

9/18

irizpena

EAEn VII. Emakumeen eta Gizonen
Berdintasunerako,

Planari buruzkoa.

Bilbon, 2018ko martxoaren 28an



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

I.- AURREKARIAK

2018ko martxoaren 6an Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean EMAKUNDE Emakumearen Euskal Erakundearen idazkia sartu zen eta EAEn VII. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan Proiektuari buruzko txostena eskatzen zuen, 8/2012 Legeak, maiatzaren 17koak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari buruzkoak, 3.1.d) artikuluan xedatutakoarekin bat. Irizpena premia eskatu da eta 15 egun baliodunen buruan egin behar izan da.

VII. Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Planak 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako denak, 15. artikuluan xedatutako legezko aurreikuspenari erantzuten dio. Horren arabera, legealdi bakoitzaren hasieran emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal agente publikoen jarduera bidera dadin plan orokorra onartu behar da, orokorrean eta koordinatuta esku-hartze ildoak eta gidalerroak zehazteko. Planak egungo legealdirako berdintasunaren arloan agenda politikoa du eta Gobernu programaren konpromisoekin lerrokatzen da.

Martxoaren 6an planaren proiektua Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei iritsarazi zitzaizen, beren proposamenak eta iritziak adierazteko. Gero, horiek guztiak lan batzordean, hau da, Gizarte Garapeneko Batzordean landu ziren, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen Funtzionamenduari buruzko Araudiak xedatutakoarekin bat. Gizarte Garapeneko Batzordea lan saioan 2018ko martxoaren 21ean bildu zen, irizpen aurreproiektuari buruzko proposamena eztabaidatzeko eta honako irizpen proiektua egitea erabaki zuen, Euskadiko EGABren Osoko Bilkurak 2018ko martxoaren 28an aztertzeke. Han aho batez onartu zen.

II.- EDUKIA

EAEn VII. Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako Planaren proiektuak 7 atal ditu:

1. Aurkezpena
2. VII. Plana egiteko prozesua
3. Helburua, printzipioak eta bermeak

- 4. VII. Planaren eta este programa esparru batzuen arteko erlazioa
- 5. Gobernu ona
 - Gobernu onerako programak eta neurriak
 - I. programa. Konpromiso politikoa
 - II. programa. Berdintasunerako gaitzea
 - III. programa. Lan prozeduretan generoaren ikuspegia
 - IV. programa. Koordinazioa eta lankidetzak
 - V. programa. Partaidetza eta eragina
- 6. Berdintasunaren arloan esku-hartze ardatzak
 - I. ARDATZA. Emakumeen jabekuntza
 - 1. programa. Emakumeen jabekuntza pertsonal eta kolektiboan laguntzea
 - 2. programa. Emakumeen gizarte eta politika jabekuntzan laguntzea
 - II. ARDATZA. Eskubideak bermatzeko gizarte antolaketa eta ekonomiak eraldatzea.
 - 3. programa. Gizartea eta ekonomia eraldatzeko beharrezko balio bezala berdintasuna onartzea
 - 4. programa. Emakumeen autonomia ekonomikoa
 - 5. programa. Zaintzen ekonomia feminista
 - III. ARDATZA. Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizi libreak
 - 6. programa. Sentsibilizazioa eta prebentzioa
 - 7. programa. Kalteak antzeman, arreta eskaini eta konpontzea
 - 8. programa. Erakundeen arteko koordinazioa
- 7. Kudeaketa sistema
 - 7.1. VII. Plana inplementatu eta garatzea
 - 7.2. VII. Planaren kudeaketa egiturak
 - 7.3. VII. Plana ebaluatzea

III.- GOGOETA OROKORRAK

ALDEZ AURRETIKO GAIAK

Premiaz izapidetzeari buruz

Irizpen hau Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari emandako funtzioen esparruan (Eusko Jaurlaritzako plan orokorreari buruz nahitaez txostena burutzea) egin da, Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak eskatu ostean eta premiazko izapidetze bidez. Premiaz izapidetzen ari denez, epeak murrizten dira eta, ondorioz, txostena oso denbora laburrean egin behar dugu. Ez da nahikoa EAEn VII. Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako Plana behar bezalako sakontasunez aztertzeke. Lau urterako plan honek dokumentuaren garrantzi eta hedadurarekin bat datorren analisia eskatzen du, Planaren izapidetze denboraldian (bere izaerarengatik luzea) antzeman daitezkeen eraginik gabe. Gainera, lehenengoz landuko du Batzordeak EAEn Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana,

beraz, azterketa eta hausnarketa lasaiagoa egin nahiko genuke, ekarpen zehatz eta sakonagoarekin batera.

Ekonomia eta gizarte eragileak parte hartzeari buruz

Planak zehatz-mehatz jasotzen du egite prozesua eta honako moduan deskribatzen da: *“irekia eta jarraibideen arabera, 2017. urtean zehar garatutakoa eta hausnarketa nahiz alderatze politiko, tekniko eta sozialerako bitartekoak eta uneak gaitu dituen”*. Partaidetza tekniko eta erakundeena oso zabala izan da, planak berak dionaren arabera, baina *“gizarte alderatzea”* izenekoari dagokionean, ekonomia eta gizarte eragileek eztabaidarako guneekin egiaz parte hartzea eta Planaren edukiak egiaz alderatzea gustuko genuke, ekarpenak besterik entregatzearen orde. Ildo berari eutsiz, Planak 3. atalean hainbat *“Berme”*¹ ditu, planaren jarduerak operatiboak suerta eta eragina izateko. Besteak beste, partaidetza eta solasaldia aipatzen dira *“politikak garatzeko orduan, partaidetza eredu demokratikoagotik abiatuta. Nolanahi ere, legezkotasuna eman behar zaie ekarpenei eta egiazko eragina izan behar dute”*. Horren harira, emakumeen eta herritarren mugimenduak aipatzen dira, baina gizarte eragileak ahazten dira. Euskadin Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren inplementazioak arrakasta izan dezan, biziaren eremu guztietan baloreak aldatu behar dira, gizarte antolaketa eta ekonomia eraldatzeaz gain eta nahasitako guztiek laguntzen ez badute, ezinezkoa izango da. Hor sartzen dira, hain zuzen ere, ekonomia eta gizarte eragileak. Halaber, ekonomia eta gizarte eragileekin topaketarako eta solaserako guneak irekitzea, Plana egiteko bermeak dira eta hala uste dugu jaso beharko litzatekeela planaren beraren testuan eta Emakunderen nahiz gauzatzean nahasiak dauden sail eta erakundeen jardunean.

BALIOZTAPEN OROKORRA

Sexuarengatik diskriminazioaren debekua eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko printzipioa erakunde maila ezberdinen lege testu desberdinetan azaltzen dira. Nazio Batuetako Konbentzioek nazioartean emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa aldarrikatzen dute eta Europar Batasunean Amsterdameko eta Lisboako Itunek sartutako aurrerapausoek Batasunean balio erkide modura gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren printzipioa onartu eta sustatzera eraman dute. Autonomia Estatutuak, Espainiako Konstituzioan aldarrikatzen diren oinarritzko eskubide eta eginkizunetara bidaliz, berdintasunerako eta sexuarengatik ez-diskriminaziorako eskubidea adierazten du eta, modu berean, pertsonen eta taldeen berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izan dadin, aginte publikoek baldintzak sustatu eta oztopoak saihestu beharko dituzte. Erronka emakumeen eta gizonen berdintasunak egiazko biziaren eremu guztietan eraginkorra izateko printzipio eta konpromiso horien aplikazio praktikoan oinarritzen da, alegia, baina gaur egun egia bihurtetik oso urrun dago oraindik.

Xede horrez, Euskadik arloan aginpideak garatzeari eta legeak egiteari ekin dio, egiazko berdintasunean aurrera egiteko tresnez horni dadin. Emakunde Emakumearen Euskal Erakunde sortzeari buruzko 2/1988 Legea eta Emakumeen nahiz Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea ekimen aitzindariak dira eta, horiei esker, aginte publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan ekintza koordinatua bultzatu dute eta biziaren maila guztietan berdintasuna sustatu eta bermatzeko neurriak arautu dituzte. Ekintza horien artean daude 2/1988 Legetik abiatuta garatu diren ekintza positiborako planak eta 4/2005 Legeak adierazten dituen manu berriean ondoz ondo egindako gizonen eta emakumeen berdintasunerako planak.

Aztertzen ari garen dokumentua ibilbide honetan kokatzen da, esku hartzearen ildoak eta

1. EAEn VII. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren 13. orrialdea

gidaleroak planifikatzeko dinamikan zazpigarren planaren modura, Izan ere, horiek gizon eta emakumeen berdintasunaren arloan Euskadiko aginte publikoen jarduera orientatzeko erabiliko dira. *“Aginte publikoen jarduerak biziaren eremu guztietan emakumeen eta emakumeena denaren mendekotasuna eutsi eta justifikatzen duten baloreak aldatzen laguntzeko orientatzea”* du helburu. Testuinguru honetan, atsegin handiz hartzen dugu ekimen hau, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak xedatutakoa, hau da, legealdi bakoitzaren hasieran berdintasunerako plana egitea betetzen baita, nahiz eta hitzartutako 6 hilabeteak kontuan hartuta atzerapen nabarmenarekin iritsi. Nolanahi ere, bizi politiko, ekonomiko eta sozialaren eremu guztietan emakumeen eta gizonen egiazko berdintasun eraginkorra lortzearen aldeko ahaleginari batzen zaio.

Plana berez aztertzen badugu, goragarria da jarduerak operatiboak izatearen eta nahi den eragina lortzearen borondatea. Horretarako, inportantea iruditzen zaigu planak dituen “bermeen” garrantzia azpimarratzea, planaren jarduera eusteko “printzipioekin” batera. Plana egiaz gauzatu eta ondorioak lortzeko alde zuretik baldintzak dira.

Metodologiaren ikuspegitik dokumentua ondo egituratua dago, baita esku hartzeko ardatzen xehetasunean oso landua ere, edukiak aurreko planarekin parekotasun handia izan arren. Horri dagokionez, planak berak azaldutakoaren babesean, aurrekoekiko jarraipena izan nahi du eta ulergarria da horrela izatea, gizartean antolaketa eraldatu eta mentalitatea aldatzearen aldeko apustuak ibilbide luzea duelako. Hala eta guztiz ere, jada zazpigarren plana denez eta planez plan programak eta helburuak errepikatzen direnez, honakoa galdetzen diogu gure buruari: ez al da sektoreetan esku hartzeko planak planteatzearen garaia iritsi? Izan ere, horiek mugatuak daudenez, egiteko orduan arrakastatsuak izan daitezke.

VI. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako ebaluazio planik ez izatea

Planaren hasieran adierazitakoaren arabera, VI. Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Planaren ebaluazioa, beste ebaluazio eta datu batzuekin batera, VII. Plan honen abiapuntua da. Planak, ordea, aurreko planaren ebaluazio horri ez dio aipamenik egiten. Harrigarria da eta ahazte ulertezin bihurtu da. Planaren mamian abiapuntu bezala VI. Planaren ebaluazioari buruzko emaitzak aurkeztea ezinbestekoa da eta hori izan ezean, irakurlea aurreko planaren gauzatze emaitzei buruz erreferentziarik gabe gelditzen da eta, ondorioz, zer neurritan lortu den helburu bakoitza ez daki. Halaber, berarentzat ezezagunak dira abian jarritako neurrien eraginkortasun handiagoa edo txikiagoa eta plan berrian onartutako aukeren egokitasuna.

Era berean, hasierako datuak erreferentziatzen jo beharko liriateke plan berriaren helburuak kuantifikatu eta bilakaera jarraitzeko. Alderdi hori ere dokumentuan ez da ageri, hurrengo atalean aipatutakoari jarraiki.

Are gehiago, plan berriak *Genero Berdintasunari buruzko Indizearen* (IIG) bitartez izango duen eragin ebaluazioa kontatzen du. Aurrekoari eutsiz, indize horretan 4. tokiari lortu nahi du. Horri esker, EAEn generoaren berdintasunean aurrerapausoak Europar Batasuneko 28 herrialdeetakoekin alderatuko dira. Aipatu indizeak 26 oinarrizko adierazle ditu eta sei dimentsiotan egituratuak daude, I. eta II. ardatzei buruzko programen eragina ebaluatzeko. Testuinguru honetan, adierazle bakoitzean aurreko planaren ebaluazio daturik ez egotea oraindik ulertezinagoa suertatzen da.

Plana dokumentu gidari modura

Plana dokumentu gidari huts bezala konfiguratuta dago, hau da, Euskadiko aginte publikoek

jarduteko esku-hartze lerro orokorrak eta gidalerroak adierazten ditu. Horrek planaren konpromisoan ahulezia iradoki du. Ildo horri eutsiz, Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakunde partaideek, bakoitza bere eremuetan, helburuak garatu behar dituzte eta beren esku-hartze estrategiak definitu behar dituzte, jarduerak, giza baliabideak eta aurrekontuak zehaztearekin batera. Alderdi horrek planak aurrez ikusten dituen esku-hartzeak lauso ditzake eta gai arkitektura landua ondorio praktikorik gabe gera daiteke.

Horri erantsi behar zaio planaren helburuak deskribapen moduan idatziak daudela, zenbakirik gabe, denbora finkatu gabe, beraz, zehaztea erakunde eta sail desberdinen erabakien arabera izango da. Hala, dokumentuak asmoa eta sinesgarritasuna galtzen ditu.

Bestetik, planaren konfigurazioa kontuan hartuta, itxuraz, "EAEko herri administrazioetan emakume eta gizonen berdintasunerako planera" bideratuta dago, "EAEn emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana" alde batera utzita. Hortaz, eragile espektroaren gainean programak eta helburuak gehiago fokalizatzeko ahalegina egitea iradoki dugu, zorrozki herri administrazioari dagozkionetatik urrunago joateko.

Neurri zehatzik eza

Bere ardatz eta helburuen katalogo guztian zehar, orokorrean, planari neurri zehatzak falta zaizkio eta bere operatibotasuna arriskuan jartzen da. Planak neurri bezala aipatzen dituen jarduerak ez dute halako izaera, helburuarena baizik, hain zuzen ere, helburu operatiboarena VI. Berdintasunerako Planaren terminologiari jarraiki. Izan ere, II. ardatzean, bereziki, helburu estrategikoak eta helburu operatiboak bereizten ditu. Halaber, zehaztasunaren gabeziak planaren asmoa murrizten eta operatibotasuna nahiz eragina zailtzen laguntzen du.

Adierazpen modura, hirugarren banaketa mailako bi helburu operatibo aipatuko ditugu, gaurkotasuna baitute eta azkeneko hilabeteetan eztabaida politiko-sozialaren mamian baitaude: "*generoaren ordainsari tartea murriztea, emakumeen eta gizonen artean urteko batez besteko ordainsari gordinaren arteko desberdintasun modura, bereziki hori altuena den tokietan*" eta "*emakume nahiz gizonen pentsioen artean tarte ekonomikoa gutxitzea*". Gizarteak behin eta berriz eskatzen ditu konponbideak eta planak bere indarraldian erantzun beharko die. Dena den, azalpenetik urrunago, planak bakarrik nahasitako erakundeak eta erabili beharreko adierazleak aipatzen ditu, aurre egiteko eta jarduteko neurri zehatzik gabe. Aurrekoari eutsiz, gogoeta berezian atalean hainbat neurri proposatzen dugu eta negoziazio kolektiboan generoaren ikuspegia sartzearekin zerikusia dute. Horiek generoaren ordainsari tartea murrizteko orduan zehaztapen operatibo handiagoa eskain dezakete.

Beste adibide sentibera bat litzateke, errotik ateratzeko gizarte adostasuna duena eta emaitzak eskatzen dituena, "*emakumeen indarkeriaren aurka borrokatzea*". Alderdi honetan ere planak ez du ekintza praktikoei buruzko arrastorik. Oso helburu orokorrak azaltzen ditu, baina herritarren egunerokotasunera ez dira iristen.

Aurrekontua

Planaren gai hau, aurrekontuarena, alegia, ere azpimarratu nahi dugu, plana egiaz gauzatzeko aurrekontu hornidura nahikoa beharrezkoa baita. Gaiari, buruz, ordea, planean ez da ezer aipatzen, nahiz eta atal batzuetan adierazi berdintasunerantz aurrekontu izendapenik gabe ezin daitezkeela aurrerapausoak eman. I. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta bere erakunde autonomoen Emakume eta Gizonen Berdintasunerako planak zehaztutakoaren arabera, "*plana ezartzeko prozesu orok gauzatzeko orduan aurrekontu baliabideen izendapena eskatzen du*". Planaren alderdi ekonomikoei buruzko informazio eskuragarri bakarra txosten

ekonomikoan jasotzen da eta *ad hoc* egin da, Batzordeak berak eskatu ostean. Batzordearen iritziz, planean bertan Emakundeak garatu behar dituen zereginerako aurrekontu hornidura zehaztea ezinbestekoa da. Halaber, gutxienez, gainerako Eusko Jaurlaritzako sail partaideen ekarpenak zenbatu beharko liriateke. Bestela, planaren helburuak betetzeko aurrekontu estaldurarik ba al dagoen ezin daiteke ezagutu. Gainera, aurrekontua sartuz gero, planaren potentzia eta errealitatearen gainean eragiteko gaitasuna antzemango ditugu.

Ardatz berria proposatzea

VII. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburua aginte publikoei orientabideak ematea da, *“biziaren eremu guztietan emakumeen eta emakumeena denaren mendekotasuna eusten eta justifikatzen duten baloreak aldatzen laguntzeko, gizonei ere mugatzen baitizkiete, unibertsala izanik, patriarkatuak beren biziak baldintzatzen dituelako”*. Testuinguru honetan, biziaren alderdi guztietan gizonen eta emakumeen desberdintasuna eusten duten baloreak aldatzeko hezkuntzaren balio eztaba daezina azpimarratu nahi dugu. Ildo horri jarraiki, hezkuntzak maila guztietan, agian, nagusitasun handiagoa izan beharko luke. Planak bere edukietan zehar hezkuntzaren ikuspegia landu arren, ardatzetan jasotzen diren neurri/helburuen barruan ikuspuntu sektorialetik egiten du, beraz, bere garrantzia ikusirik, berariazko esku-hartze ardatzean egituratzea planteatu zitekeen.

Ardatzak, besteak beste, honakoen inguruko neurriak jaso ditzake: irakasleak prestatzea, programa eta proiektu bereziak inplementatzea, curriculum berraztertzea, materialak eta baliabide didaktikoak egin eta editatzea, etab.

Nahasitako erakundeei dagokienez, hezkuntza erkidego guztia sartuko litzateke eta edukiak integratu eta zeharka garatzeko metodologiak ekoiztea kontuan hartu ere bai. Horrez gain, ikastetxe bakoitzean eguneroko zereginean laguntzeko ekintza zehatzak garatu beharko liriateke.

IV.- GOGOETA BEREZIAK

II. ARDATZA: ESKUBIDEAK BERMATZEKO GIZARTE ANTOLAKETA ETA EKONOMIAK ERALDATZEA. 4. PROGRAMA. EMAKUMEEN AUTONOMIA EKONOMIKOA

1.- Planaren II. ardatzaren edukiak aurkeztean azaldu modura, eskubideak bermatzeko gizarte antolaketa eta ekonomiak eraldatu nahi badira, besteak beste, egungo ekonomia ereduari eta emakume nahiz gizonengan duen eraginari buruz eztabaida publikoa bultzatu behar da, eraginaren ondoriozko egoerak ikusarazteaz gain. Planak arlo honetan jarduerarik aurrez ikusten ez duenez, 4.1. atalean helburu berria eranstea proposatzen da, ekonomia eta enpleguarekiko gizonen eta emakumeen duten egoera desberdina aditzera eman eta ikusarazteko:

“Ekonomia eta enpleguarekiko emakumeen eta gizonen duten egoera desberdina ezagutu eta ikusaraztea”

2.- Unibertsitate ikerketaren arloan, eta bere adar guztietan, proiektu eta ikerketa taldeen buru diren emakumeen ordezkartza txikia da, gizonenarekin alderatzen badugu, emakume irakasle gehiago izatea alde batera utzi gabe. Horregatik, alderdi hori azpimarratu nahi dugu, gure iritziz generoaren ikuspegia hobeto integratu daitekeelako. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako

4/2005 Legeak berak 33, 4.a) artikuluan gai hori lantzen du eta hala dio: “hezkontza administrazioak, prestakuntza eta ikerketa laguntzeko deialdietan, bereziki hurrengo proiektuak balioetsiko ditu: a) Lidergoan emakumeak egotea, ordezkaritza gutxiago duten ikerketa adar horietan”.

Beraz, 4. programaren eta “enplegu gehiago eta hobeak sortzea” 4.1. helburu estrategikoaren barruan ikerketa proiektuetan emakumeen lidergoari buruz helburu operatibo bat sartzea proposatzen dugu:

“Emakumeek zuzendutako ikerketa taldeak edota proiektuak gehitzea”

3.- Halaber, 4 programa berdinen barruan, emakumeak enplegu hobeetara irits daitezten sustatzeko 4.1. helburu estrategikoan, genero ikuspegia herri administrazioaren barne sustapen prozesuetan sartzean arreta berezia izatea proposatu behar da. Aipatu proposamenak gizonen eta emakumeen berdintasunerako 4/2005 Legeak 36. artikuluan xedatutakoarekin zuzeneko harremana du, hurrengoa aurrez ikusten duen neurrian: *Euskadiko herri administrazioek, beren aginpideen eremuan, beren kabuz edo beste baten kontura lanean aritzeari eta lan, prestakuntza, sustapen, ordainsari eta kontratua suntsiarazteari dagokionez, aukera berdintasuna eta emakume nahiz gizonen tratua egiazkoa eta eraginkorra izateko baldintzak bultzatzea*. Planari neurri edo helburu operatibo berria erantsita, hurrengo idazkerarekin honakoa sartzea proposatzen dugu:

“Herri administrazioaren eremuan sustapen profesionalaren prozesuek generoaren zeharkako ikuspegia onar dezaten zaintzea”

Neurri hori atxikitako adierazle bezala, sustapen horietara aurkeztu den emakumeen eta gizonen kopurua neurtzea iradoki dugu.

4.- Gogoeta orokorren atalean berariaz aipatu dugu planak aurrez ikusitakoaren arabera, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko gobernu programaren 10.3. konpromisoa (*ordainsari diskriminazioaren aurka borrokatzea eta lan ingurunean gizonen eta emakumeen artean egiazko berdintasuna bultzatzea*) lantzeko zehaztasunik ez zegoela. Planak 4.1.7. neurria du atxikia hori garatzeko eta honako moduan formulatuta dago: “*Generoaren ordainsari tartea murriztea, emakumeen eta gizonen artean batez besteko ordainsari gordinen arteko desberdintasunaren bidez neurtuta, bereziki hori altuena den tokietan*”. Helburu hori lortzeko jarduera zehatzei buruz ez da ezer adierazten. 4.1.7. atalak zehaztasun maila handiagoa izateko, hitzarmen kolektiboari erreparatzea proposatzen da. Horren harira, adierazle bat sartu beharko litzateke horietan ordainsarien diskriminazioaren aurkako jarduerak balioztatzeke:

“hitzarmen kolektiboetan edota enpresa itunetan ala funtzio publikoaren eremuko akordioetan aurrez ikusitako ordainsarien diskriminazioari aurre egiteko ekintza edo neurri berriak zenbatzea”.

Adierazle hori erabiliz gero, hitzarmen kolektiboek ordainsarien diskriminazioaren aurkako neurrien alde jarduten dutela eta, beraz, planak aurrez ikusitakoarekin bat, generoaren

ordainsari tartea murrizteko eduki praktikoak eskuratzera bideratutako ekintza ikastaroak sustatzen dituztela ulertuko da.

5.- Hitzarmen kolektiboa, agian asmorik gabe, balio bereko lanak modu desberdinean ordaintzeko prest dagoen iturria da. Langileen estatutuak 90. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, lan agintaritzak hitzarmen kolektiboetan berdintasun printzipioa errespetatzen dela zaindu behar du. Nolanahi ere, sexuarengatik zuzeneko edo zeharkako diskriminazioak izan ditzakete eta halakoetan lan agintaritzak Estatuko edo autonomia erkidegoetako berdintasun erakundeei aholkua eskatu ahal izango die eta horregatik lan gaietako eskumenpean jarri dituen kasuak aditzera emango dizkie.

Diskriminazio egoerak eta, zehazki, sexuarengatik ordainsari desberdintasunak deuseztatzera bideratutako kontrol tresnen erabilera sendotzea generoaren ordainsari tartea gutxitzerantz arlo praktikoan aurrera egiteko bide egokia iruditzen zaigu. Ondorioz, oraintxe aipatutakoaren arabera, legeriak lan agintaritzari ematen dizkion eskumenak ikusirik, hitzarmen kolektiboetan berdintasunaren eta ez-diskriminazioaren printzipioa errespetatzeko lan agintaritzaren arreta neurri egoki eta erabilgarria da eta “enplegu gehiago eta hobeak sortzea” helburu estrategikoan sartu beharko litzateke. Hala, Planean hurrengo moduan gehitzea proposatzen dugu:

“Euskal Autonomia Erkidegoko herri administrazioaren lana biziagotzea, hitzarmen kolektiboetan berdintasun eta ez-diskriminazioaren printzipioa errespetatzen dela zaintzeko”.

II. ARDATZA: ESKUBIDEAK BERMATZEKO GIZARTE ANTOLAKETA ETA EKONOMIAK ERALDATZEA.

5. PROGRAMA. ZAINTZEN EKONOMIA FEMINISTA

1.- “Zaintzen ekonomia feminista” 5. programaren edukiei buruz planaren azalpenak landu behar diren gaien artean lan ordutegiak eta denborak arrazionalizatzea kokatzen du. Hala eta guztiz ere, helburu horrekin zerikusia duen neurri edo helbururik ez dugu antzeman. *“Haurrei, pertsona adinduei eta mendekotasun egoeran daudenei arreta eskaintzeko gizarte- eta erkidego-zerbitzuen ordutegiaren malgutasuna eta estaldura gehitzeari”* buruzko helburu operatiboa dago, baina ez da ezer aipatzen lan ordutegiei eta denborei dagokienez, ezta merkataritzarekin zerikusia dutenei ere. Azkenekoek, beren hedadurarengatik, familia biziarekin edo gizarte- nahiz erkidego-zerbitzuen ordutegiekin bateratzeko zailtasun bereziak planteatzen dituzte.

Lan ordutegiak eta denborak arrazionalizatzearen inguruko proposamenik eza harrigarria da, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko gobernu programak dituen konpromiso eta ekimenen eta planaren jardueren², artean korrelazioa azaltzeko planaren atalak xedatzen duena kontuan hartuta. *“Lan ordutegiak malgutzeko planak bultzatzen dituzten enpresetarako sarien eta gorespenen sistema aztertzea. Gauza bera egitea beren antolaketa eremuan Lan eta Justizia Sailarekin lankidetzan telelana eransten dutenekin”* *“zaintzen gizarte antolaketa berria sustatzea bere hornidura banatzeko”* 5.3. helburuari atxikia ageri da eta ezin dezakegu konpromiso horren zehaztapen praktikoak hautemateko aurreikuspenik ikusten. Beraz, planak garatu eta gehitu behar duen alderdia da.

2.- 5.3 *“Hornidura banatzeko zaintzen gizarte antolaketa berria sustatzea”* 5.3. helburu

estrategikoari dagokionez, bideragarria izateko helburu operatibo osagarria eskatu behar dela iruditzen zaigu, hain zuzen ere, gizarte- eta erkidego-zerbitzuen sare egokiaz hornitzeari dagokiona. Horregatik, 5.3. atalean azpialal modura honako helburu operatiboa sartzea proposatzen dugu:

“Gizarte- eta erkidego-zerbitzuen sare anitzak eta malguak bermatzea”

3.- 5. programak *“zaintzen ekonomia feminista”* lantzen du; horren barruan 5.3. helburu estrategikoak *“hornidura banatzeko zaintzen gizarte antolaketa berria sustatzea”* eta, nagusiki, bateratzeko neurriak proposatzen dira. Zehazki, 5.3.7. atalari erreparatzen badiogu, *“administrazio eta enpresa publikoek onartu ostean, erantzukizun partekaturako bateratze neurrien kopurua gehitzea”* aurrez ikusten du.

“Administrazio eta enpresa publikoek onartu ostean, erantzukizun partekaturako bateratze neurrien kopuru eta motaren bilakaeraz gain, hau da, legez nahitaezkoak direnetik kanpo”, jada adierazle bezala aurrez ikusten baitira, adierazle osagarria gehitzea proposatzen dugu, bai administrazioek, bai enpresek, publiko nahiz pribatuek, onartutako bateratze neurriak argitaratzearen ingurukoa, jardun ontzat jotzeko. Arlo honetan euskal gizarteak gehiengo nabarmenez pentsatutakoarekin bat, erakundeek gehiago egin beharko lukete³, beraz, zentzu horretan jarduera zehatzak sustatu eta hedatzea bereziki desiragarria da. Norberaren, familiaren eta lanaren bizia bateratzearen arloan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen aurreikuspenek⁴[/footnote] halako ekimena onartzea babesten du:

“Administrazioek, enpresa publikoek eta enpresa pribatuek jardun on modura onartu ondoren, bateratze neurrien edo ekintzen zerrenda argitaratzea”.

V.- ONDORIOAK

Euskadiko EGABren ustez planaren asmoarekin bat datozen neurriak eta bitartekoak falta dira eta, ondorioz, sinesgarritasuna galtzen du. Hori guztia pentsatzen da, EAEn VII. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana izapidetzea egokitzen jotzen dela alde batera utzi gabe, irizpen honek egiten dituen oharrekin.

Bilbon, 2018ko martxoaren 28an

Batzordeburuak O.E.

Francisco José Huidobro Burgos

Idazkari Nagusia

Emilia Malaga Pérez

3. 2016ko Eusko Jaurlaritzaren Prospekzio Soziologikoari buruzko Kabinetearen txostena. 4.3. atala

4. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 47. artikulua: “Euskadiko herri administrazioek norberaren, familiaren eta lanaren bizia bateratzeko erraztasunak eman behar dituzte eta, horretarako, etxeko lanetan gizonen erantzukizuna partekatzea, enpleguaren egiturak norberaren eta familiaren beharretara egokitzea, prestazio ekonomikoen eta zerga neurrien zerbitzu soziokomunitarioak sortu eta moldatzea eta helburu horrekin egokitzen jotzen den bestelako neurrien bat sustatu behar dira”. [footnote]null