

## EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGEAREN AURREPROIEKTUARI BURUZKO TXOSTENA

---

Txosten hau Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak eskatuta egin dugu, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko 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 Gobernu Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaz onartutako jarraibideetan agindutakoa behar bezala betetzen dela egiaztatzea eta, bestetik, hobekuntzak proposatzea (Jarraibideak, genero-eragina aurretiaz ebaluatzeari buruzkoak eta gizonen eta emakumeen desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeari buruzkoak).

Eskatutako txostenak aztergai duen lege-aurreproiektuaren xedea da EAEko enplegu publikoa antolatzea, haren araubide juridikoa definitzea eta hura kudeatzeko tresnak garatzea.

Beraz, xedapen orokorra da, zer-nolako genero-eragina duen ikusteko ebaluatu beharrekoa, Lehenengo Jarraibidearen 2.1. atalean ezarritakoarekin bat etorritz. Horretarako, araua sustatu duen organoak generoaren araberako eraginari buruzko txostena egin du, I. eranskinean zehaztutako baldintzen arabera eta Lehenengo Jarraibideko 3. eta 4. ataletan zehaztutakoarekin bat etorritz.

Hortaz, bete egin dira 4/2005 Legean eta Generoaren araberako Eraginari buruzko Txostena egiteko Jarraibideetan xedatutako tramite formalak. Eraginari buruzko Txostenaren edukiari dagokionez, ordea, adierazi behar dugu ez dela bete “*Desberdintasunak ezabatu eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurriak*” atala.

**Eraginari buruzko txostenean**, EAEko sektore publikoan eta herritarren artean emakumeen eta gizonen artean dauden diferentziak deskribatzen dira, besteak beste.

- Hala, 2013an, **Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen artean**, emakumeak % 61,04 ziren, eta gizonak, % 38,95. Hala ere, haien banaketa oso zen desberdina, erreferentzia-eremuaren arabera: emakumeak nagusi ziren hezkuntza-eremuan (% 73,87) eta justiziaren eremuan (% 76,4); Ertzaintzan, aldiz, kontrakoa gertatzen zen, gizonak baitziren nagusi (% 89,04). Eta nahiz eta 2010-2013 aldian emakumeen presentziak gora egin duen administrazioan, sektoreetan zeuden diferentziek ere gora egin dute. Beraz, emandako datuetan oinarrituta, ondorioztatu dezakegu **sektore publikoan ere lanbide-bereizketa dagoela** eta ikasketak eta lanbideak aukeratzeko dauden genero-baldintzapenek mugatu egiten dituztela emakumeen eta gizonen lan-aukerak.
- **Lan-harremanari** dagokionez, nabarmentzekoa da funtzionarioen % 62,15 emakumeak direla; aldiz, lan-kontratudunen artean orekatuago dago emakumeen eta gizonen presentzia (% 56,57, emakumeak eta % 43,42, gizonak).
- Administrazioan dauden **titulazio-taldeei dagokienez**, nabarmena da horietan dagoen presentzia diferentea: goi-mailako taldeetan, A eta B taldeetan, “*parekidetasuna dago*”; aldiz, C eta D taldeetan, emakumeak dira gehiengo, eta E taldean, gizonak. “*Parekotasun*” hitza sexu bakoitzak gutxienez % 40eko ordezkari-taldea esateko erabiltzen denez, haren ordezkari-taldea “*emakumeen eta gizonen ordezkari-taldea orekatua*” adieraztea proposatzen dugu, otsailaren 18ko 4/2005 Legean eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan erabilitako terminologiara hobeto egokitzen delako. Ildo horretan, txosteneko testu osoa berrikustea gomendatzen dugu, behin baino gehiagotan erabili baita esamolde hori.

Horri dagokionez, on iritzi zaio sektore publikoko langileei buruzko datuak eman eta aztertzeko egindako ahaleginari, baina interesgarria izango zatekeen xeheago aztertzea, emakumeen eta gizonen enpleguaren kalitatean genero-desberdintasunik dagoen antzemateko. Esate baterako, honako hauek azpimarratu nahi genituzke:

- Sektore publikoan lanaldi partzialeko kontratua duten pertsonen % 79,9 emakumeak dira<sup>1</sup>.
- EAEko administrazio orokorrean, emakumezko funtzionarioen % 36,26 bitartekoak dira; gizonezko funtzionarioen artean, berriz, % 29,34 dira bitartekoak<sup>2</sup>.
- Baliabide ekonomikoei buruz txostenean esaten da EAEko errentaren banaketa desberdina dela gizonen eta emakumeen artean: gizonen errenta emakumeen errentaren bikoitza da (gizonak, 23.224€; emakumeak, 11.857€). Sektore publikoari dagokionez, ez dago datu askorik administrazioeko soldata-arrailari buruz, baina kontuan hartuta aurkeztutako datuak, emakumeak lan-merkatuan beranduago sartzen direla, lan-ezegonkortasun handiagoa dutela, maila baxuagoko lanpostuetan pilatzen direla, lanaldi partzialeko enplegu gehiago dutela eta zaintzarako eszedentzia gehiago eskatzen dutela, espero liteke emakume funtzionarioek soldata txikiagoa izatea. Beraz, interesgarria litzateke neurriak ezartzea sektore publikoko soldata-arrailari buruzko datuak biltzeko eta aztertzeko.

Bestalde, txostenean hau adierazi da: *“Iana sexuaren arabera banatuta dago, argiro; horren erakusgarri da lanaren eta familiarean kontziliazioa feminizatuta egotea”*. Horrekin lotuta, adierazi nahi genuke ezen, erantzukidetasunik ez dagoenez, ugalketa-lana emakumeen bizkar dagoela oraindik ere, eurek eskatzen baitituzte gehien norberaren bizitza, lana eta familia uztartzeko neurriak. Lana partzialki eta/edo aldi baterako uzteak eragin negatiboa du emakumeengan, ez soilik euren diru-sarrerak galtzen dituztelako, baita prestakuntza jasotzeko edo gora egiteko aukerak galtzen dituztelako ere.

Oraindik ere, emakumeek gizonen baino gutxiago parte hartzen dute **sektore publiko eta politikoko erabakiak hartzen**. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea indarrean sartzearekin gertatutako hazkundetik harago, oraindik ere asko egin

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

<sup>2</sup> Guk egina, “EAEko Administrazioeko langileei buruzko Informazio Estatistikoa” liburuan oinarrituta. 2013.

beharra dago emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izateko ordezkaritza politikoan eta sindikalean, sektore publikoko enpresen zuzendaritzetan, administrazio-organoeetako parte-hartzean eta erabakiak hartzeko eta boterea banatzeko beste eremu batzuetan.

Azkenik, eta lege-aurreproiektu honetan enplegu publikoa arautzen dela kontuan hartuta, garrantzitsua da adieraztea **administrazioa enplegu-eremu garrantzitsua dela, batez ere, emakumeentzat**; izan ere, haien artean soldatapeko enpleguaren % 24 sektore publikoan egiten da, hura izanik EAEko emakumeen okupazio-bide nagusia. Gizonen okupazio-sektore nagusiak, aldiz, industria eta merkataritza dira, eta horien atzetik, administrazio publikoa (gizonen soldatapeko enpleguaren % 16,2)<sup>3</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 ikusita, ezin da esan sektore publikoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortuta dagoenik; aitzitik, ziurtatu egin behar da betetzen direla indarreko legedian ezarrita dauden manuak, helburu hauetara bideratuak: sexuaren arabera diskriminazioari aurre egitea; emakumei aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea lana lortzerakoan eta lanbidean gora egiterakoan eta lana betetzerakoan eta baloratzekoan; erabakiak hartzeko eremuetan emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatua sustatzea; zaintza-lanekiko erantzukidea den antolamendu-kultura eta -praktika bat sustatzea, eta laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzea eta erauztea.

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

- **2. artikuluko printzipio informatzaileen artean** “*gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna, eta mota guztietako diskriminaziorik eza*” jaso dira. Ildo horretan, idazkera aldatzeko iradokitzen da, alegia, aipatzen diren

---

<sup>3</sup> Informe sobre las mujeres. Euskadi. Año 2012. CCOO- Euskadi.

diskriminazioaren alderdi guztiak erakutsi behar dira, hala nola sexuagatiko diskriminazioa.

- **Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedurari buruzko artikuluan (37. art.)**, txostenean esaten da prozeduretan merezimendu- eta gaitasun-printzipioak beteko direla, eta, hautagaia lanposturako egokia den kontuan hartzeko, gaitasun profesionalak egiaztatu beharko direla. Horren haritik, txostenak dio prozedura objektibo horren bidez emakumeen karrera profesionala bultzatzen dela. Horregatik, interesgarria izango zatekeen azaltzea zergatik uste den prozedura horren bidez berariaz bultzatuko dela emakumeen karrera profesionala, eta, arauan xedatutakotik harago, ea neurri berezirik aurreikusten den emakumeek ardura-postuak lortzea zailtzen duten faktoreak eta oztupoak kentzeko.
- Arauan jasotzen da **enplegu publikoa planifikatzerakoan** genero-ikuspegia txertatuko dela (48. art.).
- Txostenean adierazten da **lanaren denbora berrantolatzeko sistemak sartu direla 49.3.d) artikuluan**, telelana, c) idatz-zatian, eta lanaldi partzialeko lana, nahiz eta neurri hori aipatu artikuluko b) idatz-zatian sartu egon; beraz, hori zuzentzeko iradokitzen dugu. Bestalde, adierazi nahi genuke, denbora partzialeko lanak familia eta lana uztartzea errazten badu ere, lanaldi mota horretan emakumeak nagusitzen direla, argi eta garbi: 2012. urtean, Euskadin lanaldi partzialarekin okupatutako herritarren % 82,4 emakumeak ziren<sup>4</sup>. Horrek zuzeneko 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

---

<sup>4</sup> Zifrak. Emakumeak eta gizonak Euskadin. 2011

erantzukidetasunera bideratutako neurriak hartzea, eta ziurtatzea halako neurriei heltzea ez dela kaltegarria lanbidean gora egiteko.

- Bestalde, adierazten da **Giza Baliabideen Langile eta Kudeaketa Integratuko Erregistroan eta langileen erregistro osagarrietan** (54. artikuluan arautzen dira), sexu-aldagaia ere jasoko dela; izan ere, horrelako informazioari esker, hobeto jakingo da zer egoera bereizgarri duten emakumeek eta gizonek administrazioan.
- Halaber, esaten da **jardueraren ebaluazioa** (55. art.) eta **lanpostuaren analisisa** (56. art.) langile guztientzat tratu berdina bermatzen duten ebaluazio- eta plangintza-tresnak direla. Gure ustez, ordea, zaila da adierazpen hori frogatzea; izan ere, ebaluazio objektibo tekniko hutsa ezinezkoa da, zeren eta ebaluazioaren osagaiak hautatzen dituztenen subjektibotasunaren eraginpean egoten baita beti. Are gehiago, itxura batean objektiboak diren irizpideetan soilik oinarritutako ebaluazio batek sexuan oinarritutako diskriminazioa ekar dezake. Esate baterako, errendimenduan edo emaitzen lorpenetan kontuan hartzen ez badira balizko lan-absentismoaren arrazoiak —adibidez, kontratua amatasunagatik etetea—, berdintasuna lortzearen kontrako ondorioak sortuko dira.
- **Enplegua lortzeko eta lanpostuak betetzeko prozedurei dagokienez**, hau adierazten du:
  - Berdintasuna da postuak eskuratzeko hautapen-prozesuen printzipio gidarietako bat (71. artikulua).
  - Langile finkoak eta aldi baterako langileak legean xedatutako sistemen arabera hautatuko dira, eta, besteak beste, berdintasun printzipioa betez (29. artikulua).

- Lanpostuak lekualdatze-lehiaketaz eta izendapen askez hautatu eta betetzeko organoetan emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua bermatzen da (82., 83. eta 105. artikulua).
- Azkenik, adierazten du lanpostuak lortu eta betetzeko hautapen-prozesuek klausula bat izango dutela: gaikuntzari dagokionez berdintasuna badago, emakumeei lehentasuna emango zaie, baldin eta administrazioko kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak % 40 baino gutxiago badira. Hala ere, arauan ez da halakorik aipatzen.

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

- Otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17.4. artikulua araber, administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari buruzko edukiak sartu behar dituzte enplegu publikora sartzeko hautatze-prozeduretako gaien artean.
- Halaber, gogorarazten da beharrezkoa dela enplegu publikoko eskaintza-deialdiak arautzen dituzten arauekin batera Generoaren araberako Eraginari buruzko Txostena egitea, Lehenengo Jarraibidearen 2.2) atalaren araber (Jarraibideak, genero-eragina aurretiaz ebaluatzeari buruzkoak eta gizonen eta emakumeen desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeari buruzkoak; Gobernu Kontseiluaren 2012ko abuztuaren 21eko Erabakiaz onartuak).
- Bestalde, gomendatzen dugu hautaketa-prozesuetan behar beste egokitzea eta doitzea probak edo ariketak egiteko egunak, orduak eta lekuak, emakumeren batek halakorik behar izanez gero,

haurdunaldiगतिको arriskuगतिक edo erditzen edo erditu aurre-aurreko edo ondo-ondoko aldian egoteगतिक. Horrelako inguruabarrek inoiz ere ez lukete hautagaia prozeduratik kanpo utzi behar, baldin eta epaimahaiari proba egin baino lehen jakinarazten bazaio eta medikuaren ziurtagiria aurkezten bada.

- Orobat, zerbitzu-eginkizunak, borondatez bete ezin direlako, **nahitaez izendatzen direnean** (110. artikuluan arautzen da), zerbitzu-eginkizuna langile funtzionarioengan biltzen diren inguruabar objektiboen arabera ebatziko da, eta txostenean adierazten da aintzat hartu beharreko inguruabartzat ezarri dela familia-betebeharrak izatea, familia-bizitzaren kontziliazioan oinarrituta. Arauan, ordea, ez da inguruabar hori jasotzen; beraz, beharrezkotzat jotzen dugu hura kontuan hartzea araudia erregelamenduz —dekretuz— ezartzen denean.
- **Ordainsariei dagokienez**, 121.1.c artikuluan printzipio gisa sartu da emakumeen eta gizonen arteko ordainketa-berdintasuna. Ildo horretatik, adierazi nahi guke soldata-arrailan zenbait aldagaik eragiten dutela, hala nola kontratu-tipologiak, iraupenak edo okupazio motak, horietan modu inplizituan gauzatzen baita soldata-diskriminazioa. Halaber, diskriminazioa esplizitoki ere gertatzen da lan-maila jakin batzuetan; hau da, kontratu-tipologia, iraupen eta okupazio berean, diferentziak antzematen dira emakumeek eta gizonek jasotzen dituzten soldaten artean<sup>5</sup>. Hori dela eta, gomendagarria da gizonek eta emakumeek —dituzten osagarri desberdinen arabera— jasotzen ordainsariei buruzko datuak sexuaren arabera bereizita biltzea eta aztertzea, eta, desberdintasunik antzeman ez gero, neurriak hartzea generoko soldata-arraila

---

<sup>5</sup> Emakundek prestatutako azterlana: “[Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak](#)”



murrizteko, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planeko 3.1.4 helburu operatiboan adierazi legez.

- **Langileen mugikortasun-egoerari dagokionez**, genero-indarkeriak eragindako mugikortasuna sartu da (116. artikuluan arautzen da).
- **Administrazio-egoeren artean**, familia zaintzeagatiko eszedentzia jaso da (146.4 eta 146.5. artikulua). Eszedentzia horretan, hiru urtez gordetzen dira lanpostua eta destinoa —aldi hori Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuan ezarritakoa baino handiagoa da—, eta administrazioak deitutako prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko eskubidea bermatzen da.
- Halaber, arauaren 147. artikuluan **berme berezia ezartzen da genero-indarkeria kasuetarako**.
- **Langile publikoen eskubide indibidual gisa** jaso dira bai laneko sexu-jazarpen kasuetan eta sexuan oinarritutako jazarpen kasuetan arreta eta babesa jasotzeko eskubidea, bai norberaren bizitza, familia eta lana uztartzen laguntzeko neurriak baliatzeko eskubidea. Era berean, neurri horiek batez ere emakumeak mesedetzen dituztela esaten da, gehien bat eurek hartzen baitute familia zaintzeko ardura. 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 mesedetzen ditu emakumeak, 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 minimizatzeke pentsatuta daude, baina, lagungarri izan badaitezke ere emakumeek lan-

merkatuan presentzia izateko, ondorio negatiboak dituzte emakumeen lanbidegarapenean, eta genero-rolen egitura tradizionala errepikatzen laguntzen dute. Horregatik, beharrezkotzat jotzen da familia eta lana uztartzen laguntzeko neurriekin batera erantzukidetasunera bideratutako neurriak bultzatzea, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planeko 6. programan ezarritako helburuen ildo beretik (6. programa: Kontziliazio Erantzukidea”). Halaber, ezinbestekoa da ziurtatzea neurri horiek baliatzea ez dela kaltegarri izango langileen karrera profesionala garatzeko.

- **Enplegatu publikoen kode etikoa eta betebeharretan** (169.h artikuluan jasotzen da), betebeharrak hau gehitu da: enplegatuen jokabideak printzipio batzuk bete behar ditu, hala nola diskriminatzaileak ez diren praktiken sustapena eta bermea, eta, bereziki, emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukeraberdintasuna. Bestalde, printzipio horiek esango dute langile publikoen diziplina-araubidea nola interpretatu eta aplikatu.
- Diziplina-araubideari dagokionez, falta oso larritzat hartu da sexuagatik diskriminazioa eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena (183. artikulua).
- Horrekin batera, **gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ezabatze 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, gizarteratze-programetan dauden pertsona baztertuena; hala jasotzen da Hamaikagarren Xedapen Gehigarrian, zeinak ekintza positiboko neurriak ezartzen baititu, terrorismoaren biktimei eta desabantailak dituzten kolektibo

enplegu publikoa lortzen laguntzeko. Horren haritik, honako hauek adierazi nahi genituzke:

- Interesgarria izango zatekeen azaltzea zer neurri zehatz hartuko diren desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, edo, behinik behin, neurri horiei buruzko aurrerapen bat ematea.
  - Arauari dagokionez, garrantzitsutzat jotzen da xedapen horretan adierazitako ekintza positiboko neurriak garatzeko eta aplikatzeko orduan kontuan hartzea zer zailtasun berezi dituzten bereziki zaugarrienak diren kolektiboetako emakumeek —esate baterako, gutxiengoetako kide direnak, migratzaileak, desgaitasuna dutenak, adinekoak, alargunak eta genero-indarkeriaren biktimak—, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 14.6 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz.
  - 2.a) atalean, desabantaila-egoeran dauden kolektibo hauek jasotzen dira enplegu publikoa lortzeko ekintza positiboko neurrien hartzaile izateko: *“Penalki kondenatu eta espetxean egon ondoren, EAEko administrazio publikoek sustatutako gizarteratze-programetan parte hartzen duten pertsonak”*. Ildo horretan, interesgarria zatekeen hausnartzea ea komeni den jarraitzea ekintza positiboko neurriekin (kolektibo horrek enplegu publikoa lortzera bideratutako neurriekin); izan ere, baliteke paradoxa hau gertatzea: emakumeen aurkako indarkeriagatik kondenatuta dauden gizonen lortzea neurri horiek; delitu horien biktimentzat, ordea, ez dago antzeko xedapenik.
- **Aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan edo baldintza-hitzarmenean garatu beharreko berdintasun-plana prestatzea eta aplikatzea** ere jasotzen

da. Horren haritik, on irizten zaio neurri hori sartzeari, eta hori saileko berdintasun-unitateko adituak aholkuei jarraituz gauzatzea gomendatzen da. Era berean, Plana prestatzeak dakartzan konplexutasuna eta lan-bolumena dela-eta, lagungarritzat jotzen da homologatuta dagoen eta/edo emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza duen aholkulari baten aholkularitza edukitzea, aipatu berdintasun-unitateari laguntzeko.

Bestalde, plana egiterakoan, komeni da kontuan hartzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40.1 artikuluan jasotakoa: partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresek planak edo programak egin behar dituzte, non neurri zehatzak eta eraginkorrak bilduko diren emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko, bai barruko funtzionamenduan, bai kanporako jardunean. Eta halaber kontuan hartu beharrekoa da Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrari buruzko 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 tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuan oinarritutako diskriminazioa ezabatzeko dira. Orobat esaten du, berdintasunerako planetan finkatu egin beharko direla zer helburu lortu nahi diren berdintasunaren arloan, eta zer estrategia eta praktika baliatuko diren helburuok lortzeko, eta sistema eraginkorrak ezarriko direla finkatutako helburuen jarraipena eta azterketa egiteko. Finkatutako helburuak lortzeko, berdintasun-planetan gai hauek jasoko dira, besteak beste: enplegurako sarbidea, sailkapen profesionala, maila-igoera 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.

**Arauaren edukiari dagokionez,** sartutako neurriez gainera, hobekuntza hauek proposatzen ditugu:

- **Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea eratzeari buruzko artikuluan (11. art.),** Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria sartzea iradokitzen dugu, batetik, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatzeko (lanerako sarbidean, lan-baldintzetan, prestakuntzan, maila-igoeran eta ordainsarrietan eta kontratu-amaieran), eta, bestetik, funtzio guztietan genero-ikuspegia txertatzen 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”. Otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 48.1 artikuluan esaten denarekin bat etorriz, funtzio 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, lanera itzultzea bermatzeko eta haien lanbide-garapena ez kaltetzeko.
- Gogorarazten da, 4/2005 Legearen 23. artikuluari jarraiki, gaitasun, ahalmen eta prestakuntza egokia duten **emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua bermatu** behar dela jarraian aipatzen diren organoetan:

- **Euskadiko Enplegu Publikoaren Koordinazio Batzordea** (11. artikulua)
  - **EAEko Administrazioiko Enplegu Publikoaren Sektorearteko Batzordea** (20. artikulua)
  - **negoziazio mahaietan** (200. artikulua)
- **Enplegu publikoaren eskumena duen sailaren funtzioen artean** (18. artikuluan arautzen da), sartu egin behar litzateke Eusko Jaurlaritzaren Administrazio Orokorreko Berdintasunerako Plana egitea, Emakunderekin elkarlanean.
- Ildo horretan, **ordainsariei dagokienez**, aurrez egindako gomendioa ematen dugu, berriro: beharrezkoa da gizonek eta emakumeek —dituzten osagarrien arabera— jasotzen dituzten ordainsariei buruzko datuak sexuaren arabera berezita biltzea eta aztertzea, eta, desberdintasunik antzemanaz gero, neurriak hartzea generoko soldata-arraila murrizteko, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planean adierazi legez.
- Ohartarazi nahi genuke **lantaldeak optimizatzeko planak** aplikatzea kaltegarri izan daitekeela emakumeen lan-egoerarako (plan horiek 50. artikuluan arautzen dira, eta bereziki garrantzitsutzat jotzen dira krisi ekonomiko-finantzarioko garaietan); izan ere, gastu publikoan egiten diren murrizketak enplegu publikoan igarriko lirateke, eta orain arte sektore publikoa izan da emakumeen enplegatzaile onena.

Azkenik, on irizten zaio hizkera sexismorik gabe erabiltzeko egindako ahaleginari, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 18.4 artikuluaekin bat etorritik.



Vitoria-Gasteiz, 2017ko azaroaren 23a.