

TXOSTENA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOKO KIDEGOAK ETA ESKALAK ARAUTZEN DITUEN LEGEAREN AURREPROIEKTUARI BURUZKOA

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 2007ko otsailaren 13ko Erabakiaz onartutako jarraibideetan (jarraibideak, generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko) agindutakoa behar bezala betetzen dela egiaztatzea, eta, bestetik, hobekuntzak proposatzea.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako funtzionarioen kidegoak eta eskalak arautzea da aurreproiektuaren xedea.

Beraz, xedapen orokor bat da, zer-nolako genero-eragina duen ikusteko ebaluatu beharrekoa, Lehenengo Jarraibidearen 2 apartatuan ezarritakoarekin bat etorritik. Horri begira, generoaren araberako inpartuari buruzko txostena igorri du arauaren organo sustatzaileak, ohiko prozeduraren arabera eta lehenengo gidalerroaren 4. eta 6. zenbakietan aurreikusitakoarekin bat etorritik.

Egiaztatu dugu bete egin direla 4/2005 Legean aurreikusitako izapide formalak eta generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzeko jarraibideak. Horrenbestez, generoaren araberako eraginari buruzko txostenaren edukiari eta hura egiteko prozesuari dagokienez, honako hau aipatu behar da:

Bidalitako txostenean lege-aurreproiektuaren deskribapen orokorra zuzen egiten da.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, txostenak dio, arauak emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu espezifikorik jasotzen ez duen arren, administrazio publikoaren jardura artikulatzen duten printzipioak, tratu-berdintasuna eta gardentasuna, tratu-berdintasunaren printzipioa betetzeko bermea direla.

Bestalde, **generoaren arabera eraginaren aurretzako ebaluazioari** dagokionez, nabarmendu behar da positiboki baloratzen dela, oro har, sexuaren arabera bereizitako datuak ematen eta aztertzen saiatu izana, legeak araututako eremuan egoera aztertzeko. Nolanahi ere, arauak ondorioak izango dituen eremuan emakumeen eta gizonen gizarte-egoera aztertzeari dagokionez, hobetu beharreko zenbait alderdi aipatuko ditugu jarraian, sexuaren zioz egon daitezkeen alde aurreko desberdintasunak ezagutzeko eta, horren arabera, jakiteko arauak lagunduko duen antzemandako desberdintasunak murrizten edo ezabatzen eta berdintasuna sustatzen.

Araudiaren ondoriozko onuretan edo emaitzetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izateari dagokionez, generoaren arabera eraginari buruzko txostenak sexuaren arabera bereizitako datuak ematen ditu emakumeen eta gizonen presentziari buruz EAEko sektore publikoan. Hala ere, azterlanaren eremua sakon ezagutzeko, interesgarria zatekeen azterketa osatzeko sexuaren arabera bereizitako beste datu espezifiko batzuk izatea, hala nola: langileen banaketa sexuaren eta titulazio-taldeen arabera (kontzentrazio-eta banaketa-indizeak), langileen banaketa ordainsari-mailaren arabera (generoaren arabera soldata-arrakala), erantzunkidetasuna sustatzeko politikari buruzko datuak.

Datu-iturri neuralgikoa da, hain zuzen ere, [Administrazio orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. Planaren](#) eranskinean jasotako diagnostikoa. Plan hori Erakunde Harremanetarako sailburuordearen irailaren 6ko 13/2016 Ebazpenaren bidez onartu zen, zeinaren bidez xedatzen baita argitara ematea Gobernu Kontseiluak plan horri buruz hartutako erabakia.

Plan horrekin batera diagnostiko zehatza egin da eta diagnostiko honen bidez, hobeto jakin nahi dugu EAEko Administrazio Orokorreko emakumeen eta langileen berdintasunaren egoera nolakoa den: batetik, hobekuntza-aukerak hautemateko; eta, bestetik, erakundearen berdintasunaren aldeko esku-hartze globala bultzatzeko.

Arauaren esku-hartzearen eremuan emakumeek eta gizonek baliabideak eskuratzeko dituzten desberdintasunei dagokienez, aipatzekoa da, goian aipatutakoaren ildotik, arauaren xedeari dagokionez funtsezkoak diren baliabideei buruzko datuetan sakontzea desiragarria izango litzatekeela, hala nola: gizonen eta emakumeen egoera kidegoei dagozkien titulazioei dagokienez, gizonek eta emakumeek zelan inbertitzen duten denbora euren prestakuntzan eta batzuek eta besteek egiten dituzten aukeraketak ezagutza-adarretan, matrikulazioak ikasketa-motaren arabera, masterrak Alde horretatik, *Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren diagnostikotik* ateratako datuek ere osatuko lukete azterketa.

Bestalde, txostenak dio arauak ez duela sexuagatiko diskriminaziorik sartzen; izan ere, irizpide objektiboek zehazten dute araua, hala nola eskatzen diren titulazioak herritar guztientzakoak dira.

Ildo beretik, txostenak 8. eta 9. puntuetan zehazten ditu ordezkaritza orekatua aurreikusteko neurriak eta emakumei edo gizonei esleitzen zaizkien arauak edo balioak gainditzen edo aldatzen laguntzeko neurriak. Hala, txostenak dio ez dela helburu zehatzik aurreikusten, ezta neurri zehatzik ere, administrazioaren jarduketak, irizpide objektiboetan oinarritzen denez, bide ematen baitio etorkizunean ordezkaritza orekatuko neurriak eta arauak edo balioak gainditzen edo aldatzen laguntzeko neurriak ezartzeari; izan ere, irizpide horiekin bat, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioetan oinarritzen diren prozedura objektiboak aplikatzen dira, bai Administrazioako lanpostuak egituratu eta antolatzen direnean, bai enplegu publikora sartzeko, lanpostuak hornitzeko eta karrera profesionalean gora egiteko orduan.

Irizpide objektibo horiek gorabehera, Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen diagnostikoan jasotako datuetan oinarrituta, ezin da esan sektore publikoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuta dagoenik; aitzitik, ziurtatu behar

da betetzen direla indarreko legediak ezarritako manuak, sexuaren araberako bereizkeriari aurre egiteko; emakumeei aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzeko lana lortzeko eta gora egiteko, eta lana betetzeko eta baloratua izateko; erabakiak hartzeko eremuetan emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatua sustatzeko; zaintzarekin erantzunkidea den antolamendu-kultura eta -praktika sustatzeko, eta laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexistaren prebenitzeko eta erauzteko.

Ildo beretik, garrantzitsua da kontuan hartzea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzeko aurreproiektuak, gaur egun Emakunde-Emakumearen Euskal Erakunde lantzen ari denak, aurrerapen kualitatiboa ekarriko duela EAEko berdintasun-politiken ezarpenean, berdintasunerako erakunde eta zerbitzuei aintzatespen handiagoa emango baitie, eta indartu egingo ditu berdintasun-politikak garatzeko baliabide ekonomikoekin, giza-baliabideekin eta baliabide teknikoekin. Alde horretatik, aurreikusten du administrazioko hiru mailetan berdintasun-unitate gehiago pixkanaka ezartzea eta administrazioaren jardura-eremu guztietako profesionalei prestakuntza espezializatua ematearen aldeko apustu oso esanguratsua egitea, bereziki indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeekin harremana duten edo izan dezaketen profesionalei.

Horregatik guztiagatik, beharrezkoa da langileen espezializazioa bermatzea, berdintasun-politikak ezartzeko ibilbidean egindako ahaleginak arriskuan ez jartzeko, are gehiago kontuan hartuta arlo horri buruzko egungo gizarte-sentsibiltatea eta -eskaria.

Hala, lege-aurreproiektu honek aukera ematen du EAEko Administrazioan berdintasuna lortzeko bidean aurrera egiteko eta berdintasun-politikak bultzatzeko beharrezkoa den azalezia aitortzeko. Alde batetik, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak sustatzeaz eta koordinatzeaz arduratzen diren funtzionarioek espezializazio-maila handia eduki eta gaia aditu legez ezagutu behar dute, eta, bestetik, zeharkako arloetako lan-helburuak –hala nola berdintasun-politikak–

betetzeko behar diren lan-estrategiak, tresnak eta gaitasunak ez datoz bat sail sektorialen eguneroko lana egiteko behar direnekin.

Argudio horiek aintzat izanda, eta kontuan hartuta lege-aurreproiektuaren 6. artikulua edukia – *lanpostu jakin batzuen eduki tekniko eta partikularizatuak eskatzen duenean lanpostu horiek betetzeko kidego eta eskalen eginkizunak gehiago indibidualizatzeko, espezialitateak sortu ahal izango dira*–, proposatzen da berdintasunaren espezialitatea gehitzea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko teknikari-lanpostuetarako.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko urriak 3.