

Genero-Berdintasuna Hitzarmen Kolektiboetan

Txosten Berezia

Izenburua: GENERO BERDINTASUNA HITZARMEN
KOLEKTIBOETAN. TXOSTEN BEREZIA.

Edizioa: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea
Gaztelako Atea, 25. 01007 VITORIA-GASTEIZ
www.euskadi.net/defentsoria

UPV/EHUn aldetik:
Aitor Bengoetxea (Koordinatzailea)

**Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Defentsa Erakundearen aldetik:**
Maite Erro Jauregi
Pilar Sanz de Pablo

Itzulpena: IVAP

Data: 2009ko ekaina
Ale Kopurua: 500 ale
Diseinu grafikoa: ARISTA
Lege-gordailua: SS-599-2009

Genero-Berdintasuna Hitzarmen Kolektiboetan

Txosten Berezia



Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres



DEFENTSORIA

Genero-Berdintasuna Hitzarmen Kolektiboetan

Aurkibidea

AURKEZPENA	9
SARRERA	13
1. METODOLOGIA	19
1.1 Azterketaren helburua	20
1.2 Azterketa-eremua	20
1.3 Azterketa-aldagaiak	21
1.4 Azterketa-irizpideak	21
2. LANEKO ARAUTEGI HETERONOMOA	25
2.1 Tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza	26
2.2 Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena	29
2.3 Enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak	32
2.4 Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa	36
2.5 Hizkuntzaren erabilera sexista	48
2.6 Laneko arautegi heteronomoaren laburpena	49
3. EMAITZAK	55
3.1 Sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioa	56
3.2 Tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza	59
3.3 Enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak	67
3.4 Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa	73
3.5 Sektoreko hitzarmen kolektiboetan hizkuntzaren erabilera	83
4. LABURPENA ETA BALORAZIOA	89
5. GOMENDIOAK	97
BIBLIOGRAFIA	101
ERANSKINAK	105

Taulen Aurkibidea,
Eranskina

Taula 1		
Sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioa		106-113
Taula 2		
Tratu berdinareen eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren inguruko emaitzak		114-115
Taula 3		
Enplegu-baldintzen eta lan-baldintzen inguruko emaitzak		116-117
Taula 4		
Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketaren inguruko emaitzak		118-121
Taula 5, 5.1, 5.2 y 5.3		
Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuko sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioa eta emaitzak		122-124
Taula 6, 6.1, 6.2 y 6.3		
Arabako Lurralde Historikoaren eremuko sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioa eta emaitzak		126-128
Taula 7, 7.1, 7.2 y 7.3		
Bizkaiko Lurralde Historikoaren eremuko sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioa eta emaitzak		130-136
Taula 8, 8.1, 8.2 y 8.3		
Gipuzkoako Lurralde Historikoaren eremuko sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioa eta emaitzak		138-144



DEFENTSORIA



Aurkezpena

Genero-Berdintasuna
Hitzarmen Kolektiboetan

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako defendatzaileak Eusko Legebiltzarrari aurkeztu dion lehen txosten berezia da esku artean duzun dokumentua, eta Eusko Jaurlaritzaren otsailaren 18ko 4/2005 Legeak -Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoak- ematen dion erantzukizuna du oinarri; izan ere, Legearen arabera, *“gertaeren larritasunak eta urgentziak eskatzen duenean, defendatzaileak txosten berezia aurkeztu ahal izango du Legebiltzarrean, edozein unetan eta bere ekimenez”* (74. artikulua).

Esku artean duzun dokumentuan, Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) sektoreko hitzarmen kolektiboetan, emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunarekin zerikusia duten gaiak nola jasotzen diren deskribatzen eta aztertzen dira; izan ere, eginkizun hori ezartzen dio aipatu berri dugun Legeak Berdintasunerako Defentsa Erakundeari: *“emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, bereizkeriaren aurkako arauak zenbateraino betetzen diren aztertu eta ebaluatzea”*[64.2.e) artikulua].

Sektore pribatuan gerta daitezkeen sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerak argitze aldera, ikerketak egitea eta aholkuak ematea Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen eskumenekoa da, herritarrak defendatzeko halako egoeren aurrean eta tratu berdinen printzipioa bete dadin sustatzeko. Hortaz, sektore pribatura mugatzen denez eginkizuna, agerian dago erabateko lotura duela genero-berdintasuna sektoreko hitzarmen kolektiboetan nola jasota dagoen aztertzearekin.

10 Hitzarmen kolektiboek lan-harremanak erregulatzeko berariazko esparrua dute eta, hortaz, sektore pribatuko lan-alorrean emakumeen eta gizonen tratu berdinarekin zerikusia duten gaietarako eta sexuagatiko bereizkeriaren aurka egiteko indarrean dagoen araudia txertatzeko aukera asko eskaintzen dituen jardura-eremua da.

Lan-zuzenbidearen iturri gisa, hitzarmenak aldian-aldian berritzeko ezarrita dagoen prozedurak aukera paregabea ematen du unean uneko sektore- eta enpresa-egoeretara egokitzeko eta moldatzeko, eta langileen artean sortzen diren egoera bereziei eta anitzei erantzuteko. Horrenbestez, Ekonomia eta Gizarte Kontseiluak (EGK) hitzarmen kolektiboek buruz egindako balorazioa berresten dut; hau da, hitzarmen kolektiboa funtsezko tresna da, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna eta berdintasun eraginkorra aplikatzea lortzeko eta, horrezaz gain, praktikan, dibulgaziozko funtsezko zeregina ere betetzen du, legezko araudia eskuragarri ez duten eta haren berri ez duten pertsonen jabeakuntzan.

Ilido beretik jarraituz, sektoreko hitzarmen kolektiboen azterketa -Euskal Autonomia Erkidegoan 2007ko abenduaren 31n indarrean dauden hitzarmenena- egiteko aukeratu genuen uneak lotura handia du martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa -emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa- onartu izanarekin. Lege horrek garrantzi handiko aldaketa eragin zuen, mugarri izan zen, nolabait; izan ere, sektore pribatuko lan-harremanetan emakumeen eta gizonen tratu berdinen alorrean eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren alorrean aldaketak eragin zituen; horrezaz gain, aukera ematen du berdintasunerako planak eta ekintza positiboko neurriak ezartzeko enpresetan, eta protagonismo handia ematen dio negoziazio kolektiboari.

Nabarmentzeko modukoa ere bada Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak duen erantzukizuna, hitzarmen kolektiboetan 4/2005 Legeak ezarritako emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez dagoela zaindu behar baitu. Erantzukizun edo eginkizun horrek indar gehiago hartu du, berretsi egin baita Langileen Estatutuaren 90.6. artikulua bidez (3/2007 Lege Organikoak erantsia); hona hemen ezartzen duena: *“sexuagatiko bereizkeria-egoerak, zuzenean zein zeharka, izan ditzaketen hitzarmen kolektiboetan berdintasunaren printzipioa errespetatzen dela zainduko du lan-administrazioako agintariak”*; horretarako, berdintasunerako erakundeen aholkularitza-zerbitzua jaso dezakete.

Hau da esku artean duzun lanaren helburu nagusia: enpresetako lan-baldintzetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean bereizkeriaren aurkako araudia zenbateraino betetzen den aztertzea. Lortutako emaitzak oinarritzat erabiliko ditu Berdintasunerako Defentsa Erakundeak, negoziatziorako bideak bultzatze aldera eta gomendioak emate aldera, eta hartara, sektore pribatuan sexuagatiko bereizkeria-egoerak konpontzeko. Kontuan izan behar da, halaber, abiapuntuko azterketa edukitzea lagungarria dela gure erakundearentzat balorazioak egin ahal izateko etorkizunean; hau da, negoziazio kolektiboaren inguruan 3/2007 Lege Organikoak erantsi dituen neurrien bilakaerari eta betetze-mailari buruzko balorazioak egiteko.

Elkarlanaren emaitza da esku artean duzun txostena, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea eta Aitor Bengoetxea irakaslea -hainbat irakaslez osatutako ikerketa-taldearen arduradun eta koordinatzaile dela- aritu baitira; hain zuzen ere, irakasle hauek hartu dute parte: Goio Calderón, Silvia Gay, Koldo Irurzun, Oihane Mallagaray, Amaya Martínez de Vergol eta Edurne Terradillos, Euskal Herriko Unibertsitateko irakasleak guztiak. Horiei guztiei, beraz, nire eskerrik beroenak.

Maite Erro Jauregi

EAEko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako defendatzailea



DEFENTSORIA

Genero-Berdintasuna
Hitzarmen Kolektiboetan
Txosten Berezia

Sarrera

Txosten berezi honek sektoreko hitzarmen kolektiboei buruzko azterketa du oinarri; azterketa hori Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak esleitu zuen, hau da, herritarrak sexu arrazoiengatik zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoeretatik babestea eta Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen dela zain dadin sustatzea helburu duen organo publikoak.

Azterketaren xede nagusia esparru juridiko jakin batean eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean, bereizkeriaren aurkako araudia zenbateraino betetzen den aztertzea eta ebaluatzea da; hain zuzen ere, hau da esparru juridikoa: sektoreko lan-hitzarmen kolektiboak, Euskal Autonomia Erkidegoan sinatuak eta 2007ko abenduaren 31n indarrean daudenak.

Antzeko azterketak eta metodologia aldetik oso baliagarriak diren beste azterketa batzuk hartu dira kontuan. Besteak beste, Estatuari buruzkoak (Pérez del Río, T., Fernández López, M^a. F^a., eta Del Rey Guanter, S., *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, MTAS, 1993; Pérez del Río, T. eta Ballester Pastor, M.A., *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1997); autonomia-erkidegoei buruzkoak (De la Fuente Vázquez, D. koord., hainbat autore, *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*, Nafarroako Emakumearen Institutua, 1998; De la Fuente Vázquez, D. koord., hainbat autore, *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género: revisión, Madrileko Erkidegoa, 2006*).

Genero-desberdintasuna dokumentu askotan argitzen da; horien artean, Nazio Batuarena dugu (1979ko abenduaren 18ko Batzarraren Ebazpena), munduan emakumeen eskubideen berdintasunaren alorrean gertatzen ari den bilakaeraren jarraipenari buruz aparteko bilera-epea egin baitzuen; hain zuzen ere, hau zen izenburua: “*Generoen arteko berdintasuna, garapena eta bakea XXI. mendean*”. Dena dela, oso adierazgarria da 4/2005 Legeak, bereizkeriaren aurka hurbilen dugun legeriak, horri buruz egiten duen aipamena zioen adierazpenean: “*lan-merkatuari, partaidetza-politikoari, etxeko lanak egiteari, emakumeen aurkako bortizkeriari, pobrezari eta abarri buruzko datuek oraindik ere erakusten dute hierarkizazioa dagoela gizonen eta emakumeen gizartean dituzten harremanetan eta gizarte horretan betetzen duten lekuan. Hierarkizazio horren jatorria, hain zuzen, sexuaren arabera jokoera-estereotipo eta -eredu soziokultural batzuk dira, emakumeei etxeko eremuaren ardura eta gizonei eremu publikoaren ardura izendatzen baitiete, eta hori, gainera, balorazio eta aitortpen ekonomiko eta sozial oso ezberdina eginez*”.

Euskal Autonomia Erkidegoan, emakumea lan-arloan gero eta gehiago sartzen ari bada ere, 2007. urtean emakumeen urteko batez besteko jarduera-tasa %44,9koa zen eta gizonena, berriz, %65ekoa. Langabeziari dagokionez, gizonen urteko batez besteko tasa (2007an) %3,0koa zen eta emakumeen langabezia-tasa %3,6koa. Enplegu-tasak ere agerian uzten ditu emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak; izan ere, emakumeen kasuan, 2001ean %45,7koa zen eta 2007an %57,3koa zen, baina gizonenak baino askoz ere txikiagoa zen (%76,9) (Eustat, 2008). Zuzendaritzako eta gerentziako 10 lanpostuetatik 3 bakarrik (edozein dela erakundea edo enpresa, handia edo txikia dela) betetzen dituzte emakumeek. Eta hori hala da, nahiz eta ospe handiko ikerketek agerian utzi duten goi-zuzen-

daritzako postuetan emakume gehiago dituzten enpresek emaitza ekonomiko hobeak lortzen dituztela ezaugarri hori betetzen ez duten enpresek baino (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea, 2008).

Bestalde, emakumeen batez besteko soldata gizonena baino %30 txikiagoa da. Euskal Autonomia Erkidegoan, 2006. urtean, aldea 7.366 eurokoa zen batez beste -emakumeen urteko soldataren kaltetan-. Hau da, emakumeen urteko batez besteko soldata gordina 18.581 eurokoa da eta gizonezkoena, berriz, 25.947 eurokoa. Soldata-desberdintasuna erantzukizun handiko lanbideetan gertatzen da oraindik ere, edozein dela prestakuntza-maila, adina, lanaldi-mota edo kontratu-mota. Kasu horien %15 bereizkeria-arrazoiengatik gertatzen dira (EIN, 2008). Horrezaz gain, emakumezkoen lan-karga gizonezkoena baino handiagoa da Europar Batasuneko ia herrialde guztietan bai Euskal Autonomia Erkidegoan ere; gurean, emakumeen lan-karga (6:02 ordu) gizonena baino ordubete handiagoa da egunean (5:03 ordu).

Hitz beste eginez, komenigarria da genero kontzeptua argitzea, emakumeen eta gizonen tratatu berdinari gero garrantzi handiagoa ematen zaiolako eta terminoak eztabaida ugari eragin dituelako. Europar Batasunak argitaratutako definizio instituzionala bildu dugu, eta kontzeptua bi edukiren artean mugatu da. *Hona hemen definizio instituzionala biltzen duena: "Terminoen glosarioa: 100 hitz berdintasunerako"; eta bi edukiak hauek dira: "Generoa, zentzu soziologikotik: Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun sozialei erreferentzia egiten dion kontzeptua (desberdintasun biologikoen aurka); desberdintasun horiek ikasitakoak dira, denboraren joanean aldatu egiten dira eta oso desberdinak bai hainbat kulturen artean, bai kultura beraren barruan".* Dokumentu horretan bertan, beste definizio hau ere aipatzen da: *"Genero-sistema: ohiko eginkizun maskulinoak eta femeninoak iraunarazten dituzten gizarte- eta ekonomia-egiturak dira, bai eta gizon eta emakumeekin betidanik loturiko guztia ere".*

Genero-berdintasuna eta hitzarmen kolektiboak dira esku artean duzun txostenean aurkeztutako azterketaren bi elementu giltzarriak, eta horiek lege-arloarekin duten lotura 3/2007 Lege Organikoaren hitzaurrean adierazten da; "Legearen aurrean erabateko berdintasun formala aitortzea, zalantzarik gabe, urrats erabakigarria izan bada ere, ez da nahikoa izan. *Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erabateko eta efektiboa oraindik ere ez dugula lortu agerian uzten duten zenbait alderdi badi-ra; esaterako, genero-indarkeria, soldata-bereizkeria, bereizkeria alargun-pentsioetan, emakumeen langabezia-tasa handiagoa, erantzukizun politiko, sozial, kultural eta ekonomikoko lanpostuetan oraindik ere emakume gutxi aritzea, edo norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzeak eragiten dituen arazoak. Beraz, nahitaezkoak dira tresna juridiko gehiago ezartzea. (...). Gure gizartean benetako berdintasuna eta berdintasun efektiboa lortuko bada, subjektu publikoen konpromisoaz gain, nahitaezkoa da partikularren arteko harremanen esparruan ere berariaz sustatzea. (...). Enpresetan, negozioz kolektiboen esparruan, berdintasunaren aldeko neurri jakinak ezar daitezen sustatzea du xede Legeak, aldeek edukia adostu dezaten, aske eta erantzukizunez".*

Aipatu dugun Lege hori 2002/73/EE Zuzentarauaren transposizioa da eta, besteak beste, honako hau adierazten du: *"estatu kideek, legeak ezarritakoari jarraiki eta hitzarmen kolektiboek edo estatuko jardunbideek ezarritakoari jarraiki, sexuagatiko bereizkeria-mota guztiei aurrea hartzeko neurriak har ditzaten sustatuko dute enpresaburuen artean eta prestakuntzako arduradunen artean eta, bereziki, lantokian*

jazarpenari eta sexu-jazarpenari aurrea hartzeko neurriak har ditzaten”; eta, hori hala izan dadin, neurriak ezarri behar dituzte honako hau bermatzeko: “kontratu edo hitzarmen kolektiboetan, enpresa barruko erregelamenduetan edo lanbide independenteen estatutuetan eta sindikatu- eta enpresa-erakundeetan ezarrita dauden tratu berdinen printzipioaren aurkako xedapen guztiak indargabetzeko edo indargabetu ahal izateko edo horiek aldatzeko”.

Ilido beretik, Langileen Estatutuen Legearen 85.1 artikulua dio: “Aldeek hitzarmen kolektiboen edukia erabakitzeke duten askatasunari kalterik egin gabe, horiek erabakitzeke negoziazioetan nahitaez adostu behar dituzte lan-arloan emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzera bideratutako neurriak edo, hala badagokie, berdintasunerako planak, emakumeen eta gizonen berdintasun efektiborako Lege Organikoaren IV. tituluko III. kapituluaren xedatutako norainokotasuna eta edukia kontuan hartzen direla”.

Hitzarmen kolektiboa da lan-arloko arau nagusia. Legeak edo Konstituzioak berak ez bezala, hitzarmen kolektiboak badu elementu demokratizatzaile bat bere baitan Zuzenbidea egiteko; izan ere, araua aplikatuko zaien subjektuek —lan-arloko subjektu protagonistek berek— erregelamendua osatzen zuzenean parte hartzeko aukera dute: hau da, enpresaburuek eta langileen ordezkariak. Bi aldeek eta kolektiboak hartzen dute konpromisoa, lan- eta enplegu-baldintzak erregulatzea xede dutela.

Hitzarmenaren eraginkortasun-mailen arteko desberdintasuna eta bere baitan hartzen dituen eremuen arteko desberdintasunak handiak direla jakin arren, nabarmentzeko modukoa da hitzarmenak duen balihoa Zuzenbidearen iturri gisa eta honako hauek lortzeko tresna gisa duen garrantzia: benetako berdintasuna aplikatzeko, langileei gai horren inguruan dagozkien eskubideak jakinarazteko eta, horrezaz gain, legezko araudia eskuragarri ez duten eta haren berri ez duten pertsonen jabekuntzan laguntzeko.

Komeni da jabekuntza kontzeptua zer den argitzea, sektore pribatuko ekonomia- eta gizarte-eragileek horren inguruan duten erantzukizunagatik eta, batik bat, txostenaren xedearekiko duen garrantziagatik. Nazio Batuek 1995ean Beijing-en antolatutako Emakumeen buruzko IV. Mundu Konferentziaz geroztik erabiltzen den neologismoa da jabekuntza. Konferentziaren helburua emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeko Nazioarteko Konbentzioaren jarraipena egitea zen, eta 185 gobernutako ordezkariak sinatutako bi dokumentu eman zituzten. Lehendabiziko dokumentua Beijing-eko Adierazpena da, eta hura sinatu zuten estatuek beren gain hartu zituzten konpromisoei buruzkoa da; konpromiso horietako bat emakumeen jabekuntza da eta kontzeptu horrek gaztelaniaz duen esanahia zehaztea nahitaezkoa izan da, bi dimentsio baititu: batetik, emakumeek banaka zein taldean duten ahalmenaz jabe daitezen esan nahi du, eta bestetik, jabekuntzak dimentsio politikoa ere hartzen du bere baitan, emakumeek erabakiguneetan izan behar dutela esan nahi baitu; hau da, boterea erabili behar dutela.

Bigarren dokumentua Ekintza Plataforma da, eta bertan emakumeek aurrera egin dezaten eragozten duten oztopoak ezabatzeko gobernuak, nazioarteko komunitateak, gobernu kanpoko erakundeak eta sektore pribatuak izan behar dituzten helburu estrategikoak definitzen dira eta, horrezaz gain, beranduenik ere 2000. urterako hartu behar dituzten neurriak buruzko azalpenak adierazten dira.

Lan Harremanen Kontseiluak “Euskadiko negoziazio kolektiboaren balantzea 2007”, izeneko txostena egin du, eta haren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko negoziazio kolektiboak, guztira, 607.071 lan-

gileri eragiten die. Negoziazio kolektibo horren zatirik handiena (%97) sektore pribatuari dagokio. Gure Autonomia Erkidegoan hitzarmenak eragiten dien langile guztietatik %70,5 langileri EAEn bertan negoziatzen diren hitzarmenek eragiten diete. Era berean, gehien-gehienak (%81) sektoreko hitzarmenek araututa daude. Dena dela, lurralde-eremu bakoitzean sektoreko eta enpresako negoziazio kolektiboek pisu desberdina dute; hala, Gipuzkoan, sektoreko negoziazioa nagusitzen da argi eta garbi (%89); Araban, berriz, enpresako negoziazioak garrantzi handiagoa dauka (%34).

Euskal Autonomia Erkidegoan -lurralde-mailan zein lurraldeen artean- negoziatu diren sektoreko hitzarmen kolektiboek buruzko azterketa biltzen da txosten honetan. Honako hauek, hortaz, azterketa-eremutik kanpo geratu dira: funtzionarioentzako eta administrazio publikoetako langileentzako lan-baldintzak arautzen dituzten akordioak (107.986 lagun ingururi eragiten diete), Estatu-mailan negoziatzen diren hitzarmenak (EAEko 124.354 laguni eragiten diete), enpresa-estatutuaren arabeko hitzarmen kolektiboak (enpresa-mailan sinatutako estatutuaren arabeko 573 hitzarmen kolektibo daude indarrean EAEn, eta 70.637 langileri eragiten diete) eta estatutuz kanpoko hitzarmenak.

Horrezaz gain, merezi du adieraztea, Lan Harremanen Kontseiluak egindako txostenean jasotzen denaren arabera, lan-kontratua duten 21.962 langile daudela Euskal Autonomia Erkidegoan, lan-baldintzak arautzen dituen hitzarmen kolektibo aplikagarriak gabe.

Esku artean duzun txosten berezia, hitzarmen kolektiboetan genero-berdintasuna zenbateraino zaintzen den aztertzen duena, lau ataletan banatuta dago.

Lehendabiziko atalak metodologiarekin zerikusia duten edukiak biltzen ditu, eta honako hauei buruzko xehetasunak adierazten dira bertan: helburuak, azterketa-eremua, azterketa-aldagaiak eta azterketa-irizpideak.

Bigarren atalak laneko arautegi heteronomoa azaltzen du, azterketa-aldagaiak kontuan hartzen direla: tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza; sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena; enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak; norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa; eta hizkuntzaren erabilera sexistaren alorrean dauden proposamenak eta jarraibideak.

Hirugarren atalak emaitzak biltzen ditu. Deskripzio hori azpiatal hauetan banatzen da: sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioa; tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza, sexu-jazarpenarekin eta sexuagatiko jazarpenarekin zerikusia duten arazoak barne hartzen dituela; enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak; norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa; eta hizkuntzaren erabilera hitzarmen kolektiboetan, emakumeen eta gizonen tratu berdinen ikuspegia kontuan hartzen dela.

Laugarren atalean, esku artean duzun lanean egiaztatutako emaitzei buruzko laburpena eta balorazioa biltzen dira.

Eta azkenik, bosgarren atalean, eskumena duten administrazio publikoei, lan-alorreko ordezkariak eta esku artean duzun lanerako aztertutako sektoreko hitzarmen kolektiboak sinatzeaz arduratzen diren bitariko mahaiei zuzendutako gomendioen zerrenda zehazten da.



DEFENTSORIA



1. Metodologia

Lege-erregulazioa hobetzeko aukera ematen dionez lan-arloko legeriak hitzarmen kolektiboari, hona hemen esku artean duzun azterketaren helburua: genero-berdintasuna aztertzea eta ebaluatzea hitzarmen kolektiboetan, eta indarrean dagoen lege-araudiaren eta sektoreko hitzarmen kolektiboetan —2007ko abenduaren 31n Euskal Autonomia Erkidegoan indarrean zeudenak— negoziazio kolektiboaren bidez adostutako klausuletara egindako transposizioaren artean egon daitezkeen aldeak irudikatzea, erradiografiaren antzera.

1.1 Azterketaren helburua

Hona hemen esku artean duzun lanaren helburu orokorra: sektoreko hitzarmen kolektiboetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean, bereizkeriaren aurkako araudia zenbateraino betetzen den aztertzea eta ebaluatzea.

Tratu berdinen eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren alorrean, negoziazio kolektiboaz arduratzen diren eragile bakoitzarentzat egokitutako gomendioak argudiatzen eta adierazten laguntzen duten datu enpirikoak edukitzea da helburu nagusia.

1.2 Azterketa-eremua

Esku artean duzun txostenak hartzen duen azterketa-eremua Euskal Autonomia Erkidegoan sinatutako eta 2007ko abenduaren 31n indarrean dauden 135 sektoreko hitzarmen kolektiboek osatzen dute (eranskina, 1. taula), Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzia Saila erreferentzia-iturri dugula (www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-473/es).

135 hitzarmen horietatik, 14 Euskal Autonomia Erkidegoan aplikatzekoak dira, 21 Araban, 56 Bizkaian eta 44 Gipuzkoan. Hitzarmen kolektibo horiek une oso desberdinetan sinatu ziren eta, horietatik gehienak, indarraldia luzatuta dute.

Lan Harremanen Kontseiluak egindako maparen arabera (www.crl-lhk.org/c_estructura_mapa.htm), 135 hitzarmen kolektibo horiek, guztira, 412.080 laguni eragiten diete eta zuzenbide pribatu bidez erregulatzen dira lan-harremanak, bai sektore pribatuan (397.774 langile), bai sektore publikoan (14.306 lagunek egiten dute lan administrazio publikoarentzat, lan-kontratu baten arabera).

Azterketa egiteko, sektoreko hitzarmen kolektiboak hautatu ditugu eta enpresako hitzarmenak baztertu egin ditugu eta, batik bat, hau da horren zergatia: EAEko langile gehienen lan-harremanak -ordaindutako lan-sektore pribatukoak- sektoreko hitzarmen kolektiboen bidez araututa daude (397.774 sektoreko hitzarmenaren bidez, eta 70.637 enpresako hitzarmenaren bidez). Eta hitzarmen kolektiboa duten edo akordio erregulatzaila duten soldatapeko biztanleria guztiaren %65,5 egiten dute; hau da, 607.071 langile.

Horrezaz gain, enpresaburuen elkarteen eta sindikatueta eragileen eragina zuzenagoa izan ohi da sektoreko hitzarmen kolektiboetako negoziatzaileentzat eta hitzarmen horien edukia, bestalde, oso garrantzitsua izaten da enpresako hitzarmenetarako negoziazioan, erreferente izaten baita.

1.3 Azterketa-aldagaiak

Bost aldagai ezarri ditugu, eta hauek dira horiek dituzten xedeak. Lehendabiziko aldagaiaren xedea: sektoreko hitzarmen kolektiboei buruzko datu orokorrak biltzea -datu deskribatzaileak-; hurrengo hiru aldagaien xedea: emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren alorrean laneko arautegia zenbateraino betetzen den aztertu ahal izateko datuak biltzea, hitzarmenezko erregulazioa eta lege-erregulazioa alderatzen direla; eta bosgarren eta azken aldagaiaren xedea: sektoreko hitzarmen kolektiboetako hizkuntzaren erabilera sexista aztertzea. Hauek dira aldagaiak:

1) Sektoreko hitzarmen kolektiboaren identifikazioa: zenbakia, kodea, sinatzeaz arduratu diren eragileak, lurralde-eremua, eremu funtzionala, denbora-eremua eta aztertutako hitzarmen kolektiboetan bildutako klausula-kopurua eta -mota.

2) Tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza: adierazteko klausula orokorrak eta hobetzeko klausula orokorrak -bi kontzeptuei buruzkoak-, berariazko batzordeen eta prozeduren eraketa, eta sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena.

3) Enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak: langileen hautaketa, kategoria eta lanbideen eskuragarritasuna; ordainsaria, lanbide-sailkapena eta lanpostuen balorazioa; lanaldia eta lan-ordutegia, lanaldiaren antolaketa; oporrak, ordezkotze erregulazioa; eta laneko osasuna, osasun-azterketak eta laneko arropa.

4) Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa: amatasun biologikoa, kontratua etetea eta Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa; aitasuna eta Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa; arriskuaren prebentzioa haurdunaldian eta edoskitzaroan (arriskuak ebaluatzea, lan-baldintzak egokitzea, lanpostua aldatzea, kontratua etetea arriskuagatik, kontratua etetea edoskitzaroko arriskuagatik, laguntza ekonomikoa, etab.); baimenak haurra izateagatik eta haurdunaldian azterketak egiteko eta haurra izateko unea prestatzeko; garai aurreko seme-alabak ospitalean izateagatik eta edoskitzaroagatik baimenak eta lanaldi-murrizketa; eszedentzia senideren bat zaintzeko; lanaldi-murrizketa senideren bat zaintzeko; eta kaleratzea arrazoi objektiboengatik, amatasunarekin eta genero-indarkeriarekin zerikusia duten hutsegiteak lanera joan gabekotzat ez zenbatzea.

5) Hizkuntzaren erabilera sektoreko hitzarmen kolektiboetan.

1.4 Azterketa-irizpideak

Lan-zuzenbidearen iturriak kontuan hartzen direla, hitzarmen kolektiboek Legeak errespetatu behar dituzte (Langileen Estatutuaren Legearen 85.1 artikulua), baina horrezaz gain, lan-arloko legeriak aukera ematen die hitzarmen kolektiboei indarrean dagoen lege-erregulazioa hobetzeko. Horrenbestez, hitzarmena eta lan-arloko legeria alderatzerako, aztertu ditugun 135 hitzarmenetako klausulak aztertzeko eta baloratzeko bi irizpide ezarri eta erabili dira:

1) Hitzarmenen balorazioa, hiru klausula-motaren arabera:

- Adierazteko klausulak: lege-xedapenak jasotzen dituzte, baina ez dituzte elementu osagarriak ematen.
- Hobetzeko klausulak: lege-erregulazioa hobetuz gero Legearen edo xedatu gabeko erregulazioen egokitzapenak, ekintza positiboko neurriak hartzen baitituzte beren gain.
- Legearen aurkako klausulak: legearen aurkako edukiak erantsiz gero.

2) Hitzarmenetako hizkuntza-erabileraren balorazioa. Katēgoria hauek erabili dira azterketa hori egiteko:

- Maskulinoa bakar-bakarrik erabilia idatzi da, oro har.
- Lanbide-kategorien izenak, maskulinoa bakar-bakarrik erabilia idatzi dira (ustez, bi generoak izendatzeko).
- Zenbait lanbide-kategorien izenak, femeninoa bakar-bakarrik erabilia idatzi dira.
- Lanbide-kategorien izenak maskulinoan idatzi dira, feminizatutako lanbideak izendatzeko izan ezik (limpiadora, costurera, etab.).
- Hitzarmena maskulinoan idatzi oro har, rol soziala dela-eta zuzenean emakumeei eragiten dieten gaiei buruz ari denean izan ezik (uztarketarako neurriei buruzkoak, etab.).
- Formula asimetrikoak erabili dira kategoriak izendatzeko edo ezartzeko (esate baterako, ohore handien duten lanpostuetarako maskulinoa, eta hierarkian maila apalagoa duten lanpostuetarako, femeninoa. Lanbideen goitik beherako segregazioa honako hauek ere adierazten dute: presidente eta secretaria, médico eta enfermera, director eta profesora, etab.).
- Hizkuntza behar bezala erabilia idatzi da.
- Femeninoan bakar-bakarrik idatzi da.





DEFENTSORIA



2. Laneko Arautegi Heteronomoa

Emakumeen eta gizonen berdintasuna giza eskubideei buruzko nazioarteko testu askotan onartutako printzipio juridiko unibertsala da; testu horien artean emakumearen aurkako bereizkeria-modu guztiak desagerrarazteari buruzko Konbentzioa nabarmendu daiteke, Nazio Batuen Biltzar Nagusiak 1979. urtean onartua eta Espainiak berretsia 1983an. Oinarrizko printzipioa da Europar Batasunean Amsterdameko Ituna indarrean sartuz geroztik 1999an, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea eta horien arteko desberdintasunak desagerraraztea du helburu, Batasunaren eta hura osatzen duten estatu kide guztien politiketan eta ekintzetan integratu beharrekoa. Oinarrizko eskubidea da, eta 1978ko Espainiako Konstituzioan eta 1979ko Euskal Herriko Autonomia Estatutuan onartzen dira; bi arau horiek adierazten dute berdintasunaren printzipioa erabat erabiltzea galarazten edo eragozten duten oztopoak desagerraraztea bultzatu behar dutela agintari publikoek.

Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan, emakumeen eta gizonen tratu berdina printzipio orokor gisa definitzen du 4/2005 Legeak, euskal agintari publikoen jarduna arautu eta bideratu behar duen printzipio orokorra denez; Espainiaren esparruan, 3/2007 Lege Organikoak honela definitzen du: *“ordenamendu juridikoaren printzipio informatzailea da eta, horrenbestez, arau juridikoak interpretatzerakoan eta aplikatzerakoan printzipioa integratu egin behar da eta hari erreparatu egin behar zaio”*.

Jarraian, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko laneko arautegi heteronomoari buruzko xehetasunak adieraziko ditugu, txosten honetako 1. atalean -metodologiari buruzkoan- deskribatutako azterketa-aldagaien arabera antolatua.

2.1 Tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza

Gai horren inguruan Europar Batasunak emandako xedapenak oso garrantzitsuak dira, eta komenigarria iruditu zaigu horiek kronologiaren arabera zerrendatzea.

a) 76/207/EE Zuzentaraua, Kontseiluarena, 1976ko otsailaren 9koa, lanean sartzean, lan-heziketan eta promozioan eta lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko tratu berdinen printzipioa aplikatzeari buruzkoa; haren 2.4 artikulua dio: *“Zuzentaru honek ez die trabarik egingo emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatze aldera ezarritako neurriei, bereziki emakumeen aukerei eragiten dieten egitezko desberdintasunak zuzentzeko”*, lanean sartzearekin eta lan-baldintzekin zerikusia duten gai guztietan, bai eta gizarte-segurantzarekin zerikusia dutenekin ere.

b) 1989ko abenduaren 9ko Langileen Oinarrizko eskubide sozialen Erkidegoaren Gutuna. Haren 16. artikulua dio: *“gizonen eta emakumeen tratu berdina bermatu behar da. Horretarako, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna gauzatuko dela bermatze aldera zuzendutako ekintzak indartzea komeni da, beharrezkoa den arlo guztietan; berdintasuna, batik bat, lanean sartzeko, ordainsarietan, lan-baldintzetan, gizarte-laguntzetan, heziketan, lanbide-prestakuntzan eta lanbidearen bilakaeran. Komeni da, halaber, gizonen eta emakumeen laneko eta familiako eginkizunak uztartzen lagunduko dien neurriak garatzea”*.

c) Gizarte Politikari buruzko Protokoloa, Maastrichteko Itunari (1992) erantsia; 2.1 artikuluan, Erkidegoaren eta estatu kideen helburuetako bat hau dela dio: *“gizonen eta emakumeen aukera-berdintasuna lan-alorrean eta tratu berdina lanean”* lortzea; eta 6.3. artikulua bidezkotzat eta ez-diskriminatzaileztat hartzen ditu zenbait neurri; izan ere, artikulua horrek dio: *“ez die eragotziko estatu kideei dagoeneko dituzten neurriei eustea edo emakumeen lanbide-jarduerak gauzatzen laguntze aldera zuzendutako abantaila jakinak xedatzen dituzten neurriak ezartzea edo lan-ibilbidean eragozpenik izan ez ditzaten edo horiek konpentsatzera bideratzen diren neurriak ezartzea”*.

d) Amsterdameko Ituna (1997); mota horretako neurriak ontzat hartzen dira, 141.4 artikulua zera baitio: *“Lan-arloan gizonen eta emakumeen arteko erabateko berdintasuna praktikan bermatze aldera, tratu berdinen printzipioak ez die eragotziko estatu kideei dagoeneko dituzten neurriei eustea edo beste batzuk ezartzea, abantaila jakinak eskaintzeko ordezkari txikieneko sexuari erraztasunak eman diezaieten lanbide-jarduerak gauzatzeko edo haien lanbide-ibilbideetako desabantailak eragozteko edo konpentsatzeko”*.

e) Oinarritzko Eskubideen Europar Batasuneko Gutuna (Nizako Kontseilu Europarra, 2000ko abendua); 23. artikulua dio: *“Gizonezkoen eta emakumeen arteko berdintasuna eremu guztietan bermatuko da, baita enpleguari, lanari eta ordainsariari dagokionez ere. Berdintasun-printzipioa ez da eragozpen izango ordezkari txikieneko sexuaren alde abantaila zehatzak dakartzaten neurriei eusteko zein beste batzuk hartzeko”*.

f) Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/EE Zuzentarauak, 2002ko irailaren 23koak, 76/207/EE Zuzentzarauaren zenbait atal aldatzen ditu, eta lehen aipatu dugun 2.4 artikulua 2.8 artikulua ordeztu du, eta dio: *“Estatu kideek Itunaren 141. artikuluan 4. atalean adierazitako neurriei eutsi ahal izango diete edo beste batzuk ezarri ahal izango dituzte, gizonen eta emakumeen arteko erabateko berdintasuna praktikan bermatzeko”* eta, horrezaz gain, honako hau ezartzen du: *“ezarritako neurriei buruzko lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenen testuen berri emango die estatu kideek lau urtean behin Batzordeari... bai eta neurri horiei buruzko eta horien aplikazioei buruzko informazioa ere”*.

g) 2006/54/EE Zuzentzaraua, Europako Parlamentuarena eta kontseiluarena, 2006ko uztailaren 5koa, enplegu eta laneko gaietan gizonen eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasuneko printzipioa aplikatzeari buruzkoa; 76/207/EE eta 2002/73/EE Zuzentzarauen xedapen nagusien testu batekina da, eta 2009ko abuztuaren 19tik aurrera indargabetuko dituen, aurreko orrialdeetan adierazi dugun bezala.

Zuzentzari horren 3. artikulua ekintza positiboa du izenburu eta honako hau dio: *“Estatu kideek Tratatuen 141. artikuluan 4. paragrafoan ezarritako neurriak mantendu edo hartu behar dituzte, lan-munduan gizonen eta emakumeen arteko erabateko berdintasunaren praktika bermatzeko”*.

Estatuaren esparruan, 1978ko Espainiako Konstituzioak berdintasunerako eskubidea eta sexuagatiko bereizkeriarik eza oinarritzko eskubidetzat hartzen du, eta botere publikoen egitekoa ezartzen du; 9.2. artikuluan dio: *“botere publikoen egitekoa da bideak jartzea norbanakoen nahiz taldeen askatasuna eta*

berdintasuna bene-benetakoak izan daitezen...”; 10.2. artikulua: “Konstituzioak aitortzen dituen oinarriko eskubideei eta askatasunei dagozkien arauak interpretatzeko orduan, Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsalari eta gai horietan Espainiak berretsiak dituen nazioarteko tratatu eta hitzarmenei begiratuko zaie”, eta 14. artikulua: “espainiarrak berdinak dira legearen aurrean; debeku da, bada, sexuagatiko... inolako diskriminaziorik egitea”.

Ekintza positiboei buruz 3/2007 Lege Organikoaren 11. artikulua dio: “konstituzioak araututako berdintasunerako eskubidea eraginkor egite aldera, agintari publikoek emakumeen aldeko neurriak hartuko dituzte, gizonetik egiteko desberdintasun nabarmeneko egoerak zuzentze aldera. Neurri horiek, halako egoerarik gertatuz gero aplikagarri izango direnak, zentzuzkoak eta proportzionalak izango dira, kasuan kasuko helburuarekiko”. Halaber, gaineratzen du: “pertsona fisiko eta juridiko pribatuek ere ezarri ahal izango dituzte mota horretako neurriak, Lege honek ezarritakoari jarraiki”.

Hona hemen Langileen Estatutuak orokorrean xedatzen duena 17.3. artikuluan: “Enplegurako neurriak arautu ahal izango ditu gobernuak, tentu, iraupen edo lehentasunekoak, enplegu-eskatzailerak diren langileak kolokatzeko errazagoa izan dadin. Era berean, gobernuak diru-laguntzak eman, desgrabazioak egin eta beste neurri batzuk ere hartu ahal izango ditu, lana lortzeko arazo bereziak dituzten langile multzo zehatz batzuei lana lortzen laguntzeko. Kontu hori arautzeko, alde aurretik ordezkaritza zabalena duten sindikatu eta enpresaburuen elkarrekin hitz egin beharko du gobernuak.

Aurreko lehenaldetik aipatzen diren neurriak bereziki ondorengoak lortzen saiatuko dira: langabezia dauden langileentzako lanpostu egonkorra sustatzea eta aldi baterako kontratuak iraupen mugagabeko kontratu bihurtzea”.

3/2007 Lege Organikoak zera ezartzen du: “Emakumeen eta gizonen tratua berdinen printzipioak esan nahi du ez dagoela inolako bereizkeria-motarik, zuzena zein zeharkakoa, ez sexuagatik, ez sexuarekin zerikusia duen edonolako baldintza edo egoera pertsonal edo sozialarengatik, eta bereziki honako hauekin zerikusia duten bereizkeriak: amatasuna, familia-betebeharrak eta ezkontza- edo familia-egoera eta bereizkeria anitza eragin dezaketen beste faktore batzuk -ezgaitasuna, esaterako” (3. artikulua).

Lege horrek berak dio tratua berdinen printzipioa aplikagarria dela enplegu pribatuaren zein enplegu publikoaren alorrean. Horrezaz gain, garrantzi handia duten bi kontzeptu bereizten eta definitzen ditu: bereizkeria zuzena eta sexuagatiko bereizkeria zuzena.

Sexuagatiko bereizkeria zuzena dago honelako egoera gertatzen bada: “pertsona batek, bere sexuagatik, beste batek antzeko egoera batean jaso dezakeena edo jaso lezakeena baino tratua okerragoa jaso badu edo jaso balezake” (6.1. artikulua). Horrezaz gain, zehazten du, sexuagatiko bereizkeria zuzena gertatzen dela honako egoera hauek: haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duen edonolako arrazoiengatik emakumearen aurkako tratua bada; sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena gertatzen bada; emakumeen eta gizonen tratua berdinen printzipioa bete dadin eskatzeko

kexa, erreklamazio edo errekurtsoren bat aurkeztu ondoren errepresaliak izan badira; bai eta bereizkeria zuzeneko edo zeharkako agindua badago ere.

Hona hemen sexuagatiko zeharkako bereizkeriatzat hartzen duena: *“Itxuraz neutrala den egintza juridiko, irizpide edo praktika batek sexu bereko kide gehienei kalte egiten badie, eta egintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa ez bada, eta sexuarekin loturarik ez duten irizpide objektiboekin justifikatu ezin bada”* (6.2. artikulua).

Lege horren bidez, tratu berdinarekin zerikusia duten bi Zuzentarau erantsi dira Espainiako ordenamenduan; horien artean, guri dagokigunez, merezi du nabarmentzea 2002/73/EE Zuzentaraua, 76/207/EEE aldatzekoa, lanean sartzean, lan-heziketan eta promozioan eta lan-baldintzetan gizonen eta emakumeen tratu berdinen printzipioa aplikatzeari buruzkoa.

Berdintasunaren printzipioa ordenamenduaren zenbait eremutara eraman du, berdintasunaren dimentsio guztiak kontuan hartzen dituela, eta lan-harremanen eremuari bereziki erreparatzen diola; horri dagokionez, hona hemen zioen adierazpenetan adierazten duena: *“Enpresetan, negozioazio kolektiboen esparruan, berdintasunaren aldeko neurri jakinak ezar daitezten sustatzea du xede Legeak, aldeek edukia adostu dezaten, aske eta erantzukizunez”*.

Ilido beretik jarraituz, 43. artikulua dio: *“legeak ezarritakoari jarraiki, negozioazio kolektiboaren bidez ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira emakumeak lan-arloan sar daitezten bultzatzeko, eta tratu berdinen eta bereizkeriarik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko emakumeen eta gizonen lan-baldintzetan”*. Eta horrenbestez, ekintza positiboaren definizioa ematen du: *“emakumeen aldeko neurri zehatzak dira, gizonekiko egitatezko desberdintasun nabarmeneko egoerak zuzentzeko. Neurri horiek, halako egoerarik gertatuz gero aplikagarri izango direnak, zentzuzkoak eta proportzionalak izango dira, kasuan kasuko helburuarekiko”*; halaber, adierazten du agintari publikoen eskumenekoa izateaz gain, pertsona fisikoen eta pertsona juridiko pribatuen eskumenekoa ere badela.

Azkenik, lan-arloan tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatzeko betebeharra bete dadin, hona hemen enpresei ezarritakoa: *“neurriak ezarriko dituzte, lan-arloan emakumeen eta gizonen artean inolako diskriminazio-modurik gerta ez dadin; neurri horiek langileen legezko ordezkariarekin negoziatu beharko dituzte eta, eta hala badagokio, adostu, lan-arloko legeriak ezarritako moduan”*. Horrezaz gain, neurri horiek multzo batean nahitaez zein kasutan antolatu beharko diren ere adierazten du -multzo horri berdintasun-plana deitzen dio-, bai eta haren kontzeptua, edukia eta ezartzerakoan gardentasuna ere.

2.2 Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena

2006/54/EE Zuzentarauak honela definitzen du sexu-jazarpena: *“jokabide hitzezko, ez-hitzezko edo fisikoa dira, sexu-izaerakoak eta hartzailak jasan nahi ez dituenak. Jokabide horiek pertsona haren duintasunaren aurka joan behar dute edo asmo hori izan eta, batik bat, giro beldurgarria, etsaitasunezkoa, iraingarria, apalgarria edo mingarria sortu behar dute”* (2. artikulua).

Zuzentzarau horretan bertan, sexuagatiko jazarpena kontzeptua ere definitzen da, eta aurrekoaren oso antzekoa da: *“pertsona baten sexuarekin zerikusia duen jokabide ez onartua da, pertsona horren duintasunaren aurka egiten duena edo egin nahi duena. Jokabide horrek giro beldurgarria, etsaitasunezkoa, iraingarria, apalgarria edo mingarria sortu behar du, edo giro hori sortzeko asmoa izan behar du”* [2.1.c) artikulua].

Espainiako Konstituzioaren (EK) zenbait artikuluren bidez, sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko bideak ematen dira. Horrenbestez, 9.2. artikulua ezarritakoaren arabera, botere publikoen egitekoa da norbanakoen zein taldeen askatasuna eta berdintasuna bene-benetakoak izan daitezen bideak jartzea; 15. artikulua pertsonen osotasun fisikoa eta morala bermatzen du; 18. artikulua ohorerako eskubidea eta norberaren irudirako eskubidea bermatzen du; 24. artikulua benetako babes judizialari buruzko edukiak jorratzen ditu; 35.1. artikulua lan egiteko eskubidea bermatzen du; eta 40.2. artikulua laneko segurtasun eta higiena zainduko dela bermatzen du.

Bestalde, 3/2007 Lege Organikoaren 7. artikulua honela definitzen du sexu-jazarpena: *“Zigor Kodeak ezarritakoari kalterik egin gabe, Lege honen ondorioetarako sexu-jazarpena sexu-izaerako edozein jokabide da, hitzeko zein fisiko, pertsonaren duintasunaren aurka egiten badu edo asmo hori badu eta, batik bat, giro beldurgarria, iraingarria edo etsaitasunezkoa sortzen badu”*; eta sexuagatiko jazarpena honela definitzen du: *“pertsona baten sexuaren arabera gauzatutako jokabidea, haren duintasunaren aurka egiten dela edo egiteko asmoa dela, eta giro beldurgarria, iraingarria edo etsaitasunezkoa sortzeko asmoa dagoela”*.

Bi kontzeptu horiei dagokienez, 3/2007 Legeak dio: *“bereizkeria-kasutzat hartuko dira sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpen oro”* eta, halaber, dio: *“eskubideren bat lortzeko edo eskubideren bat lortzeko aukera izateko baldintza sexu-jazarpeneko edo sexuagatiko jazarpeneko egoera onartu behar bada, sexuagatiko bereizkeria-egintzatzat hartuko da”* (7. artikulua).

Lan-arloan bereziki, Langileen Estatutuaren Legearen 4.2.e) artikulua, laneko harremanean, oinarritzko lan-eskubidetzat ondorengo jasotzen du: *“Intimitatea errespetatu eta pertsonaren duintasunari zor zaion tratua jasotzeko eskubidea; horren barruan sartzen dira sexuarekin zerikusia duten hitzeko edo bestelako eraso fisikoetatik babestea edo arraza edo etnia dela, erlijio edo sinesmenak direla, ezintasunen bat, adina edo sexu-joera dela-eta babestuta egotea”*. Horrenbestez, langilearen duintasunaren aurka bortxazko egoera horiek babesteko betebeharra larri bete gabe uzten badu enpresaburuak, eta langileak kontratua amaitzea borondatez eskatzen badu, bidezko arrazoitzat hartzen da [50.1.c) artikulua]. Langilearen arau-haustea oinarri hartuta, langileak kontratua larri bete gabe utzi duela eta hura errudun dela hartuko da eta, hortaz, diziplinazko kaleratzearen kausa dela, honako kasu hau gertatzen bada: *“Arraza edo etnia, sexua, erlijioa edo sinesmenak, ezintasunen bat, adina edo sexu joera dela eta, enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsonen eraso egitea”* [54.2. g) artikulua].

Lan-arloko arau-hauste eta zigorreko buruzko Legeak, bestalde, lan-harremanen esparruan arau-hauste larritzat hartzen ditu honakoak; batetik *“sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenek bere*

gain hartzen duten esparruan gertatuz gero, edozein dela gauzatu duen subjektu aktiboa”; eta bestetik “jazarpena, arraza edo etnia, erlijioa edo sinesmenak, ezgaitasunen bat, adina eta sexu-joeragatik; eta sexuagatiko jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenek bere gain hartzen duten esparruan gertatuz gero, edozein dela gauzatu duen subjektu aktiboa eta, betiere, enpresaburuak gertaeraren berri jakin eta hura eragozteko nahitaezko neurriak ezartzen ez baditu” (8.13. artikulua). Bi jokabide horiek zigortu daitezke, eta zenbatekoari dagokionez, gutxienez 6.251 eurokoa izan daiteke, eta gehienez 187.515 eurokoa [40.1.c) artikulua].

Laneko Arriskuen Prebentzioko Legeak, halaber, jazarpenezko egoeren aurrean langileei dagokien babesa zehaztasun eta norainokotasun handiagoz zehazten du, eta langileei laneko segurtasun- eta osasun-arloan benetako babesa izateko eskubidea aitortzen die. Batik bat, arrisku jakin batzuekiko ahulagoak diren langileei, arrisku psikosozialekiko, esaterako. Horrenbestez, eskubide horrek enpresaburuarentzat dakar langileak lan-arriskuetatik babesteko betebeharra (Laneko Arriskuen Prebentzioko Legearen 14., 15., 16. eta 25. artikulua).

Lan Arloko Prozeduraren Legean ere bi artikulutan jasotzen da jazarpenaren aurka ekiteko aukera; bata, frogatu beharraren kargaren inbertsioari buruzkoa da, prozesuan alderdi auzi-jartzailearen alegazioetatik “*diskriminazio zantzurik ondorioztatzen bada, dela sexu, arraza edo etnia, erlijio edo sinesmen, ezgaitasun, adin edo sexu-joeragatik*” (96. artikulua); eta bestea, oinarrizko eskubideren bat edo batzuk urratuz gero (Lan Arloko Prozeduraren Legearen 181. artikulua).

Azkenik, Zigor Kodeak delitu gisa tipifikatzen du sexu-jazarpena, “*laneko, irakaskuntzako edo zerbitzu-eskaintzako harreman jarraitu edo ohikoen eremuan*” gertatzen bada, betiere (184. artikulua).

Sexuagatiko ustezko jazarpen-kasuetarako erregulazioari dagokionez, nabarmendu nahi dugu ez da goela tipo penala gai horren inguruan. Nolanahi ere, jazarpenaren ondorioaren edo horretarako erabilitako bide edo prozeduraren arabera, delitu-lesioa egongo litzateke (Zigor Kodearen 147. artikulua eta hurrengoak), mehatxu-delitua (Zigor Kodearen 169. artikulua eta hurrengoak), derrigortze-delitua (Zigor Kodearen 172. artikulua), osotasun moralaren aurkako delitua (Zigor Kodearen 173. artikulua), bizitza pribatuaren aurkako delitua (Zigor Kodearen 197. artikulua), kalumnia-delitua (Zigor Kodearen 205. artikulua) eta irain-delitua (Zigor Kodearen 208. artikulua).

Nabarmentzeko modukoa da, bukatzeko, 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikulua lanean sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko berariazko neurriei buruzkoa dela; artikulua horrek ezarritakoari jarraiki, “*sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena gerta ez dadin lan-baldintzak sustatu behar dituzte enpresek, eta halako egoerak prebenitze aldera berariazko prozedurak ezarriko dituzte, bai eta biktima izan direnak salaketak edo erreklamazioak jarri ahal izateko prozedurak ere*”. Horrezaz gain, neurriak adostea gomendatzen du; esate baterako, jardunbide egokien kodeak sortzea eta horiek hedatzea, informazio-kanpainak egitea eta prestakuntza-jarduerak antolatzea.

2.3 Enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak

Enplegu-baldintzek honako hauekin zerikusia duten alderdiak hartzen dituzte beren baitan: kontratazioarekin eta kontratu-amaierarekin, eta lan-jardueraren hasiera eta amaierarekin. Eta lan-baldintzek, halaber, lan-harremanaren garapena zehazten dute; hau da, soldata, lanaldia, oporrak, etab.

Langileak hautatzeko prozedurek eta irizpideek bazterketarako bide eman dezakete, edo kaltegarriak izan daitezke lanean hasteko, pertsonaren sexuaren arabera. Hasiera batean, lan-harremanik ez dagoenean, pertsonak babesik gabe egoten dira eta oztopo handiak izaten dituzte, zantzuen bidez bada ere, sexuagatiko bereizkeria gertatu dela egiaztatzeko. Lanbidean aurrera egiteko ere izaten dira eragozpenak, ordain-sariaren ustezko bereizkeriaren bati lotuta ageri ohi dira halako egoerak.

Arlo hori erregulatzeko nazioarteko arauak ditugu, eta kronologia-ordenari jarraiki, Lanaren Nazioarteko Erakundeak 1958. urtean onartutako 111. Hitzarmena dugu, lan eta okupazioaren arloko bereizkeriari buruzkoa. Hitzarmen horren bidez, lan eta okupazioaren arloan bereizkeria debeku izan zen lehendabizikoz, bere baitan hartzen zituela, halaber, lanbide-prestakuntzarako bideetan parte hartzea, enpleguan eta zenbait okupazioetan onartua izatea, bai eta lan-baldintzak ere. Horrez gain, Hitzarmen hori indarrean egon dadin, honako betebeharrak hau ezartzen die estatu guztiei: *“lan eta okupazioaren arloan tratu- eta aukera-berdintasuna sustatze aldera eta, hala, bereizkeria-modu guztiak ezabatze, politika egitea eta hura abian jartzea nork bere estatuan, nork bere estatuko egoeretara eta jardunbideetara egokitutako metodoak erabili”*.

Dena dela, Europako hiru Zuzentarau dira barne-erregulazioan eragin handien dutenak. Horietako bat 2000/78/EE Zuzentaraua da, Kontseiluarena, 2000ko azaroaren 27koa, lanean eta jardunean tratu berdina emateko printzipioa ezartzen duena (barne-ordenamendura 62/2003 Legearen bidez ekarria, abenduaren 30ekoa, zerga, administrazio eta gizarte-neurriei buruzkoa, eta Ordena Sozialari buruzkoa), eta lan-arloko legeriako zenbait arau aldatu zituen. Beste Zuzentaraua 2002/73 da, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2002ko irailaren 23koa, eta 76/207/EEE Zuzentaraua aldatu zuena, enplegua eskuratzeari, lanbide-prestakuntzari eta lanbidean gora egiteari zein lan-baldintzei buruzkoa. Zenbait artikulua ordeztu zituen eta, horien artean, 3. artikulua; aldaketa oso garrantzitsua izan da barne-erregulazioaren bilakaerarako. Hona hemen transkripzioa:

“1. Tratu berdinen printzipioa aplikatzeak sexuagatiko zuzeneko zein zeharkako bereizkeria-modu guztiak desagertzea dakar, sektore publikoan nahiz pribatuan, erakunde publikoak barne,

a) enplegua lortzeko, norberaren konturako lana abiatzeko edo okupaziorako baldintzetan. Horren baitan sartzen dira, langileak hautatzeko irizpideak, haiek kontratatze bideak eta lan-sustapena, jarduera-sektore eta lan-hierarkiako maila guztietan.

b) lanbide-orientaziorako, lanbide-prestakuntzarako, goi-mailako lanbide-prestakuntzarako eta birziklatze profesionalerako sarbidean, edozein mota edo mailatakoak direla ere. Horien barruan sartzen da lanbide-esperientzia praktikoa.

c) enpleguko eta laneko baldintzetan -kaleratzekoak barne-, eta ordainsariak emateko baldintzetan, 75/117/EEE Zuzentarauak ezarritakoari jarraiki.

d) langileen edo enpresaburuen erakundeetara nahiz lanbide jakin bat egiten duten kideez osatutako erakundeetara afiliatzeko edo horietan parte hartzeko baldintzetan, erakunde horiek emandako prestazioak barne.

2. Horretarako, estatu kideek behar adina neurri ezarriko dituzte, honako hauek bermatzeko:

a) tratu berdinen printzipioaren aurkako lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapen guztiak indargabetu daitezen;

b) kontratu edo hitzarmen kolektiboetan, enpresetako erregelamenduetan eta lanbide independenteen eta sindikatueta edo enpresetako estatutueta, tratu berdinen printzipioaren aurka ezarritako dauden xedapen guztiak indargabetzat jo daitezkeen edo horretarako aukera izan dezaten edo horiek alda ditzaten”.

Eta azkenik, nabarmentzeko modukoa da 2006/54/EE Zuzentaruak, Europako Parlamentuarena, uztaillaren 5ekoa, enpleguko eta laneko gaitan gizonei eta emakumeei aukera- eta tratu-berdintasuneko printzipioa aplikatzeari buruzkoa; Zuzentaru horren xede nagusia, izan ere, printzipio horiek aplikatzen direla bermatzea da. Beste Zuzentaru batzuetako zenbait testu bateratu ditu, eta II. titulua -berariazko xedapenen bidez- tratu berdinari buruzkoa da, bere baitan hartzen dituela sexuagatiko bereizkeria debekatzea enplegua eskuratzean, lanbide-prestakuntzan, lanbidean gora egitean, lan-baldintzetan, ordainsarietan eta gizarte-segurantzako lanbide-erregimenetan. (2009ko abuztuaren 15etik aurrera indargabetuta geratuko dira Zuzentaru hauek: 75/117/EEE, Kontseiluarena; 76/297/EEE, Kontseiluarena; 2002/73/EE, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena; 86/378/EEE, Kontseiluarena; 96/97/EE, Kontseiluarena; 97/80/EE, Kontseiluarena; eta 98/52/EE, Kontseiluarena. Hala ere: “estatu kideek bete egin beharko dituzte xedapenak barne-zuzenbidean jasotzeko datak eta Zuzentaruak aplikatzekoak”).

Gai horren inguruan, 3/2007 Lege Organikoaren 5. artikulua enplegu-baldintzetako eta lan-baldintzetako berdintasunaren inguruan adierazpen orokorra egiten du; izan ere, hona hemen bertan adierazitakoa: “emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa enplegu pribatuaren nahiz enplegu publikoaren eremuan da aplikagarria, aplikatu beharreko araudian xedatutakoari jarraiki, eta honako kasu hauetan berrituko da: enplegua eskuratzean -baita norberaren lana abian jartzean ere-, lanbide-prestakuntzan, lanbidean gora egitean, lan-baldintzetan -ordainsariak eta kaleratzeko baldintzak barne-, sindikatu eta enpresaburuen erakundeetara nahiz lanbide jakin bat egiten duten kideez osatutako erakundeetara afiliatzerako eta horietan parte hartzerako baldintzetan -erakunde horiek emandako prestazioak barne”.

Arau horrek, halaber, honako hau zehazten du: “enplegua eskuratzerakoan -nahitaezko prestakuntza eskuratzerakoan barne- sexuarekin zerikusia duen ezaugarriaren bat oinarri hartuta tratu desber-

*dintasuna egiten bada, ez da bereizkeriatzat hartuko kasu honetan: lanbideko jarduera jakinen iza-
era dela-eta edo horiek egin beharreko testuingurua dela-eta, ezaugarri hori lanbidearen baldintza
funtsezko eta erabakigarria bada, baldin eta helburua bidezkoa bada eta baldintza proportzionala
bada, betiere”.*

Langileen Estatutuen Legeak ere berariaz adierazten du pertsona orok duen oinarritzko lan-eskubidea dela enplegurako bereizkeria zuzena edo zeharkakoa ez jasateko eskubidea; eta, enplegatu ondoren, sexuagatiko bereizkeriarik ez jasateko eskubidea (4.2. artikulua). Halaber, irabazteko asmorik ez duten kolokazio-agentzien bidez eskuratzen denean enplegua, berdintasunaren printzipioa bermatu behar dela dio Legeak (16.2. artikulua).

Bestalde, nahiko garbi dago lan-harremanetan bereizkeria debekatuta dagoela; izan ere, 17.1. artikulua arabera, deuseztatu eta eraginik gabe geldituko dira bai erregelamendu bidezko aginduak, bai hitzarmen kolektiboetako baldintzak, bai banakako itunak, zein enpresaburuaren bere kabuzko erabakiak, baldin eta enplegurako kontrako bereizkeriarik egiten badute zuzenean zein zeharka, edo kontrako nahiz aldeko bereizkeriarik egiten badute enpleguan eta lan-baldintzetan.

3/2007 Lege Organikoa atera ondoren, Langileen Estatutuen Legea osatu egin da, beste artikulua bat erantsi baitzuten, 17.4. artikulua, hain zuzen; haren bidez, enplegua eskuratzeko ekintza positiboaren alde egiten baita eta, hortaz, *“hitzarmen kolektiboek ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dituzte, emakumeek lanbide guztietarako sarbidea izan dezaten bultzatzeko. Horretarako, kontratazio-baldintzetan erreserbak eta lehentasunak ezarri ahal izango dira; hortaz, gaitasun-baldintza berdinetan, lanbide horretarako taldean edo kategorian gutxien ordezkatura dagoen sexuko pertsonak izango dute lehentasuna. Horrezaz gain, lanbide-sailkapeneko, -promozioeko eta -prestakuntzako baldintzetan mota horretako neurriak ezarri ahal izango dituzte hitzarmen kolektiboek; hortaz, gaitasun-baldintza berdinetan, lanbide horretarako taldean, kategorian edo lanpostuan gutxien ordezkatura dagoen sexuko pertsonak izango dute lehentasuna”.*

Langileen Estatutuen Legeak agindu hau ere hartzen du bere baitan: kategoria profesionalak eta lanbide-taldeak zehazteko irizpideak arau komunetara egokitu behar dira, bai sexu bateko zein besteko langileen kasuan (22.4. artikulua); bestalde, 24. artikulua ezarritakoari jarraiki, hitzarmenean ezarritakoaren arabera egingo dira maila-igoerak sailkapen profesionaleko sistemaren baitan, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien artean lortutako akordio kolektiboaren arabera. Hala ere, arau komunak aplikatzeak ez du bermatzen berdintasun-irizpideak aplikatzen direnik eta sexuagatiko bereizkeriarik egiten ez denik. Hau da, zenbait irizpide operatiboki erabiltzeak bereizkeriazko ondorioak eragin diezazkioke emakumezko langileari.

Lan-baldintzei dagokienez, garrantzi berezia du soldataren ingurukoak. Horrenbestez, ordainsari berdinen printzipioa eta bestelako gizarte-onurak aspaldidanik hartzen dituzte beren baitan arlo horretako nazioarteko araudiek.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LNE) 1951. urtean onartutako 100. Hitzarmena, esaterako; balio bere-

ko lan baten truke gizonezkoen eskulanaren eta emakumezkoen eskulanaren arteko ordainsari berdinari buruzkoa da. Haren edukia ikusita, ulertzen da *“ordainsari terminoak ohiko lanordain edo soldata esan nahi duela, oinarritzkoa edo gutxienekoa, bai eta enplegu-emaileak zuzenean zein zeharka langileari ordaindutako -egindako lanaren truke- edozein ordainsari ere, dirutan zein gauzatan”* eta, halaber, *“balio bereko lan baten truke, gizonezkoen eskulanaren eta emakumezkoen eskulanaren arteko ordainsari berdinarekin printzipioa esaten denean, sexuagatiko bereizkeriarik egin gabe ezarritako ordainsari-tasak ordaintzen direla esan nahi da”*.

Ilido beretik jarraituz, Europar Batasunak zenbait Zuzentarau onartu ditu ordainsari ekonomiko berdinarekin eta bestelako gizarte-onura berdinarekin zerikusia duten gaiak arautzeko eta horiek azpimarratzeko:

- 75/117/EEE Zuzentaraua, Kontseiluarena, 1975eko otsailaren 10ekoa, emakumezko eta gizonezko langileek ordainsari berdinarik jasotzeko printzipioaren aplikazioaren arloan, estatu kideen legeriak elkarrengana hurbiltzeko buruzkoa (2009. urtean indargabetuko da Zuzentaraua, lehen adierazi bezala).

- 2006ko uztailaren 5eko Zuzentarauak testu batekina onartu zuen, eta ordainsari-berdintasunaren printzipioa hartzen du bere baitan; izan ere, haren 4. artikulua dio *“lan berdina bada edo balio bera duen lana ordaindu behar denean, sexuagatiko bereizkeria zuzena zein zeharkakoa ezabatuko da ordainsariaren baldintza guztietan edo hura osatzen duten elementu guztietan”*.

- 86/378/EEE Zuzentaraua, Kontseiluarena, 1986ko uztailaren 24koa, gizonek eta emakumeek Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideetan tratatu berdina izateko printzipioa aplikatzeko buruzkoa; 96/97/EE Zuzentarauak, Kontseiluarenak, 1996ko abenduaren 20koa, aldatu zuen (bi Zuzentarau horiek 2009ko abuztuaren 15etik aurrera indargabetuta egongo dira, 2006/54/EE Zuzentaraua, uztailaren 5ekoa, aplikatu ondoren). Zuzentarau horrek ezarritakoaren arabera, gizarte-segurantzako lanbide-araubideen kontzeptua eta Gizarte Segurantzaren sistemak eskaintzen dituenak osatze aldera zuzendutako prestazioak bat datoz, inolako prestazio-mota kanpo utzi gabe; berariaz debekatzen du, hala, erretiroa hartzeko adin desberdinak ezartzea gizonentzat eta emakumeentzat araubide horietan, eta pentsio-planak ordainsaritzat hartzen ditu.

Espainiako konstituzioaren 14. artikulua berdintasun-eskubidea aitortzen du, 35. artikulua berariaz debekatzen du sexuagatiko bereizkeria eta, horiez gain, Langileen Estatutuen Legeak berak, ordainsarien arloan, sexuagatiko bereizkeria ezaren oinarritzko eskubidea eta berdintasunerako oinarritzko eskubidea garatzen ditu eta, hala, 28. artikulua gizon eta emakumei berdindatu behar zaiela ezartzen du.

“Balio bereko lana” terminoa maiatzaren 19ko 11/1994 Legearen bidez erantsi zen Langileen Estatutuen Legean; eta *“ordainsari”* kontzeptua, *“soldata”* kontzeptua ordeztu zuena, uztailaren 5eko 33/2002 Legearen artikulua bakarren bidez erantsi zen, Estatutuaren testu bateratuaren 28. artikulua aldatzeko egindakoaren bidez; Lege horrek, halaber, 75/117/EEE Zuzentarauaren transposizioa egin zuen, eta ordura arte indarrean zegoen soldata-berdintasunaren printzipioaren ordeztu, berariaz erantsi zuen ordainsari-berdintasunaren printzipioa.

Lan-baldintzen eta generoaren arloan, nabarmentzeko modukoa da Estatutuaren 38.3. artikuluen idazketa berria (3/2007 Lege Organikoa indarrean jartzearen ondorio). Artikulu horren arabera, langileak amatasunarekin zerikusia duen egoeraren batengatik baimena badu, oporraldiko egunak oso-osorik dagozkiola bermatzen da; hortaz, *“aurreko paragrafoan aipatutako enpresaren egutegian adierazitako oporraldia eta haurdunalditik, erditzetik edo edoskitze naturaletik ondorioztatutako aldi baterako ezintasunaren garaia bat etorriz gero, edo Lege honen 48.8. artikuluan xedatutako lan-kontratuaren etenaldiarekin bat etorriz gero, aldi baterako ezintasunarekin bat ez datozen egunetan oporraldiaz gozatzeko eskubidea izango du, edo arau hori aplikatzearen ondorioz dagokion baime-naz gozatzeko eskubidea; oporraldia etenaldia amaitu ondoren har dezake, nahiz oporraldiari dago-kion urte naturala amaitu”*.

Sexuagatiko bereizkeriazko jarreraren, portaeren edo erabakien inguruko zigorrei dagokienez, lan-arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko Legean tipifikatuta daude (5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa).

Legeak arau-hauste oso larritzat hartzen ditu enpresaburuaren bere kabuzko erabakiak, baldin eta adi-na edo ezgaitasuna dela eta, aurkako bereizkeria zuzena zein zeharkakoa egiten badute, edo kontrako nahiz aldeko bereizkeriarik egiten badute ordainketetan, lanaldietan, prestakuntzan, promozioan eta la-neko gainerako baldintzetan eta enpleguaren alorrean, betiere sexua aitzakia hartuta. Arau-hauste oso larritzat hartzen da, halaber, publizitatearen bidez zehaztea baldintzak, baldin eta enplegua eskuratzeko aldeko edo kontrako bereizkeria egiten bada, sexua aitzakia hartuta (lan-arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko Legearen 16.2. artikulua). Bi arau-hauste horien artean zigor ekonomiko bera ezarrita dago (40.1. artikulua) eta gutxienez 6.251 eurokoa eta gehienez 187.515 eurokoa izan daiteke.

Lan Arloko Prozeduraren Legean ere jasotzen da lan-arloan sexuagatiko bereizkeria-egoerak (2/1995 Legegintzako Errege Dekretua, apirilaren 7koa), eta bi prozedura-mekanismo xedatzen dira; bataren arabera, epaileak edo auzitegiak eskumena duten erakunde publikoen ebazpena eska dezakete (95.3. artikulua); eta bestearen arabera, prozesuan sexuagatiko bereizkeria-zantzurik izan bada, frogatu beha-rraren kargaren inbertsioa egin behar da (96. artikulua).

Azkenik, 10/1995 Zigor Kodeak ere, azaroaren 23koak, langileen eskubideen aurkako delitutzat tipi-fikatzen ditu zenbait jardura; esaterako, enplegua edo engainuzkoak zein faltsuak diren lan-baldintzak edo lan-baimenik ez duten atzerritarrak enplegatzea, baldin eta haien lan-eskubideei kalterik egiten badie edo eskubideok ezabatu edo murrizten badituzte (312.1. artikulua).

2.4 Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa

Amatasuna eta langileek zenbait arlo uztartu ahal izatea nazioarteko legedian araututa daude. Dena dela, amatasun-egoerarekin zerikusia duten etenaldi, baimen, eszedentzi eta lanaldi murrizketei buruzko gaiak sakon lantzen dira Espainiako legedian.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak hasiera-hasieratik babestu du emakume langileen amatasuna (1919ko

Lanaren Lehen Nazioarteko Konferentziak 3. Hitzarmena onartu zuen, eta Espainiak berretsi zuen lehen-dabizikoa izan zen, 1923. urtean), eta bi aldiz berrikusi du legedia.

Azken aldiz 2000. urtean berrikusi zen, eta hau zen xedea: *“sustatzen jarraitzea, gero eta gehiago, lan-indarra osatzen duten emakume guztien berdintasuna, eta amaren eta haurraren osasuna eta segurtasuna; estatu kideen ekonomia- eta gizarte-garapenaren aniztasuna nolakoa den jakitea, bai eta enpresa-aniztasuna ezagutzea ere; eta amatasunaren babesa estatuetako legedian eta jardunbideetan nola garatu den jakitea”*. Eta hori guztia *“emakume langileen egoera eta haurdunaldia babestea beharrezkoa dela kontuan hartuta, gobernuaren eta gizartearen erantzukizuna baita”*. Halaber, gai hauei buruzko zenbait arau ezartzen ditu: osasunaren babesa; amatasunagatiko baimena; haurdunaldiaren edo erditzearen ondorioz, gaixotasunen, arazoren edo arriskuren batengatik izan daitekeen baimena; horiei dagozkien diru-laguntzak; haurrari bularra emateko lanaldia egunean behin edo gehiagotan eteteko eskubidea edo lanaldia egunero murrizteko eskubidea; haurdun dagoen emakumearen enpleguaren babesa; eta enpleguan amatasuna bereizkeriarako arrazoi izan ez dadin bermea (183. hitzarmena, 8.1. artikulua).

Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzeari buruzko gaia 1965. urtean landu zuen lehendabizikoz Lanaren Nazioarteko Erakundeak. Familia-erantzukizunak dituzten emakumeei buruzko gomendio bat eman *zien erakundeak estatu kideei (123. gomendioa, 1965eko ekainaren 22koa, ez loteslea), honetaz ohartu baitzen: “etxetik kanpo gero eta emakume gehiagok egiten dute lan herrialde askotan, eta horiek lan-indarraren kide garrantzitsu eta funtsezkoak dira, eta familia-bizitza eta lana uztartzeko beharrak berariazko arazoak eragiten dizkiete emakume askori, eta familia-erantzukizunak dituzten emakumeek aurre egin behar dieten berariazko arazo horietako asko ez dira emakume langileen arazoak bakar-bakarrik, baizik eta familiarenak eta gizarte osoarenak”*; horrezaz gain, jakitun da *“beharrezkoa dela gizartea etengabe egokitzea, arazo horiei irtenbidea emateko, interesa duten pertsona guztien arteko elkarbizitza bateragarria izan dadin”*.

Nazioarteko Erakunde horren lege-mailako bigarren esku-hartzea 1981. urtean izan zen, familia-erantzukizunak dituzten langileei buruzko 156. hitzarmena onartu baitzuen. Langile guztiek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten bermatzea helburu duten nazioarteko zenbait adierazpen eta konbentzio oinarri hartuta erabaki zituen edukiak eta, bereziki, emakumeen aurkako bereizkeria-modu guztiak ezabatzeari buruzko Nazio Batuen Konbentzioa oinarri hartuta. Hona hemen hitzarmen horretan adierazten dena: *“kide diren estatuak onartzen dute, gizonen eta emakumeen artean benetako berdintasuna lortzeko nahitaezkoa dela betiko zereginak aldatzea, gizonezkoarenak zein emakumezkoarenak, bai gizartean bai familian”*.

Horrezaz gain, aitortzen du beharrezkoa dela familia-erantzukizunak dituzten langile guztien artean aukera- eta tratu-berdintasuna aplikatzea, bai eta horien eta gainerako langileen artean ere; beren kargura dituzten seme-alabekiko erantzukizunak dituzten langileei ere aplikatuko zaie, eta zaintza edo mantenua nahitaez behar duten zuzeneko beste familiako kideekiko erantzukizunak dituztenei ere bai, baldin eta erantzukizun horiek muga badiira ekonomia-jarduerarako prestatzeko aukeretarako eta ekonomia-jarduera horretan sartzeko, parte hartzeko edo aurrera egiteko. Nabarmen adierazten du ekonomia-

jardueraren alor guztietan eta kategoria guztietan aplikatuko dela.

Horrezaz gain, amatasuna erregulatzeke eta norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren bateragarritasuna erregulatzeke zenbait tresna juridiko ditu Europar Batasunak; hain zuzen ere, hauek dira:

- 92/85/EEE Zuzentaraua, Kontseiluarena, 1992ko urriaren 19koa; lanean haurdun dagoen, erditu den edo edoskitzaroan dagoen langilearen segurtasuna eta osasuna sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa da; bertan xedatutakoaren arabera, gutxienez 14 asteko amatasun-baimena izango du langileak, etenik gabe hartzekoak eta erditu baino lehen eta/edo ondoren banatuta hartzekoak, betiere norbere estatuan ezarritakoari eta jardunbideari jarraiki (azaroaren 8ko 31/1995 Legearen bidez ekarri zen Espainiako barne-araudira, laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez; eta azaroaren 5eko 39/1999 Legearen bidez, familia-bizitza eta lana uztartzeari dagokionez). Amatasun-baimen horrek gutxienez bi asteko nahitaezko baimena hartu behar du bere baitan, eta erditu baino lehen eta/edo ondoren bana ditzake bi asteak. Amatasuna dela-eta lanetik kaleratzea debekatzen du, eta amatasunagatik lan-kontratua etetea ezartzen du, kontratuari dagozkion eskubideak eta ordainsaria bermatzen direla, edo gizarte-segurantzaren laguntza ekonomiko egokia bermatzen dela.

- 96/34/EE Zuzentaraua, Kontseiluarena, 1996ko ekainaren 3koa (azaroaren 5eko 39/1999 Legearen bidez ekarri zen Zuzentarau hori); izaera orokorra duten Europako lanbide arteko erakundeek (UNICE, CEEP eta ESK), 1995eko abenduaren 14an, gurasoen baimenari buruz lortutako esparru-akordioari buruzkoa; bertan, gutxienerako xedapenak ezartzen dira ordaindutako enplegua duten gurasoek arlo desberdinak uztartu ditzaten bultzatzeko. 2.1. klausularen bidez honako hau erregulatu zen: *“langileei, emakumei zein gizonei, seme-alabaren bat jaio ondoren edo adopzioan hartu ondoren aita eta ama izateagatik baimena izateko norbanakoaren eskubidea ematea arautzen da, hura zaindu ahal izateko, gutxienez, gutxienerako hiru hileko epetik seme-alabak adin jakin bat izan arte -zortzi urte bete artekoa izan daiteke-; epe hori estatu kideek eta/edo gizarte-eragileek zehaztuko dute”*.

Bestalde, 3.1. klausulak xedatutakoaren arabera, *“estatu kideek eta/edo gizarte-eragileek behar beste neurri ezarriko dituzte, langileak baimena izan dezan lanetik irteteko -nork bere estatuko legediari, hitzarmen kolektiboari eta/edo jardunbideari jarraiki-, baldin eta gaixotasunagatik edo istripuagatik urgentziatzeko familiako arrazoiren bat dela eta, hura lehenbailehen harekin egotea ezinbestekoa bada”*.

- 2002/73/EEE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2002ko irailaren 23koa; 92/85/EEE Zuzentaraua osatzekoa eta 76/207/EEE Zuzentarauaren zenbait alderdi aldatzekoa. Lantzen ari garen gaiari dagokionez, 2.7. artikularen beste idazketa bat egiten du: *“Zuzentarau honek ez die kalterik egingo emakumearen babesari buruzko xedapenei eta, batik bat, haurdunaldi eta amatasunari buruzkoei. Amatasun-baimena duen emakumeak eskubidea izango du, baimen hori amaitzean, baimenaren aurreko lanpostura edo lanpostu baliokide batera bueltatzeko, aurreko ezaugarrietan eta lan-baldintzetan kalterik izan gabe eta, horrezaz gain, amatasun-baimenaren garaian lan-baldintzetan eskubide gisa eskura zitzakeen hobekuntzak bere egiteko eskubidea duela. 92/85/EEE Zuzentaraua aintzat hartuta, haurdunaldia edo amatasun-baimena dela-eta okerragoko tratua ematen bazaio*

emakumeari, bereizkeriatzat hartuko da, Zuzentzara horretan ezarritakoari jarraiki. Zuzentzara honek ez die kalterik egingo, halaber, aita edo ama izateagatik eta/edo haurren bat adopzioan hartzeagatik berariazko eskubideak aitortzeko estatu kideek duten eskubideari. Halako eskubideak onartzen dituzten estatu kideek behar beste neurri ezarriko dituzte, langileak -gizonak zein emakumeak- eskubide horiek erabiltzeagatik, kalera ez ditzaten bermatzeko; horrezaz gain, bermatu egingo dute, baimen hori amaitzean, langileek eskubide hauek izango dituztela: alde batetik, baimenaren aurreko lanpostura edo lanpostu baliokide batera bueltatzekoa, aurreko ezaugarrietan eta lan-baldintzak kalterik izan gabe, eta, bestetik, amatasun-baimenaren garaian lan-baldintzetako hobekuntzetan eskubide-gisa eskura zitzakeen hobekuntzak beren egitekoa”.

- 2006/54/EE Zuzentzara, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko uztailaren 5ekoa; enplegu eta laneko gaitan gizonen eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasuneko printzipioa aplikatzeari buruzkoa da, eta 76/207/EE eta 2002/73/EE Zuzentzaruen xedapen nagusiak, besteak beste, testu batean bateratzen ditu, eta 2009ko abuztuaren 15etik aurrera indargabetuta izango dira. 15. artikulua: amatasun-baimenaren ondoren lanera itzultzea, eta 16. artikulua: aitatasun- eta adopzio-baimena, 2002/73/EE Zuzentzara ezarritakoa bere egiten du, aurreko paragrafoan adierazitakoa.

Azkenik, Kontseiluak eta Lan eta Gizarte Gaitarako ministroek 2002ko ekainaren 29an Kontseiluak egindako bilkuran bilduta emandako Ebazpena (EBAO C 218/02, 2002ko uztailaren 31koa), lan-jardueran eta familia-bizitzan gizonak eta emakumeak modu orekatuan parte-hartzeari buruzkoa. Ebazpen horren bidez estatu kideei eskatu zaie benetako berdintasuna lortze aldera bideratutako neurriak har ditzaten eta onartu egiten du *“gizonek zein emakumeek, sexuagatiko bereizkeriarik egin gabe, familia-bizitza eta lana uztartzeko eskubidea dutela”*. Ebazpen horren arabera, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunak honako hauek dakartza:

- Lan-merkatuan sartzeko eta bertan parte hartzeko baldintzetan emakumeek dituzten desabantailak eta, halaber, familia-bizitzan parte hartzeko gizonen duten desabantaila konpentsatzeko beharra; desabantaila horiek gizarte-jardunbideek eragindakoak dira, uste baita familiaren zaintzarekin zerikusia duen lan ordaindu gabea emakumeen erantzukizun nagusia dela, eta ekonomia-jarduerak berezko duen lan ordaindua gizonen erantzukizun nagusia dela.

- Aita eta ama langileen tratu berdina, batik bat seme-alabak zaintzeko edo haiekiko dependentzia duten beste pertsona batzuk zaintzeko lanetik irten beharrari dagokionez.

- Lan-merkatuan zein familia-bizitzan emakumeek eta gizonen modu orekatuan parte hartzea, onuragarria delako bai gizonentzat baita emakumeentzat ere; eta, halaber, gizarte, amatasuna, aitatasuna eta neska-mutilen eskubideak garatzeko nahitaezko elementua delako. Eta horrezaz gain, gizarteak, estatu kideek eta Europako Erkidegoak babestu behar dituen goi-mailako balioak direlako.

- Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzeko emakumeek eta gizonen, sexuagatiko bereizkeriarik gabe, duten eskubidea.

- Lana eta familia-bizitza bateratuaren ikuspegi globala eta integratua abian jartzeko beharra, besteak beste: gizonek eta emakumeek duten eskubide gisa; bizitza publikoan, gizarte- eta familia-bizitzan eta bizitza pribatuan norberaren errealizaziorako faktore gisa; garrantzi handiko gizarte-balio gisa; eta gizartearen, estatu kideen eta Europako Erkidegoaren erantzukizun gisa.

Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzeko eskubidearen esparruak bere baitan hartzen du haurdunaldian eta edoskitzaroan emakume langileen osasunaren babesa; hala ere, egokiagoa litzateke lan-arriskuen prebentziorako eskuliburutan berariaz adieraztea eta hala nabarmentzea hitzarmen kolektiboetan.

Haurdunaldiko eta edoskitzaroko osasun-babesa nazioarteko arauen bidez erregulatuta dago, amatasuna babestuta -Lanaren Nazioarteko Erakundeak xedatuta bezala, 2000. urtean onartutako 183. hitzarmenean-, edo ordaindutako lanaren esparruan langileen segurtasun eta osasunaren alorrean. Gai horri dagokionez, bi Zuzentarau hauek ditugu:

- 89/391/EEE Zuzentarau "Markoa", Kontseiluarena, 1989ko ekainaren 12koa, lanean langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa. Eta berariazko 92/85/EEE Zuzentaraua, Kontseiluarena, 1992ko urriaren 19koa; lanean haurdun dagoen, erditu den edo edoskitze-aldian dagoen langilearen segurtasuna eta osasuna sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa; Zuzentarau horren arabera, hiru egoera horietan nahitaezkoa da beti langileak haren egoeraren berri ematea enpresaburuari, norbere estatuan ezarritakoari eta jardunbideari jarraiki (bi Zuzentarau horiek lan-arriskuen prebentzioa erregulatzen duen azaroaren 8ko 31/1995 Legearen bidez ekarri ziren Espainiako barne-araudira).

Konstituzioak ere jasotzen du babes hori, politika sozial eta ekonomikoaren gida-oinarrien zenbait arauen bidez; hona hemen, hain zuzen, dioena: botere publikoek amen babes osoa ziurtatzen dute (39.2. artikulua); laneko segurtasuna eta garbitasuna zainduko dituzte (40.2. artikulua); eta botere publikoek herritar guztientzat Gizarte Segurantzako araubide publikoari eutsiko diote; sistema horrek gizarte-laguntza eta -prestazio nahitaezkoak bermatuko ditu beharizan-egoeretan eta, batez ere, langabezia-kasuetan (41. artikulua).

Eta Langileen Estatutuaren Legeak lan-kontratua amaitzearekin zerikusia duten arauak hartzen ditu bere baitan. Lanera ez joategatiko arrazoi objektiboko kaleratzean, ez dira lanera joan gabekotzat hartzen, baldin eta amatasunagatiko arriskuak eraginda izan bada, haurdunaldiko arriskuagatik izan bada, haurdunaldiaren, erditzearen eta bularra ematearen ondorioz izandako arriskuak eraginda izan bada; dena dela, osasun-zerbitzu ofizialek emandako baja izan behar du beti eta jarraian hogeitaz egun baino luzeagoa izan behar du.

Orain arte aipatutakoez gain, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 9ko 31/1995 Legeak ere hartzen du bere baitan haurdunaldiko eta edoskitzaroko osasun-babesa. Haren 26. artikulua araberara, arriskuen ebaluazioak zehaztu egin behar ditu arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan,

haurdun dauden langileei, edo erditu berri diren langileei, bai eta edoskitzaroan dauden langileei dago-kienez ere, langilearen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko agente (zehaztu gabe zein diren agente horiek), prozedura edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena. Ebaluazioaren emaitzen arabera, segurtasun zein osasunerako arriskua badago, edo langileen haurdunaldian zein edoskitzaroan ondorioen bat izateko posibilitatea badago, arrisku horri aurre egiteko, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, langile horren lan-baldintzak edo lanaldia egokituta. Neurri horien artean ezarriko da, beharrezkoa izanez gero, gauean lanik edo txandaka lanik ez egitea.

Lanpostua edo lan-eginkizuna aldatzea nahitaezkoa bada, mugikortasun funtzionalean aplikatzen diren erregela eta irizpideekin bat etorriz gauzatuko da aldaketa, eta langilearen osasun-egoera aurreko lan-postuan aritzeko moduan ez dagoen bitartean iraungo du aldaketak. Lanpostu edo eginkizun bateragar-rririk izan ezean, bere taldearekin edo kategoria baliokidearekin bat ez datorren lanpostua eman dakioke langileari, baina jatorrizko lanpostuari dagozkion ordainsari guztiak jasotzeko eskubideari eutsiko dio.

Lanpostu-aldaketa hori teknikoki zein objektiboki ezin bada egin, edo justifikatutako arrazoiengatik ezin bada gauzatu, langile horri lan-kontratua etetea adieraz daiteke haurdunaldiko arriskuagatik; langile ho-rren segurtasuna edo osasuna babesteko behar beste denborarako etengo da kontratua, eta langile horrek aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean lan egiteko ezin-tasunak iraun bitartean (Langileen Estatutuen Legearen 45.1. artikulua).

Lan-arloko arau-hausteei eta zigorrei buruzko Legeak, lan-arriskuen prebentzioari dagokionez, arau-hauste oso larritzat hartzen du *“haurdunaldian eta edoskitzaroan langileen segurtasuna eta osasuna babesteko berariaz emandako arauak ez erreparatzea”* (13.1. artikulua), eta zigortu egiten du arau-hauste hori: gutxienez 40.986 eurotik, gehieneko 819.780 euro bitartean [40.2.c) artikulua].

Bestalde, 3/2007 Legeak IV. tituluan -aukera berdinetan lana eskuratzeko eskubideari buruzkoa- II. kapi-tulua erantsi du; kapituluaren izenburua *“berdintasuna eta bateragarritasuna”* da, eta norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko edo uztartzeko eskubideak hartzen ditu bere baitan (44. ar-tikulua). Hona hemen bertan adierazitakoa:

1. *“Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzeko eskubideak modu jakin batean emango zaizkie langileei; hau da, haiek familia-erantzukizunak modu orekatuan beregana ditzaten sustatzen dela eta hura erabiltzean bereizkeria-mota guztiak baztertzen direla.*
2. *Amatasun-baimena eta -prestazioa laneko arautegian eta Gizarte Segurantzaren xedatutakoaren arabera emango dira.*
3. *Familia-erantzukizunak modu orekatuagoan bana daitezten sustatzeko, aita/ama izateagatik bai-men- eta prestazio-eskubidea dute gurasoek, laneko arautegian eta Gizarte Segurantzaren xeda-tutakoari jarraiki”.*

Jarraian, zenbait alorretako eskubideen araudi erregulatzaileraz azalduko dugu; hain zuzen alor haue-
takoak: kontratatuak etetea, baimenak, eszedentziak eta lanaldi-murrizketa.

KONTRATUA ETETEA AMATASUNAGATIK

Langileen Estatutuen Legearen 45.1 d) artikulua arabera, hauek dira lan-kontratua eteteko arrazoiak: amatasuna eta adopzioa edo sei urtetik beherako haurren harrera; harrera adopzio aurrekoa edo iraunkorra izan daiteke [d] hizkia, azaroaren 5eko 39/1999 Legeak idatzia, langileen familia-bizitza eta lana uztartzeari buruzkoak].

Etete-mota hori -lanpostua gordeta izateko eskubidea bermatzen du- 48. artikulua 4. paragrafoan erregulatuta dago eta honela zehazten du: *“haurra izanez gero, kontratua jarraian hartu beharreko hamasei astez egongo da etenda. Dena den, bi haur edo gehiago izan badira aldi berean, beste bi aste gehiago hartu ahal izango dira haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera”*. Eta gaineratzen du *“kontratua eteteko aldia zein izango den emakume interesatuak erabakiko du, baina kontuan izanda sei aste haurra izan eta jarraian hartutakoak izan behar direla. Ama hil egiten bada, hark lan egin zein ez egin, beste ezkontideak etenaldi osoa edo etenalditik geratzen zen zatia hartzeko eskubidea izango du, haurra izandako egunetik kontatzen hasita, eta haurra eduki aurretik amak hartutako egunak zenbatu gabe. Haurra hil egiten bada, etenaldia ez da murriztuko, baldin eta atsedeneko nahitaezko sei asteak amaitu ondoren, amak lanpostura itzultzea eskatzen ez badu”*. Eta adierazten du: *“gorago esandakoa hala izanik ere, eta amak haurra izan eta hurrengo sei asteetan derrigorrez lanean atsedena hartu beharko badu ere, aitzak eta amak biek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldira hasten denean, aitzak ere hartu ahal izango du baja horren zati bat, etenik egin gabe, amarekin batera edo ondoren. Hasiera batean utzitako amatasunagatiko atsedenaldira egiten jarraitu ahal izango du aitzak, nahiz eta aldi baterako ezintasun-egoeran egon ama, berriro ere lanean hasteko garaia heltzen zaionean”*.

Aitari dagokionez, Estatutuaren Legearen 48.4. artikulua dio *“amak ez badu lanbide-jarduera eteteko eskubiderik, prestazioak jasotzeko eskubideak eta guzti -jarduera hura erregulatzen duten arauak jarraiki-, beste ezkontideak eskubidea izango du lan-kontratua eteteko, amari zegokiokeen egunkopuruko epealdian, eta, halaber, hurrengo artikuluan ematen zaion eskubidearekin bateragarria izango da”*; (aitatasunagatiko baimenaz ari da, aurrerako azalduko duguna).

Estatutu horretan, halaber, garaia baino lehen jaiotako haurren edo arazoak izanda jaio diren haurren kasuak ere erregulatzen dira; horrenbestez dio: *“garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta, beste edozein arrazoi dela eta, jaio eta gero ere jaioberriak ospitalean egon behar duen kasuetan, amak edo, hala behar duenean, aitzak eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da zenbatzen etenaldia. Zenbatze modu horretatik kanpo egongo dira haurra izan osteko hurrengo sei asteak, horietan derrigorrean egongo baita etenda amaren kontratua”*. Horrezaz gain, *“haurra garaia baino lehenago eta pisu gutxirekin jaiotzen bada eta jaioberriak gaixotasunen batengatik hala behar badu, jaio ondoren ospitalean zazpi egun baino gehiago egon behar badu, etenaldia ospitalean igaro beharreko denboragatik luzatuko da; luzapen hori gehienez ere hamahiru astekoa izango da, eta erregelamenduak ezarritako moduari jarraiki”*.

Halaber, adierazten du *“haurren adopzio eta harreraren kasuetan -Lege honetako 45.1.d). artikuluen arabera kasuetan, betiere-, etenaldi hori jarraian hartuko diren hamasei astetako izango da. Dena den, adopzioan edo harreraren haur bat baino gehiago hartzen bada, beste bi aste gehiago hartu ahal izango dira haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita. Langileak erabakiko du noiz hasiko den epea zenbatzen, adopzioari buruzko ebazpen judizialaren ostean, edo harrerari buruz, behin-behinekoa zein behin betikoa, administrazioak edo epaitegiek hartutako erabakiaren ostean. Adingabe bakar batek ez dio inola ere etenaldi bat baino gehiago izateko eskubidea emango”. Eta “atsedenaldia biek batera hartzen baldin badute, biek ala biek hartutako denbora batuta ezin izango da hamasei asteko muga edo haur bat baino gehiagoko kasuetarako -jaio zein adopzioan edo harreraren hartutakoa izan- jarritako muga gainditu, aurreko paragrafoetan zehaztutako moduan”, eta “semeak edo adopzioan edo harreraren hartutako haurrak ezintasun edo elbarritasunen baldin badu, bi aste gehiago luza daiteke atal horretan aipatutako kontratuaren etenaldia. Amak eta aitak biek lan egiten badute, interesatuek berek aukeratuko dute nola banatu beste epealdi hori, eta biek aldi berean edo bata bestearen ostean baliatu ahal izango dute, eta aldiak elkarren artean etenik gabekoak izango dira beti”.*

Beste zehaztasun batzuk ere ematen ditu arauak: *“paragrafo honetan aipatzen diren aldiak lanaldi osoa harturik edo lanaldiaren zati batez baliatuz erabili ahal izango dira, aldez aurretik enpresaburua eta langilea ados jarrita, eta betiere erregelamendu bidez zehaztutako moduan”.* Honako hau ere hartzen du bere baitan: *“atzerriko haur bat adoptatu behar den kasuetan, eta beharrezkoa baldin bada aldez aurretik gurasoak adoptatu nahi duten harraren jaioterrira joatea, artikuluko honetan hizpide den etenaldia adopzioari buruzko ebazpena eman baino lau aste lehenagotik ere hasi ahal izango da”.*

Amatasunagatik kontratua eteten den kasuari dagokienez, aldi baterako ezintasun-prestaziorako ezarritako oinarri arautzailearen %100aren sorospena jasotzeko eskubidea dute pertsona onuradunek -gertakizun arruntengatik dagokiona- (ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren 133. quater artikulua, Gizarte Segurantzaren Lege Nagusiaren Testu Bategina onartu zuena).

GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DEN LANGILEAREN KONTRATUA ETETEA

Genero-indarkeriaren biktima diren langileei dagokienez, Langileen Estatutuaren Legeak (abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoak aldatua, Genero Indarkeriaren aurka Osoko Babesa emateko Neurriak buruzkoak) lan-kontratua eteteko arrazoitzat hartzen du egoera hori, eta gaineratzen du *“genero-indarkeriaren biktima izateagatik langileak berak hartutako erabakia”;* bestalde, lanpostua gorde egingo zaio, honako baldintza hauetan: *“45. artikuluen 1. paragrafoko n) idatz-zatian xedatutako kasuan, etenaldia ezin izango da sei hilekoa baino luzeagoa izan hasiera batean, baldin eta biktimaren babes-eskubidea benetan eraginkorra izan dadin, babes judizialeko jarduerak etenaldia luzatzea eskatzen ez badu. Halakoetan, epaileak etenaldia luzatu ahal izango du; luzapenak hiru hileko epekoak izango dira, eta gehienez ere 18 hilabete iraungo du”.* Horrezaz gain, eta gabezia-baldintzak betetzen baditu, kontratua etenda duen epealdian, langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea izango du langileak.

KONTRATUA ETETEA AITATASUNAGATIK

3/2007 Lege Organikoak beste aitatasun-baimen bat ezarri du, eta Langileen Estatutuen Legearn erantsi da; 48. bis artikulua da, eta honela dio:

- “Haurren jaiotza, adopzio eta harreraren kasuetan -Lege honetako 45.1.d). artikulua araberako kasuetan-, langileak eskubidea izango du kontratua hamahiru egunez jarraian eteteko. Dena den, haur bat baino gehiago jaio, adoptatu edo harreraren hartuz gero, bi egun gehiago luza daiteke etenaldia haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita. Etenaldi horrek ez du zerikusirik 48.4. artikuluan aitzak eta amak batera har dezaketen amatasunagatiko atsedenaldiarekin”.

- “Haurra izanez gero, etenaldia amari dagokio bakar-bakarrik. Adopzio edo harreraren kasuetan, gurasoetako bati dagokio eskubide hori, eta haiek berek aukeratu ahal izango dute nork hartu; dena dela, 48.4. artikuluan erregulatutako atsedenaldi guztia gurasoetako batek bakarrik hartu badu, aitatasunagatiko etenaldia erabiltzeko eskubidea beste bikotekideak bakarrik izango du”.

- “Eskubide horretaz baliatuko den langileak, epe honen barruan erabili ahal izango du: haurra izateagatik dagokion baimena -legeak xedatutakoa edo itunez onartutakoa- bukatzen denetik, edo adopzioari buruzko ebazpen judiziala ematen denetik, edo harrerari buruz administrazioak edo epaitegiek erabakia hartzen dutenetik, 48.4 artikuluan erregulatutako kontratuaren etenaldia amaitzen den arte edo etenaldi hori amaitu arte”.

- “Artikulu honi dagokion kontratu-etenaldia lanaldi osoko erregimenean edo gutxienez %50eko lanaldi partzialeko erregimenean erabil daiteke, enpresak eta langileak hori adostu ondoren, eta erregelamenduz erabakitakoari jarraiki”.

Aitatasunagatik kontratua etenda dagoen bitartean, Gizarte Segurantzaren prestazioari dagokion zenbatekoa kobratzeko eskubidea du aitzak, sorospen moduan, eta amatasun-sorospenerako xedatutako kopuru berbera; hau da, aldi baterako ezintasun-prestaziorako ezarritako oinarri arautzailearen %100aren sorospena, gertakizun arruntetatik dagokiona (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 133. decies artikulua).

KONTRATUA ETETEA HAURDUNALDIKO ARRISKUAGATIK ETA EDOSKITZE NATURALAREN GARAIKO ARRISKUAGATIK

Langileen Estatutuaren Legearen 45.1 d) artikulua onartzen du haurdunaldiak dirauen bitartean eta 9 hilabete baino gutxiagoko haur baten edoskitze naturalak dirauen bitartean arriskua egon daitekeela eta, hortaz, egoera hori lan-kontratua eteteko arrazoitzat hartzen du, langileari lanpostua gordetzen zaiola.

Xedapen hori garatzeko, hona hemen 48.5 artikulua ezarritakoa: “haurdunaldiko arriskuaren edo edoskitze naturalak dirauen bitarteko arriskuaren kasuan -Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak 26. artikuluan xedatutako moduan-, kontratuaren etenaldia amaituko da,

hain zuzen, amatasun biologikoagatiko kontratu-etenaldia hasten denean edo bularra hartzen duen haurrak bederatzi hilabete betetzen dituenen, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, aurretik zuen lanpostura itzultzen denean langilea ezintasuna desagertuta edo langilearen egoerarekin bateragarri den beste lanpostu batera itzultzen denean”.

Haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuagatik egindako kontratu-etenaren kasuan, Gizarte Segurantzaren sorospena jasotzeko eskubidea du langileak; gertakizun profesionalek eragindako aldi baterako ezintasunari dagokion prestaziorako ezarritako oinarri arautzailearen %100a izango da sorospen hori (GSLOk 135.4. eta 135. ter artikulua).

BAIMENAK HAURRA IZATEAGATIK

Langileen Estatutuen Legearen 37.3. artikulua bi eguneko baimena onartzen du, soldata jasotzeko eskubideari eutsita, seme-alabaren bat izateagatik; hori dela eta, aitzak leku batetik bestera joan behar badu, epea lau egunekoa izango da.

BAIMENA HAURDUNALDIAN AZTERKETAK EGITEKO ETA HAURRA IZATEKO UNEA PRESTATZEKO

Lege horren 37.3. artikulua haurdunaldiak iraun bitartean azterketak egiteko eta haurra izateko unea prestatzeko teknikak lantzeko beharrezkoa den denbora hartzeko baimen-eskubidea onartzen du, lanaldiaren ordutegiaren barruan egin behar direnean.

BAIMENA ETA LANALDIAREN MURRIZKETA, HAURRA GARAIA BAINO LEHEN JAIO BADA EDO OSPITALEAN EGON BEHAR BADU

Uztailaren 9ko 12/2001 Legeak, enpleguak gora egin dezan eta haren kalitatea hobea izan dadin Lan Merkatua Eraberritzeko premiazko neuriei buruzkoak, Langileen Estatutuaren 37. artikuluari 4.bis paragrafoa erantsi zion; horren arabera, haurra garaia baino lehen jaio baldin bada edo, edozein arrazoi dela eta, ospitalean egon behar badu jaio eta gero, aitzak edo amak lanetik ordubetez irteteko aukera izango dute. Horrekin batera, lanaldia gehienez ere egunean bi ordutegirik murrizteko eskubidea izango dute, eta hala eginez gero, soldata ere hein berean murriztuko zaie.

BAIMENA ETA LANALDI-MURRIZKETA BULARRA EMATEKO

Estatutuaren 37.4 artikulua bularra emateko murrizketa onartzen du, eta modu honetan ulertu behar da: eskubide hori erabiltzeko unean langileak duen lanaldi-murrizketa. Horrek esan nahi du bateragarriak direla bularra emateko baimena eta legezko zaintza dela-eta lanaldi-murrizketa. Hala dio artikulua: “*emakumeak diren langileek, bederatzi hilabete baino gutxiago dituen haurrari bularra emateko, lanetik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Bi haur edo gehiago izan badira aldi berean, baimena luzeagoa izango da, eta haurkopuruaren hein berean luzatuko da*”. Eta gaineratzen du: “*emakumeek, beren borondatez, eskubide*

horren orde z ordu erdi gutxitu dezakete lanaldi normala helburu berberarekin edo, bestela, baimena egun osoko lanaldietan metatu daiteke, negoziazio kolektiboan adostutako moduan edo, horren ezean, langilearen eta enpresaren artean adostutako eran". Azkenik, honako hau zehazten du: "baimen hori amak zein aitak har dezake, baldin eta biek lan egiten badute".

LANALDI-MURRIZKETA, ADINGABEEN LEGEZKO ZAINZA ETA FAMILIA-ARAZOAK DIRELA ETA

Langileen Estatutuaren Legearen 37.5 artikulua legeko zaintza dela eta lanaldi-murrizketa erregulatzen du, eta honela dio: *"Legezko zaintza dela eta, zortzi urte baino gutxiagoko haurren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitasun fisiko, psikiko edo sentorialen bat duen pertsonaren bat zuzenean zaindu behar dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, soldata ere hein berean gutxituta; lanaldiaren zortziren bat izango da gutxienez, eta erdia gehienez".*

Bestalde, langileen familia-bizitza eta lana uztartzeari buruzko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak lanaldi-murrizketa izateko zaindu beharreko kolektiboa handitu egiten du; hortaz, gauza bera egiteko eskubidea izango du senitartekoren bat zuzenean zaindu beharra duenak, odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoa bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera bakarrik moldatzeko; betiere ordaindutako lanik egiten ez badu. Paragrafo horretan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizon zein emakume. Dena dela, enpresa bereko bi langile edo gehiagok pertsona berak eraginda eskubide horrezaz baliatzeko eskubidea izango balute, enpresak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, enpresaren funtzionamenduari zerikusia duten arrazoiek hala egitea zuzitzen badute. Lanaldia murrizteko baimena zer ordutan eta egunetan hartuko den langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldia erreferentziatzen hartuta.

LANALDIAREN IRAUPENA ETA BANAKETA EGOKITZEKO ESKUBIDEA

Hau dio Langileen Estatutuen Legearen 34.8. artikulua (3/2007 Lege Organikoak erantsia): *"Langileak eskubidea izango du lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eta, hala, norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzeko eskubidea eraginkorra izan dadin; hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera edo, halakorik ezean, enpresaburuarekin lortzen den akordioari jarraiki eta hura errespetatuz erabiliko da eskubide hori".*

SEME-ALABAK ETA SENITARTEKOAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA

Estatutuaren 46.3. artikulua ezarritakoaren arabera *"langileek eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko hiru urtera arteko eszedentzia baliatzeko, baita adopzio hartutako seme edo alaba izan edo harrerakoa izanik ere -iraunkor zein adopzio aurrekoa-. Epea zenbatzen haurra jaio denetik edo gainerako kasuetan, ebazpen judizial edo administratiboa eman denetik hasiko da".* Halaber, zehazten du *"era berean, bi urtera arteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, negoziazio kolektiboan epe luzeagoa zehazten ez bada behintzat, senitartekoren bat zaindu behar duten langileek, senitarteko hori odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura artekoa bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera bakarrik mol-*

datzeko; betiere ordaindutako lanik egiten ez badu". Eta gaineratzen du: "paragrafo honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa -zatika baliatu daiteke- langile guztien eskubidea da, gizon zein emakume. Dena dela, enpresa bereko bi langile edo gehiagok pertsona berak eraginda eskubide honetaz baliatze-ko eskubidea izango balute, enpresaburuak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera mugatzeko gaitasuna izango luke, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako arrazoiek hala egitea zuzitzen badute".

Halaber, Familia Ugariak Babesteari buruzko azaroaren 18ko 40/2003 Legeak beste paragrafo bat erantsi zion Langileen Estatutuen Legearen 46.3. artikuluari eta, hala, langilea familia ugariren baten kide den kasuetan, lanpostua gordeta izateko eskubideari dagokion epea luzatu egin da. Artikulu horren arabera, langilea ofizialki ugaritzat jotako familia bateko kidea baldin bada, lanpostua gordeta izateko eskubidea 15 hilabetez izango du, kategoria orokorreko familia ugarikoa bada, eta 18 hilabetez gordeta izateko eskubidea, kategoria berezikoa bada.

GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMEN LANALDI-MURRIZKETA

Genero Indarkeriaren aurka Osoko Babesa emateko Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoak beste paragrafo bat erantsi zion Langileen Estatutuen Legearen 37. artikuluari, zazpigarrena hain zuzen ere. Paragrafo horretan adierazitakoaren arabera, genero-indarkeriaren biktima diren langileek eskubidea dute -babesa eraginkorra izan dadin edo gizarte-laguntza osorako eskubidea eraginkorra izan dadin- lanaldia murrizteko (soldata ere hein berean gutxituta), edo berrantolatze (ordutegia egokituta, ordutegi malgua aplikatuta edo enpresan lanaldia berrantolatze erabiltzen diren bestelako formulak aplikatuta). Eskubide horiek erabiltzeko dagokionez, halako kasuetarako ezarritakoaren arabera gauzatuko dira, izan hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera, zein enpresaren eta langileen ordezkarien artean lortutako akordioan ezarritakoaren arabera, zein enpresaren eta langile kaltetuaren artean adostutakoaren arabera.

Oro har, baimenen eta lanaldiaren murrizketen eskubideen inguruko urraketak Lan Arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko Legean daude xedatuta. Legeak xedatutako arauak eta adostutako mugak haustea urraketak larritzat hartzen da; besteak beste, baimenen ingurukoak eta, orokorrean, lanaldiaren ingurukoak (Lan Arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko Legearen 7.5. artikulua), eta horri dagokion zigorra ere adierazten du; gutxienez 626€ eta gehienez 6.250€ (Lege bereko 40.1. artikulua).

f), g), h) eta j) paragrafoetan adierazitako eskubideak zer ordutan eta egunetan hartu behar diren erabakitzeari dagokionez, nabarmentzeko modukoa da Langileen Estatutuen Legearen 37.6. artikulua dioena: *"langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldia erreferentziatzen hartuta".*

Horrezaz gain, 3/2007 Lege Organikoak 8. paragrafoa erantsi zion Langileen Estatutuen Legearen 34. artikuluari; paragrafo horretan ezarritakoaren arabera: *"Langileak eskubidea izango du lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eta, hala, norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzeko eskubidea eraginkorra izan dadin; hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera edo enpresaburuarekin adostutakoaren arabera edo, halakorik izan ezean, hitzarmenean ezarritakoa errespetatuz erabiliko da eskubide hori"*; kasu horretan, legezko zaintzarako eskubidetza hartzen ez diren egoerak adierazten dira.

Lan Arloko Prozeduraren Legearen 138 bis artikulua (azaroaren 5eko 39/1999 Legeak, langilearen familia-bizitza eta lana uztartzeari buruzkoak, erantsitako artikulua) edoskitze-baimenetan eta familia-arrazoiengatik lanaldia murrizteko baimenetan orduak eta epea zehazteko jarraitu beharreko erregelak ezartzen ditu. Bertan, honako hau adierazten da:

“a) Langileak hogeitaz eguneko epea izango du, berak proposatutako orduekin eta epearekin ados ez dagoela enpresaburuak jakinarazten dionetik hasita, gizarte-arloko epaitegian demanda aurkezteko.

b) Prozedura presazkoa izango da eta lehentasunez izapidetuko da. Demanda onartu eta hurrengo bost egunen barruan jarri beharko da epaiketa-ekitaldia. Epaia hiru egunen buruan eman beharko da, eta irmoa izango da”.

2.5 Hizkuntzaren erabilera sexista

Hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren alorrean gomendio asko bada ere, oro har, loteslea ez den araudia da, edo loteslea gomendio horiek eman dituen erakundearentzat beretzat; hori bera adierazten du jarraian aipatuko dugun gomendio-zerrendak:

- UNESCOk (Hezkuntza, Zientzia eta Kulturarako Nazio Batuen Erakundea) beren dokumentuetan hizkuntza ez-sexista erabiltzea eta emakumeak ikusgarri bihurtzea onartu zuen; 14.1/1987 Ebazpena eman zuen, UNESCOren Biltzar Orokorrek eginiko 24. bilkuran onetsitakoa (2) paragrafoa, 1) idatz-zatia). Eta 109/1989 Ebazpena, UNESCOren Biltzar Orokorrek eginiko 25. bilkuran onetsitakoa (3. paragrafoa). Ebazpen horiek eman ostean, *“Hizkuntza ez du gizakiak hautaz sortu, gizarteak eta historiak sortutakoa da eta errealitateaz dugun pertzepzioan eragin handia du. Aurreko belaunaldiek izandako esperientziaren berri gizarteak eman dionez gizakiari, gure pentsamoldea baldintzatzen du eta munduari buruz dugun ikuspegia mugatzen”.*

- Europako Kontseiluko Ministroek 1990eko otsailaren 21ean onartutako Gomendioa (90. zenbakia); hizkuntzan sexismoa ezabatzeari buruzko lehendabiziko erregulazioa izan zen; bertan, nabarmentzen dute: *“Batetik, hizkuntzak duen garrantzia norbanakoaren identitate sozialaren sorreran; eta bestetik, hizkuntzaren eta gizarteak dituen jarreraren artean dagoen elkarrenergina”, eta gaineratu zuten “Europako Kontseilua osatzen duten estatu kide gehienetan erabiltzen den hizkuntzan agerian dagoen sexismoak -maskulinoa femeninoaren gainetik egotea eragiten du- oztopatu egiten du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ezartzeko prozesua, emakumeak ezkutuan uzten dituelako nahiz gizadiaren erdia izan, eta gizonaren eta emakumearen arteko berdintasuna ukatzen duelako”.* Ohartarazten dute, halaber, bi sexuetako pertsonak izendatzeko maskulinoa erabiltzeak egungo gizartean, nahasmena eragiten duela; izan ere, ez da argi geratzen gizonez edo emakumez ari garen. Eta estatu kideetako gobernuak gomendatzen die emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa agerian uzten duen hizkuntzaren erabilera sustatu behar dutela eta, horretarako, erabilgarritzat hartzen den edozein neurri ezarri behar dela:

1. Ahal den neurrian, hizkuntza ez-sexistaren erabilera sustatu, emakumeak gizartean duen presentzia, egoera eta zeregina kontuan hartzen dela; hori bera egiten baita gizonarekin egungo hizkuntza-erabileran.

2. Testu juridikoetan, administrazio publikoan eta hezkuntzan erabiltzen den terminologia eta sexuen berdintasunaren printzipioa bat etortzea bultzatu.

3. Komunikabideetan sexismorik gabeko hizkuntza erabil dezaten sustatu.

- 3/2007 Lege Organikoaren 14. artikulua, botere publikoen jardueraren inguruko irizpide orokorrei buruzkoak, agindu hau hartzen du bere baitan: administrazioaren alorrean hizkuntza ez-sexista ezarri behar da, eta harreman sozial, kultural eta artistiko guztietan sustatu behar da hori.

Euskal Autonomia Erkidegoari dagokionez, hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- Lehendakariaren Jarraibidea, 1994ko martxoaren 18koa, Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde publikoei zuzendua, hizkuntzan eta irudietan erabilera sexista ezabatzeko.

- 4/2005 Legeak hau xedatzen du: Euskal herri-aginteez ez dute hizkuntza sexista erabiliko, ez zuze-nean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrrietan (18.4. artikulua). Halaber, zenbait xedapenen bidez ere agintzen da hizkuntza ez-sexista erabili behar dela unibertsiitate-mailako irakaskuntzan eta ikerketa-lanetan; testu-liburuetan eta material didaktikoetan; eta komunikabideetan. Esku artean duzun txostenari dagokionez, espezifikoki, 42.2. artikulua dio: *“Autonomia Erkidegoko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen erregistroaren bidez, zaindu beharko du hitzarmenotan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkera ez-sexista erabiltzea (...)”*.

2.6 Laneko arautegi heteronomoaren laburpena

Jarraian, laneko arautegi heteronomoaren laburpena aurkeztuko dugu, esku artean duzun lanak aztertzea xede duen aldagaietan multzokatuta dauden klausuletan aplikatzekoa:

TRATU BERDINA ETA SEXUAGATIKO BEREIZKERIARIK EZA

- Nazio Batuak: Emakumearen aurkako bereizkeria-modu guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa, 1979ko abenduaren 18koa (4.1. artikulua).

- Europar Batasuna: 76/207/EEE Zuzentaraua, 1976ko otsailaren 9koa (2.4. artikulua); langileen oinarritzko eskubide sozialen Erkidegoaren Gutuna, 1989ko abenduaren 9koa (16. artikulua); Gizarte Politikari buruzko Protokoloa, Maastrich-eko Itunari (1992) erantsia (2.1 eta 6.3. artikulua); Amsterdameko Ituna (1997) (141.4. artikulua); Oinarritzko Eskubideen Europar Batasuneko Gutuna (2000) (23. artikulua); 2002/73/EEE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa (2.8. artikulua); 2006/54/EE Zuzentaraua,

2006ko uztailaren 5ekoa (3. artikulua); eta 2009ko abuztuaren 15etik aurrera Zuzentarau hauek batekin eta indargabetuko dituen Zuzentaraua: 75/117/EEE, 76/207/EEE, 86/378/EEE, 96/97/EE, 97/80/EE, 98/52/EE eta 2002/73/EE Zuzentarauak.

- Espainiako Konstituzioa (1978): 9.2., 10.2. eta 14. artikulua.

- 3/2007 Lege Organikoa: 3., 6., 8. eta 11. artikulua.

- Langileen Estatutuaren Legea (1995): 17.3. artikulua.

- 4/2005 Legea: 5. artikulua.

SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO JAZARPENA

- Europar Batasuna: Europako Erkidegoa eratzekeo Tratatua, 1957ko martxoaren 25ekoa (2. eta 3. artikulua); eta 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5ekoa (2. artikulua).

- Espainiako Konstituzioa (1978): 9.2., 15., 18., 24., 35.1. eta 40.2. artikulua.

- 3/2007 Lege Organikoa: 7. artikulua.

- Langileen Estatutuen Legea (1995): 4.2. e), 50.1. c) eta 54.2. g) artikulua.

- Lan Arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko Legea (2000): 8.13., 8.13. bis eta 40.1. c) artikulua.

- Laneko Arriskuen Prebentzioko Legea (1995): 14., 15., 16. eta 25. artikulua.

- Lan Arloko Prozeduraren Legea (1995): 96. eta 181. artikulua.

- Zigor Kodea (1995): 184. artikulua (sexu-jazarpena) eta 147., 169., 172., 173., 197., 205. eta 208. artikulua (sexuagatiko jazarpena).

ENPLEGU-BALDINTZAK ETA LAN-BALDINTZAK

- Lanaren Nazioarteko Erakundea: 1951. urtean onartutako 100. Hitzarmena, balio bereko lan baten truke gizonezkoen eskulanaren eta emakumezkoen eskulanaren arteko ordainsari berdinari buruzkoa; eta 1958. urtean onartutako 111. Hitzarmena, lanaren eta okupazioaren arloan bereizkeria ezari buruzkoa.

- Europar Batasuna: 75/117/EEE Zuzentaraua, 1975eko otsailaren 10ekoa, emakumezko eta gizonezko langileek ordainsari berdinar jasotzeko printzipioaren aplikazioaren arloan, estatu kideen legeriak elkarrengana hurbiltzeari buruzkoa; 86/378/EEE Zuzentaraua, 1986ko uztailaren 24koa, gizarte-se-

gurantzako lanbide-erregimenetan gizonen eta emakumeen tratu berdinen printzipioa aplikatzeari buruzkoa; 2000/78/EE Zuzentaraua, 2000ko azaroaren 27koa, lanean eta jardunean tratu berdina emateko printzipioa ezartzeari buruzkoa; 2002/73/EE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa (3. artikulua); 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5koa (II. titulua, 4. artikulutik 16. artikulura).

- Espainiako Konstituzioa (1978): 9.2., 14. eta 35.1. artikulua.
- 3/2007 Lege Organikoa: 5. artikulua.
- Langileen Estatutuen Legea (1995): 4.2. c), 16.2., 17.1., 17.4., 22.4., 24.2., 28. eta 38.3. artikulua.
- Lan Arloko arau-hauste eta zigorreko buruzko Legea (2000): 16.2. eta 40.1. c) artikulua.
- Lan Arloko Prozeduraren Legea (1995): 95.3. eta 96. artikulua.
- Zigor Kodea (1995): 312.2. artikulua.

NORBERAREN BIZITZA, LANA ETA FAMILIA-BIZITZA UZTARTZEA

- Nazio Batuen: Emakumearen aurkako bereizkeria-modu guztiak ezabatzei buruzko Konbentzioa, 1979ko abenduaren 18koa (Hitzaurreko hamalagarren paragrafoa).
- Lanaren Nazioarteko Erakundea: 1981. urtean onartutako 156. Hitzarmena, familia-erantzukizunak dituzten langileei buruzkoa; 1981ean onartutako 165. Gomendioa, familia-erantzukizunak dituzten langileei buruzkoa (Gomendio horrek aurrekoa ordeztu zuen, 1965ean onartutako 123. Gomendioa, familia-erantzukizunak dituzten emakumeen enpleguari buruzkoa); 2000. urtean onartutako 183. Hitzarmena, amatasunaren babesari buruzkoa (Hitzarmen horrek 1952an onartutako 103. Hitzarmena, aurrekoa, berikusi du); eta 2000. urtean onartutako 191. Gomendioa, amatasunaren babesari buruzkoa (1952an onartutako 95. Gomendioa, aurrekoa, berikusi du).
- Europar Batasuna: 89/391/EE Zuzentzari "Markoa", 1989ko ekainaren 12koa, lanean langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa; 92/85/EE Zuzentzari, 1992ko urriaren 19koa; lanean haurdun dagoen, erditu den edo edoskitze-aldian dagoen langilearen segurtasuna eta osasuna hobea izan dadin sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa; 96/34/EE Zuzentzari, 1996ko ekainaren 3koa, aitatasunagatik baimenaren inguruko Esparru Markoari buruzkoa (2.1. eta 3.1. klausulak); 2002/73/EE Zuzentzari, 2002ko irailaren 23koa (2.7. artikulua); Ministroen eta Gizarte Gaien Kontseiluak emandako Ebazpena, 2002ko ekainaren 29koa, lanbide-jardueran eta familia-bizitzan gizonen eta emakumeen parte-hartze orekatuari buruzkoa; eta 2006/54/EE Zuzentzari, 2006ko uztailaren 5koa (15. eta 16. artikulua).
- Espainiako Konstituzioa (1978): 39.2., 40.2. eta 41. artikulua.

- 3/2007 Lege Organikoa: 44. artikulua (norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzeko esku-bideak).
- Langileen Estatutuaren Legea (1995): 52. d) artikulua.
- Laneko Arriskuen Prebentzioko Legea (1995): 26. artikulua.
- Lan Arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko Legea (2000): 13.1. eta 40.2. c) artikulua.

BERARIAZKO ARAUDIAREN LABURPENA, GAIKA BANATUTA:

- *Kontratua etetea amatasunagatik*: Langileen Estatutuen Legea (1995), 45.1. d) eta 48.4. artikulua; eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (1994), 133. quater artikulua.
- *Genero-indarkeriaren biktima den langilearen kontratua etetea*: Langileen Estatutuen Legea (1995), 45.1. n) eta 48.6. artikulua; eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (1994), 208 1.1 e) eta 1.2. artikulua.
- *Kontratua etetea aitatasunagatik*: Langileen Estatutuen Legea (1995), 45.1. d) eta 48.4. artikulua; eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (1994), 133. decies artikulua.
- *Kontratua etetea haurdunaldiko arriskuagatik eta edoskitze naturalaren garaiko arriskuagatik*: Langileen Estatutuen Legea (1995), 45.1. d) eta 48.5. artikulua; eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (1994), 135.4. eta 135. ter artikulua.
- *Baimenak haurra izateagatik*: Langileen Estatutuaren Legea (1995), 37.3. artikulua.
- *Baimena haurdunaldian azterketak egiteko eta haurra izateko unea prestatzeko*: Langileen Estatutuaren Legea (1995), 37.3. artikulua.
- *Baimena eta lanaldi-murrizketa, haurra garaia baino lehen jaio bada edo ospitalean egon behar badu*: Langileen Estatutuaren Legea (1995), 37.4. bis artikulua.
- *Baimena eta lanaldi-murrizketa bularra emateko*: Langileen Estatutuaren Legea (1995), 37.4. artikulua.
- *Lanaldi-murrizketa, adingabeen legezko zaintza eta familia-arazoak direla eta*: Langileen Estatutuaren Legea (1995), 37.5. artikulua.
- *Seme eta/edo alabak eta senitartekoak zaintzeko eszedentzia*: Langileen Estatutuaren Legea (1995), 46.3. artikulua.

- *Genero-indarkeriaren biktimen lanaldi-murrizketa*: Langileen Estatutuaren Legea (1995), 37.7. artikulua.

Baimenei eta lanaldi-murrizketei buruzko berariazko araudi komuna:

- Lan Arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko Legea (2000), 7.5. eta 40.1. artikulua; Langileen Estatutuen Legea (1995), 34.8. eta 37.6. artikulua; eta Lan Arloko Prozeduraren Legea (1995), 138 bis. artikulua.

HIZKUNTZAREN ERABILERA SEXISTA

- 14.1/1987 Ebazpena, UNESCOren Biltzar Orokorrek eginiko 24. bilkuran onetsia, 2. paragrafoaren 1) idatz-zatia.
- 109/1989 Ebazpena, UNESCOren Biltzar Orokorrek eginiko 25. bilkuran onetsia, 3. paragrafoa.
- “Hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko gomendioak”, UNESCOk argitaratua 1991. urtean.
- Europako Kontseiluko Ministroen Kontseiluak 1990ean onartutako Gomendia (90. zenbakia).
- 3/2007 Lege Organikoa (14. artikulua).
- Lehendakariaren Jarraibidea, 1994ko martxoaren 18koa, hizkuntzan eta irudietan erabilera sexista ezabatzeko.
- Eusko Legebiltzarraren 4/2005 Legearen 18.4. eta 42.2. artikulua.



DEFENTSORIA



3. Emaidzak

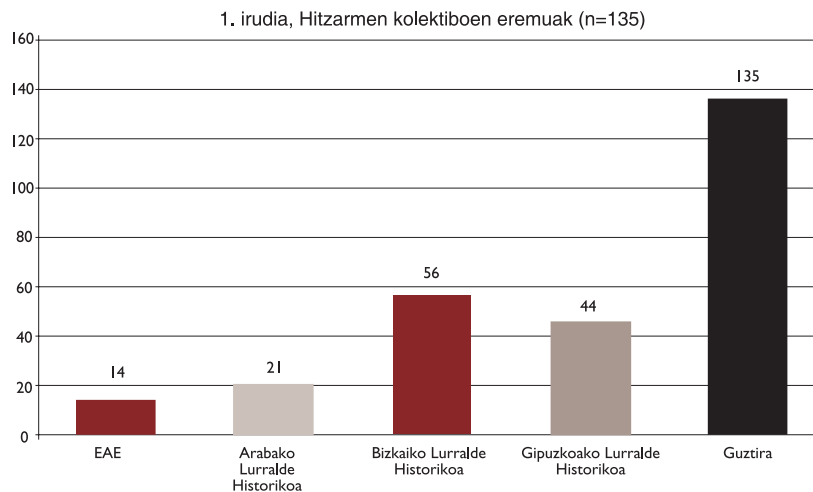
Hitzarmen kolektiboa da Lan Zuzenbidearen alorrean zuzenbidearen iturri eginiko ekarpen nagusia. Ordenamendu juridikoaren gainerako alorrak ez bezala, negozioazio kolektiboa du sorburu eta enpresaren eta langileen ordezkartzaren arteko ituna da, eta hau du xedetzat: lan-kontratuekin zerikusia duten gaien erregulazioari buruzko akordioa lortzea, bai eta lan-harremanetarako eskubideen eta bete-beharren inguruan ere. Adostutako akordio horiek arau juridikoaren izaera dute.

Lanabes hori osagai demokratizatzailea da zuzenbidearen eraketan; izan ere, negozioazio kolektiboari esker, araua bere egingo duten ordezkariak hura osatzen zuzenean parte har dezakete. Bereizitasun horrek -ez da halakorik gertatzen gainerako ordenamenduetan- ahalera ematen die parte hartzen duten eragileei lan-harremanen inguruko gaietan aldaketa garrantzitsuak egiteko zuzenbide pribatuan. Eta berdintasunari eta sexuagatiko bereizkeria ezari dagokionez, legitimazioa du zenbait gai eransteko eta, hala, enpresa pribatuetan benetako berdintasuna eta berdintasun eraginkorra sustatzeko, bai eta emakumeenganako aspaldiko desberdintasunak ezabatze aldera berariazko neurriak ezartzeko ere; hala jasota dago Langileen Estatutuen Legearen 85.1. artikuluan eta 3/2007 Legearen IV. titularen III. kapituluan.

Esku artean duzun txosten berezi honetan, Euskal Autonomia Erkidegoan 2007ko abenduaren 31n indarrean dauden 135 sektoreko hitzarmen kolektiboen azterketa egin ondoren lortutako emaitzak azaldu ditugu. Azterketaren xede diren aldagaiak oinarri hartuta azaldu ditugu emaitza horiek, eta aldagaiak, berriz, 1. atalean adierazi ditugu: hitzarmen kolektiboen deskripzioa; tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza, sexu-jazarpenarekin eta sexuagatiko jazarpenarekin zerikusia duten berariazko gaiak barne hartzen direla; enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak; norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa; eta hizkuntzaren erabilera sektoreko hitzarmen kolektiboetan.

3.1 Sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioa

Lan honetarako 135 sektoreko hitzarmen kolektibo hautatu ditugu eta horiek, hain zuzen ere, Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak duen web orrian argitaratu dira 2007ko abenduaren 31n indarrean daudenak. Hitzarmen horiek 1981eko uztailetik (hiri-finketako enpleguak, 62. zk.) 2007ko urria bitartean sinatu dira (pastel-dendak eta gozotegiak, 78.zk., eta merkataritza orokorra, 98. zk.).



Aplikazio-eremuari dagokionez, 1. grafikoan adierazitako datuek agerian uzten dute 14 hitzarmen kolektibok erregulatzen dituztela Autonomia Erkidegoan langileen lan-harremanak; 21 hitzarmenek Arabako Lurralde Historikoan, 56 hitzarmenek Bizkaiko Lurralde Historikoan eta, azkenik, 44k Gipuzkoakoan (1. taularen eranskina).

Lan Harremanen Kontseiluak egindako maparen arabera, 135 hitzarmen kolektibo horiek, guztira, 412.080 laguni eragiten diete eta zuzenbide pribatu bidez erregulatzen dira lan-harremanak, bai sektore pribatuan (397.774 langile), bai sektore publikoan (14.306 lagunek egiten dute lan administrazio publikoarentzat, lan-kontratu baten arabera; horiei dagozkien aztertu ditugun 6 hitzarmen).

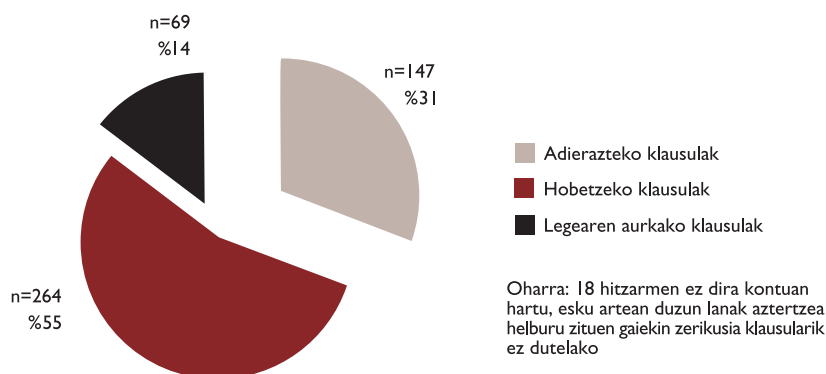
Aztertu ditugun 135 hitzarmen horietatik, 13 (%9,6) 3/2007 Legea onartu ondoren sinatu ziren. Hauek dira hitzarmen horiek, eremua eta sektorea zehaztuta:

- EAE, Gizarte-ekimenezko ikastetxeen kolektiboa, 6. zk.
- EAE, Ikastolak, 8. zk.
- Araba, Oinetakoen merkataritza, 16. zk.
- Araba, Ostalaritza, 24. zk.
- Araba, Esku-hartze eta laguntza gizarte-zerbitzuak hartu, gazte eta familietan, 32. zk.
- Bizkaia, Arte grafikoak, paperaren eta kartoiaren manipulazioak eta argialetxeak, 37. zk.
- Bizkaia, Bingoak, 41. zk.
- Bizkaia, Pastel-dendak eta gozotegiak, 78. zk.
- Gipuzkoa, Merkataritza orokorra, 98. zk.
- Gipuzkoa, Ehungintzaren merkataritza, 100. zk.
- Gipuzkoa, Eraikuntza, 101. zk.
- Gipuzkoa, Bulegoak eta despatxuak, 1215. zk.
- Gipuzkoa, Ile-apaindegiak, ilerako institutuak eta gimnasioak, 127. zk.

135 sektoreko hitzarmen kolektiboetan jasotako klausulak aztertu ondoren, egiaztatu dugu 18 hitzarmenek ez dutela klausularik emakumeen eta gizonen tratu berdina bultzatzearekin eta sexuagatiko bereizkeria eza bultzatzearekin zerikusia dutenak. Horrenbestez, jarraian zerrendatuko ditugun hitzarmenetan, azpiatal guztietan adierazitako azterketa ez dugu egin, sektoreko hitzarmen kolektiboan erabilitako hizkuntzari dagokiona izan ezik (3.5. azpiatala): 18, 20, 22, 31, 32, 42, 47, 54, 55, 62, 63, 73, 80, 84, 94, 86, 118 eta 126.

117 sektoreko hitzarmen kolektibo horiek, guztira, 480 klausula hartzen dituzte beren baitan; horiek emakumeen eta gizonen tratu berdina eta sexuagatiko diskriminazio ezarekin zerikusia duten gai mota asko erregulatzen dituzte. Horrek esan nahi du sektoreko hitzarmen kolektibo bakoitzeko, batez beste, 4,1 klausula daudela. 2. grafikoak agerian uzten duen bezala, ezarritako hiru tipologietakoak dira klausula horiek: 264 klausulak (%55) lege-erregulazioa hobetzeko edukiak hartzen dituzte beren baitan; 147k (%30,6) lege-xedapenak adierazten dituzte edo antzeko araupena egiten dute; eta gainera 69 klausulek lege-xedapenak adierazten dituzte edo antzeko araupena egiten dute.

2. irudia, 117 hitzarmen kolektibotan jasotako klausula-tipologia (n=480)



Esku artean duzun txostenaren eranskinean taula hauek erantsi dira: 5, 5.1, 5.2 eta 5.3; 6, 6.1, 6.2 eta 6.3; 7, 7.1, 7.2 eta 7.3; eta 8, 8.1, 8.2 eta 8.3. Taula horietan, sektoreko hitzarmen kolektiboen deskripzioari buruzko datuak eta horien aplikazio-eremuaren araberrako emaitzak adierazten dira.

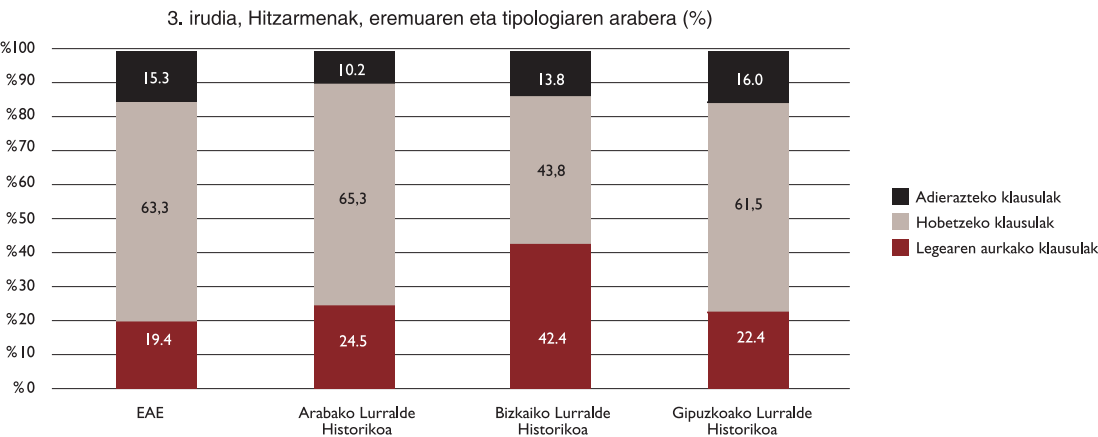
Horrenbestez, 5, 5.1, 5.2 eta 5.3 tauletan Euskal Autonomia Erkidegoaren eremua hartzen duten 14 sektoreko hitzarmen kolektiboetan adierazten diren 72 klausulak biltzen dira. Klausula horietatik 47 (%65,3) indarrean dagoen erregulazioa hobetzekoak dira; 14 klausulak (%19,4) lege-xedapena adierazten dute edo antzeko araupena egiten dute; eta 11 klausulak (%15,3) lege-xedapenak urratzen dituzte.

Bestalde, 6, 6.1, 6.2 eta 6.3 tauletan, aplikazio-eremua Arabako Lurralde Historikoa duten 21 sektoreko hitzarmen kolektiboek jasotzen dituzten 49 klausulak adierazten dira. Horietatik 32 klausula (%65,3) indarrean dagoen erregulazioa hobetzekoak dira; 12 klausulak (%24,5) indarrean dagoen erregulazioa adierazten dute; eta 5 klausula (%10,2) legearen aurkakoak dira.

7, 7.1, 7.2 eta 7.3 tauletan, Bizkaiko Lurralde Historikoko 56 sektoreko hitzarmen kolektiboetan biltzen diren 203 klausulak adierazten dira. Horietatik, 89 klausula (%43,8) indarrean dagoen erregulazioa hobetzekoak dira; 86 klausulak (%42,4) indarrean dagoen erregulazioa ekartzen dute hitzarmenotara; eta 28 klausulak (%13,8) araudia urratzen dute.

Eta azkenik, 8, 8.1, 8.2 eta 8.3 tauletan, Gipuzkoako Lurralde Historikoaren eremua hartzen duten 44 sektoreko hitzarmen kolektiboetan bildutako 156 klausulak nola dauden banatuta adierazten da. Klausula horietatik 96k (%61,5) indarrean dagoen erregulazioa hobetzea dute xede; 35 klausulak (%22,4) indarrean dagoen araudiak dagoeneko erregulatzen dituen edukiak ekartzen dituzte hitzarmenotara; eta 25 klausulak (%16) legediak ezarritakoa urratzen dute.

Taula horietan guztietan bildutako datuen laburpena adierazten da 3. grafikoan.



Jarraian, 480 klausula horien banaketaren deskripzioa egingo dugu, aztertutako aldagai bakoitzak bere baitan hartzen dituen gaien arabera. Datu guztiak 2., 3. eta 4. tauletan daude jasota eta esku artean daukazun txosten berezian erantsita daude.

3.2 Tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza

Azpiatal honi dagokionez, eranskinaren 2. taulan adierazten den bezala, agerian dago 480 klausuletatik 74k (%15,4) sektore pribatuko enpresaren lan-alorrean tratu berdinen eta sexuagatiko bereizkeria ezaren, eta sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko sexu-jazarpenaren kontzeptuekin zerikusia duten edukiak erregulatzen dituztela (6 sektoreko hitzarmen kolektibok izan ezik, administrazio publikoaren zerbitzura lan egiten dutenei eragiten baitie). 74 klausula horiek 55 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasota daude. Hitzarmen bakoitzeko, batez beste, 1,3 klausula daude.

Azpiatal honetan, gai hauekin zerikusia duten gaiak aztertzen dira: tratu berdinen eta sexuagatiko bereizkeria ezaren kontzeptuei buruzko klausula orokorrak, adieraztekoak edo hobetzekoak (30 klausula); tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza bultzatzeko berariazko batzordeak eta/edo prozedurak sortzekoak (4 klausula); sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpena erregulatzekoak (39 klausula); eta bestelako klausulak (klausula 1).

ADIERAZTEKO EDO HOBETZEKO KLAUSULA OROKORRAK, TRATU BERDINAREN ETA SEXUAGATIKO BEREIZKERIARIK EZAREN KONTZEPTEUEI BURUZKOAK

Gai horiekin zerikusia duten 30 klausula orokor daude, eta 29 sektoreko hitzarmen kolektibotan daude jasota. Klausula orokor gehienak adieraztekoak dira (22 klausula, 22 hitzarmen), eta 8 klausula bakarrik

dira —beste hainbeste hitzarmenetan jasoak— tratu berdinarean eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren gaia arautzeko indarrean dagoen araudia hobetzekoak direnak.

Adierazteko klausula orokorreki dagokienez, sektoreko hitzarmen kolektibo hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- Euskal Autonomia Erkidegoko irakaskuntza arautuko ikastetxe pribatuen hitzarmena (5. zk.); kontratazioa erregulatzen du, eta hitzarmenean biltzen diren lan-baldintzak aplikatzen dira eremu horretan aritzen diren langile guztiei, edozein dela kontratuaren modalitatea, adina edo sexua.

- Modu bertsuan jasotzen du gaia Bizkaiko lurraldean arrain-kontserbak eta gazituak egiten dituzten enpresentzako hitzarmenak (51. zk.); izan ere, sexuaren, hizkuntzaren erabileraren, kontratazioen eta beste gai batzuen inguruan gertatzen diren edo gerta daitezkeen bereizkeria-modu guztiak ezabatzeke konpromisoa berariaz adierazten da.

- Bizkaiko eraikuntzaren hitzarmenak (53. zk.) berdintasun-printzipioa bermatze aldera ezarritakoaren arabera, ez da langilerik diskriminatuko haren arraza, sexu, erlijio, kide den alderdi politiko edo sindikatu-erakundea dela eta.

- Bizkaiko arte grafikoen hitzarmenak ere (37. zk.) antzeko edukia duen klausula bat jasotzen du (berdintasuna eta bereizkeriarik eza bermatuko da, edozein dela langilearen ideologia, erlijioa, arraza, kide den alderdi politikoa edo sindikala, aurrekari penalak dituen kontuan hartu gabe...). Dena dela, deigarria egin zaigu horien artean ez jasotzea sexuagatiko bereizkeria.

- Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-ekimenezko ikastetxeen hitzarmenak (6. zk.) adierazteko klausula orokor bat jasotzen du, eta horrek ezarritakoaren arabera, eremu horretan aritzen diren langile guztiei eragiten die hitzarmenak, edozein dela kontratuaren modalitatea, adina edo sexua. Oso antzera erregulatzen ditu eduki horiek Gipuzkoako zeramikaren industriaren hitzarmenak (108. zk.), Gipuzkoako mahats, garagardo eta edarien industria eta merkataritzaren hitzarmenak (117. zk.), eta Gipuzkoako ostalaritzaren hitzarmenak (106. zk.).

- Gipuzkoako arte grafikoen hitzarmenak (93. zk.) ezarritako klausulak, berriz, langileak enpresan ez direla inolako arrazoiengatik diskriminatuko esaten du soilik.

- Azkenik, Arabako zementuaren hitzarmenak (21. zk.) eta Bizkaiko ormigoien eta harrobien hitzarmenak (65. zk.) badute klausula orokor bat sexuagatiko bereizkeriarik ezaren inguruan.

Halaber, bada nabarmentzeko moduko daturik ere: zenbait hitzarmen kolektibok adierazteko klausula orokorrak badituzte ere, indarrean dagoen araudiaren aurkako erregulazioen bat ere badute. Hauek dira, hain zuzen ere, hitzarmen horiek:

- Araba, Gipuzkoa eta Bizkaiko ikastolen hitzarmena (8. zk.); lan-harremanetan bereizkeria ez dela gertatuko bermatzen da, besteak beste, arrazoi hauengatik: kontratu-mota, adina eta sexua. Baina, halaber, murriztailea ere bada, irizpide hau ezartzen baitu: lan-maila berekoei ordainsari berdina dago-
kie; eta indarrean dagoen araudiak ezarritakoaren arabera, berriz, balio bera duen lanagatik ordainsari
berdina ordaindu behar da. Langileen Estatutuen Legearen 28. artikulua: *“Balio bera duen lanagatik
ordainsari bera ordaindu behar du enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta
soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango da
sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere”*.

- Aire girotuaren eta berogailuaren instalazio eta mantentze-lanetarako hitzarmenak (67. zk.) lanean
tratu berdinarekin printzipioa, edozein dela arrazoia, errespetatu behar dela dioen klausula bat hartzen
du bere baitan eta, horrezaz gain, indarrean dagoen legediaren aurkako klausula bat (Langileen Esta-
tutuaren 28. artikulua) ere hartzen du: “ordainsari berdina balio bereko langileentzat”.

- “Balio bera duen lanagatik ordainsari berdina” printzipioari buruz indarrean dagoen araudia urratzen
dute, halaber, Bizkaiko autoeskolen hitzarmenak (38. zk.) bere baitan hartzen dituen klausula orokor
batzuek, bai eta Bizkaiko gizarte-arloko hitzarmenak (68. zk.) bere baitan hartzen dituen klausulek
ere.

- Nabarmentzeko modukoak dira Bizkaiko okindegien sektorearen hitzarmenak (77. zk.) jasotzen duen
erregulazioa eta Gipuzkoako elikagaien industria eta merkataritza sektorearen hitzarmenak (115. zk.)
jasotzen duena. Izan ere, kontratazioan aukera-berdintasuna sustatu behar dela, sexua edo adina
dela-eta bereizkeria debekatu behar dela eta antzeko lanpostuetan ordainsari desberdinak jasotzea
debekatu egin behar dela adierazteko klausula orokorrak jasotzen dituzte bi hitzarmenek baina, ho-
rren ordean, printzipio hau jaso beharko lukete: “balio bereko lanagatik ordainsari berdina”.

Azkenik, bestelako adierazteko klausula orokorrak ere aztertu ditugu; hain zuzen, hitzarmen hauetan:

- Bizkaiko butano-banatzailen hitzarmenak jasotzen duen klausula (57. zk.); bertan adierazitakoaren
arabera, emakume langileei dagozkien eskubideei buruz indarrean dagoen araudian ezarritakoa
errespetatuko du enpresak.

- Bizkaiko eraikinetako eta aretoetako garbiketa-sektorearen hitzarmenak (70. zk.) jasotzen duen klau-
sula; berariaz adierazten da sindikatu-eskubideak -botoa emateko eskubidea eta langileen eta sin-
dikatuaren ordezkari hautatua izateko eskubidea barne- adina edo sexuagatik inolako bereizkeriarik
egin gabe erabiliko direla.

- Bizkaiko pastel-denda eta gozotegien hitzarmenak (78. zk.) jasotzen duen klausula; haren arabera,
arrazoia, sexua, erlijioa, hizkuntza edo jaioterria dela eta, langileren bat kaleratzea, zigortzea edo kargu-
tik kentzea eragiten duten ekintzak edo hala egitea erabakitzen duten itunak baliogabetu egingo dira.

Tratu berdinare eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren inguruko gaia hobetzeko klausula orokorre dagoenez, nabarmentzeko modukoa da gai horiei buruz indarrean dagoen araudia hobetzea helburu duten 8 klausula bakarrik egotea -beste hainbeste hitzarmenetan jasoak-. Horrek guztiak agerian uzten du 127 sektoreko hitzarmen kolektibok ez dituztela bi gai horiek beren baitan hartzen, ez eta gizarte- eta ekonomia-eragileen negoziazio kolektiborako gai-zerrendek ere.

Tratu berdinare eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren kontzeptuei buruzko klausulak beren baitan hartzen dituzten hitzarmen kolektiboen artean, hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- Gipuzkoako adinekoen egoitzen hitzarmenak (129. zk.), berdintasun-politikoei buruzko berariazko klausula bat hartzen du bere baitan, funtsezko hiru zutabe hauek oinarri dituela: aukera-berdintasuna; sexu-jazarpenaren alorrean prebentzioa eta jarduera-prozedura; eta genero-indarkeriaren alorrean prebentzioa eta jarduera-prozedura.

- Antzeko ezaugarriak ditu Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-legepeko irakasle eta hezitzaileen hitzarmenak (12. zk.); EBk emandako gomendioak betetze aldera eta EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Planak ezarritakoa betetze aldera, legezko arauak eta gomendioak (berdintasun-planak, akordioak, etab.) beteko direla zaintzeko konpromisoa hartzen du bere baitan, gerta daitezkeen tratu desberdintasunak ezabatze aldera eta sexuagatiko diskriminazio-egoerak gerta ez daitezen lortze aldera, eta ekintza positiboko neurriak aplikatzen direla bermatuta. Sexuagatiko bereizkeriaren, emakumeen lan-baldintzen eta bestelakoen inguruko arazoei eta gaiei buruzko txostenak egiteko konpromisoa ere hartzen dute beren gain hitzarmena sinatu zuten eragileek.

TRATU BERDINA ETA SEXUAGATIKO BEREIZKERIARIK EZ DELA EGINGO BERMATZEKO BERARIAZKO BATZORDEAK ETA/EDO PROZEDURAK SORTZEA

117 sektoreko hitzarmen kolektibotan 480 klausula bildu ditugu eta, bitxia bada ere, 4 klausuletan bakarrik adostu dute negoziazio-alderdiek berariazko batzordeak eta/edo prozedurak sortzeko konpromisoa hartuko dutela, sektore pribatuko lan-harremanetan tratu berdina bermatzeko eta sexuagatiko bereizkeria ez dela gertatuko bermatzeko. Klausula horiek 4 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasota daude eta indarrean dagoen erregulazioa hobetzeko helburua dute; hona hemen hitzarmenok:

- Bizkaiko arte grafikoen hitzarmena (37. zk.); sektorean lan egiten duten emakume-kopuruaren eta gizon-kopuruaren artean alde handi samarra dagoenez, nahitaezkoztat hartzen da, emakumeen eta gizonen presentzia eta parte-hartze orekatua eta berdintasunezkoa bermatze aldera, neurriak aplikatzea. Helburua hori izanik, klausulak ezartzen duenaren arabera, enpresetan berariazko batzordeak edukitzea sustatuko da, langile guztiek -emakumeek zein gizonek- aukera berdina izan ditzaten planak ezartzeko; horretarako, beti, egoeraren diagnosia egin behar da eta arlo bakoitzean zer jardura-neurri ezarriko diren zehaztu, enpresa bakoitzaren egoera kontuan hartzen dela. Neurri horiek, besteak beste, politika hauetara bideratuko dira: kontratazioa, promozioa, ordainsariak, baimenak eta lanaldiak; horiez gain, ekintza positiboko neurriak ere ezarriko dira.

- Bizkaiko gizarte-arloko hitzarmenak (68. zk.) ezarritakoaren arabera, alderdi sinatzaileek Bitariko Batzordean lan egiteko konpromisoa hartuko dute eta, hala, gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak aplikatu, Bizkaiko gizarte-arloko eremuan dauden erakundeetan; betiere, esparru hauetan adierazten diren edukiei jarraiki:

- 1995eko urriaren 21ean Florentzian elkarriketa sozialari buruz izandako goi-bileran onartutako baterako Adierazpena; bertan onartutako akordioen inguruko edukiak izenburu hau duen dokumentuan daude bilduta: *“Baterako Adierazpena, arrazagatiko bereizkeriaren eta xenofobiaren prebentzioari eta lantokian tratu berdina sustatzeari buruzkoa”*.
- 2002/73/EE Zuzentarauak adierazten dituen oharak, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak; Europako Parlamentu eta Batzordearen Zuzentzari horrek 76/207/EEE Zuzentzaria aldatu zuen.

- Eraikinetako eta aretoetako garbitasun-sektorearen hitzarmena (119. zk.).

- Eta azkenik, Gipuzkoako adinekoen egoitzen hitzarmena (129. zk.); gizonen eta emakumeen arteko lan-aukeren berdintasunerako batzorde bat eratzea adostu zuten, enpresa guztietako sindikatuen eta enpresaburuen ordezkariak parte hartuta. Egoerari buruzko diagnosia egiteaz arduratuko da batzorde hori, eta ekintza-plana abian jartzeko abiapuntutzat hartuko da; behar adina laguntza tekniko izango du horretarako. Horrezaz gain, aukera berdintasunaren printzipioaren inguruan sentsibilizatzeko kanpaina bat sustatuko du: pertsonen artean errespetuzko jarrerak bultzatzeko tresnak jarri —besteak beste, hizkuntza ez-sexistaren erabilera eta euskarri grafikoen tratamendu egokia—, erantzukizuneko postuetan emakumearen presentzia bultzatu, eta irizpideak ezarri prestakuntza- eta sustapen-gaietan.

SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO JAZARPENA

38 sektoreko hitzarmen kolektibotatik 39 klausula bildu ditugu gai horiei buruzkoak, eta gehienek hobetzeko erregulazioak hartzen dituzte beren baitan (32 klausula). Dena dela, kezagarria ere bada 6 klausula legearen aurkakoak izatea edo sektore pribatuan lanaren alorrean sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren inguruan indarrean dagoen araudia urratzen dutenak izatea. Eta, azkenik, adierazteko klausula orokor bat dago.

Sexu-jazarpenarekin zerikusia duten edukiak hobetzeko klausulak dituzten hitzarmen kolektibo gehienek (32 hitzarmen) sexu-jazarpena diziplinazko hutsegitetzat erregulatzen dute. Dena dela, bada nabarmentzeko moduko daturik ere: sektoreko hitzarmen kolektibo guztien (135 hitzarmen) %23,7k bakarrik (32 hitzarmen) erregulatzen dute sexu-jazarpena diziplinazko hutsegitetzat.

Sexu-jazarpena oso hutsegite larritzat erregulatzen duten 6 hitzarmenak hauek dira:

- Eusko Jaurlaritzako eskola-jantokietako kolektibitate-enpresen hitzarmena (3. zk.).

- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko eskola-garraioko laguntzaileen eta jolastokiko zaintzaileen zerbitzuen enpresa esleipendunen hitzarmena (14. zk.).
- Bizkaiko kafea txigortzekoen hitzarmena (88. zk.).
- Gipuzkoako eraikinetako eta aretoetako garbitasun-sektorearen hitzarmena (119. zk.).
- Gipuzkoako farmazia-bulegoen hitzarmena (124. zk.).
- Eta Gipuzkoako ile-apaindegi, ilerako institutu eta gimnasioen hitzarmenak (127. zk.)

Horiek guztiek oso hutsegite larritzat hartzen dute sexu-jazarpena. Horrezaz gain, lehendabiziko bi hitzarmenek (3. zk. eta 14. zk.) inguruabar astungarritzat hartzen dute hierarkia-mailaz baliatzen bada pertsona hori.

Beste hitzarmen kolektibo batzuek ere oso hutsegite larritzat hartzen dute, nahiz eta desberdin egiten dituzten zenbait ñabardura erantsi; hauek dira hitzarmen horiek:

- Bizkaiko metalaren merkataritzaren hitzarmenak (46. zk.) sexu-izaerako hitzezko iraina edo fisikoa oso hutsegite larritzat hartzen du eta, bestalde, astungarritzat hartzen du hierarkia-mailaz baliatu bada jarrera hori izan duenak.
- Oso antzera erregulatzen dute Arabako eta Bizkaiko elikagaien merkataritzaren hitzarmen kolektiboek (15. zk. eta 44. zk.); Arabako eta Bizkaiko ehungintzaren merkataritzaren hitzarmenek (19. zk. eta 49. zk.); Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako siderometalurgiako sektorearen hitzarmenek (33., 85. eta 113. zenbakiak); Mercabilbaoko arrainen handizkarien hitzarmenak (81. zk.); eta Gipuzkoako arrainen eta itsaskien handizkarien hitzarmenak (123. zk.).

Bi azken hitzarmen kolektiboek dagokienez (81. eta 123. zenbakiak), nabarmentzeko modukoak dira, sexu-jazarpenaren erregulazioarekin zerikusia duten ñabardura garrantzitsuak ere hartzen baitituzte beren baitan. Horrenbestez, berariaz adierazten dute, hierarkia-mailan gorago daudenek eragiten badi-tuzte eta lan-kontratu finkorik ez dutenei zuzentzen bazaie, oso hutsegite larritzat hartzeaz gain, autoritate-abusutzat ere hartuko direla. Halakoak zigortuko direla zehazten dute, hain zuzen, gauzatu duten pertsonak agente-eginkizunak edo erantzukizuneko funtzioak betetzeko gaitasunik gabe utz daitezke. Klausula hori oso antzera idatzita dute honako hitzarmen hauek:

- Bizkaiko autoeskolen hitzarmenak (38. zk.); izan ere, haren arabera, bereziki larriak izango dira agente edo hierarkia postuetatik eragindakoak, lan-kontratu finkorik ez dutenei zuzendutakoak edo salaketa-ren bat aurkeztutako pertsonen aurkako errepresalia moduan egiten direnak.
- Bilboko portuko agintaritzaren hitzarmenak (39. zk.); oso hutsegite larritzat hartzen ditu enpresako edozein pertsonari zuzendutako sexu-izaerako irain larriak -hitzezkoak zein fisikoak-.

- Oso antzeko erregulazioa dute hitzarmen hauek: Bizkaiko tinkaketen eta garbitegien hitzarmenak (87. zk.) eta Gipuzkoako okintzaren hitzarmenak (110. zk.).

Badira, bestalde, sexu-jazarpena oso hutsegite larritzat hartzen dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboak baina inguruabar astungarrien inguruan tipifikaziorik eransten ez dutenak; hauek dira hitzarmenak:

- Haurreskolak Partzuergoaren hitzarmena (7. zk.).
- Arabako zinema-emanaldien enpresen hitzarmena (23. zk.).
- Eta Gipuzkoako mahats, garagardo eta edarien industria eta merkataritzako hitzarmena (117. zk.).

7 sektoreko hitzarmen kolektibok ez dute erregulaziorik sexu-jazarpenaren inguruan; hau da, hierarkia-mailan gorago daudenek, egoera horretaz baliatuta, eragindako sexu-jazarpena ez dute hutsegitetzat hartzen eta ez dute horri dagokion zehapenik erregulatzen; hauek dira 7 hitzarmen horiek:

- Gipuzkoako merkataritza orokorraren hitzarmena (98. zk.).
- Gipuzkoako metalaren merkataritzaren hitzarmena (99. zk.).
- Gipuzkoako ehungintzaren merkataritzaren hitzarmena (100. zk.).
- Gipuzkoako ostalaritzaren hitzarmena (106. zk.).
- Gipuzkoako elikagaigintza eta haren merkataritzaren hitzarmena (115. zk.).
- Gipuzkoako gozogintza eta haren merkataritzaren hitzarmena (116. zk.).
- Gipuzkoako bulego eta despatxuen hitzarmena (125. zk.).

7 sektoreko hitzarmen kolektibo horietatik 3 hitzarmen gaitzesteko modukoak dira (100., 106. eta 125. zenbakiak), 3/2007 Lege Organikoa indarrean sartu ondoren sinatu baitziren eta ez zuten beren baitan jaso “sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena lan-alorreko hutsegitetzat”.

3/2007 Lege Organikoa onartu ondoren, Langileen Estatutuen Legeari, 54. artikuluan, kontratua ez betetzearen beste arrazoi bat erantsi zen; honela dio: *“enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsonen zuzendutako sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena”*. Dena dela, zenbait hitzarmenetan sexu-jazarpena lan-alorreko hutsegitetzat xedatuta badago ere, sektoreko hitzarmen kolektibo bakar batek ere ez du sexuagatiko jazarpena lan-alorreko hutsegitetzat hartzen, horietako batzuk aipatutako Lege Organikoa indarrean sartu ondoren sinatu baziren ere.

Azkenik, sexu-jazarpenaren inguruan dagoen erregulazioa hobetzea helburu duten klausulak erregulatzen dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboen artean, honako hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- EAEko Haurreskolak Partzuergoaren hitzarmena (7. zk.); sexu-jazarpenaren aurkako prebentzioa eta sexu-jazarpeneko kasuetarako prozedurak edo jarduera-protokoloak arautzen ditu eta berariaz arbuiatzen ditu sexu-jazarpeneko jarrerak, eta bere egiten du Europaren 1991eko azaroaren 27ko 92/131 Gomendioa. Hala ere, Bitariko batzordeari ematen dio ahala, sexu-jazarpeneko egoera baten aurrean jarraitu beharreko prozedura edo jarduera-protokoloa egiteko irizpideak erabaki ditzan eta hura jakitera eman dezan.

- Bizkaiko aire girotuaren eta berogailuen instalazio-enpresen hitzarmena (67. zk.); sexu-jazarpenaren definizioaz gain, sexu-jazarpenaren aurkako prebentzioarekin zerikusia duen berariazko protokoloa eta gaiak ere eranstean ditu erregulazioan (38.2. artikulua: *“lan-arloan beste pertsona bati zuzendutako hitz, keinu, jarrera edo ekintza jakinak sexu-jazarpentzat hartuko dira, baldin eta biktimaren pertsonaren borondatearen aurka, sexu-izaerako erantzuna lortzea helburu badute jarrera jakin horiek. Lan-arlokoa dela ulertuko da, enpresa-antolaketaren eremuan gertatzen bada, eta enplegu-baldintzekin, lan-prestakuntzarekin edo lan-sustapenarekin zerikusia badu jarrerak. Erasotzaileak egindako ekintza biktimaren gogoz kontrakoa eta harentzat arbuiagarria izango da. Ez da egongo elkarrekikotasunik ekintzaren biktimaren pertsonaren aldetik. Halako jokaerek jazarpenaren biktimaren pertsonaren lan-giroa kaltetzen dute eta kalteak eragiten dizkio enplegualitateari, lan-baldintzei eta lanbide-garapenari”*).

- Oso antzera erregulatzen dute gai hori Bizkaiko arte grafikoen hitzarmenak (37. zk.) eta Gipuzkoako adineko pertsonentzako egoitzen hitzarmenak (129. zk.).

- Azkenik, Gipuzkoako eraikinetako eta aretoetako garbitasun-sektorearen hitzarmenaren arabera (119. zk.), sexu-jazarpenaren inguruan berdintasunerako batzordea eratuko da.

6 sektoreko hitzarmen kolektibok hartzen dituzte beren baitan indarrean dagoen erregulazioa urratzen duten klausulak; horien artean, hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- Gipuzkoako altzarigintza eta altzari osagarrien industriaren hitzarmena (111. zk.).

- Arabako zurgintzaren hitzarmena (25. zk.).

- Gipuzkoako industriaren hitzarmena (109. zk.).

Hitzarmen horiek guztiek legearen aurkako erregulazioaren bat dute, oso hutsegite larritzat ezarrita baitute langileak halako egoera hau izatea: *“lapurreta, ebaketa, bortxaketa edo sexu-abusuengatiko epai irmoa, edo enpresari egilearekiko mesfidantza sortaraz diezaiokeen edozein motatako delitua, nahiz enpresatik kanpo gertatua izan”*.

- Arabako ile-apaindegien eta apaindegien hitzarmenak (30. zk.) lan-alorreko hutsegitez hartzen ditu indarreko Zigor Kodean delitu gisa tipifikatuta dauden sexu-jazarpeneko eta/edo jazarpen moraliko portaerak; horrezaz gain, sexu-jazarpeneko portaeratzat honako hauek hartzen ditu: enpresen antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan gertatzen den sexu-izaerako portaera, proposamen edo eskaera oro, betiere horiek egiten dituenak baldin badaki edo jakiteko gai bada jazarpen horien biktima denarentzat doilorrak, arrazoirik gabeak eta iraingarriak direla, eta horiei aurre egiteak langilearen enpleguari edo haren lan-baldintzei eragingo dien erabakia hartu beharra dakarrela.

- Azkenik, Bizkaiko eraikuntzaren hitzarmenak (53. zk.) sexu-jazarpena lan-alorreko hutsegitez hartzen du langileak ikusitako gertakari edo hutsegiteak ezkutatuan gordetzea, horiek enpresan, lankideengan edo hirugarren batengan kalte larriak eragin baditzakete; erregulazio horren barruan sartzen da langileak sexu-jazarpena gertatu dela edo sexuagatiko jazarpena gertatu dela jakinda, salatzen ez dituen kasuak.

Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren inguruko klausulei buruzko laburpen gisa, aipatzeko moduko bi datu emango ditugu. Bata, sektoreko hitzarmen kolektibo oso gutxi dituztela sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena erregulatzeko klausulak: aztertutako 135 hitzarmenetatik 38k; hau da, hitzarmenen %28,1ek. Eta bestea, sexu-jazarpenaren inguruan indarrean dagoen legediaren transposizioa oso urria dela eta, batez ere, sexuagatiko jazarpenaren inguruko legediarena; izan ere, aztertutako hitzarmen kolektibo bakar batek ere ez du horren inguruan ezer erantsi, horietako batzuk 3/2007 Lege Organikoa indarrean sartu ostean sinatu badira ere.

3.3 Enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak

Azpiatal honi dagokionez, eranskinaren 3. taulan adierazi dugun bezala, egiaztatu ahal izan dugu 480 klausula daudela guztira, eta horietatik 79k (%16,4k) erregulatzen dituztela enplegu-baldintzekin eta lan-baldintzekin zerikusia duten edukiak. 79 klausula horiek 56 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasota daude. Hitzarmen bakoitzeko, batez beste, 1,4 klausula daude.

Hirugarren azpiatal honetan, gai hauek beren baitan hartzen dituzten 79 klausula aztertuko ditugu: langileak hautatzea (7 klausula); ordainsaria, lanbide-sailkapena/lanpostuen balorazioa (15 klausula); lanaldia eta lan-ordutegia (3 klausula); oporrak (24 klausula); laneko osasuna, osasun-azterketak (16 klausula); laneko osasuna, laneko arropa (8 klausula); eta bestelako klausulak (6).

LANGILEAK HAUTATZEA

7 klausulak, beste hainbeste sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak, erregulatzen dituzte langileak hautatzearekin zerikusia duten gaiak. Hitzarmen hauetakoak dira:

- Bizkaiko likoreak eta ardoak, egin eta biltzen dituzten sektorearen hitzarmena (69. zk.); kategoria eta lanbide guztietako lanak eskuratzeko eskubidea onartzen die emakumeei.

- Arte grafikoen hitzarmena, Gipuzkoakoa (93. zk.) eta Bizkaikoa (37. zk.).
- Gipuzkoako pasta, paper eta kartoigintzaren hitzarmena (104. zk.).
- Eta Gipuzkoako edari freskagarrien industriaren hitzarmena (107. zk.).

Langileak hautatzeari dagokionez, aipatutako 4 azken hitzarmenek ezarritakoaren arabera, honako hau errespetatu egingo da: *“berdintasun-printzipioa, lanpostu guztiak lortu ahal izateko, eskatutako titulazioa eta baldintzak betetzen badira, betiere, eta ez da sexu edo adinagatik bereizkeriarik egingo; lanpostu bat betetzeko deialdia egiten denean, sexua ez da aintzat hartuko, eta eskatutako lanbide-gaitasuna soilik izango da kontuan”*.

Nabarmentzeko moduko hurrengo biak, aldekoak izateagatik, hauek dira:

- Gipuzkoako zeramika-industriaren hitzarmena (108. zk.); bertan ezarritakoaren arabera, enpresa-batzordeak eta, hala badagokio, sindikatuek langileak hautatzeko irizpideen berri izan behar dute, bereizkeriarik ez dela egongo bermatzeko.
- Eta Bizkaiko etxez etxeko laguntza-zerbitzua eskaintzen dutenen hitzarmena (40. zk.), lanean has-teari eta kontratazioei buruzko klausula bat jasotzen duelako; haren arabera, norbait kontratatu behar denean, lan-poltsan dauden langileek lehentasuna dute; eta poltsan langilerik ez badago, indarrean dagoen legediari eta berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioari jarraiki kontratuko dela xedatzen da.

Azkenik, arlo horretan aurkako erregulazioa ere hauteman dugu; hain zuzen, hitzarmen honen klausulan:

- Herrizaingo Saileko zerbitzu osagarrietan aritzen diren langileen hitzarmena (13. zk.). Baliteke klausula horrek tratu berdina ez bermatzea; izan ere, bertan ezarritakoaren arabera, lanpostuak betetzerakoan, merezimendu-lehiaketako sistemez gain, izendapen askeko sistemak ere erabil daitezke.

ORDAINSARIA: LANBIDE-SAILKAPENA/LANPOSTUEN BALORAZIOA

15 klausulak, beste hainbeste sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak, erregulatzen dituzte lanbide-sailkapenarekin eta/edo lanpostuaren balorazioarekin zerikusia duten gaiak. Bada kezkatzeko moduko daturik: 15 klausula horietatik, 11 legearen aurkakoak dira, 3 adierazteko klausulak dira eta 1 bakarra da indarrean dagoen araudia hobetzeko. Hitzarmen honek jasotzen du klausula hori:

- Bizkaiko errepide bidezko merkantzien garraioaren hitzarmena (90. zk.); lege-erregulazioa hobetzen du, langile guztiek, edozein dela une horretako lan-egoera (baja, oporrak, amatasuna, etab.) San Kristobal egunean (uztailaren 10ean) aparteko haborokina jasotzeko eskubidea dutela ezartzen baita.

Indarrean dagoen lege-erregulazioaren aurkakako klausulak dituzten (gizonek eta emakumeek soldata

desberdina jasotzea eragin dezakete) 11 sektoreko hitzarmen kolektiboak hauek dira:

- Gipuzkoako industria siderometalurgikoaren hitzarmena (113. zk.); emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna aitortzen duen klausula bat badu ere, erregulazioa legearen aurkakoa da, lan berdina-soldata berdina ezartzen baitu, eta indarrean dagoen araudiak (Langileen Estatutuen 28. artikulua), ordea, honako hau ezartzen du: “balio bera duen lanagatik, ordainsari berdina”.
- Arabako industria-sektorearen hitzarmenak (33. zk.), bestalde, emakumeen enplegu-sustapenari buruzko klausulan (adieraztekoa) dio: lan berdinagatik soldata berdina. Beraz, bi modutan urratzen du Langileen Estatutuaren 28. artikulua; batetik, ordainsaria soldatara mugatzen du, eta bestetik, balio bereko esan beharrean lan berdina dio.
- Bizkaiko ontzien jasotzaileen hitzarmena (52. zk.); enpresaren eta bertako langileen arteko harremanak erregulatzeko printzipiotzat ezarritakoaren arabera, lan berdinagatik ordainsari berdina jaso behar da, antzinasunak eragindako eskubideak errespetatuta, betiere. Argia eta garbi dago hitzarmenezko erregulazio murriztailea dela, indarrean dagoen legediaren aurkakoa baita; izan ere honela dio lege-diak: “balio bereko lanagatik ordainsari berdina dagokio”.

Gainerako 8 sektoreko hitzarmen kolektiboen edukia oso antzekoa da, “balio bereko lanagatik ordainsari berdina” printzipioaren aurkako klausulak hartzen baitituzte beren baitan (8., 16., 38., 68., 69., 77., 78. eta 108. zenbakiak).

LANALDIA ETA LAN-ORDUTEGIA

3 klausulak bakarrik erregulatzen dute lanaldia eta lan-ordutegia —beste hainbeste sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak— emakumeen eta gizonen tratu berdinen printzipioa oinarri hartuta. Indarrean dagoen lege-erregulazioa hobetzen dute klausula horiek eta hitzarmen hauetakoak dira:

- Bizkaiko arte grafikoaren hitzarmena (37. zk.); 18 urte baino gutxiago dituzten pertsonen eta haurdun dauden emakumeen debekatu egiten die lanaldia luzatzea.
- Bizkaiko tindaketen eta garbitegien hitzarmenak (87. zk.) emakumezkoen berariazko eskubide bat erregulatzen du; izan ere, amatasunarekin zerikusia duten arazoak direla eta, lanera ez bertaratzek ez dira hutsegitetzat zenbatuko. Horrenbestez, amatasunak eragindako arazoren batengatik lanera joaterik ezin izan bada, ez da arrazoirik gabekotzat hartuko. Dena dela, idazteko moduari gehiago erreparatu beharko litzaioke, haurdunaldi edo amatasunaren eta lan-arazoen arteko loturarik ezar ez dadin.
- Eta Gipuzkoako adineko pertsonentzako egoitzen hitzarmena (129. zk.); ekintza positiboko neurriak ezartzen ditu denboraren antolamenduaren gaian, genero-indarkeriaren biktime diren pertsonen alde.

OPORRAK

22 sektoreko hitzarmen kolektibotan hauteman ditugu oporrekin zerikusia duten gaiak erregulatzeko klausulak; guztira, 24 klausula dira, eta horietatik 19 indarrean dagoen erregulazioa hobetzekoak dira, 3 klausulatako edukiek Legez erregulatuta dagoena ekartzen dute hitzarmenera, eta 2 klausula legearen aurkakoak dira.

Hauek dira, besteak beste, hobetzeko klausulak beren baitan hartzen dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboak:

- Eusko Jaurilaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketan Saileko lan-legepeko irakasle eta hezitzaileen hitzarmena (12. zk.); amatasun-, gaixotasun- edo istripu-egoeraren bat gertatuz gero, opor-egunez baliatzeko eskubidea ematen du, eta interesatuak eta Lurralde Ordezkaritzak adostutako egunetan hartua ahal izango ditu langileak; horrezaz gain, langileak egun horiek metatu ahal izango ditu eta haurdunaldiagatiko, erditzeagatiko eta bularra emateagatiko baimenarekin batera hartu, nahiz eta oporraldi horri dagokion urte naturala amaituta egon. Hitzarmena sinatu zenean (2004/12), indarrean zegoen lege-erregulazioa eta gerora 3/2007 Lege Organikoak aitortutakoa hobetu zen klausula horren bitartez.

- Oso antzekoak dira lege-erregulazioa hobetzen duten gainerako sektoreko hitzarmen kolektiboak. Esate baterako, Bilboko portuko agintaritzaren hitzarmena (39. zk.); langileak eskubidea baitu oporraldia erditzeagatiko baimenari batzeko.

- Arrainen eta itsaskien handizkarien hitzarmenak ere (123. zk.) hobekuntzak hartzen ditu bere baitan; izan ere, oporraldia eta amatasunagatiko baimena bat etorri gero, eskubidea du opor-egunez baliatzeko, urte naturalaren barruan betiere. Hitzarmen hori sinatu zenean (12/2003), hobetzeko klausula izan zen aipatu berri dugun klausula, baina, gerora, 3/2007 Lege Organikoak erregulatu eta hobetu zuen.

Oporren gaian indarrean dagoen erregulazioaren aurka egiten duten 2 klausulak sektoreko hitzarmen kolektibo hauetan jasota daude:

- Gipuzkoako ile-apaindegien, ilarako institutuen eta gimnasioen hitzarmena (127. zk.); 3/2007 Lege Organikoa onartu ondoren sinatu zen (2007/07) hitzarmena eta Langileen Estatutuen Legearen 38. artikuluan ezarritakoaren aurkako hitzarmenezko erregulazio bat du. Izan ere, bertan ezarritakoaren arabera, amatasunagatiko 16 asteko atsedenaldia ezin da, zati batez edo osorik, oporraldiarekin bat etorri, eta oporraldiari dagokion urte barruan hartu behar da oporraldia.

- Eta Bizkaiko arte grafikoen hitzarmena (37. zk.); 2007ko maiatzean sinatu bazen ere, indarrean dagoen legediaren aurka egiten du; izan ere, urteko oporraldia eta amatasunagatiko atsedenaldia bat etorri gero, oporraldia urte naturalaren barruan hartu behar dela ezartzen du.

LANEKO OSASUNA: OSASUN-AZTERKETAK

Osasun-azterketekin zerikusia duten alderdiak erregulatzen dituzten 16 klausula hauteman ditugu, eta horiek 15 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak daude. Horietatik ia gehienak (15 klausula) lege-erregulazioa hobetzen dute, eta 1 bakarra da erregulazioaren aurkakoa.

Nabarmentzeko modukoa da Haurreskolak Partzuergoaren hitzarmena (7. zk.), laneko osasunari buruzko xedapen bat baitu bere baitan, emakume langileen berriazko beharrei erantzuteko; baina horrezaz gain, Laneko Arriskuen Prebentzioko Legearen 22. artikularen aurkako xedapen bat ere badu, osasun-azterketak bi urtean behin egin daitezkeela ezartzen baitu.

Gainerako 14 sektoreko hitzarmen kolektiboek, osasun-azterketen gaian, erregulazioa hobetzeko klausulak dituzte; hona hemen nabarmentzeko modukoak:

- Bilboko portuko agintaritzaren hitzarmena (39. zk.); izan ere, bertan ezarritakoaren arabera, berriazko osasun-zaintzari dagokion prebentziozko jardueraz gain, Prebentzio Zerbitzuak bestelako prebentzio-programak garatuko ditu; esaterako, gaixotasun hauetarako prebentzio-programak: kardiopatia iskemikoa, dislipemiak, hipertentsio arteriala, diabetesa, bularreko minbizia, ginekologia-minbizia; nahi izanez gero egin ditzake langileak azterketa horiek guztiak.

Jarraian adieraziko ditugun 4 sektoreko hitzarmen kolektiboek, beren baitan hartzen dituzten klausulen bidez, ginekologia-azterketak egiteko eskubidea ematen die emakumeei.

- Arabako ehungintzaren merkataritzaren hitzarmena (19. zk).
- Gipuzkoako merkataritza orokorraren hitzarmena (98. zk).
- Gipuzkoako mahats, garagardo eta edarien industria eta merkataritzako hitzarmena (117. zk.).
- Gipuzkoako bulego eta despatxuen hitzarmena (125. zk.).

Bestalde, 3 sektoreko hitzarmen kolektibotako klausuletan ezarritakoaren arabera, ginekologia-azterketak nahitaez egin behar dituzte emakumeek. Hauek dira hitzarmenak:

- Gipuzkoako ehungintzaren merkataritzaren hitzarmena (100. zk).
- Gipuzkoako elikagaigintza eta haren merkataritzaren hitzarmena (115. zk.).
- Eta Gipuzkoako gozogintzaren merkataritza eta industriaren hitzarmena (116. zk).

Sektoreko hitzarmen kolektibo batek ginekologia-azterketak haurdun dauden emakumeentzat bakarrik ezartzen ditu; hain zuzen ere, hau da hitzarmena:

- Bizkaiko okindegien hitzarmena (77. zk.).

Azkenik, bada nabarmentzeko moduko sektoreko hitzarmen kolektibo bat, osasun-azterketen gaian aldeko erregulazioa baitu; hau da hitzarmena:

- Bizkaiko tindaketen eta garbitegien hitzarmena (87. zk.); enpresako osasun-azterketa emakumezko berariazko arazoetarako ere badela ezartzen baitu. Klausula hori irekia da eta, hortaz, prebentzioaren eta babesaren inguruko alorrak ere hartuko lituzke bere baitan.

LANEKO OSASUNA: LANEKO ARROPA

8 klausula daude, legearen aurkako klausulak dituzten beste hainbeste sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak. Indarrean dagoen erregulazioaren aurkakoak dira klausula horiek, emakumeentzako eta gizonentzako laneko arropen eta jantzien arteko desberdintasuna ezartzen baitute (Konstituzio Auzitegiaren 84/2006 epaiarekin, AVEko langileen laneko arropari buruzkoa, horren inguruan jurisprudentzia-arrazoibidea izateko aukera galdu zen). Hona hemen hitzarmen horietako batzuk:

- Eusko Jaurilaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak dituen zentroetan garbiketa-zerbitzua ematen duten enpresa emakidadunen hitzarmena (2. zk.). Hitzarmen horrek bereizi egiten ditu emakumeentzako laneko arropa eta gizonentzako laneko arropa: bi bata eta bi mantal emakumeentzako, horien ordeaz kasaka eta galtza erabil dezakete -buzoa ez-; eta bi buzo eta bi mantal gizonentzako.
- Osakidetza garbiketa-zerbitzuaren emakida duten enpresen hitzarmena (4. zk.); bi sexuetakoei galtza, oinetakoak eta jaka ematea xedatzen da, baina emakumezkoei kasakak ematen dizkiete eta gizonezkoei alkandorak.
- Eta Bizkaiko eraikinetako eta aretoetako garbiketa-sektorearen hitzarmenak (70. zk.) xedatutakoaren arabera, 2005eko urtarrilaren 1az geroztik emakumezko langileek aukera izango dute, aurretik hala nahi dutela jakinarazita, bata erabili ordeaz kasaka-galtza jantzi-jokoa erabiltzeko.

ENPLEGU-BALDINTZEN ETA LAN-BALDINTZEN INGURUKO BESTE KLAUSULA BATZUK

6 klausula hauteman ditugu, eta horiek enplegu-baldintzekin eta lan-baldintzekin zerikusia duten gaiak beren baitan hartzen dituzten beste hainbeste hitzarmen kolektibotan jasoak daude. Horietatik 2 adieraztekoak dira, beste 2 erregulazioa hobetzekoak eta gainerako 2 klausula indarrean dagoen araudiaren aurkakoak dira.

Hitzarmen kolektibo hauetakoak dira indarrean dagoen araudiaren aurkako edukiak erregulatzen dituzten 2 klausulak:

- Bizkaiko lurraldean arrain-kontserbak eta gazituak egiten dituzten enpresen hitzarmenak (51. zk.)

ezarritakoaren arabera, garraiatzeko eta batetik bestera mugitzeko gehieneko pisua 20 kilo da emakume langilearentzat, eta 35 kilo gizon langilearentzat; eta hori ez dator bat Laneko Arriskuen Prebentzioko araudian ezarritakoarekin, ez eta Langileen Estatutuen Legearen 4. eta 17. artikuluetan ezarrita dagoenarekin.

- Eta Bizkaiko errepide bidezko bidaiarien garraioaren hitzarmenak (91. zk.) bere baitan hartzen duen adierazteko klausulak ezarritakoaren arabera, berariaz onartzen da, amatasunaren babesaren inguruko lan-segurtasunaren eta -osasunaren gaian, lege honetan xedatutakoa aplikatuko dela: urriaren 8ko Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legearen 26. artikulua, gerora aldatu zuena azaroaren 5eko 31/1995eko 26 Legeak, langilearen familia-bizitza eta lana bateragarri egiteko sustatzekoak.

Hona hemen indarrean dagoen erregulazioa hobetzen duen sektoreko hitzarmen kolektiboetako bat:

- Eusko Jaurlaritzako Herrizaingo Saileko zerbitzu osagarrietan aritzen diren langileen hitzarmena (13. zk.); berariaz adierazten du aldi baterako ezintasunak eta amatasunak bat etorritik gero Aste Santuko eta Gabonetako txandekin, langileek eskubidea dutela egun horiek beste egun batzuetan hartzeko.

3.4 Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa

Azpiatal honi dagokionez, eranskinaren 4. taulan adierazi dugun bezala, egiaztatu ahal izan dugu 480 klausula daudela guztira eta horietatik 327k (%68,1) hartzen dituztela beren baitan amatasunarekin eta norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartzearekin zerikusia duten gaiak. 327 klausula horiek 114 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasota daude. Hitzarmen bakoitzeko, batez beste, 2,9 klausula daude.

Hirugarren azpiatal honetan batu ditugun 327 klausulen edukiak, honako gai hauei buruzkoak dira: amatasuna (48 klausula); aitasuna (3 klausula); haurdunaldia edo edoskitzaroa (43 klausula); arriskuak haurdunaldian eta edoskitzaroan (11 klausula); baimenak haurdunaldian azterketak egiteko eta haur bat izateagatik (122 klausula); baimenak/lanaldi-murrizketa denbora aurreko seme-alabaren bat ospitalean egoteagatik eta edoskitzaroagatik (54 klausula); eszedentzia senideren bat zaintzeko (22 klausula); lanaldi-murrizketa senideren bat zaintzeko (6 klausula); amatasunarekin eta genero-indarkeriarekin zerikusia duten hutsegiteak ez zenbatzea lanera joan gabekotzat (4 klausula); bestelako klausulak (14 klausula).

AMATASUN BIOLOGIKOA, KONTRATUA ETETEA AMATASUNA DELA ETA

Amatasuna dela eta, legeak ezarritakoaren arabera lan-kontratua etetearekin zerikusia duten gaiak jasotzen dira 22 sektoreko hitzarmen kolektibotan, 24 klausularen bidez. Horietatik, 11 adieraztekoak dira (indarrean dagoen erregulazioa transkribatzen dute), 8 klausula indarrean dagoen lege-erregulazioa hobetzekoak dira eta 5 klausula indarrean dagoen erregulazioaren aurkakoak dira.

8 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak daude amatasunagatiko atsedenen lege-erregulazioa hobetzen duten 8 klausulak; amatasunagatiko atsedenaldira luzatzen dute, oporrak hartzeko eskubidea ematen dute nahiz urte naturala amaituta egon (eskubide hori 3/2007 Lege Organikoaren ondorioz

erantsi zen lan-arloko legerian) eta gurasoei eskubide horiek erabil ditzaten bultzatze aldera neurriak ezartzen dituzte. Dena dela, ez da nahikoa klausula horiek jasotzen dituzten hitzarmen-kopurua, ez eta beren baitan hartzen dituzten edukiak ere.

Alde batetik, Autonomia Erkidegoaren eremua hartzen duten 4 sektoreko hitzarmen kolektibok dute erregulazio bera gai honen inguruan: aitzak eskubidea izango du 2 aste gehiago hartzeko, baldin eta, gutxienez, amatasunagatiko atsedinari dagokion epealdiko 4 aste igaro badira. Hain zuzen ere, azken neurri horrek sustatzen du ardurak benetan banatzea, eta arduren banaketa lortzea du helburu; hau da, familia-erantzukizunak gizonen eta emakumeen artean benetan banatzea, sexu bati zein besteari ezartzen dizkiogun rol estereotipatuak aldatzen dituela. Hauek dira hitzarmenak:

- Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Haurreskolak Partzuergoaren hitzarmena (7. zk.).
- EAEko administrazio publikoko lan-legepeko kidegoen hitzarmena (9. zk.).
- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Lan-legepeko langileen hitzarmena (11. zk.).
- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Lan-legepeko irakasle eta hezitzaileen hitzarmena (12. zk.).

Amatasunagatiko atsedenaldia legez erregulatzen duen araudia hobetzeko klausulak -amatasun/aitatasunagatiko atsedenaldia luzatuta, eta nahiz urte naturala amaituta egon oporraldia hartzeko eskubidea emanda- jasotzen dituzten gainerako 4 sektoreko hitzarmen kolektiboak hauek dira:

- Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko Erlijio irakasleen hitzarmena (10. zk.).
- Arabako anbulantzien hitzarmena (36. zk.).
- Bizkaiko gizarte-arloko hitzarmena (68. zk.).
- Eta gaixoen eta istripua izandakoen anbulantzia bidezko garraio-sektorearen hitzarmena (133. zk.).

Hauek dira, besteak beste, legearen aurkako 5 klausulak beren baitan hartzen dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboak:

- Bizkaiko etxez etxeko laguntza-zerbitzua eskaintzen dutenen hitzarmenak (40. zk.), aldi berean bi haur edo gehiago izaten diren kasuetarako, amatasunagatiko atsedenaldia 18 astera mugatzen du. Eta Langileen Estatutuen Legearen 48. artikulua xedatutakoaren arabera, ordea, aldi berean bi haur edo gehiago izaten diren kasuetarako, 2 aste gehiago luza daiteke atsedenaldia haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita.

- Bizkaiko autoeskolen hitzarmena (38. zk.); aldi berean bi haur edo gehiago izaten diren kasuei dago-kienez, 2 aste gehiago luzatu ordez, aste 1 luzatzeko aukera ematen du haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita.

- Bilboko portuko agintaritzaren hitzarmena (39. zk.); bertan ezarritakoaren arabera, aitak eta amak lan egiten badute, amak, amatasunagatiko baimen-epea hasten denean, aukera dezake aitak 4 asteko baimena hartzea, baldin eta etenik gabe hartzen badu eta aipatutako epea amaitzean hartzen badu. Hitzarmenezko erregulazioak ezin dio aldaketarik eragin amatasunagatiko etenaldia antolatzeke amak duen uko egin ezinezko eskubideari (hona hemen Langileen Estatutuak ezarritakoa: amak, aitak eta amak biek lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldia hartzen hasten denean, aitak ere hartu ahal izango du baja horren zati bat, etenik egin gabe, amarekin batera edo ondoren, ama izan osteko hurrengo sei asteak amarentzat utzita, betiere). Hortaz, Langileen Estatutuen Legearen 9. artikulua xedatzen duen deuseztasun partzialaren arauak eragina diezaioke klausulari.

AMATASUN BIOLOGIKOA, GIZARTE SEGURANTZAREN LAGUNTZA EKONOMIKOA

23 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasotako 24 klausulak hartzen dituzte beren baitan, amatasun biologiakoaren inguruan, Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoarekin zerikusia duten alderdiak. Horietatik ia guztiak (22 klausula) indarrean dagoen lege-erregulazioa hobetzekoak dira, eta gainerako biak adierazteko klausulak dira. Dena dela, gaiaren inguruan bildu ditugun hobekuntzak oso antzekoak dira sektoreko hitzarmen kolektibo guztietan; izan ere, klausula guztiak ordainsaria, benetako soldata edo soldata ordainduko dela bermatzera mugatzen dira. Hona hemen zenbait adibide:

- EAEko gizarte-ekimenezko ikastetxeen kolektiboaren hitzarmenak (6. zk.) ezarritakoaren arabera, aitasunagatiko edo amatasunagatiko baimena duen langileak ordainsariaren %100 -norberari dagokiona- osatu arte beharrezkoa den laguntza osagarria jasoko du. Egokiagoa litzateke ordainsari guztia bermatuko balu, erreferentziarik egin gabe soldata bidez edo bestelako moduren baten bidez ordaintzen den.

- Gipuzkoako edari freskagarrien industriaren hitzarmenak (107. zk.) tauletan ezarritakoaren %100 osatzen du.

Azkenik, nahiz eta azterketa honen xede ez den, hauteman dugu negoziazio kolektiboan hobekuntza asko daudela edo laguntza osagarri asko xedatzen dituztela, Gizarte Segurantzaren prestazioekiko. Batik bat, gaixotasunek edo istripuek -lanekoak zein lanetik kanpokoak- eragindako aldi baterako ezintasunaren inguruan. Dena dela, sentsibiltate hori eta/edo negoziazio kolektiboaren borondatea ez da agerian geratzen amatasunagatiko eta haurdunaldiko arriskuengatiko prestazioen hobekuntzetan, ez eta haurdunaldiko arriskuagatiko prestazioa hobetzen duten hitzarmen kolektibo-kopuruan ere.

AITATASUNA: KONTRATUA ETETEA AITATASUNAGATIK

Gaiaren inguruko araudia duela gutxi onartu dela jakitun bagara ere, kontuan izan behar da hurrengo 13

sektoreko hitzarmen kolektiboak 3/2007 Legea onartu ondoren sinatu direla, 3.1 atalaren hasieran esan dugun bezala.

Hortaz, kezkatzeko modukoa da Euskal Autonomia Erkidegoko eremua hartzen duten 2 sektoreko hitzarmen kolektibok bakarrik hartzea beren baitan -2007ko abenduaren 30ean indarrean zeudene-tatik- aitasunagatiko kontratua etetearekin zerikusia duten edukiak. Benetan kezkatzeko moduko datuak dira horiek, ez baitute bermatzen zaintza-eginkizunetan aitaren benetako inplikazioan eta inplikazio eraginkorretan aurrera egiten denik.

Horrezaz gain, aipatzeko modukoa da jasotako 2 klausula horietako bat adieraztekoa dela eta bestea indarrean dagoen araudiaren aurkakoa dela; hauek dira klausula horiek beren baitan hartzen dituzten hitzarmenak:

- Gizarte-ekimenezko ikastetxeen kolektiboaren hitzarmena (6. zk.); aitasunagatiko prestazioa xedatzen du, eta indarrean dagoen araudiak erregulatu bezala aitortzen du eskubide hori.
- Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako ikastolen kolektiboaren hitzarmena (8. zk.); bertan ezarritakoaren arabera, haur bat izateagatiko baimen-lizentzia amaitzen denetik, amatasunagatiko lizentzia amaitu bitarteko epealdian, eten daiteke kontratua 13 egunez, etenik gabe. Baina ez du kontuan hartzen indarrean dagoen legediak ere xedatzen duela amatasunagatiko atsedenaldiaren osteko lehen egunetik hasita eten daitekeela kontratua (Langileen Estatutuaren Legearen 48 bis artikulua).

AITATASUNA: GIZARTE SEGURANTZAREN LAGUNTZA EKONOMIKOA

Sektoreko hitzarmen kolektibo bakar batek hartzen du bere baitan alor horretan 3/2007 Legearen ondorioz ezarritako lege-erregulazioa hobetzen duen klausula bat. Hau da hitzarmena:

- Bizkaiko autoeskolen hitzarmena (38. zk.); aitasuna dela-eta kontratua etenda dagoen bitartean soldataren %100 ordaintzea bermatzen du.

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA HAURDUNALDIAN ETA EDOSKITZAROAN

42 sektoreko hitzarmen kolektibotatik jasotako 43 klausulak dute xede haurdunaldian eta edoskitzaroan laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaiak beren baitan hartzea. Klausula horien erdiek baino gehiagok ematen dute lege-erregulazioaren berri (adierazteko 26 klausula), eta 14 klausula lege-erregulazioaren aurkakoak dira eta 3 erregulazioa hobetzekoak.

Haurdunaldian eta edoskitzaroan laneko arriskuen prebentzioaren inguruan indarrean dagoen lege-erregulazioaren berri baino ematen ez duten klausulak dituzten bi sektoreko hitzarmen kolektibo aipatuko ditugu, gainerako hitzarmenetako klausulek oso antzera erregulatzen baitute:

- Arabako industria siderometalurgiakoaren hitzarmena (33. zk.); haurdun dauden langileei, haiek hala

eskatzen badute, eta medikuak aurretik justifikatuta, lanpostu egokiago bat eskuratzeko eskubidea -denbora-epe jakin batez- ematen zaie; baldin eta enpresak horretarako aukera teknikoak eta anto-laketaren inguruko aukerak baditu.

- Bizkaiko larrugintza eta haren merkataritzarako hitzarmena (50. zk.); langileak haurdun dauden bitartean enpresa guztiek beste lanpostu batera egokitu behar dituzte nahitaez haiek, nork bere baliabideen arabera, baldin eta lehendik zuen lanpostua kaltegarria den haren egoerarako.

Lege-erregulazioaren aurkako klausulak dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboen artean, hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- Gipuzkoako ostalaritzaren hitzarmena (106. zk.); haurdunaldiaren 5. hilabetetik aurrera ematen zaie lanpostuz aldatzeko eskubidea emakumezkoiei. Klausula hori legearen aurkakoa da, haurdunaldiaren hilabete-kopuruaren baitan ez dagoelako eskubide hori, baizik eta haurdun dagoen emakumearen eta fetuaren egoeraren baitan.

- Bizkaiko eraikinetako eta aretoetako garbiketa-sektorearen hitzarmena (70. zk.); bertan ezarritakoaren arabera, haurdunaldiaren 6. hilabetetik aurrera alda daiteke lanpostuz eta, horrezaz gain, lanaldia 1/4 murrizteko aukera xedatzen du, baldin eta langile horrek haurra izan aurretik hartzen badu 6 asteko baja.

- Gipuzkoako arte grafikoen hitzarmena (93. zk.) eta Gipuzkoako industria siderometalurgiakoren hitzarmena (113. zk.); bi hitzarmen horietan ezarritakoaren arabera, lanpostuz aldatu ahal izateko, haurdun dauden langileek lan nekagarria edo arriskutsua izan behar dute. Lege-erregulazioak (Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 26. artikulua) ezarritakoaren arabera, ordea, haurdun dagoen emakumearen osasunari edo fetuari kalteak eragin diezazkioketen lan-baldintzak aipatzen ditu, eta ez lan nekagarriak edo arriskutsuak; bi termino horiek legeak aipatzen dituenak baino murriztaileagoak dira.

Azkenik, lege-erregulazioa hobetzeko klausulak dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboen artean, hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- Bizkaiko arrain-kontserbak eta gazituak egiten dituztenen hitzarmena (51. zk.); karga-, deskarga-eginbeharrak eta zamak batetik bestera mugitzeko eginbeharrak betetzetik salbuesten ditu haurdun dauden emakumeak.

Horrenbestez, hau da ateratako ondorioa: sektoreko hitzarmen kolektibo oso gutxi jasotzen dituzte haurdunaldian eta edoskitzaroan laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaiak. Zatika erregulatuta eta behar adina erregulatuta ez dagoenez, agerian dago gai horiekin zerikusia duten osasun-zaintzarekiko konpromiso txikia dutela ekonomia- eta gizarte-eragileek.

KONTRATUA ETETEA HAURDUNALDIKO EDO EDOSKITZAROKO ARRISKUAGATIK: GIZARTE SEGURANTZAREN LAGUNTZA EKONOMIKOA

Haurdunaldiko arriskuengatik kontratua etenda dagoen bitartean laguntza ekonomikoa jasotzeko aukera 11 klausuletan aipatzen da, beste hainbeste sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak. Klausula horietatik guztietatik, 10 klausulak dituzte lege-erregulazioa hobetzeko edukiak eta 1 adierazteko klausula da.

Laguntza ekonomikoa, haurdunaldiko arriskuagatik kontratua etenda dagoen bitartean, gertakizun profesionalek eragindako aldi baterako ezintasunari dagokion prestaziorako ezarritako oinarri arautzaileen %100 da. Laguntzaren hobekuntza horrek ez luke justifikatu behar langileei dagokien ordainsariaren %100 jasoko dutela bermatzeko klausulak ez egotea; izan ere, ordainsariaren barruan, kotizatzetik salbuetsita dauden ordainketak egon daitezke eta, beraz, ez lirateke ordainduko haurdunaldiko eta edoskitzaroko arrisku-egoeretan.

Lege-erregulazioa hobetzen duten klausulek prestazioaren (soldata edo ordainsaria) osagarria eta oinarri arautzailea aipatzen dute. Eta halako klausulak dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboen artean, hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- Arabako ile-apaindegien eta apaindegien hitzarmena (30. zk.); horren arabera, istripuek, ohiko gaixotasunek eta haurdunaldiko arriskuek eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek eskubidea dute lehendabiziko egunetik hamabosgarren egunera arte, azken hori barne, soldataren %85 jasotzeko, eta %100 hamaseigarren egunetik aurrera.
- Bizkaiko aire girotuaren eta berogailuen instalazio-enpresen hitzarmena (67. zk.); hitzarmen horren arabera, haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuengatik kontratua eteten den kasuetan, oinarri arautzailean %100 osatu arteko zenbatekoa ordainduko da. Eskubide hori 3/2007 Lege Organikoak aitortzen du.
- Gipuzkoako eraikinetako eta aretoetako garbitasun-sektorearen hitzarmena (119. zk.); haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuengatik kontratua etenda dagoen bitartean, ordainketen %100 osatu bitarteko osagarria xedatzen da hitzarmen horretan.

BAIMENA HAURRA IZATEAGATIK

96 klausulak, 94 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak, hartzen dute beren baitan haurra izateagatik ordaindutako baimena. Horrezaz gain, ia guztiek (90 klausula) hobetzen dute lege-erregulazioa; hau da, Langileen Estatutuaren Legearen 37. artikulua ezarritako egun-kopurua handitzen dute. Gainerako 6 klausuletatik, 5 klausula alor horretako lege-erregulazioa adieraztekoak dira eta klausula 1 lege-erregulazioaren aurkakoa da. Hitzarmen honek jasotzen du legearen aurkako klausula:

- Bizkaiko larrugintza eta antzekoen hitzarmena (74. zk.); horren arabera, baimena egun 1 gehiagokoa izan daiteke, desplazatzea nahitaezkoa den kasuetan. Eta Langileen Estatutuaren Legearen 37. ar-

tikuluaren arabera, ordea, 2 egunekoa da baimen-mota hori. Beste klausula batek, berriz, lege-erregulazioa hobetzen du; izan ere, haurra zesarea bidez izandako kasuetarako, baimena egun 1 luza daitekeela ezartzen du.

BAIMENA HAURDUNALDIAN AZTERKETAK EGITEKO ETA HAURRA IZATEKO UNEA PRESTATZEKO

26 klausuletatik, beste hainbeste sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak, bakar batek ere ez du indarrean dagoen erregulazioa hobetzen; hau da, 22 lege-erregulazioa adieraztekoak dira, eta gainerako 4 klausula erregulazioaren aurkakoak dira.

Legearen aurkako klausulak dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboen artean, hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- EAEko Haurreskolak Partzuergoaren hitzarmena (7. zk.) eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-legepeko langileen hitzarmena (11. zk.); bi hitzarmen horietan ezarritakoaren arabera, astean gehienez 4 orduko baimena izango dute langileek baimen horrezaz baliatzeko.

- Eta Bergarako ehungintzaren hitzarmena (114. zk.); haurdunaldiaren 6. hiletik aurrera xedatzen du baimen hori.

BAIMENA EDO LANALDI-MURRIZKETA HAURRA GARAI BAINO LEHEN JAIO BADA EDO OSPI-TALEAN EGON BEHAR BADU

12/2001 Legeak, uztailaren 9koak, enpleguak gora egin dezan eta haren kalitatea hobea izan dadin, Lan Merkatua Eraberritzeko premiazko neurriei buruzkoak, Langileen Estatutuaren 37. artikuluari 4 bis paragrafoa erantsi zion; horren arabera, aipatutako egoeraren bat gertatuz gero, aitzak edo amak lanetik ordubetez irteteko aukera izango dute eta ordaindutako baimena da. Lege horrek berak, halaber, lanaldia gehienez ere egunean bi orduz murrizteko eskubidea ezartzen du, soldata ere hein berean murriztuta.

4. taulan adierazitako datuei erreparatuta, ikus daiteke klausula bakar batek -480 bildu dira 117 sektoreko hitzarmen kolektibotan- erregulatzen duela eskubide hori. Hau da klausula hori duen sektoreko hitzarmen kolektiboa:

- Bizkaiko autoeskolen hitzarmena (38. zk.); lege-erregulazioa transkribatu baino ez du egiten, gai horren ingurukoa erregulatzeke.

BAIMENA EDO LANALDI-MURRIZKETA BULARRA EMATEKO

Guztira, 53 klausulak -49 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak- erregulatzen dituzte bularra emateko baimenarekin edo lanaldi-murrizketarekin zerikusia duten gaiak. Klausula horietatik erdiek baino

gehiagok (29 klausula) hobetzen dute lege-erregulazioa; 17 klausulak erregulazioa adierazten dute eta 7 lege-erregulazioaren aurkakoak dira.

Hona hemen hobekuntza horietako batzuk: Langileen Estatutuaren Legeak ordu erdiko lanaldi-murrizketa xedatzen du, eta klausula horiek, berriz, ordu 1 ezartzen dute; bularra hartzen duen haurraren adina 10 hilabetera luzatzen dute, eta legeak 9 hilabete epea ezartzen du; eta, azkenik, bularra emateko baimena metatzeko eskubidearen inguruko hobekuntzak ditugu, 3/2007 Lege Organikoak ezarritako ahalmena.

Bularra emateko lanaldi-murrizketari buruzko lege-araubidea -Langileen Estatutuaren Legearen 37.4 artikuluan jasoa- ordu erdiz luzatzen duten sektoreko hitzarmen kolektiboak hauek dira:

- Gipuzkoako beiragintzaren hitzarmena (112. zk.).
- Gipuzkoako gozogintzaren merkataritza eta industriaren hitzarmena (116. zk.).
- Eta arrainen eta itsaskien handizkarien hitzarmena (123. zk.).

Horren inguruan, egiaztatu ahal izan dugu aztertutako hitzarmen bakar batek ere ez dituela gurasoek eskubide hori erabil dezaten sustatzeko klausulak. Are gehiago, edoskitzaroa metatzeko eskubidea bakar-bakarrik emakumeen aldekoa izatea, gizonezkoek eskubide hori erabiltzea eta horren erantzukizuna beren gain hartzea sustatzea oztoka dezakeen neurritzat har daiteke.

Legearen aurkako klausulei dagokienez, sektoreko hitzarmen kolektibo hauetan jasotakoak adieraziko ditugu:

- Bilboko portuko agintaritzaren hitzarmena (39. zk.); bertan ezarritakoaren arabera, amak egiaztatu egin behar du baimenari uko egiten diola edo ezin duela baimenaz baliatu, aitzak eskubide hori erabili ahal izan dezan. Langileen Estatutuaren Legeak ezarritakoaren arabera, ordea, amak edoskitze naturala hautatzen duen kasuetan ematen zaio baimen-eskubide hori bakar-bakarrik amari.
- Bizkaiko likoreak eta ardoak, egin eta biltzen dituzten sektorearen hitzarmena (69. zk.) eta Gipuzkoako edari freskagarrien industriaren hitzarmena (107. zk.); bi hitzarmen horietan ezarritakoaren arabera, lanaldi bakoitzaren hasieran edo amaieran baliatu behar dira murrizketaz nahitaez. Eta ez dute kontuan hartzen lege-erregulazioan ezarritakoaren arabera (Langileen Estatutuaren 37.4 artikulua), langileak hautatu dezakeela eskubide hori noiz erabili; izan ere, ez dute zertan lanaldiaren hasieran edo amaieran nahitaez erabili.

ESZEDENTZIA SENITARTEKOREN BAT ZAINTEKO

22 klausulak, 19 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak, erregulatzen dituzte senitartekoren bat zaintzeko eszedentziarekin zerikusia duten gaiak. Horietatik, 10 klausulak hobetzen dute lege-erre-

gulazioa, 7 erregulazioaren aurkakoak dira eta 5 klausula dira adieraztekoak, lege-erregulazioa adierazi baino ez dutenak egiten, alegia.

Lege-erregulazioa hobetzen duten klausulei dagokionez, besteak beste, lanpostua gordeta edukitzeko epea 3 urtera arte luzatzen dutenak daude, baldin eta semeak eta/edo alabak zaintzeagatiko eszedentzia bada; horrezaz gain, berez eta besterik gabe itzul daitekeela bermatzen dute. Hauek dira erregulazio-mota hori beren baitan hartzen dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboak:

- Bizkaiko likoreak eta ardoak, egin eta biltzen dituzten sektorearen hitzarmenak (69. zk.) lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea ematen die langileei.
- Gipuzkoako okintzaren hitzarmenak (110. zk.) lanpostu berbera edo antzekoa gordeta edukitzeko eskubidea ematen die.
- Gipuzkoako ospitalizazio eta klinika mediko-kirurgikoen hitzarmenak (105. zk.) seme-alabak zaintzeagatiko eszedentziaren iraupena hobetzen du, amatasunagatiko atsedenaldia amaitu ostean hasten baita epea zenbatzen.

Hauek dira, besteak beste, adierazteko klausulak dituzten sektoreko hitzarmen kolektiboak:

- Bizkaiko ospitaleratzeko eta osasun-guneen hitzarmenak (58. zk.) senitartekoren bat zaintzeko eszedentzia hartzeko eskubidearen inguruan dagoen lege-erregulazioa transkribatzen du.
- Bizkaiko pastel-denden eta gozotegien hitzarmenak (78. zk.) eta Gipuzkoako zinema-emanaldien enpresen hitzarmenak (103. zk.) indarrean dagoen legedia adierazten dute.

Legearen aurkako hitzarmenezko erregulazioari dagokionez, nabarmentzeko modukoak dira:

- Gipuzkoako mahats, garagardo eta edarien industria eta merkataritzako hitzarmenak (117. zk.) semeak eta/edo alabak zaintzeko eszedentzia-epea 2 urtera mugatzen du.

Eskubide horretaz baliatzeko mugari dagokionez, Langileen Estatutuaren Legearen 46.3 artikulua xedatutakoaren arabera, amak eta aita enpresa berean lan egiten badute, enpresaburuak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, enpresaren funtzionamenduari lotutako arrazoiek hala egitea zuritzen badute.

Erregulazio horren aurka egiten dutenen artean daude:

- Bizkaiko arrain-kontserba eta gazituak egiten dituzten enpresen hitzarmena (51. zk.); izan ere, aita eta amak lan egiten badute, horietako batek bakarrik izan dezakeela eskubideaz baliatzeko aukera ezartzen du.

Oraingoan ere, senitartekoren bat zaintzeagatiko eszedentzia-eskubideaz baliatzeari dagokionez, ohartu gara sektoreko hitzarmen kolektibo bakar batek ere ez duela gizonentzako neurri sustatzailerik; hau da, familia-erantzukizunak gizonen eta emakumeen artean orekatuta banatze aldera bideratutako neurriak.

LANALDI-MURRIZKETAK SENITARTEKOREN BAT ZAINTEZKO

Adierazteko diren 6 klausulak baino ez dituzte -5 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak- senitartekoren bat zaintzeko lanaldia murrizteko eskubideari buruzko gaiak erregulatzen, eta kezkatzeko modukoa da. Hauek dira lege-erregulazioa transkribatu soilik egiten duten hitzarmenak:

- Bizkaiko elikagaigintza-merkataritzaren hitzarmena (44. zk.).
- Bizkaiko ehungintzaren merkataritzaren hitzarmena (49. zk.).
- Ospitaleratzeko eta osasun-guneen hitzarmena (58. zk.).
- Bizkaiko gizarte-arloko hitzarmena (68. zk.).
- Eta Bizkaiko okindegien hitzarmena (77. zk.).

KALERATZEA ARRAZOI OBJEKTIBOAK DIRELA ETA: AMATASUNAREKIN ETA GENERO-INDARKERIAREKIN LOTUTAKO HUTSEGITEAK EZ DIRA LANERA JOAN GABEKOTZAT ZENBATUKO

4 klausulak dituzte gai horren inguruko xedapenak -beste hainbeste sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak- eta, besteak beste, hitzarmen hauek dituzte klausula horiek:

- Bizkaiko likoreak eta ardoak, egin eta biltzen dituzten sektorearen hitzarmena (69. zk.); emakumeen eskubideei buruzko xedapen baten arabera, haurdunaldiarekin, erditzeko eta erditu osteko unearekin lotutako hutsegiteak ez dira zenbatuko kaleratze objektiboaren ondorioetarako, Langileen Estatutuaren Legearen 52. d) artikuluan xedatutakoa, hain zuzen.
- Eta Bizkaiko ormigoien eta harrobien hitzarmena (65. zk.); Langileen Estatutuaren Legearen 52. artikulua edukia hitzez hitz hartzen du bere baitan; hortaz, haurdunaldian, erditzean eta erditu ostean erabilitako egunak ez dira baja-eguntzat zenbatuko, arrazoi objektiboak direla-eta kaleratzeko.

NORBERAREN BIZITZA, LANA ETA FAMILIA-BIZITZA UZTARTZEAREKIN LOTURA DUTEN BESTE KLAUSULA BATZUK

14 klausulak, 13 sektoreko hitzarmen kolektibotan jasoak, erregulatzen dituzte hiru arloak uztartzearekin zerikusia duten gaiak. Horietatik, 8 klausulak lege-erregulazioaren edukiak transkribatzen dituzte eta 6 klausulak hobetzen dute gai horren inguruan erregulatuta dagoena.

Adieraztekoak diren klausulak dituzten hitzarmen kolektiboei dagokienez, hauek dira nabarmentzeko modukoak:

- Arabako okintza eta ogiaren merkataritzaren hitzarmena (26. zk.).
- Eta Arabako ile-apaindegi eta apaindegien hitzarmena (30. zk.)

Bi hitzarmen horietan, baimena ematen zaie langileei 12 urte baino gutxiago dituzten semeak eta/edo alabak Osasun Zerbitzu Publikoko medikuarenera laguntzeko, behar adina denbora hartuta, baldin eta aita eta ama ordaindutako lana badute eta lan-ordutegi berbera badute. Mota horretako baimenak -hitzarmen oso gutxitan jasotzen dira halakoak- bereziki erreparatzeko modukoak dira, norberaren bizitza, lana eta familia-bizitza uztartze aldera oso garrantzitsuak baitira. Halakoak erregulatuz gero, arduren banaketari dagokionez, aita modu orekatuan inplikatzeari bermatuko luke.

Beste klausula batzuk, adieraztekoak, erreferentziako legedi nagusia adierazten dute. Hauek dira, besteak beste, klausula horiek dituzten hitzarmenak:

- Gipuzkoako pasta, paper eta kartoigintzaren hitzarmena (104. zk.); martxoaren 3ko 3/1989 Legeak, amatasun-baimena hamasei asteraino handitzen duenak eta lanean emakumeen berdintasuna bultzatzeko neurriak ezartzen dituenak, eragindako aldaketak hartzen ditu bere baitan, eta amatasunagatiko baimena 16 astera luzatzen du eta, horrezaz gain, ordaindutako lan-alorrean emakumeen tratu berdina bultzatze aldera ezartzen ditu neurriak.
- Eta Bizkaiko arte grafikoen hitzarmena (37. zk.) eta Bizkaiko larrugintza eta antzekoen hitzarmena (74. zk.); berariaz adierazten dute azaroaren 5eko 39/1999 Legea, langileen familia-bizitza eta lana bateratzeko, aplikatuko dela, baita hura garatzekoak diren gainerako legeak eta hura ordeztzen dutenak ere.

3.5 Sektoreko hitzarmen kolektiboetan hizkuntzaren erabilera

Bereizkeriaren eta hizkuntza-mendekotasunaren fenomeno larrienetako bat, oso hedatuta dagoelako, genero gramatikal maskulinoa bi sexuak izendatzeko erabiltzean datza. Hau da, gizonak zein emakumeak adierazteko ahalmena ematen zaiola erabiltzean. Arau hori, gainerako gramatika-arauak bezala, ez da naturala, baizik eta munduaren eta hizkuntzaren ikuspegi androzentrikoaren ondorioa da, testuen edo dokumentuen bidez transmititzen dena, ohiko bihurtu arte, bereziki genero hizkuntzetan, hala nola gaztelaniaz. Hizkuntza-androzentrismoa bereizkeria sorrarazten duen biolentzia sinboliko modu gisa defini daiteke, irudipenari eta ordena sinbolikoari mugak ezartzen dizkiolako, pentsa daitekeena eta esan daitekeena mugatzen duelako.

Androzentrismoak emakumezkoak ez aipatzeko eta emakumezkoak ikusezin bihurtzeko joera du eta sexismoak, aldiz, emakumezkoak diskurtsoan aipatu egiten baditu ere, tradizioz emakumeentzako modukoak edo emakumeen berezko erantzukizunekoak diren ezaugarriak eta testuinguruak adierazteko aipatzen ditu. Sexismoak, funtsean, emakumeak direnekiko edo haiek egiten dutenekiko gutxiespen-

jarrera eta haiei balioa kentzeko jarrera adierazten du, gehiegikeriagatik edo gabeziagatik. Sexismoa gizonetzkoaren nagusitasunak eragindako jarrera bat da, gizonen hegemonia oinarri duen eta hura onartzen eta legitimatzen duten uste horiek guztiak oinarri duten nagusitasunak eragindakoa. Emakumeek mende-kotasun-egoeran jarrai dezaten patriarkatuak erabiltzen dituen metodoen multzo gisa ere defini daiteke.

Gizartearen uste eta jardunbide sexistak, emakumezkoen jarduerak mugatzeaz gain, sexuen artean desberdintasunak ezartzeko modu desegokiak ere badira.

Egoera halakoa dela ikusita, egokitze eta nahitaezkoztat hartu da 135 sektoreko hitzarmen kolektiboetan hizkuntza nola erabili den ere aztertzea. Horretarako ezarri ditugun irizpideak dagoeneko adierazi ditugu Metodologia atalean.

Oro har, 135 sektoreko hitzarmen kolektibo aztertu ondoren, datuek agerian utzi dute 117 hitzarmenek (%86,7) ez dutela hizkuntza behar bezala erabili klausulak idazteko, eta 18 hitzarmenek bakarrik (%13,3) errespetatu dituztela gai horren inguruan dauden jarraibideak eta erregulazioa, klausulak idatzi dituztenean. Ezarritako irizpideak kontuan hartuta banatu ditugu datuak; hona hemen emaitzak:

Hizkuntza behar bezala erabili duten 18 hitzarmen horietatik, ia erdia (8 hitzarmen) Euskal Autonomia Erkidegoaren eremua hartzen dutenak dira, eta horietako bost administrazio publikoarenak dira: Haurreskolak Partzuergoaren hitzarmena (7. zk.), EAEko administrazio publikoaren lan-legepeko kidegoen hitzarmena (9. zk.), Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko Erlijio irakasleen hitzarmena (10. zk.), Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa, lan-legepeko langileen hitzarmena (11. zk.); Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko irakasleen eta hezitzaileen hitzarmena (12. zk.).

Gainerako 10 sektoreko hitzarmen kolektiboen aplikazio-eremuak hauek dira: Bizkaiko 6 hitzarmen, Gipuzkoako 3 eta Arabako 1.

Aplikazioaren eremu geografikoa eta hizkuntzaren erabileraerikiko errespetua erakutsi duten sektoreko hitzarmenen kopurua kontuan hartuz gero, agerian dago Autonomia Erkidegoaren eremuko hitzarmenek dutela sentsibilitate handiagoa hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren inguruan (%57,1); eta segidan Bizkaikoek (%10,7), Gipuzkoakoek (%6,8) eta Arabakoek (%4,7), hurrenez hurren.

Bestalde, sektoreko hitzarmen kolektibo horien jarduera-sektoreak aztertu ditugu eta ohartu gara 18 hitzarmen horietatik, 15 hitzarmen emakume-kopuru handiak lan egiten duen lanbide-jardueri edo lanbideei dagozkien funtzio-eremutakoak direla. Besteak beste, eremu hauetakoak: irakaskuntza, etxeko laguntza, adineko pertsonentzako zentroetako laguntza-zerbitzua, ile-apaindegia eta arte grafikoak. Gainerako 3 hitzarmenak hauek dira: Bizkaiko ontzien jasotzaileen hitzarmena (52. zk.), Bizkaiko ormigoien eta harrobien hitzarmena (65. zk.) eta Gipuzkoako arrainen eta itsaskien handizkarien hitzarmena (123. zk.).

Hizkuntzaren erabilera sexista kontuan hartuta, honela banatzen dira 117 sektoreko hitzarmen kolektiboak: maskulinoa orokorrean erabilia idatzi dituzte 81 hitzarmen, eta lanbide-kategoriak izendatzeko maskulinoa erabili dute bi sexuak adierazteko 68 hitzarmenek.

33 sektoreko hitzarmen kolektibotan maskulinoa erabilia izendatu dituzte lanbide-kategoriak, lanbide feminizatuak izendatzeko izan ezik; esate baterako, termino hauek ikusi ditugu: *limpiadora, costurera, dependienta, mujer de la limpieza, vendedora, empaquetadora, gobernanta, encargada de lencería eta lavandería, auxiliar administrativa eta mecánogra*.

2 sektoreko hitzarmen kolektibok adierazten dituzte lanbide-kategoriak femeninoan bakarrik; honako hauek: Gipuzkoako tindategien hitzarmenak (131. zk.) eta Bizkaiko zinema-erakustaldien hitzarmenak (56. zk.). Lehendabiziko hitzarmenak femeninoa erabiltzen du jasotzeko, bidaltzeko eta entregatzeko kategoriak, bai eta garbitasuneko langileak izendatzeko ere; propio erabiltzen ditu lanbide-kategoria hauek izendatzeko: *oficiala, ayudanta eta mujer de la limpieza*. Bigarrenak femeninoa erabiltzen du *repasadora* kategoria izendatzeko, eta maskulinoa gainerako kategoriak izendatzeko.

2 Gipuzkoako sektoreko hitzarmen kolektibok (ospitalizazio eta klinika mediko-kirurgikoen hitzarmenak, 105. zk.; eta Bergarako ehungintzaren hitzarmenak, 114. zk.) erabili dute maskulinoa hitzarmenak idazteko, honako kasuetan izan ezik: gizarteak emandako rola dela-eta zuzenean emakumezkoak inplika ditzakeen gaiak adierazi behar direnean; esate baterako, semeak eta /edo alabak zaintzeko neurriak ezarri behar dituztenean klausuletan. Lehendabizikoak berariaz dio: *“erditzeak eskubidea ematen dio emakume langileari borondatez eszedentzia hartzeko, hiru urtekoa gehienez, amatasunagatiko borondatezko atsedena bukatzen duenean”*; bigarrenak ere antzeko terminoak erabiltzen ditu horrelako gaiak erregulatzen dituenen.

Beste sektoreko hitzarmen kolektibo batzuk formula asimetrikoak askotan erabiltzen dituzte. Hau da, lanbide-kategoriak femeninoa erabilia izendatzen edo ezartzen dituzte, gizartean izen gutxiago edo hierarkian maila apalagoa duten lanbide-kategoriak adierazten dituztenean; hala egiten dute, besteak beste, hitzarmen hauek: Arabako ehungintzaren merkataritzaren hitzarmenak (19. zk.); Bizkaiko arrain-kontserben eta gazituak egiten dituzten enpresen hitzarmenak (51. zk.); Gipuzkoako adineko pertsonentzako egoitzen hitzarmenak (129. zk.) eta Gipuzkoako ospitalizazio eta klinika mediko-kirurgikoen hitzarmenak (105. zk.). Azken hitzarmen horretan femeninoa erabilia izendatzen dira camareras, limpiadora eta matronas lanbideak eta ospe handiagoa, hierarkia-maila handiagoa eta izen hobearen dutenak maskulinoa erabilia. Esate baterako, *presidente, director, jefe, subjefe, técnico de seguridad, porteros, encargado de cafetería, oficial administrativo, panadero, cocinero, conductor, hortelano, jardinero*, etab.

Antzekoa egiten du Bizkaiko arrain-kontserbak eta gazituak egiten dituzten enpresen hitzarmenak (51. zk.); maskulinoa bakarrik erabilia izendatzen ditu lanbide-kategoria batzuk -esaterako, Jefe de

Administración-; horrezaz gain, zentsuratzeko modukoa da egiten duen honako bereizketa hau: *Mais-tra* kategoria (eguneko soldata: 23.83 euro), 4. multzoan (Fabrikazioko langilea); eta *Maisu* kategoria (eguneko soldata: 25.53 euro), 5. multzoan (Hainbat lanbidetako langilea).

Azkenik, nabarmentzeko modukoa ere bada Arabako etxez etxeko laguntza-zerbitzuen sektorearen hitzarmena (31. zk.); izan ere, femeninoa bakarrik erabilia idatzi du klausuletako testu bat, eta bigarren xedapen osagarrian honako hau adierazten du propio: *“Hitzarmenaren testuan femeninoa erabili dugu bi sexuetako langileak izendatzeko, baina horrek ez du esan nahi generoen artean desberdintasunak daudela ez dakigunik; modu horretan idatzi dugu idazketa konplexuegia izan ez zedin eta, halaber, kontuan hartuta hitzarmenak eragiten dien langile gehienak emakumeak direla”*.

Nahiz eta azalpena eman, hizkuntzaren erabilera sexista egiten duten hitzarmenen artean zerrendatu da; izan ere, gizonezkoak zein emakumezkoak adierazteko genero femeninoa erabiltzea orokorrean, ez da konponbide egokiena emakumeek bizi duten desberdintasun-egoerari aurre egiteko eta, are gehiago, sektore feminizatu batean -etxez etxeko laguntza- erabiltzen bada. Gainera, genero gramatikal femeninoa edo maskulinoa orokorrean erabiltzeak emakumezkoak zein gizonezkoak izendatzeko, hizkuntzaren ekonomia aitzakia jarrita, esan nahi du gaztelania ez dakigula behar bezala, anitza eta aberatsa baita, eta aukera asko ematen baititu zehaztasunez eta neutrala izanda adierazteko. Halakoak gertatzen dira, gehien bat, behar adina kontzientziatuta ez gaudelako, borondaterik eta praktikarik ez dugulako eta, kasu horretan, hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren inguruan behar besteko prestakuntzarik ez dagoelako.





DEFENTSORIA



4. Laburpena eta Balorazioa

Emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioaren abiapuntua, bai eta sexuagatiko bereizkeria-modu guztien berariazko debekua ere, emakumearen aurkako bereizkeria-modu guztiak ezabatzeari buruzko konbentzioan aldarrikatu zen, eta NBERen Biltzar Nagusiak onetsi zuen 1979. urtean. Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari buruz onartutako akordio horren 2. artikuluan, ondoko konpromisoa hartu zuten beren gain kideek: *“printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuk erabiliz benetan betearazten dela bermatzea”*. Urte batzuen buruan, 1999ko maiatzean, Amsterdango Ituna indarrean jarri zen eta, geroztik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasuneko estatu kideetan oinarritzko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Tratatuaren 3.2. artikuluekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetaiko politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatu eta horien benetako berdintasuna eta berdintasun eraginkorra sustatzeko helburua.

Gai horien inguruko bilakaera positiboa izan bada ere, Europako Kontseiluak (2006) bereziki adierazi du gizonen eta emakumeen berdintasunerako politikak funtsezko tresnak direla ekonomia hazteko, oparotasuna lortzeko eta lehiakorak izateko. Hazkunderako eta Enplegurako Europako estrategiak ere onartu zuen gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna beharrezkoa dela Lisboako helburuak lortzeko. Behin baino gehiagotan adierazi da, Europako eskulanak dituen produktibitate-aukerak alferrik ez galtze aldera, nahitaezkoa dela emakumeek lan-merkatuan parte har dezaten eta bertan iraun dezaten sustatzea, eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak eremu guztietan ezabatzea.

Lehen aipatu badugu ere, ordaindutako lan-eremuan gizonen eta emakumeen benetako berdintasuna lege-testu anitzetan jasota dago; bestalde, lan pribatuaren eremuari dagokionez, Langileen Estatutuaren Legeak maila goreneko lege-esparruan ezarritakoa jaso eta garatzen du. Halaber, Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan jasotako berdintasun formalaren eta Konstituzio bereko 9.2 artikuluan berariaz adierazitako benetako berdintasunaren -ordaindutako lan-eremuan- artean dagoen aldea murrizteko, erregulazio juridikoak duen tresna egokiena hitzarmen kolektiboa da. Izan ere, lan-harremanetako eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko eragile nagusia izateko osagarri juridiko guztiak ditu hitzarmen kolektiboak. Lan-baldintzak nork bere modura erregulatzeko mekanismoak ditu hitzarmen kolektiboak, ekonomia- eta gizarte-eragileen artean adostutako akordioen arabera gara daitezen horiek enpresetan.

Hau da, berdintasun formala legeetan jasota dagoenez, hitzarmen kolektiboari dagokio erregulazio hori bere baitan modu eraginkorrean ezartzea eta adieraztea lan-eremuan. Eta, batik bat, 3/2007 Lege Organikoa indarrean sartuz geroztik, enpresaburuen eta langileen ordezkariak nahitaez erantsi behar dituzte tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak negoziazio kolektiboko prozesu guztietan, baldin eta hura indarrean sartu ostean ekin bazaio. Halaber, botere publikoei dagokie hitzarmenak legezkoak diren kontrolatzea (Langileen Estatutuaren Legearen 90. artikulua) horiek argitara eman aurretik.

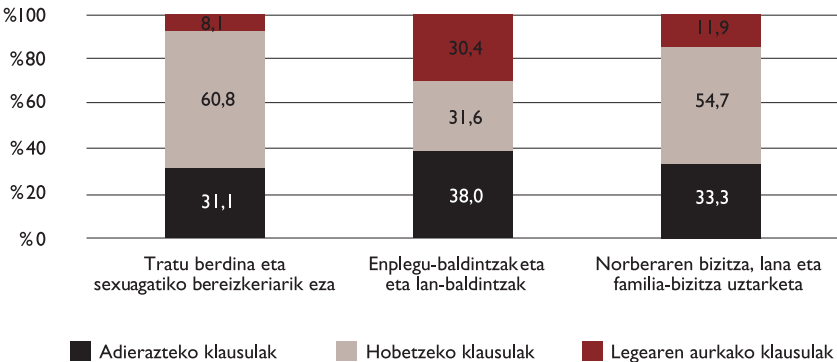
Dena dela, esku artean duzun lanaren bidez egiaztatu ahal izan ditugun datuek agerian uzten dute oraindik ere bide luzea dugula, lan-eremuan, berdintasun formalak eta benetako berdintasunak bat egin dezaten; hori hala dela hurrengo orrialdeetan adieraziko dugu, laburbilduta.

EMAITZEN LABURPENA, AZTERTUTAKO GAIK MULTZOTAN BANATUTA

Jarraian, emaitzen laburpena aurkeztuko dugu, aztertutako gaiak hiru multzotan banatuta: tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza; enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak; eta norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa; klausula-tipologia nola banatu ditugun ikus daiteke 4. grafikoan.

Ikerlan honek jasotzen ditu hainbat sektoreko hitzarmen kolektibo, 2007ko abenduaren 31n EAEn indarreko 135 sektoreko hitzarmen kolektiboak, hain zuzen ere. Hitzarmen horietatik 18k ez dute emakumeen eta gizonen berdintasuna aipatzen; hori dela eta, ez dira sartu hurrengo analisisan. Beraz, bakarrik gainerako 117 hitzarmenak hartu dira kontuan.

4. irudia, Klausula-tipologia gai-multzoaren arabera (%)



- 117 sektoreko hitzarmen kolektibok beren baitan hartzen dituzten 480 klausula horietatik, agerian dago “Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa” izeneko multzokoak direla aztertutako klausula guztien bi heren baino gehiago (327 klausula, %68,1). Horietatik, erdiek baino gehiagok indarrean dagoen araudia hobetzen dute (179 klausula, %54,7). Gainerako klausuletatik, %33,3k (109 klausula) Legeak ezarritakoa adierazten dute sektoreko hitzarmen kolektiboetan, eta %11,9 (39 klausula) indarrean dagoen araudiaren aurkakoak dira.

- Hitzarmen kolektiboetan bigarren gai-multzo landuena “Enplegu-baldintzak eta lan-baldintzak” izenekoari buruzkoa da. Hain zuzen ere, 79 klausula (%16,4) dira horren ingurukoak, eta ordaindutako lan-eremua erregulatzen duten eskubide eta betebeharrekin lotura zuzena duten gaiak biltzen dira. 79 klausula horietatik, 30 (%38,0) adieraztekoak dira; 25 klausulak (%31,6) lege-erregulazioa hobetzen dute; eta 24 klausula (%30,4) lege-erregulazioaren aurkakoak dira.

- Azkenik, “Tratu berdinari eta sexuagatiko bereizkeriarik eza” izenekoari buruzko multzoa da klausula gutxien dituen (74 klausula, %15,4). Horietatik, 45 klausulak (%60,8) lege-erregulazioa hobetzen dute; 23k (%31,1) araudiak ezarritako edukiak ekartzen dituzte hitzarmenetara; eta 6 klausula (%8,1) legearen aurkakoak dira.

EMAITZEN LABURPENA, KLAUSULA-TIPOLOGIAREN ARABERA BANATUTA

480 klausula horien banaketari dagokionez, eta horietako bakoitzaren kopurua kontuan hartuta, ondorio hauek atera ditugu:

Araudia hobetzen duten 264 klausula (%55,0)

- 10 klausula baino gehiago dituzten gaiak hauek dira: semea edo alaba izateagatiko baimena; sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena; bularra emateko baimena edo lanaldi-murrizketa; amatasun biologikoa, Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa; oporrak, ordezeko erregulazioa; laneko osasuna, osasun-azterketak; haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuagatik kontratua etetea, Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa; eta senitartekoren bat zaintzeko eszedentzia.

- 10 klausula baino gutxiago dituzten gaiak hauek dira: tratu berdinen eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren kontzeptuei buruzko klausula orokorrak; amatasun biologikoa, kontratua etetea amatasunagatik; tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza bultzatzeko berariazko batzordeak eta/edo prozedurak sortzea; lanaldia eta lan-ordutegia, lanaldiaren antolaketa; arriskuen prebentzioa haurdunaldian eta edoskitzaroan; ordainsaria, lanbide sailkapena/lanpostuaren balorazioa; eta aitatasuna: Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa.

- Hauek dira, besteak beste, negoziazio kolektiboaren gai-zerrendan ageri ez diren edukiak: langileen hautaketa, kategoriak eta lanbideak eskuragarri izatea; laneko osasuna, laneko arropa; baimena haurdunaldian azterketak egiteko eta haurra izateko unea prestatzeko; baimena edo lanaldi-murrizketa haurra garaia baino lehen jaio bada edo ospitalean egon behar badu; lanaldi-murrizketa senitartekoren bat zaintzeko; eta arrazoi objektiboengatik kaleratzeari buruzkoak, amatasunarekin eta genero-indarkeriarekin zerikusia duten hutsegiteak ez zenbatzea lanera joan gabekotzat.

147 adierazteko klausula (%30,6)

- 10 klausula baino gutxiago dituzten gaiak hauek dira: langileak hautatzea: kategoriak eta lanbideak eskuragarri izatea; lanaldi-murrizketa senitartekoren bat zaintzeko; eszedentzia senitartekoren bat zaintzeko; baimena semea edo alaba izateagatik; arrazoi objektiboengatik kaleratzeari buruzkoak, amatasunarekin eta genero-indarkeriarekin zerikusia duten hutsegiteak ez zenbatzea lanera joan gabekotzat; oporrak, ordezeko erregulazioa; ordainsaria, lanbide-sailkapena/lanpostuaren balorazioa; amatasun biologikoa, Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa; aitatasuna, Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa; sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena; eta baimena edo lanaldi-murrizketa haurra garaia baino lehen jaio bada edo ospitalean egon behar badu.

- 135 hitzarmen kolektiboetatik 4 hitzarmenek bakarrik dituzte gai hauei buruzko klausulak: tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza bultzatzeko berariazko batzordeak eta/edo prozedurak sortzea; lanaldia eta lan-ordutegia, lanaldiaren antolaketa; laneko osasuna, osasun-azterketak eta laneko arropa; eta aitatasuna, Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa.

- Azkenik, kontuan hartuz gero adieraztekoak diren klausulak indarrean dagoen legedia adierazi baino ez dutela egiten, langileei ez dietela hobekuntzarik edo bestelako etekinik eragiten, eta enpresei aparteko gasturik ez dietela eragiten, deklaratzekoak diren klausula gehiagoren falta sumatzen da. Izan ere, indarrean dagoen legediaren alderdiak beren baitan hartzen dituzten adierazteko klausula gehiago egongo balira hitzarmen kolektiboetan, langileek legearen inguruko informazioa izango lukete batetik, eta enpresek araudia betetzeko berariazko borondatea dutela agerian geratuko litzateke bestetik.

Legearen aurkako 69 klausula (%14,4)

- Legearen aurkako 10 klausula baino gehiago bi gai hauek dituzte: arriskuen prebentzioa haurdunaldian eta edoskitzaroak; eta ordainsariarekin zerikusia duten alderdiak, lanbide-sailkapena eta lanpostuaren balorazioa.

- Legearen aurkako 10 klausula baino gutxiago dituzte honako gai hauek: laneko osasuna, laneko arropa; lanaldi-murrizketa bularra emateko; eszedentzia senitartekoren bat zaintzeko; jazarpen sexista eta sexuagatiko jazarpena; amatasun biologikoa, kontratua etetea amatasunagatik; baimena haurdunaldian azterketak egiteko eta haurra izateko unea prestatzeko; oporrak, ordezkotze erregulazioa; laneko osasuna, osasun-azterketak; baimena haurra izateagatik; eta aitatasuna, kontratua etetea aitatasunagatik.

HIZKUNTZAREN ERABILERA EZ-SEXISTARI BURUZKO LABURPENA

93

Gaztelaniaren erabilera ez-sexistari dagokionez, emaitza erabat kaskarra da: 135 hitzarmenetatik 117tan hizkuntzaren erabilera ez da zuzena, eta nabarmen geratu da negoziazioan parte hartu duten aldeek ez dutela interesik horren inguruan. Horietatik guztietatik, 81 hitzarmenetan maskulinoa bakarrik erabiltzen da; horrezaz gain, bada bereziki kasu larrik: lanbide-kategoriak izendatzeko maskulinoa erabiltzen dutenak, gizartean ospe kaskarragoa edo hierarkian maila apalagoa duten kategoriak izendatzeko izan ezik, horietan femeninoa erabiltzen dutelako; esaterako, *encargada, oficiala, ayudanta y mujeres de la limpieza*.

18 hitzarmenetan bakarrik erabiltzen da hizkuntza behar bezala, eta gehienak emakumezko askok lan egiten duten lanbide-eremuetakoak dira: irakaskuntza, gizarte-zerbitzuak, etxeko laguntza, ile-apaindegiak, etab. (horietatik 5 administrazio publikoko hitzarmenak dira).

Dena dela, Administrazioak gai horren inguruan erantzukizuna ere baduela esan behar da, hala ezarritako baitago Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 42.2. artikuluan. Bertan ezarritakoari jarraiki, Autonomia Erkidegoko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen erregistroaren bidez, hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten dela zainduko du.

JARDUNBIDE EGOKIAK

Aipatzeko modukoa da, halaber, aztertu ditugun zenbait hitzarmenek genero-berdintasunarekin zerikusia duten gaien inguruko konpromisoak hartu dituztela; halako klausulak eredu izan daitezke hitzarmenak negoziatzen direnean eta horiek idazten direnean. Hona hemen horietako zenbait:

- 37., 68., 119. eta 129. zenbakidun hitzarmenak; izan ere, lan-harremanetan tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza bermatzeko, berariazko batzordeak eta/edo prozedurak sortzeko konpromisoak adostu dituzte.

- 51. zenbakidun hitzarmenak berariaz hartzen du konpromisoa hizkuntzaren erabileran bereizkeria-modu guztiak (...) ezabatzeko.

- Langileak hautatzeari dagokionez, 93., 37., 104. eta 107. zenbakidun hitzarmenek diote errespetatuko egingo dela: *“berdintasun-printzipioa lanpostu guztiak lortu ahal izateko, eskatutako titulazioa eta baldintzak betetzen badira, betiere, eta ez da sexu edo adinagatik bereizkeriarik egingo; lanpostu bat betetzeko deialdia egiten denean, sexua ez da aintzat hartuko, eta eskatutako lanbide-gaitasuna soilik izango da kontuan”*.

- 90. zenbakidun hitzarmenak lege-erregulazioa hobetzen du; bertan ezarritakoaren arabera, langile guztiek, edozein dela une horretako lan-egoera (baja, oporrak, amatasuna, etab.) San Kristobal egunean aparteko haborokina jasotzeko eskubidea dute.

- 37. hitzarmenak, berriz, 18 urte baino gutxiago dituzten pertsonen eta haurdun dauden emakumeen debekatu egiten die lanaldia luzatzea.

- 39. zenbakidun hitzarmenak ezarritakoaren arabera, berariazko osasun-zaintzari dagokion prebentziozko jardueraz gain, Prebentzio Zerbitzuak bestelako prebentzio-programak garatuko ditu; esaterako, (...) bularreko minbizia edo ginekologia-minbizia prebenitzeko; nahi izanez gero egin ditzake langileak azterketa horiek.

- Ildo beretik jarraituz, 19., 98., 117. eta 125. zenbakidun hitzarmenetako klausuletan, emakumezkoen eskubidea ematen zaie ginekologia-azterketak doan egiteko.

- 7., 9., 11. eta 12. zenbakidun hitzarmenek, bestalde, eskubidea ematen die aitei 2 aste gehiago hartzeko, gutxienez, amatasunagatiko atsedenaldirako lau aste erabili ondoren.

- 112., 116. eta 123. zenbakidun hitzarmenek bularra emateko lanaldi-murritzetari buruz legeak ezarritakoa ordu erdiz luzatzen dute.

- 26. eta 30. zenbakidun hitzarmenetan baimena ematen zaie langileei 12 urte baino gutxiago dituzten semeak eta/edo alabak Osasun Zerbitzu Publikoko medikuarenera laguntzeko, behar adina denbora hartuta, baldin eta aita eta ama ordaindutako lana badute eta lan-ordutegi berbera badute.

AZKEN BALORAZIOA

Esku artean duzun txostenean aurkeztu dugun azterketa oinarri hartuta, ondorio hau atera dugu: tratu berdina eta sexuagatiko bereizkeriarik eza oso gutxitan agertzen da, edo oraindik ere ez da agertzen, gizarte- eta ekonomia-eragileek egiten dituzten negoziazio kolektiboetako gai-zerrendetan.

- 2007ko abenduaren 31n EAEn indarrean zeuden eta aztertu ditugun 135 sektoreko hitzarmen kolektiboetatik, 18k ez dute tratatu berdinarekin garapenarekin lotura duen klausula bakar bat ere beren baitan.

- Gainerako 117 hitzarmenen artean, guztira, 480 klausula dituzte, eta horietatik herena (162) adierazi bakarrik egiten dutenak dira; hau da, lege ezarrita dagoena adierazten dute hitzarmenean. Horrenbestez, genero-berdintasunari buruzko klausulen erdiek bakarrik (249) betetzen dute indarrean dagoen legedia hobetzeko helburua.

- Genero-berdintasunaren inguruan, legearen aurkako 69 klausula hauteman ditugu aztertu ditugun hitzarmenen artean. Besteak beste, deigarria egin zaigu “balio bereko lanagatik ordainsari berdina” printzipioaren “transposizio” okerra. 1994. urtean erantsi zen Langileen Estatutuan lege-xedapen hori, eta modu desberdinetan adierazi dago; batzuetan, ordainsari kontzeptuaren ordeztuta erabiltzen da eta, beste batzuetan, lan bera esaten dute balio bereko lana esan ordez.

- Agerian dago “*Norberaren bizitza, lana eta familia-bizitzaren uztarketa*” dela gehien garatu den gaia, genero-berdintasunaren inguruan hitzarmenetan adierazitako hobekuntzei dagokienez; izan ere, hobetzeko 249 klausuletatik, 179 gai horri buruzkoak dira. Nabarmenezko modukoa da klausula askok dutela helburu Langileen Estatutuen Legean ezarritako baimen-egunen kopurua luzatzea; hain zuzen ere, 90 klausula haurra izategatik baimena luzatzekoak dira, eta 29 bularra emateko baimena luzatzekoak.

- Hala ere, aitek uztarketa-eskubideak erabil ditzaten sustatzea helburu duten klausularik ez du hitzarmen bakar batek ere. 13 hitzarmen 3/2007 Lege Organikoa onartu ostean sinatu baziren ere, 2007ko abenduan indarrean zeuden 2 hitzarmenek bakarrik jasotzen dituzte aitasunagatik kontratua etetearekin zerikusia duten gaiak.

- Sektoreko hitzarmen kolektibo oso gutxi jasotzen dituzte berriaz haurdunaldian eta edoskitzaroan laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaiak.

- Tratatu berdina eta sexuagatik bereizkeriarik eza bermatzeko konpromisoa adierazten duten oso klausula gutxi daude (30), adierazteko zein hobetzeko klausula; bai eta tratatu berdina eta bereizkeriarik eza bermatzeko berriazko batzordeak eta prozedurak sortzeko konpromisoa adierazten dutenak ere (4).

- Berdintasuna bermatzeko berriazko neurriak ezartzeko edo berdintasun-planak egiteko konpromisoari buruzko erreferentziak oso urriak dira (4), aztertu ditugun 135 sektoreko hitzarmen kolektiboetan, nahiz eta lehen ere adierazi dugun bezala, 13 hitzarmen 3/2007 Lege Organikoa onartu ostean sinatu diren.

- Sexu-jazarpen eta sexuagatik jazarpenaren prebentzioa eta halako egoeretarako esku-hartzeak oso gutxi garatuta daude hitzarmen kolektiboetan (aztertutako 135 hitzarmenetatik 38 hitzarmenetan eta, guztira, 39 klausuletan). Halaber, sexu-jazarpenaren inguruan indarrean dagoen legedia ez da ekarri hitzarmen kolektibotara eta, bestalde, sexuagatik jazarpen-egoera ez da adierazten -3/2007 Lege Organikoa jasoa-.



DEFENTSORIA



5. Gomendioak eta Proposamenak

Hitzarmen kolektiboak funtsezko tresna dira emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna eta berdintasun eraginkorra aplikatzea lortzeko eta, horrezaz gain, dibulgaziozko funtsezko zeregina betetzen dute lege-araudia eskuragarri ez duten eta haren berri ez duten herritarrentzako. Genero-berdintasunari dagokionez, 3/2007 Lege Organikoak hitzarmen kolektiboaren zeregina berresten du eta haren protagonismoa bultzatzen du. Dena dela, esku artean duzun txostenean aurkeztutako azterketatik ondorio hau ateratu dugu: genero-berdintasunaren berri emateko eta hura aplikatzeko potentzial handia du hitzarmen kolektiboak, baina gutxiegi erabiltzen da; zenbaitetan, gainera, legeak defendatzen duenaren aurka erabiltzen da. Hortaz, neurri osagarriak garatzea ezinbestekoa da. Helburua hori izanik, zenbait proposamen eta gomendio erantsi ditugu:

Orokorrak:

- Genero-berdintasuna zeharka eranstea inplikaturik dauden erakunde publikoek eta pribatuek.
- Genero-berdintasunaren inguruko ordenamendu juridikoa jakinaraztea lan-eremuan; horretarako, baliagarritzat eta egokitzat hartzen da txosten honen berri ematea, bai eta genero-berdintasunaren inguruko lan-eskubideen gida bat egitea eta hura hedatzea ere.

Proposamenak lan-administrazioko agintarientzat:

- Benetako zaintza hitzarmen kolektiboen erregistroan.
- Txosten honetan legearen aurkako klausulatzat kalifikatu diren 69 klausulak aztertzea eta 4/2005 Legearen 42.2 artikulua ezarritakoa eta Langileen Estatutuen 90.6 artikulua ezarritakoa (3/2007 Lege Organikoa onartu ondoren) aplikatzea; hau da: *“sexuagatiko bereizkeria-egoerak, zuzenean zein zeharka, izan ditzaketen hitzarmen kolektiboetan berdintasun-printzipioa errespetatzen dela zainduko dute lan-administrazioko agintariek”*. Eta horretarako, autonomia-erkidegoetako emakumearen institutuaren edo berdintasunerako erakundearen aholkularitza-zerbitzua jaso dezakete. Hitzarmen kolektiboak klausula diskriminatzaileak izan ditzakeela uste badute eta eskumena duen jurisdikziora bideratzen badira, horren berri ere emango diete agintariek erakunde horiei.

Proposamenak Lan Harremanen Kontseiluarentzat:

- Negoziazio kolektiboaren urteko balantzeetan genero-berdintasunaren irizpidea ezartzea. Batik bat, 2007ko negoziazio kolektiboaren balantzean eranstea txosten honetako ondorio nagusia; hau da, genero-berdintasunaren printzipioaren transposizioa ez da egin EAEko sektoreko hitzarmen kolektiboetan.
- Konpromisoak eta oinarritzko neurriak adostea Lan Harremanen Kontseiluan.

Aholkuak sindikatuen eta enpresaburuen erakundeentzat, bai eta enpresetako kontsultoreentzat eta lan-aholkularitzaentzat ere:

- Sindikatueta ordezkariek eta negoziazioan parte hartzen dutenak trebatzea.
- Txosten honetan jasotako laburpenak eta balorazioak jakitera ematea.

Banakako aholkuak negoziazio bitariko mahaietako bakoitzarentzat, honako hauen bidez:

- Txosten honetako laburpena eta balorazioa.
- Hitzarmen jakinaren balorazio orokorra.
- Legearen aurkako klausulei buruzko oharra.





DEFENTSORIA



Bibliografia

Ekonomia eta Gizarte Kontseilua. *Negoiazio kolektiboa: gizonen eta emakumeen berdintasuna sustatzeko mekanismoa*. 2003ko urriaren 22ko ohiko osoko bilkura. CES, 2003.

Lan Harremanen Kontseilua. “*Euskadiko negoziazio kolektiboaren balantzea 2007*”, www.crl-lhk.org/datos/balance07.pdf

Europako Batzordea: *100 hitz berdintasunerako. Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko glosarioa*.
http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

De La Fuente Vázquez, D. (koord.), hainbat egile, *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*, Nafarroako Emakumearen Institutua, 1998.

De La Fuente Vázquez, D. (koord.), hainbat egile, *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Madrid desde la perspectiva de género: revisión*, Madrilgo Erkidegoa, 2006.

Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-473/es

EUSTAT. Emakumeen eta gizonen berdintasuna
www.eustat.es/elem/ele0004600/not0004636_c.html

EIN. Soldata-egiturari buruzko inkesta. EIN, 2006 www.ine.es/prensa/hp525.pdf

Martínez Tola, E., Güenaga, G., Goñi, I. *Emakumeak eta zuzendaritza-postuak: Berdintasunaren ameskeria*. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea, 2008.

Pérez del Río T., Fernández López, M^a.F^a., Del Rey Guanter, S., *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. MTAS, 1993.

Pérez del Río, T., Ballester Pastor, M.A., *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrilgo Emakumearen Institutua, 1997.

