Emakumeen kalitatezko enplegua bultzatzeko eta desparekotasunaren arrakala murrizteko eratutako ponentzia

Herritarrekiko eta Erakundeekiko Harremanetako Batzordeak onetsia

**TXOSTENA**

**I. AURREKARIAK**

1. 2018ko irailaren 12an, Nafarroako Parlamentuko Herritarrekiko eta Erakundeekiko Harremanetako Batzordeak erabaki zuen ponentzia parlamentario bat eratzea emakumeen kalitatezko enplegua bultzatzeko eta laneko desparekotasunak eragindako arrakala murrizteko. Erabaki hori 2018ko irailaren 14ko Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitaratu zen (110. zk.).

2. Ponentzia 2018ko irailaren 19an eratu zen, eta honako kide hauek izan ditu, Legebiltzarreko talde parlamentarioek eta foru parlamentarien elkarteek izendatuta: Carlos García Adanero jauna (Maribel García Malo andrearen ordez), Virginia Alemán Arrastio andrea, Aranzazu Izurdiaga Osinaga andrea, María Teresa Sáez Barrao andrea eta Nuria Medina Santos andrea. Legebiltzarreko legelari Silvia Doménech Alegre andrea jardun da ponentziari laguntza ematen.

Ponentzia eratzeko bilkura hartan Virginia Alemán Arrastio andrea hautatu zen ponentziaburu, eta barne-funtzionamenduko arauak onetsi ziren. Arauak 2018ko irailaren 21eko 113. Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitaratu ziren.

3. Ponentziako kideek arloko erakundeen, adituen eta eragileen laguntza eta lankidetza jaso dute, eta eskertu egin nahi die parte hartu eta laguntza eman izana, bai agerraldiak egiteagatik bai ekarri duten dokumentazioagatik, behar bezala aztertu baita.

4. Eskerrak eman nahi dizkiegu Emakumeen kalitatezko enplegua bultzatzera eta laneko desparekotasunak eragindako arrakala murriztera bideratutako proposamenak eginen dituen Batzorde Berezian agerraldia egin dutenei ere, emandako laguntzagatik.

5. Ponentziak zortzi bilkura eta Batzorde Bereziak lau bilkura egin eta gero, txosten hau 2019ko martxoaren 22ko bilkuran onetsi zen.

6. Azkenik, eta Legebiltzarreko Erregelamenduko 55.2 artikuluan ezarritakoari jarraiki, ponentziak erabaki zuen Parlamentuko Mahaiari jakinaraztea ponentziak bere lana amaitu zuela, Mahaiak Erakundeekiko eta Herritarrekiko Harremanetako Batzordeari dei egin ziezaion, txostena eztabaidatzeko eta bozkatzeko.

**II. TXOSTENA**

**Sarrera**.-

Azken hamarkada hauetan egindako aurrerabide nabarmena gorabehera, gizonen eta emakumeen arteko desparekotasunek indarrean diraute gure erkidegoan. Zalantzarik gabe, emakumeek pairatzen duten laneko diskriminazioa da larrienetako bat, independentzia ekonomikorik gabe ez baitago askatasunik. Halatan, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala da desparekotasun horien ondorioetako bat, eta horren ebidentzia eta larritasuna gorabehera, urtez urte handitzen jarraitzen du, eta horrek eragin handia dauka milioika emakumeren orain nahiz etorkizun ekonomikoan. Ondorioz, handitu egiten dira genero-arrakalak, % 40raino zenbaitetan –esaterako, pentsioetan–, eta betikotu egiten dira emakumeek beren bizitzan zehar pairatu beharreko desparekotasun sozialak eta ekonomikoak.

Asko dira soldata-arrakala hori eragiten eta areagotzen duten faktoreak; besteak beste, sexuagatiko lan-segregazioa, emakumeek egindako lanaren balorazio ekonomiko eta sozial txikiagoa, zaintza-lanetako ardurakidetzarik eza edo kontratuen prekarietate handiagoa. Soldata-desparekotasunaren ondorioz, besteak beste, emakumeek autonomia ekonomiko txikiagoa eta pobrezia-tasa handiagoak dituzte, eta horrek eragin zuzena du gizarte segurantzako kotizazioetan eta, horrenbestez, pentsioetan.

Nafarroako Foru Komunitatean genero-berdintasunaren egoera zertan den aztertzen duen diagnosiaren datuen arabera, emakume nafarrek gizonezkoek baino proportzio txikiagoan besarkatzen dute lan-merkatua (jarduera-tasa % 63,42koa da gizonen kasuan, eta % 53,81ekoa, berriz, emakumeen kasuan), eta langabezian egoteko arrisku handiagoa dute (langabezia-tasa % 10,92koa da gizonen kasuan, eta % 14,26koa, berriz, emakumeen kasuan).

Nafar emakumeek, gainera, gehiago pairatzen dute iraupen luzeko langabezia, eta behar baino ordezkaritza handiagoa dute langabezian dauden unibertsitarioen kolektiboan. Datuekin jarraituta, egoera larriagotu egiten da adina, nazionalitatea eta desgaitasun-egoera zein diren. Foru erkidegoko emakume ez-aktiboen eta langabeen kopururik handienak muturretako adin tarteetan daude, hau da, 19 urtera arte eta 55 urtetik aurrera.

Nafar emakumeek lana duen populazioaren % 45,6 egiten dute, eta horien lanen banaketan ikus daiteke genero-segregazio bat gertatzen dela sektorea eta lan-mota zein diren, eta emakumeen ekintzailetza txikiagoa dela (Nafarroako lan-merkatuaren ezaugarri horiek Espainiako lan-merkatuan ere ematen dira).

Nafar emakumeek besteren konturako lanen % 48 eta noreberaren konturako lanen % 32 egiten dute. Hau da, Nafarroan 14.200 emakume bakarrik dago autoenplegatuta. Sektoreei dagokienez, nafar emakumeek zerbitzuen sektorean lan egiten dute gehienbat (lana duten emakumeen % 57), eta azpiordezkatuta daude industriaren alorrean (% 26), eta alor horretan sortzen dira, hain zuzen ere, Nafarroako produkzio-sarean enplegu-aukerarik onenak.

Horren guztiaren ondorioa da soldata-arrakala, lan-merkatuko genero-arrakalen adierazle nagusia, Nafarroan % 19,68koa izatea (Espainiako estatu osoko baliorik altuenetakoa). Ageriko desparekotasun horren ondorioz, Nafarroako emakumeen errenta mailak eta prestazio motak apalagoak dira eta pobrezia arrisku handiagoa dakarte; kalteberatasuna, hortaz, handiagoa da.

Genero-arrakala areagotu egiten da baldin eta behin-behinekotasunaren, lanaldiaren eta soldataren arabera aztertzen badira lan-baldintzak. Halatan, nafar emakumeek aldi baterako kontratu gehiago sinatzen dituzte; izan ere, aldi baterako kontratuen % 55 eta lanaldi partzialeko kontratuen % 78,9 dira emakumeentzat.

Gainera, etxea eta familia zaintzeko ordaindu gabeko lanetan ordubete eta 44 minutu gehiago ematen dute gizonek baino.

Datu horiek UGT eta CCOO sindikatuek aurkeztutako txostenetan ere islatzen dira.

Azaldutako datu horiek ikusita ondoriozta dezakegu gizonen eta emkumeen soldata-arrakala arazo konplexua dela, egiturazkoa dela eta arrazoi askori zor zaiola, eta horrenbestez askotariko neurriak aplikatu beharra dagoela, esku hartzen duten faktoreei era multidimentsionalean heltzeko, eta beharrezkoa dela eragile sozial, ekonomiko eta instituzionalen nahiz gizarte zibil osoaren konpromisoa.

Dauden desparekotasunak –eta bereziki, soldata-desparekotasunak– zuzentzearen garrantziaz gero eta kontzienteagoa eta sentsibilizatuagoa den gizarte batean, justizia sozialeko auzi bat den aldetik, funtsezkoa da emakumeen ahalduntze ekonomikoa, emakumeek Nafarroako gizartearen ia erdia egiten baitute.

Ondorioz, funtsezkoa da emakumeek kalitatezko enplegua izateko proposamenak bultzatzea eta Nafarroan dagoen soldata-arrakala murrizteko lan egitea.

Ponentziaren helburua.- Nafarroako Parlamentuak erabaki zuenari jarraiki, ponentziaren helburua da emakumeen kalitatezko enplegua bultzatzera eta laneko desparekotasunak eragindako arrakala murriztera bideratutako proposamenak eginen dituen txosten bat egitea.

Ponentziaren jarduera.- Ponentziaren lana bilkura presentzialen bidez garatu da, auziari buruzko dokumentazioa trukatu eta biltzeaz gain.

Bilurak bi fasetan egin dira batez ere; lehendabiziko fasean, Nafarroan ordezkari gehien dauzkaten sindikatuekin bildu da ponentzia (ELA, LAB, UGT eta CCOO).

Eta bigarren fasean, berriz, foru administrazioaren ordezkariekin, administrazio zentralaren ordezkariekin eta Nafarroako Emakume Enpresaburuen eta Zuzendarien Elkartearekin bildu da ponentzia.

Bilkura horietara etorri dira: Nafar Lansare-Nafarroako Enplegu Zerbitzuko zuzendari kudeatzaile María Paz Fernández Mendaza andrea, Politika Ekonomiko eta Enpresarialaren eta Lanaren zuzendari nagusi Izaskun Goñi Razquin andrea eta Nafarroako Laneko eta Gizarte Segurantzako Probintzia Ikuskatzailetzako Lurraldeko zuzendari Guillermo Dachary Pagola jauna. Berarekin batera etorri ziren Ana Belén Alonso eta Sergio Escors ikuskatzaileak.

Bigarren fase honetan orobat etorri dira NEEZE-Nafarroako emakumezko enpresaburu eta zuzendarien Elkarteko lehendakari María Victoria Vidaurre andrea eta NEEZE-Nafarroako Emakume Enpresaburu eta Zuzendarien Elkarteko kudeatzaile Susana Labiano andrea.

Azkenik, Nafarroako Berdintasunerako Institutuko zuzendari Mertxe Leránoz Goñi andrea etorri zen, Nafarroako Berdintasunerako Institutuko zuzendariorde –Plangintzaren eta Programen zuzendariorde– Nerea Álvarez Arruti andreak lagunduta.

Bilkura horietako txostengileek txosten honi eranskin gisa doan dokumentazioa azaldu digute.

**III. ONDORIOAK**

**1.- Esku hartzen duten eragile guztiek onartutako diagnostikoa.**

Esku hartzen duten eragile guztiek onartzen dute diagnostiko hau: laneko desparekotasuna eta diskriminazioa murriztu nahi bada, zeharkako estrategia baten bidez egin behar da borroka hori, azpimarra Nafarroako gizartearen alderdi sozial, ekonomiko eta instituzionaletan jarrita.

2.- Gizonen eta emakumeen artean dauden laneko desparekotasunak murrizteko politika publikoei bultzada.

Apustu honen erantzukizuna globala da. Nafarroako eragile sozial eta ekonomikoak eta erakunde publikoak ere hartzen ditu, eta esku hartzen duten alderdi guztien arteko koordinazioa eskatzen du.

Halere, erakunde publikoei dagokie beharrezkoak diren ekintzak ezartzea eta bultzatzea kalitatezko enplegua sortzeko, lan guztien balorazio ekonomikoari eta sozialari dagokienez berdintasunean aurrera egiteko eta gizonen eta emakumeen artean dauden laneko desparekotasunak murrizteko.

Arazoa multidimentsionala eta egiturazkoa da. Berdintasun-printzipioa zeharkakotasunez jaso behar da politika eta jarduketa publiko guztietan, genero-ikuspuntua politika publiko guztietan jasoz.

**3.- Legegintzako neurriak.**

Eragileekin egin ditugun lan-bilkuretatik ondorioztatzen da legegintzako hainbat neurri onetsi beharra dagoela lan-desparekotasunarekin bukatzeko aldaketa sozialak gerta daitezen.

Halatan, urrats garrantzitsuak egin dira hilabeteotan; esate baterako, Kontratu Publikoei buruzko apirilaren 13ko 2/2018 Foru Legea, klausula sozialak jasotzen dituena, besteak beste generoarenak, helburu berariazkoa izanik aurrerabidea egitea gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasunerantz.

Edo Zientziari eta Teknologiari buruzko ekainaren 17ko 15/2018 Foru Legea, zeinak generoaren ikuspegia zeharkako kategoria gisa jasotzen baitu Zientzian, Teknologian eta Berrikuntzan, bai eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatua ere Nafarroako I+G+b Sistemaren esparru guztietan.

Garrantzitsua da administrazio publikoek proiektuak bultzatzea emakumeak zientziara, teknologiara, ingeniaritzara nahiz automozioaren, garraioaren eta eraikuntzaren sektoreetara erakartzeko.

Ardurakidetzaren arloan, Nafarroako administrazio publikoen zerbitzuko langileen estatutuaren testu bategina ezartzen duen abuztuaren 30eko 251/1993 Legegintzako Foru Dekretua aldatzen duen otsailaren 7ko 6/2019 Foru Legeak bizitza pertsonalaren eta familiakoaren uztartzea eta erantzukidetasuna lortzera bideratutako legezko neurriak eta aitatasun baimenak –berdinak eta besterenezinak– ezarri ditu Nafarroako funtzionarioentzat. Lege horrek aitzindari bihurtu du Nafarroa arlo horretako eskubideei dagokienez.

Enpleguan eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege-dekretuak, berriz, urrats bat egin du emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunerantz aurrerabidea egiteko. Besteak beste, ardurakidetzaren arloko neurriak ezartzen ditu, oinarrizkoak direnak Nafarroako gizarteak berdintasun handiagoa lor dezan eta zaintzari arreta berezia emanen dion aldaketa sozial baterantz aurrerabidea egiteko. Orobat ezartzen du arian-arian handitzea langile guztien aitatasun-baimenak eta mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintzaile ez-profesionalek Gizarte Segurantzari eginiko kotizazioak berreskuratzea.

Eta ordainsarien arloko informazio eta gardentasun neurriak ere jasotzen ditu (ordainsari-berdinketaren printzipioa indartzen dute), gure ustez beharrezkoak baitira emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala zuzentzeko. Halatan, aintzat hartzen da Europako Batzordearen 2014ko martxoaren 7ko gomendioa, gardentasunaren bidez gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdinketaren printzipioa indartzeari buruzkoa.

4.- Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Foru Legea

Gure ustez, arrakala murrizteko eta emakumeen kalitatezko enplegua bultzatzeko funtsezko tresna izanen da Legebiltzar honetan laster eztabaidatu eta onetsiko den Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Foru Legea. Hori dela-eta, ponentziako talde guztiok konpromisoa hartzen dugu behar adinako aurrekontua jartzeko, denboran mantenduko dena, foru legea garatu eta aplikatu ahal izateko.

Lege honek bilatzen duena da aurrerabidea egitea, lan guztiek balio bera izanen duten eredu sozial baterantz. Foru legeak kontzeptu berritzaile bat jasotzen du: bizitzaren jasangarritasuna, zeina funtsezkoa baita aldaketa sozial eta ekonomiko hori lortzeko.

Lege honek politiken erdigunean paratzen du bizitzaren jasangarritasuna, eta gure gizartean egiturazko aldaketa bat bilatzen du. Hona abiapuntua: genero-desparekotasunak egiturazko izaera du, eta ordainsarietan nahiz segregazio bertikalean eta horizontalean dauden arrakalei aurre eginen bazaie gainditu egin behar da ardurakidetzaren nahiz zaintzen arloan dagoen defizita. Azpimarratu egin behar da Nafarroan lehendabiziko aldiz eta maila berarekin ageri direla arau batean jasota ugalketa lana (zaintzen arloko ardurakitzetatik) eta produkzio lana (enplegura berdintsun-baldintzetan sartzetik).

**5.- Funtsezko alderdiak:**

Ponentziako kideok uste dugu laneko desparekotasunei aurre egiteko funtsezkoak direla ondotik aipatzen diren alderdiak.

**5.1 Enpresa-eredu berri baterantz.**

Beharrezkoa da enpresa-eredu inklusibo eta paritario berri bateranzko bidea egitea.

Esan dezakegu ezen enpresen munduan, salbuespenak salbuespen, bizirik dirauela kultura sexistak, halako moduan non badiren antolamenduzko zenbait oztopo emakumeei laneratzea, irautea eta mailaz igotzea eragozten diena. Gaur egungo enpresa-kulturak, generoen arteko berdintasunean aurrera egin baino, desparekotasunak areagotzen ditu. Hortaz, enpresa-eredu berri baterantz aurrera egin beharra dago, laneko segregaziora lerratzen den jarrera sexisten patroia desagerraraziko duena eta kristalezko sabaia hautsiko duena.

Eta bide horretan, gure ustez, funtsezkoak dira informazioa eta sentsibilizazioa. Zaintza despenalizatu behar da, estereotipoak eta rolak hautsi behar dira.

Izan ere, lan-munduko aukera berdintasuna soilik izanen da erreala enpresa-egitura aldatzen baldin bada. Eta aldaketa horri ekiteko gure erkidegoko eragile sozial, ekonomiko eta politiko guztien inplikazioa lortu beharra dago.

Proposamen zehatzak:

– Generoko estereotipoei eta joera inkontzienteei buruzko sentsibilizazio enpresarial eta sozialerako ekintzak sustatzea. “Lanak, enpleguak, ez dute sexurik”.

– Generoko barne-mugak identifikatzera, hausnartzera eta gainditzera bideratutako programak bultzatzea.

– Enpresetan –bereziki, zuzendaritzako kideen artean– sentsibilizazio programak bultzatzea emakumeek zuzendaritza-postuetan sartzeko eta irauteko generoa dela-eta dauzkaten kanpo-mugei buruz.

– Enpresak eta entitateak generoaren arloan prestatzeko neurriak eta, bereziki, lanpostuak ebaluatzekoak eta sailkapen neutroko sistemak ezartzekoak bultzatzea.

– Gizarte-, enpresa- eta erakunde-itun bat sustatzea laneko ordutegi zentzuzkoak eta malguak ezartzeko.

**5.2. Ardurakidetza. Bizitzaren jasangarritasuna.**

Bizitzaren jasangarritasuna. Ugalketa lanean ardurakidetza sozialeko gizarte-eredu baterantz joan behar dugu, berarekin ekarriko duena “emakumea, zaintzarako berezko gaitasunekin, eta gizon langilea, erantzukizunez jare eta zaintza-premiarik gabe” eredua haustea. Ardurakidetzari eta parte-harte sozial eta politikorako zailtasunei dagokienez gaur egun daukagun defizita gainditu beharra dago.

Bizitzaren jasangarritasunerako zaintzen balioa sustatu behar dugu, hezkidetzaren bidez, Nafarroako hezkuntza-esparrutik.

Halaber, zaintza-lanen garrantzia –eta lan horiek egiten dituztenena– ikusarazi behar dugu. Garrantzitsua da, beraz, zaintzaile ez-profesionalek zaintza-lanak betetzean dituzten baldintzak hobeak eta duinagoak izatea.

Badira neurri batzuk funtsezkoak direnak eta zaintza lanaren balioa aintzat hartzen duen eta duintzen duen eredu sozial baterantz aurrera egiten laguntzen dutenak; esate baterako, zaintzaile ez-profesionalek Gizarte Segurantzari egindako kotizazioak berreskuratzea. Hortaz, jasota utzi nahi dugu gisa horretako neurriek behar adinako aurrekontua –eta iraunkorra– eduki behar dutela. Uste dugu, beraz, gisa horretako neurriak sendotu beharra dagoela eta ezin direla auzitan jarri, baldin eta bizitzaren jasangarritasuna balioan jarriko duen gizarte-eredu bat lortu nahi badugu.

Azkenik uste dugu beharrezkoa dela lan-eskubide guztiak aitortu behar zaizkiela etxeko langileei, besteren konturako gainontzeko langileen pare jarrita.

Zaintzako zerbitzu publikoak. Menpekotasuna duten pertsonak artatzeko eta 0-3 urtekoentzako baliabide soziokomunitarioak sustatzea eta aldeztea.

**5.3.- Berdintasun planak.**

Kontziliazio planak eta berdintasun planak oso tresna baliagarriak izan daitezke erantzunkidetasuna sustatzeko eta emakumeen lanbide-karreran eta laneratzean zuzenean eragiteko, baldin eta negoziazio kolektiboaren fruitu badira eta enpresaren eta ordezkaritza sozialaren artean aurretiaz egindako diagnostikoari zor bazaizkio.

Erregistro bakarra sortuko da, eta Nafarroako lan arloko agintaritza arduratuko da erregistro hori kudeatzeaz; zehazki, Politika Ekonomiko eta Enpresarialaren eta Lanaren Zuzendaritza Nagusiko Lan Zerbitzua, eta horren eginkizuna izanen da kontziliazio planen eta berdintasunen planen ezarpena eta emaitza baloratzea bi urtean behin.

**5.4- Lana lortzea.**

Garrantzitsua da neurriak ezartzea enpresa pribatuko kontratazio-prozesuetan Nafarroako Enplegu Zerbitzuaren eginkizuna sendotzeko, emakumeak enplegua lortzea bermatzeko tresna gisa. Proposatzen duguna da Nafarroako Enplegu Zerbitzuak kudeatutako kontratazio publikoko prozesuak ezartzea –gardenak, egiaztagarriak, irizpide objektiboetan oinarrituak eta pertsonaren sexua haren gaitasun eta trebezien gainetik jarriko ez dutenak.

**5.5.- Hitzarmen kolektiboak.**

Hitzarmen kolektiboek, laneko harremanak arautzeko berariazko esparrua direnez gero, ahalmen handia dute, eta hori dela-eta jarduketa-esparru egokia dira emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta sexua dela-eta ez diskriminatzearen arloko araudi indarduna jasotzeko sektore pribatuaren lan-esparruan.

Funtsezkoa da genero-berdintasunaren irizpidea gehitzea negoziazio kolektiboan. Horretarako, NBIk, lan arloko agintaritzarekin batera, enpresen eta ordezkari sindikalek genero-berdintasunaren arloko prestakuntza jasotzea sustatuko du; gutxienez ere, honako arlo hauetan:

a.- Sailkapen profesionala.

Enpresa guztietan egin beharko da lanpostuen deskripzio bat, zeinetan zuzendaritzak eta langile batzordeak parte hartuko baitute, lanpostuaren ezaugarrien izendapenak homogeneizatuz. [[1]](#footnote-1). Kontrol-neurriak ezarriko dira deskripzioa objektiboa dela ziurtatzeko; hartara, lanpostuen deskripzioaren kanpo-auditoria bat edo lan-agintaritza eskudunaren edo lan-ikuskaritzaren ikuskapen bat eginen da.

b.- Soldata.

Hitzarmen bati lotutako ordainsari-politika bat sustatzea, edozein langilek eskuratu ahal izan dezan edo libreki kontsultatu ahal izan dezan.

Genero-ekitatearen printzipioa aplikatzea soldata-osagarriak sortzen dituzten inguruabarretan.[[2]](#footnote-2)

Soldata-osagarriak irizpide objektiboetan oinarritu behar dira, eta ekidin egin behar da lanpostuarekin harreman zuzenik ez duten inguruabarrak. [[3]](#footnote-3)

Hitzarmenetan ezartzea antzinatasuna ez dela murrizten amatasun-baimenen, eszedentzien edo mendekotasuna duten ahaideak zaintzeko lanaldi-murriztuen kariaz.

Enpresa guztiek ieduki beharko dute ordainsari errealen gaineko informazioa eta azterketa estatistikoa, lanpostuaren eta soldataren arabera xehakaturik.

c.- Laneko denbora. Laneko denborak arrazionalizatu eta berrantolatzea, bizitza pertsonalerako, familia-bizitzarako eta lan-bizitzarako eskubideak ardurakidetzaz baliatu ahal izateko.

d.- Igoera. Lanbide-karrerari buruzko irizpide publikoak ezartzea eta prestakuntza-ikastaroak lanaldiaren barruan egiten direla edo kontziliazioarekin bateragarriak direla bermatzea.

e.- Lan-osasunari eta arrisku psikosozialei buruzko prestakuntza genero-ikuspegiarekin, sexuaren kariaz egindako jazarpena eta sexu-jazarpena eta protokoloak barne.

**5.6.- Hitzarmen kolektiboen erregistroa.**

Eskumenak ematea Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Atalari, enpresa ituna edo hitzarmena erregistratu eta argitaratu baino lehen egiazta dezan hura bat datorrela aukera-berdintasunari eta diskriminazio ezari buruzko araudiarekin. Horretarako, langileen prestakuntza bermatuko du.

**5.7.- Lan-ikuskaritza.**

Lan-ikuskaritzaren eginkizuna indartzea, berdintasunaren arloko araudia bermatzeko.

**6.- Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Foru Legea garatzeko plan estrategikoa. Desparekotasunaren arrakala murrizteko estrategia.**

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoaren esparruan –foru legearen 14. artikuluan eta hirugarren xedapen gehigarrian ezartzen da plan hori taxutzea eta onestea–, estrategia bat jorratuko da desparekotasunaren arrakala murrizteko eta emakumeen kalitatezko enpleguari begira, Berdintasunari buruzko Foru Legearen 4. artikuluan ezartzen diren jarduketa-printzipioekin bat.

**7.- Talde parlamentarioen konpromisoa, desparekotasunaren arrakala murrizteko estrategian eragile aktiboak izatekoa.**

Ponentzia honetan parte hartzen dugun talde parlamentario guztiok hartzen dugu eragile aktiboak izateko konpromisoa, desparekotasunaren arrakala murrizteko eta emakumeen kalitatezko enplegurako estrategiari ekarpenak egiteko xedez, Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoaren baitan.

Hurrengo legegintzaldiaren hasieran Emakumeen kalitatezko enplegua bultzatzeko eta laneko desparekotasunak eragindako arrakala murrizteko Ponentzia berriz ere abian jartzea erabaki dugu, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Foru Legeak garatuko duen plan estrategikoan modu aktiboan laguntzeko; izan ere, Nafarroako Parlamentuari dagokio hori eztabaidatzea eta onestea.

**8.- “Lanak eta enpleguak ez dute sexurik”.**

Gogora ekarri nahi dugu pertsona guzitek daukatela enplegu bat izateko eskubidea, generoa zein ere den, eta pertsona guztiek ardurakidetzaz partekatzen ahal dituztela eta partekatu behar dituztela produkzio lana eta ugalketa lana.

Hartara, ponentzia honen izenburuan ageri den “emakumeen enplegua” terminoak ez du zehaztasunez adierazten ponentziaren helburua; izan ere, ponentzian jorratutakoak eta ateratako ondorioek xede dute lan arloan emakumeak pairatzen duen segregazioarekin eta diskriminazioarekin amaitzea.

Iruñean, 2019ko martxoaren 22an

Ponentziako lehendakaria

Virginia Aleman Arrastio

1. *Lan-bilkuretako batean azaldu zenez, hizkera oso garrantzitsua da. Lanpostuen deskripzioan azaltzen baldin bada eginkizun baliokideei izen ezberdinak ematen zaizkiela, konnotazio eta balorazio ezberdinak egiteko arriskua dago. Esate baterako, “taldeen zuzendaritza” gizonek eginak direnean eta “koordinazioa” emakumeek betetzen dituzten lanpostuak direnean.* [↑](#footnote-ref-1)
2. *Esate baterako, ordaingarria izanen da makinen erabilera (normalean gizonek egina), ez ordea garbiketa-produktuen erabilera (normalean emakumeek egina). Beste horrenbeste arrisku fisikoen eta psikologikoen kasuan. Zama fisikoko lanpostuek zama psikologikoagoa duten lanpostuen balio bera dute; halere, soldata-osagarrien balorazio ekonomikoak oso desberdinak dira.* [↑](#footnote-ref-2)
3. *Kasu enblematiko bat dira prestasun-osagarriak, prest egote hori antolamenduari begira beharrezkoa ez baldin bada: lanaldiaren luzapeneko osagarria, lanaldi zatituaren osagarria eta ordutegi-prestasunarena. Osagarri horiek lortzen zailagoak dira emakumeen kasuan, eta “bertan egotea” saritzen dute, ezen ez produktibitatea eta helburuen lorpena.* [↑](#footnote-ref-3)