztia, soldata proportzioan murriztuta.

Hala, uste dugu lanaldi-murrizketa hartzeagatik ez litzaiokeela DSBE kobratzeari utzi behar; izan ere, murrizketa bat dator Langileen Estatutuak aurreikusten dituen kontziliazio-neurriekin, eta helburu du pertsona zaurgarriak zaintzea, eta ez lana eta lanarekin lotutako betebeharrak ekiditea bakarrik.

- 9. artikulua arautzen dituen prestazioen titularren eta onuradunen eskubideei dagokienez, adierazi nahi dugu zaintza ez dela adingabeen gainekoa bakarrik, mendekotasuna duten pertsonak eta adinekoak ere barne hartzen ditu. Hori horrela, uste dugu lana eta familia-bizitza bateragarri egiteari buruzko apartatuan hurrei arreta emateko zerbitzu soziokomunitarioak ez ezik, adinekoei eta mendekotasuna dutenei arreta ematekoak ere bermatu behar direla.
- Baloratzekoa da hizkuntza ez-sexista erabiltzeko egin den ahalegina, baina lege-aurreproiektuaren testua berrikusi, eta «genero-indarkeria edo etxeko indarkeria» terminoa egokitu behar da. Genero-indarkeria eta etxeko indarkeria oso gauza desberdinak dira. Ez da gauza bera genero-indarkeriaz eta etxeko indarkeriaz hitz egitea, batean emakumea baita erreferentziako subjektua, eta, bestean, familia. Hori dela eta, uste dugu arauan idatzitakoaren ordeztu, «genero indarkeria eta etxeko indarkeria» jarri behar dela. Era berean, 126.d) artikuluan komeniko litzateke «gizonen eta emakumeen berdintasun-araudia» jarri ordeztu «emakumeen eta gizonen berdintasunerako araudia» jartzea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearekin bat etorritu.
- Gizarteratzeko Erakundearteko Batzordeari eta Gizarteratzeko Euskal Kontseiluari dagokienez, esan behar dugu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3.4 artikulua bere printzipio orokorren artean sartzen duela genero-ikuspegia politika eta ekintza guztietan sartu beharra dagoela. Horrez gain, 23. artikulua araberan –17. artikuluaekin bat etorritu–, zuzendaritza-organoak eta kide anitzeko organoak osatzeko izendatutako pertsonen gaikuntza, konpetentzia eta prestakuntza egokia behar dute, barne hartuta emakumeen eta gizonen arteko

berdintasunaren arloko prestakuntza, administrazio-jarduketan genero-ikuspegia modu eraginkorrean txertatzeko ezagutza praktiko nahikoa bermatze aldera.

- Amaitzeko, gogorarazi nahi dugu, 4/2005 Legearen 2.3 artikulua arabera, botere publiko guztiei eta botere publikoekin kontratuak eta hitzarmenak sinatu edo laguntzak esleitzen dituzten entitate pribatu guztiei aplikatuko zaizkiela 3., 16., 18.4 eta 23. artikulua; horren ondorioz, hau guztia egin behar dute: datuak sexuaren arabera banatuta eduki; hizkera ez-sexista erabili; emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izan erabakiak hartzen diren eremuetan eta zuzendaritza-organoetan; eta 4/2005 Legearen 3. artikuluan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean ezartzen diren printzipio orokor guztiak bete. Horren haritik, lege honen babesean egiten diren kontratuetan eta laguntzetan betebeharroriek guztiak sartzea gomendatzen dugu.

Vitoria-Gasteiz, 2021eko ekainaren 14a