

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO 4/2005 LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETARAKO LEGE AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

AURREKARIAK

1.- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak, ekimenaren erakunde sustatzaileak, Lan Harremanen Kontseiluari bidali dio emakumeen eta gizonen berdintasunerako legearen bigarren aldaketarako Lege Aurreproiektua, hain zuzen ere Kontseiluak, arlo soziolaboralean kontsultak egiteko duen gaitasunaz baliatuta, edukiari buruzko txostena presta dezan, aintzat hartuta bere 4/2012 legearen 3.1 a) artikulua.

2.- 2019ko irailaren 13an bildu zen lehenengoz Kontseiluaren egoitzan Txostenen Batzordea, hain zuzen ere aztertzeke zein neurritan esku hartu zezakeen lege-ekimen honetan, eta benetan zein ondorio izango zuen esku-hartze horrek, kontuan hartuta, batetik, aurreproiektuak zeharka hainbat eta hainbat gairi eragiten diela, eta, bestetik, Kontseiluaren kontsultarako gaitasuna legez mugatua dela, eta arlo soziolaboralerako baino ez dela.

3.- 2019ko urriaren 7an, Lan Harremanen Kontseiluko Txostenen Batzordea berriro bildu zen, Kontseiluaren egoitzan, aztertzeke zertan geratu zen txosten-proposamena, behin kide guztiek euren ekarpenak eginda.

Bilera horretan proposamenaren testuarekin bat egin zuten Confebasken izenean, Euskadiko CCOOren izenean eta Euskadiko UGTren izenean bertaratutako batzordekideek, eta aurka bozkatu zuen LAB sindikatuaren izenean bertaratutako kideak; azken honek boto partikularra emateko eta boto horretan bere desadostasunaren arrazoiak azaltzeko asmoa agertu zuen, aintzat hartuta Lan Harremanen Kontseilua arautzeko 4/2012 legearen 9. artikulua 4. atala.

Ondorioz, Berdintasun Legearen bigarren aldaketarako Lege Aurreproiektuaren txostena ontzat jo zuten Txostenen Batzordeko kide gehienek; izan ere, batzorde horren esku uzten du Kontseiluaren Osoko Bilkurak kontsultak egiteko ardura, gai bakoitzaren arabera, akordioak lortzeko dagozkion arauak kontuan

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



hartuta, hain zuzen ere indarrean den Legearen 9.2. artikuluan jasotakoak.

Bada, bai txostena bera, bai LAB erakunde sindikalaren boto partikularra, biak datoz jarraian transkribatuta.

AURRETIAZKO OHARRAK.

1.-Kontseiluak kontsultarako duen gaitasunari eta kontsulta horren ondorioei lotuta.

Batzordeko kideek argi ikusten dute, izaera transbertsala duen arren edo hain zuzen ere horregatik, aurreproiektu honek arlo soziolaboraleko gaietan ere eragina duela, espezifikoki enpleguan eta lan-harremanen edukian eta bilakaeran.

Agerikoa da, halaber, aurreproiektuak bizitza sozial eta ekonomikoari dagozkion alderdiak arautzen dituela; alderdiok ez dira akaso enpleguaren eta ordaindutako lanaren baitakoak izango, baina horiei zuzen lotuta daude. Nahikoa da ikustea, esaterako, legearen xedapen batzuek espresuki aipatzen dituztela ardura partekatuak eta ordaindu gabeko etxeko lanak eta zaintza-lanak, horiek eragin zuzena baitute emakumeen egoera soziolaboralean, eta hortik sortzen baitira gizonetikiko soldata-arrakalak, eragile sozial guztiek aitortzen dutenez.

Modu berean, legeak bere xedapenetan aipatzen dituen beste alderdi batzuk ere, esaterako osasunaren, sexu-bortizkeriaren eta sexu-jazarpenaren tratamendua, guztiz presente daude soldatapeko lanaren munduan.

Gainera, Legearen xedapen batzuek herri-administrazioen eremu espezifikoki eragiten diote, eta kasu batzuetan, zuzenean edo zeharka, horren eraginpean dago enplegu publikoa. Espazio hau, zalantzarik gabe, Kontseiluaren barruan diren erakunde sindikalen eskumenen eremu naturalari dagokio, baina Confebask enpresa-erakundearen eskumenetatik kanpo geratzen da, izan ere, Confebaskek sektore pribatuko enpresen ordezkartza instituzionala eta enpreson defentsa baino ez du hartzen bere gain. Dena dela, aurrez aipatu den bezala bere eragin-eremua mugatua den arren, txosten honek bere baitan hartzen ditu sektore publikoko gai bereziki esanguratsu batzuk.

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



2.- Txostenaren egitura.

Aldez aurretiko ohar horiek eginda, azpimarratu beharra dago txosten honetan, hasteko, modu orokorrean aztertzen dela Emakunderen lege-ekimena, eta, ondoren, azterketa sakonagoa egiten dela gai jakin batzuei buruz, hain zuzen ere, Lan Harremanen Kontseiluaren eskumenei eta jarduera-eremuari lotutako gaiei buruz.

OHAR ETA BALORAZIO OROKOR BATZUK.

1.- Abagune onean gaudelakoan, Lan Harremanen Kontseiluko txostenen batzordeko kideek uste dute guztiz ona eta beharrezkoa dela Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 legearen berrikusketa sakona egiteko erabakia. Lege hau orain dela hamabost urte onartu zen, eta aitzindaria izan zen bere garaian Estatu osoan, 3/2007ko lege organikoaren aurrekoa ere baitzen. Alde horretatik, orain esku artean daukagun Lege Aurreproiektua ez da soilik indarrean den legearen berrikusketa teknikoa egiteko edo edukiak eguneratzeko ahalegin hutsa; honen bidez adierazi nahi dena da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala eta eraginkorra bektore estrategikoa dela pertsonen garapen osoa lor dadin, eta gizartearen bilakaerak jarrai dezan, gizarte-kohesio handiagoa lortzeko bidean. Eta berdintasun hori, gainera, ezinbestekoa da aurrerapena justuagoa eta orekatuagoa izan dadin, ezinbestekoa baita emakumezkoen talentua eta gaitasun errealak aktibatzeko politikak sustatzea bizitza sozial eta ekonomikoko eremu guztietan.

2.- Hori denez helburu nagusia, aurreproiektu honen bidez indarrean den testua sakon berrikusiko da, eta horrek zuzenean eragingo dio edukiari berari eta, horren ondorioz, artikulua askori. Kasu batzuetan zehaztapen terminologiko eta semantikoak baino ez dira izango, eragin gutxikoak praktikan, baina horien bidez diagnostiko bat egin nahi da, eta jarrera jakin bat adierazi, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoeran eragiten duten oinarrizko faktoreen aurrean; horregatik berridatzi eta modu zabalagoan azalduko dira printzipio nagusiak (3. art.). Beste kasu batzuetan, indarrean den lege-esparruan hainbat aldaketa egingo dira, arauak eta genero-berdintasunerako politikek eurek aldi berean arlo desberdin askotan dutelako eragina, nahiz eta arlo

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



guztioak azken batean elkarri lotuta egon. Alde horretatik, LHK-ko Txostenen Batzordeko kideen ustez, egokia litzateke Legearekin batera definiziodun glosario moduko bat agertzea testuan aipatzen diren hitz jakin batzuei lotuta; horrela, kideon ustez, hitz horien kontzeptualizazio feminista zehatzagoa izango dugu.

Edozein kasutan ere, bistakoa denez, lege-aldaketa honen eragin-eremua mugatua da, eta EAEko arau-mailako eskumenetan geratzen da; hori aintzat hartuta garatu da Lege Aurreproiektu hau.

3.- Kontuak kontu, Txostenen Batzordeko kideek elementu positibo hauek azpimarratu nahi dituzte:

- a) Lege Aurreproiektu honen ikuspegi orokorra eta zabala. Administrazio Publikoek berdintasunaren gaian dituzten eskumen eta arduretan sakontzea, eta bestelako erakunde publikoetara ere hedatzea berdintasunaren aldeko neurrien eragin-eremua; horretarako, beharrezkoa izango da etorkizunean baliabide gehiago izatea eta berdintasunaren alde egitura eta unitate berri eta eraginkorrak sortzea sektore publiko osoan. Bada, legearen 10. artikuluan, 4. atalean, argi esaten da betebeharrak sartuta daudela erakundeon eskumen eta espezifikotasunetan. Alde horretatik, gure ikuspegitik, Legearen testuan elementu eta/edo ezaugarri jakin batzuk falta dira, ezinbesteko direnak guztion arteko berdintasunaz ari den testu batean.
- b) Administrazio-arloko jarduerak, dirulaguntzak eta kontratazio publikoa baliatzea, azken batean, enpresa eta entitate pribatuen aldetik ere indarrean den legedia bete dadin bermatzeko –horrek, zalantzarik gabe, estatu-mailako beste lege eta xedapen batzuei ere eragiten die–, eta, horrekin batera, enpresa eta entitateotan betebeharrak espezifikoki batzuk ezartzeko, helburu nagusi eta orokorra delarik enpresa-mailako politikak eta erabakiak har daitezten bultzatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako. Aurrerago azalduko da hau guztiau zehatzago.
- c) Izan ere, kontziliazio erantzukidea da berdintasun-politika ardatz nagusietako bat, eta hori hertsiki loturik dago ordainpeko lanaren munduan dauden genero-joerekin eta lansarrietan eta lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen artean dauden aldeekin. Alde horretatik, positibotzat jotzen da artikulua berri bat sartzea (35.a), zeinaren helburua baita “erantzukidetasun soziala” sustatzea, ordainik gabeko etxeko lanei eta zaintza-lanei

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



lotuta; azken batean, neurri generiko jakin batzuk proposatuko dira, benetan eraginkorrak izango direnak, baldin eta azkenean efektiboki ezartzen badira.

ZENBAIT ARGIBIDE

Aldez aurretik eta argibide moduan esan beharra dago berdintasun-legea dela eta aipatzen diren tituluak, kapituluak, atalak edo artikulua indarrean den testuari dagozkiola, nahiz eta gero txostenak aztergai duen aurreproiektuan jasotzen diren.

1.- Berdintasun-planak sektore publikoan.

Aurretiaz egindako oharretan aipatu denez, Kontseiluko kideek, izan sindikatuak edo enpresak, kontsultarako gaitasuna dute, baina euren eremu naturala funtsean zera da, sektore pribatuan besteren konturako lan-harremanena. Dena dela, Txostenen Batzordeak egokitzat jotzen du bere langileekin lotutako administrazioen betebeharrak dakartzaten beste gai batzuk nabarmentzea. Hurrenez hurren:

1.1.- Sektore publikoko berdintasun-planetan bete beharreko gutxienekoei dagokienez (15. art.), aldez aurretik ezarri beharreko betebeharra da eragile sozialek parte hartzeko aukera izan dezaten. Xedapen arauemaile honen bitartez, gauzatu egiten da jarduketaren eremu jakin batean Lege Aurreproiektuak egun indarrean den 3. artikuluari gehitzen dion printzipio nagusietako bat: eragile sozialek ere, beste talde eta kolektibo batzuen moduan, parte hartzeko eta bitarteko lana egiteko aukera izan dezaten berdintasunaren aldeko politiken garapenean.

1.2.- Aldi berean, azpimarratu beharra dago Txostenen Batzordeak begi onez ikusten duela sektore publikoko beste erakunde eta entitate batzuek ere berdintasun-planak prestatu eta onartu ditzaten, hain zuzen ere, 15. artikulua bere 6. atalean aipatzen dituen hauek: Eusko Legebiltzarra, Batzar Nagusiak, Arartekoa eta Euskal Unibertsitate Publikoa. Dena dela, aurrez ere aipatu denez, plan horiek modu eraginkorrean ezartzea haiei dagokie, beren eskumenen autonomiaren barruan.

2.- Herri-administrazioen jarduera arauemailea eta jarduera administratiboa bitarteko gisa, zeharka kontrolatzeko emakumeen

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



eta gizonen arteko berdintasunaren arloari dagozkion betebeharrak, eta tresna gisa, neurri eta ekintza eraginkorren alde bultzatzeagatik, berdintasun hori benetan lor dadin.

2.1.- Arlo honetan bada aurrerapen esanguratsu bat, izan ere, generoaren ebaluazioa egin beharra dago administrazio-arau edo -ekintza orotan, eta indarrean den araudiak hori errespetatu egiten du, eta aurreproiektuan ere bere horretan jasota dago, baina, horrekin batera, euskal botere publiko guztiek hemendik aurrera derrigor sartu eta aintzat hartu beharko dute genero-ikuspegia bere plan estrategiko guztietan, nahiz eta guztiak ez izan hain justu ere emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzkoak. Betebeharrak hori zehatzago azaltzen da 22. artikuluan, eta plan estrategiko horien memoria eta ebaluazioetan jasota egon behar du; beraz, lege berria onartzen den unetik aurrera, legea benetan aplikatuko bada, genero-ikuspegia ez aipatzea forma-akatsa izango da, eta plan horren zilegitasuna eta balioa juridikoki kolokan geratuko da.

2.2.- Bestalde, aurreproiektuak jarduera administrazioari duen garrantzia aitortzen dio benetako berdintasuna lortzeko bitarteko gisa, baina egungo legeak baino argiago bereizten ditu bi jarduketaren arteko desberdina.

Lehenengoa (20. artikulua) gehiago barne-jarduketakoa, eta horretan arreta berezia jartzen da hautaketa-prozesuen antolaketan eta eskumena duten epaimahaien osakeran, horiek ezinbesteko baitira enplegu publikoko sarbidea, lanpostuen betetzea eta lanbideen sustapena bermatzeko. Arlo honetan, akaso berritasunik handiena da lan-esperientziatzat hartzea, merezimenduen baremoetan, eszedentzia- eta murrizketa-aldiak, baldin eta hauek lotuta badaude norberaren bizitzaren, familiaren eta lanaren kontziliazio arduratsuekin. Administrazio-arloko erakundeei helarazi beharreko betebeharrak da, oraindik zehaztu gabe dagoena, baina benetan esanguratsua eta juridikoki ere aintzat hartzekoa; izan ere, betebeharrak horri jaramon egin ezean, termino absolutuetan behintzat, prozesuaren beraren balioa geratuko da kolokan.

Bigarrenak (21. artikulua), bestalde, hirugarrenen, enpresen eta erakunde pribatuen betebeharrak genero-berdintasunaren arloan eragiten du, eta horretarako, herri-administrazioekin duten lotura aprobetxatzen du, hain zuzen ere, kontratazio- eta sustapen-jarduera administratibo bidez. Administrazioetik kanpoko enpresa eta entitateak dira, eta, beraz, ez diete zuzen eragiten legez

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



ezarritako betebeharrak, baina, azken batean, administrazioaren bidez kontratatzen dute eta dirulaguntza eta funts publikoak jasotzen dituzte.

Esparru honetan, aurreproiektuak dezenteko aldaketa dakar indarrean den 4/2005 legearekiko, edukia askoz zehatzago baitator, xehetasun gehiagorekin. Zehatz esanda, aurreproiektuaren eskeman bi zutabe nagusi daude:

- a) Alde batetik, galarazi egiten zaie kontratu publikoetarako aukera berdintasun-arloko betebeharrak aintzat hartzen ez dituztenei. Horretarako, aurreproiektuak bat egiten du Estatuko oinarrizko legeriak esaten duenarekin, eta kontratazio-prozeduretatik kanpo uzten ditu gai honetako betebeharrari uko egiten dieten pertsona fisiko eta juridikoak (guztiz bat egiten da Estatuko legeriak dioenarekin; hain zuzen ere, 6/2019 Errege Lege Dekretuko xedapenekin, eta, kasu batzuetan, bere garapen-legeekin).
- b) Bestetik, benetako berdintasunaren alde egiten da, funtsean bi modutara:
 - b.1.- Kontratazio-pleguetan behintzat bete beharreko baldintza bat txertatzen da, genero-berdintasunari lotuta. Bada, gogoratu beharra dago herri-administrazioek aukera dutela kontratazio-pleguetan arlo sozialeko klausulak sartzeko, eta kontratistak bertan jasotzen diren betebeharrak bere egiten ditu; horien artean daude, Sektore Publiko Kontratuen 9/2017 Legearen 2020. artikuluan ezarritakoarekin bat eginda, ekinbide jakin batzuk, zertarako eta *“gizonen eta emakumeen artean lan-merkatuan dauden desberdintasunak ezabatzeko”*; *“lan-esparruan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak ezar daitezen laguntzeko”*; *“lan-merkatuan emakumeen partaidetza areagotzeko”*; edo *“lanaren eta familia-bizitzaren uztartze egokirako”*.
 - b.2.- Meritu espezifikoa izango da, kontratistaren hautaketan ezarritako baremoetako bat, eta zenbait konpromiso eta zenbait betebeharrak boluntario ezarriko dira genero-berdintasunaren arloan.

3.- Nola tratatu ordaindu gabeko etxeko lanak eta zaintza-lanak.

Txosten honen beste atal baten aipatu denez, ordaindu gabeko etxeko lanak, eta orain baita zaintza-lanak ere (34. art.), lan profesionalen edo ordaindutako lanen pareko dira. Lehen ez bezala,

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



hemendik aurrera gisa horretako lanez jarduten dugunean lan-harremanen eremuan arituko gara, eta, beraz, genero-berdintasuneko politiken beste aldagai estrategiko bat izango da. Etxeko lanak eta zaintza-lanak giza jardueraren baitakoak dira, emakumezkoek eta gizonezkoek baldintza berberetan partekatu beharrekoak, eta, hortaz, eskura diren kontziliazio-tresnak modu arduratsu eta bidezkoan erabili behar dira. Alde horretatik, berriz ere azpimarratu behar dugu lanetik kanpoko jarduerak partekatzea oinarritzko ardatza dela, ezinbesteko premisa, eta, beraz, akaso ez bakarria, baina bai beharrezko baldintza, zertarako eta benetako berdintasuna lortzeko inoren kontura edo nor bere kontura ordaindutako lanean.

Zehatzago esanda, erabaki egokitzat dugu 35. artikulua garatzea eta hiru atal berri eranstea, ardura partekatu hori eremu desberdinetan sustatzeko, bitarteko desberdinak erabiliz, nahiz eta oro har sustatzeko betebeharrak hori ez den argi geratzen: horregatik, hain zuzen, behin legea onartuta, politika, konpromiso eta ekintza zehatzagoak jarri behar dira abian. Tarteka aipatzen da, bai, zaintzaileek duten eskubidea denbora librerako, aisialdirako eta atsedenerako, baina ez da zehazki esaten zaintzaile nor den, eta beharrezkoa litzateke, aurreko kasuan bezala, horren gaineko argibide bat ematea beren-beregi Legearen testuan.

4.- Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena esplizituki sartzea laneko osasunaren babeserako eta sustapenerako eremuan.

Berdintasun-legearen bigarren aldaketarako Lege Aurreproiektuak arlo honetan ikuspegi berri bat dakar, indarrean den testuarekiko desberdina.

Bada, Kontseiluko Txostenen Batzordeko kideek uste dute ekimen egokia dela, ezer baino lehen, genero-ikuspegia txertatzea laneko osasunaren eremuan. Sexuaren aldagaia hartuko da betiere aintzat datu eta informazio esanguratsuak biltzean, eta eragile sozialen sentsibilizazioan eta formakuntzan sakontzeko lan egingo da, beharrezkoa delakoan ezarriko diren neurriak eta abiaraziko diren ekintzak, irismen handi zein txikikoak, behar bezala txertatzeko; izan ere, Lan Harremanen Kontseiluaren ustez, neurri eta ekintzok politika publikoetan eta negoziazio kolektiboan ere eragin behar dute.

Eta pertinentetzat eta egokitzat jotzen da, halaber, sexu-jazarpena eta genero-arrazoiengatiko jazarpena laneko osasunaren babes,

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



sustapen eta hobekuntzaren barruan aintzat hartzea, lanaren zentzurik zabalenean, denok ulertu beharreko helburu integrala delakoan.

Ikuspegi zabal honek berekin dakar, batetik, jazarpenari aurre egitea eta gertatzen den kasuetan neurriak hartzea (43. artikulua 3., 4. eta 5. atalak), eta, bestetik, eta bide batez, emakumeen bizi kalitatea eta lan- baldintzak hobetzea, laneko osasunaren politika egoki baten esparruan.

5. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, enpleguari eta lan-harremanen dinamika eta edukiari lotuta.

Aurreproiektuaren xedapenak, 4/2005 legearen III. tituluaren IV. kapituluaren 2. atala aldatu edo osatzen dutenak, oro har enpleguari buruzkoak dira, baina horietan maila desberdinak bereizten dira: enplegura sarbidea, laneko baldintza materialak eta lan-harremanen dinamika bera, azken honen kasuan negoziazio kolektiboa espresuki aipatuta.

- a) Enplegura sarbidea dela eta, aurreproiektuak termino berberetan adierazten du debekatuta dagoela enplegu-zerbitzuen bitartez genero-arrazoiengatik baztertzailak diren eskaintzak egitea, eta azpimarratzen du garrantzitsua dela langileei eurei arlo honetan formakuntza ematea, azken helburua delarik genero-ikuspegia txertatzea laneratze-prozesu osoan.

Horrekin batera bada aipamen esplizitu bat emakumeek aukera izan dezaten kalitatezko eta ondo ordaindutako enpleguak lortzeko, eta horregatik eskatzen zaie enplegu-zerbitzuei aintzat hartu dezaten emakumeek egun sektore askotan ordezkaritza eskasa dutela, eta aintzat hartu dezaten, halaber, horietako batzuek mota desberdineko bazterkeria jasaten dutela; beraz, ikuspegi berri bat da beharrezkoa, "interseksionala", indarrean legearen 3.1. artikuluan jada aipatzen dena (aurreproiektu honetan berridatzita dator).

- b) Lege Aurreproiektuak aipamen bat dakar lan-baldintzen gainean (38. art.), eta zenbait neurri iragartzen ditu etorkizunera begira, gerora dagokien bilakaera izango dutenak, zertarako eta aurre egiteko emakumeak lan ezegonkorrenetara eta prekarioenetara bideratzeko joera horri. Neurri horiek,

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



funtsean, kalitatezko enplegu egonkorraren aldeko laguntzak eta programak lirateke, baina horien edukia gaur-gaurkoz zehaztu barik dago, aurreproiektuaren artikulua gehienekin gertatzen den bezala, eta eragile sozialek dagozkion balorazio eta azterketak egin beharko dituzte modu eraginkorrean txertatuz edo inplementatuz doazen neurrian.

- c) Betiere emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreala lortzeko helburua gogoan, aurreproiektuak egungo 40. artikulua dezente garatzen du, eta horrek esan nahi du badela hurbilketa bat, badela aitortza bat –LHK-ko Txostenen Batzordeak egokitzen duena–, onartu egiten baita planak beharrezko tresna bat direla, eta funtsezko erreminta bat, ekintza asko martxan jarri, eta ekintzon segimendua eta balorazioa egiteko, azken helburua delarik enpleguaren arloan genero-berdintasuna lor dadin.

Zehatzago esanda, 40. artikulua 1. eta 2. ataletan, enpresa pribatuen berdintasun-planetan Estatuko araudiak dioena (berriki aldatu zen 6/2019 ED Legearen bidez) aipatzeaz gainera, betebeharrak jakin bat jarri zitzaizkien partzuergo, fundazio eta enpresei, hain zuzen ere neurri handi batean euskal herri-administrazioen kapitalaz elikatzen direnei eta 25 langile baino gehiago dituztenei; bada, zerbitzu espezializatua ezarri behar dute, berdintasun-politikez arduratuko dena. Neurri hori ez da aipatzen, ez behintzat hain modu esplizituan, indarrean den Estatuko araudian; beraz, honen bidez, erakundeoi modu zorrotzagoan ari zaie eskatzen alor honetan dituzten betebeharrak aintzat hartu ditzaten.

- d) Eta 40. artikulua horrek berak, bere 3., 4. eta 5. ataletan, beste laguntza-, sustapen- eta babes-neurri batzuk iragartzen ditu, berdintasun-planak modu eraginkorrean ezar daitezkeen. Tartean da laguntza-sareak bultzatzea enpresen euren artean. Neurri hauen guztien edukia zehazteko dago, bada, aurreko atal batean aipatu denez, beharrezkoa da eragile sozialek dagozkion balorazioa egin dezaten hartzen diren neurri espezifikoek.
- e) Bada, lansarrietan, gizonen aldean, emakumezkoek jasaten duten bazterkeriaren kontra egiteko politika orokorraren barruan, berdintasun-legeak, behin moldatuta, 40. artikuluari erantsitako 6. atal batean, neurri berezi batzuk jasoko lituzke;

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



zehaztasun-mailaren arabera zerrendatuta (handienetik txikienera), honako hauek:

- a. Arloko zerbitzu berezia sortzea lan-ikuskaritzaren bitartez.
 - b. Euskal sektore publikoan, erakunde-mailan, lansarietan gardentasunez jokatu den bermea, aurrerago arau bidez garatuko dena.
 - c. Lansarien gardentasuna dela eta, enpresa eta erakunde pribatuek dituzten betebeharrak legalei jaramon egitea, kontratatzeko edo dirulaguntza publikoak jasotzeko aurrebaldintza moduan.
 - d. Erakunde publikoen, enpresen eta erakunde sindikalen esku uztea beharrezko dituzten baliabideak, "balio bereko lanaren truke, sari bera" printzipioa bere dadin (Langileen Estatutuko 28. artikulua).
 - e. Lansarietako gardentasuna sustatzea Herri Administrazioekin kontratu edo dirulaguntza bidez loturarik ez duten enpresa pribatuetan ere.
 - f. Euskal Administrazio Publikoak, Emakunderen bidez, betebeharrak orokor moduan hartuko du emakumeen eta gizonen lansariak parekatzearen alde egiten diren neurriei babesa ematea eta horien jarraipena egitea; nola eta informazioa emanez, aholkularitza eskainiz, salaketak bideratuz eta, beharrezkoa balitz, zuzentarauak eta metodologiak osatuz eta kontrolak eta auditoretzak eginez.
- f) Azkenik, negoziazio kolektiboaren esparruan, aurreproiektuan ez dago aldaketarik Administrazioak bere langileekin dituen betebeharrak zuzenekiko, izan ere, Administrazioaren betebeharrak da neurriak planteatu eta ezartzea berdintasunaren alde enplegu publikoan; bitartekari sozialen arteko alde biko elkarrizketek ere helburu bera izango dute.

Aurreikuspen hauekin batera jarraipen zehatza egingo zaie hitzarmen kolektiboari, horiek erregistratzeko unean, eta jarraipen horren baitan sexu-jazarpenaren edo sexuagatikoko jazarpenaren kontrako neurri espezifikoetan ere jarriko da arreta; berritasuna da hori, indarrean den testuaren aldean, eta badirudi men egiten diela 3/2007 Lege organikoaren (LOIEMH

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



delakoa, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako) 48. artikuluan ezarritakoei.

6.- Bestelako oharra, kontziliazio arduratsuari lotuta.

Lan Harremanen Kontseiluaren Txostenen Batzordeak azken ohar espezifiko bat egin nahi du, azpimarratzeko genero-berdintasuna lortzeko –hori baita azken helburua– eta kontziliazio arduratsu baterako –berdintasuna lortzeko ezinbesteko tresna–, benetan garrantzitsua dela modu progresiboan lanaldiak eta lantokiak malgutzea eta berrantolatzea. Horrek zuzen-zuzenean eragiten du enpresen jardueran, eta, beraz, honetan pausoak zentzuz eta neurrian eman behar dira, modu negoziatuan, eta inplikaturik dauden guztien arteko elkarrizketa zabal eta sakonaren bitartez. Alde horretatik, 4/2005 legea aldatzeko Lege Aurreproiektu honetan zehar adierazi denez, neurri hauen guztien eskutik, modu paralelo eta etengabe, aldaketa handiak etorri behar dira antolaketa-mailan, eta goitik behera aldatu behar dira enpresen baitako jokamolde eta ohiturak, akordioak lortu eta neurri eta erabaki egokiak hartu daitezten, azken helburua delarik emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzea, oinarri sendoekin.

**BOTO PARTIKULARRA, LAB ERAKUNDE SINDIKALEKO
ORDEZKARIARENA LAN HARREMANEN KONTSEILUKO TXOSTENEN
BATZORDEAN**

Aurretiko oharra:

Egiten zaigun proposamenari lotuta, alde aurretiko ohar hauek egin nahi ditugu:

- Guztira 14 urteko ibilbidea duen lege bat ari gara aztertzen, **jakin gabe urte hauetan indarrean egon den legea ezarri izanaz egindako balorazioa aintzat hartu den**. Eta egiten den balorazioa baldin bada Arrazoiaren Azalpenaren modu orokorrean egiten dena, gurez ustez, hori autokonplazentziazko abiapuntu bat baino ez da, errealitate aldendua zeharo. Legearen hasieran aipatzen denez, *“lege honen onuradun nagusiak emakumeak dira, bereziki desberdintasunen ondorioak jasandakoak”*..., eta baieztapen hori horrela botatzea, daturik gabe, hasiera txarra da.

LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 4/2005 LEGEAREN BIGARRREN ALDAKETARAKO LEGE AURREPROIEKTUARI LOTUTA

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



Eta hurrengo paragrafoan baieztapen gehiago egiten dira, daturik gabe, zerbitzu publikoak ematean egindako hobekuntzez, hizkuntza inklusibo ez-sexista hedatu izanaz, estatistiketan sexuaren aldagaia aintzat hartzeaz, genero-inpaktua ebaluatzeko arauak onartu izanaz, eta abar, eta abar. Horrelakoetan, nahia eta errealitatea nahasten dira. Ez dago halakorik egiaztatzen duen daturik. Are gehiago, egunerokoa ez da halakorik ikusten.

- Aurreproiektu hau, “berdintasun-legea berritzekoa”, plazaratu da, **aurrez benetako partaidetza-prozesurik egin gabe**, aintzat hartu gabe honetan interesa duten eragile sozialen denbora, erritmo eta beharrak; esaterako, alde batera utzi dira **sindikatuak**, eta Euskal Herrian hain garrantzitsua den mugimendu feminista.
- **Legebiltzarraren agindua indarkeria matxistaren kontrako legea egitea izan zen.** Orain, agindu horri jaramon egin gabe, egun indarrean den berdintasun-legea aldatzeko aurreproiektu hau dator, ez dakigu zergatik. Eman zaigun lege-aurreproiektua aurreko berdintasun-legean aldaketak egiteko baino ez da, ez dio modu irekian eta modu transistemikoan heltzen indarkeria matxistaren gaiari.

Gure ustez, benetan beharrezkoa dena zera da, indarkeria matxistari buruzko lege espezifikoko bat, berdintasun-legearekiko transbertsala eta harekin bat egiten duena puntu batzuetan. Iruditzen zaigu gai hau ez dela modu egokian lantzen ari. Indarkeria matxista aparte landu beharreko kontua da, modu transbertsalean. Dena nahastu da, eta horrela zailagoa da benetako konponbideak proposatzea.

Ohar orokorrak:

Aurreproiektuan oraindik ere bereizi egiten da enplegua eta lana (hau da, ordaindutako lana eta ordaindu gabekoa), eta gure ustean, dikotomia faltsu horrek ekarri gaitu, hain zuzen, egungo egoerara. Bizitza modu orokorrean ulertu beharra dago, eta zerbait erabakitzen bada ekoizpen-eremuan, eremu publikoan, ordainpeko eremuan, baloratzen den eremuan... horrek eragina du ugalketaren eremuan, eremu pribatuan, gutxiesten den eremuan; are gehiago, kasu gehienetan eremu gutxietsi horren kontura aritzen da bestea.

Bizitzaren sostengua den hori erdigunean jarri behar da, eta zaintza-lanek garrantzi izugarria dute; bada, aurreproiektuan ez da horretan azpimarra egiten, eta horrek agerian uzten du borondate politiko eskasa dagoela lege honen bidez benetako eraldaketa soziala gauzatzeko.

Kontziliazioaz eta erantzukidetasunaz hitz egiten da norbanakoaren edo familiaren arazo bat bat balitz legez, eta hitz egiten da familia nuklearraren ereduaz, non bikotean kide biak lanean ari diren eta ez duten zaindaz arduratzeko astirik; eta hau gehiago da gizarte osoari eragiten dion gai bat, gizarte osora zabaldu behar baita erantzukidetasuna. Horixe da, ikuspuntu politikotik, lege honen hutsune nagusia, izan ere, zaintza desberdinak erdigunean jartzeaz ari da, baina,

LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 4/2005 LEGEAREN BIGARRREN ALDAKETARAKO LEGE AURREPROIEKTUARI LOTUTA

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



gero, berriro leku jakinetan kokatzen ditu; kokatzen ditu etxeetan, egoitza pribatuetan, eta esplotatutako etxeko langileengan.

Etxeko langileen egoera salatzen da, bai, baina ez da figura hori eta lan-eredu hori zalantzan jartzen, eta, horrela, ontzat ematen da esklabotzaren parekoa den sistema hori, gaur egun zaintzarako baliatzen dena. Beharrezkoa da Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuen eta adinekoentzako egoitzen kudeaketa zuzena, langileak esplotatu gabe eta diru publikoaz baliatuz enpresa batzuk aberastu daitezzen utzi gabe; baina aukera hori aurreproiektuan ez da aipatu ere egiten. **Onartezina da, gure ikuspegitik, zaintzen merkantilizazioa eta pribatizazioa, “berdintasunaren” aldeko lege baten baitan.**

Izan ere, argi ikusi dugu lege-aurreproiektu honen aurretik ere ez dagoela konpromisorik eta ez dagoela herri-erakundeen aldetik inolako asmorik zaintzen sektore feminizatueta (egoitzak, etxez etxeko laguntza...) lan-gatazketan esku hartzeko. Emakumeen aldarrikapenak lan-gatazka hauetan, herri-erakundeek aintzat hartu nahi ez dituztenak, horiexek dira proposatzen den legeak bermatu beharko lituzkeenak: kalitatezko zaintza, ratioak, arretarako denbora egokiak, eta neurriko lan-kargak kalitatezko enplegu baten bitartez.

Honen guztiaren harira, orain gutxi aurkeztu du Emakundek, egileak bertan zirela, “Demokrazia patriarkala Euskal Autonomia Erkidegoan” izeneko ikerlana (Emakundek berak emandako bekari esker egina), eta ikerlan horretako ideioekin bat gatoz:

“Zaintzak erdigunean jarri behar dira, ezin dira etekinak ateratzeko bitarteko izan; izan ere, zaintzak erdigunera ekarrita erdigunera ekartzen da bizitza duin baten helburua bera. Baina nola egiten da hori? Horretarako, ezinbestekoa da publikazioa eta egiturazko ahalduentze orokorra ekarri duten prozesuen alde egitea; oinarrian egon behar dira hezkuntza-sistema, zerbitzu publiko eta osasun-zerbitzu ez-patriarkalak, merkatu askearen doktrina irauliko dutenak. Egungo legeria aldatu behar da, eta sektore publikoa ezin da egon sektore pribatuaren mende, egun dagoen moduan”.

“EAEko erakunde publikoek ezin dituzte prekarietatea dakarten neurriak babestu eta sustatu, eta zerbitzuak pribatizatu eta azpikontratatzeari utzi behar diote. Izan ere, erakunde publikoek egun hainbat lan pribatizatu eta azpikontratatu egiten dituzte; gutxietsitako lanak dira, soldata txikiagoa jasotzen dute, eta erakunde publikoek ondotoxo dakite lanok nagusiki emakumezkoek egiten dituztena (egoitzak, garbiketa, eskoletako jantokiak, osasun-sistema, etab.).

“Aldundiek eta udalek kudeatutako zentroetan (eguneko zentroak, egoitzak, etab.) zaintza-lanak egiten dituzte hainbat emakumek, eta emakumeon lan-baldintzak hobetu beharra dago. Gainera, tarifak eguneratu behar dira, zaintzaileen ratioa handitu behar da, kontratatzeko irizpideak aldatu behar dira, eta dagokion ebaluazioa egin behar da, genero-ikuspegitik, ikusteko neurri hauek guztiek benetan despatriarkalizatzen duten ala ez”.

**LAN HARREMANEN KONTSEILUAREN
TXOSTENA, EMAKUMEEN ETA
GIZONEN BERDINTASUNERAKO
4/2005 LEGEAREN BIGARRREN
ALDAKETARAKO LEGE
AURREPROIEKTUARI LOTUTA**

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



Soldata-arrakalaren eta lansarrietan dagoen diskriminazioaren kontrako borrokan, soldaten egituraketa orokorrari erreparatu ezean, eta jarduera “produktiboen” eta ugalketa-jardueren gizarte-mailako balorazio bat egin ezean, ez dugu uste hortik, oro har, emaitza onik etorriko denik. Legean aipatzen da beharrezkoa dela enpleguaren egituraketan aldaketak egitea, baina ez da hori lortzeko neurririk planteatzen.

Ez zaio errealitateari erreparatzen, ez dira aintzat hartzen azken urte bietan martxoaren 8an egindako aldarrikapen zehatzak, eta oso azaletik jorratzen da egoitza eta etxeetako zaintzalanaren gaia; beraz, lege hau oso aldentuta dago Euskal Herriko emakume gehienek (bere aniztasun osoan) azkenaldian kalean egindako aldarrikapenetatik. Oraindik ere nagusiki zaintzak merkantilizatu eta pribatizatzearen alde egiten da.

Azkenik, esan beharra dago zaila dela egoera eraldatzeko asmoz sortzen den lege baten erronkei heltzea, baldin eta aurretik ez bada egiten gogoeta serio bat ardura politiko eta ekonomikoez, arestian aipatu diren gai guztien gainean (soldata-arrakala, prekarietatearen feminizazioa, zaintza-zerbitzuen pribatizazioa...).

Ezin dugu berdintasun-politiken alde egin, hauen oinarrian proposamen orokorrak eta asmo hutsak baino ez badaude, eta politika horiek garatzeko baliabideak (pertsonalak eta ekonomikak) ez badaude bermatuta. Ez dira berba potoloen garaiak, koherentziaren eta egiturazko eraldaketak egiteko konpromisoen garaiak dira, politika FEMINISTEN garaiak dira.

Ondorioz, pentsatzen dugu lege hau bere horretan onartuz gero, proposatzen diren edukiekin, abagune ezin hobea galduko dugula neurri errealak eta eraginkorrak eskura izateko, emakumeek jasaten duten bazterkeriaren kontrako borrokan.

Bilbon, bi mila eta hemeretzi urriaren 7an.