



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Urteko Txostena 2008

D/61/2008 eskaera

EBAZPENA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENDATZAILEARENA, KALEXKA GIZARTE ETA HEZKUNTZA ESKU-HARTZE ELKARTEA, LANERATZEAN SEXU ARRAZOIENGATIKO DISKRIMINAZIOAN ERORI DELA BAIESTEN DUENA.

Aurrekariak

Lehena.- 2008ko urriaren 27an, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundean salaketa sartu zen, Kalexka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarteak egindako enplegu-eskaintzari buruzkoa, hiru lanpostu betetzeko gizona hiru gizarte-hezitzaile eskatzen zituela aintzat hartuta.

Bigarrena.- 2008ko azaroaren 6an, emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzaileak ikerketa-prozedurari ofizioz hasiera emateko erabakia hartu zuen, eta Kalexka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarteari hamar eguneko epea eman zion egokitzat jotzen zituzten alegazio, dokumentu eta informazio guztiak aurkezteko.

Hirugarrena.- 2008ko azaroaren 21ean, Kalexka gizarte- eta hezkuntza-arloko Eskuhartze Elkarteak bidalitako alegazio-idazkia sartu zen Berdintasunerako Defentsa Erakundean, gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarte horrek Urrietako eta Donostiako udalekin zerbitzuak emateko kontratuak sinatuta zituela adierazten zuena. Kontratu horien kontratazioko baldintza-agirietan ezartzen denez, "zerbitzua emateko, sexu desberdineko bi hezitzaile beharko dira". Hori dela-eta, eta bete beharreko plaza hutsak zeuden zerbitzuetan emakumezko hezitzaileak bazituztela aintzat hartuta, baldintza- agiriaren arabera "gizonezko" hezitzaileak "ezinbestean" kontratatu behar izan zituztela agudiatu zuten.

Laugarrena.- 2008ko abenduaren 30ean informazio-eskaera bidali genion Kalexka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarteari, eskaintako lanpostuak betetzeko gizonezkoak kontratatzea funtsezko betekizun profesionala eta erabakigarria ote zen argitzeko, eta 2009ko urtarrilaren 20an bidali ziguten erantzuna.

Zuzenbideko Oinarriak

Lehena.- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako funtsezko eskubideari dagokionez.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan onartzen den printzipio juridiko unibertsala da. Testu horien artean, emakumearen aurkako diskriminazio mota guztiak desagerrarazteari buruzko Konbentzioa dago. Konbentzio hori Nazio Batuen Batzar Nagusiek onartu zuten 1979ko abenduan, eta Espainiak berretsi 1983an.

Berdintasuna, halaber, Europar Batasuneko funtsezko printzipioa da. Amsterdameko Ituna indarrean jarri zenetik, hots, 1999ko maiatzaren 1etik aurrera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerraraztea Batasuneko eta horren kide direnen politika eta ekintza guztietan bildu behar den helburua da.

1978ko Espainiako Konstituzioak 14. artikulua berdintasun-printzipioari eskaintzen dio, eta honako hau ezartzen du: "Espainiarrak legearen arabera berdinak dira, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta".

Emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren (hemendik aurrera 3/2007 Lege Organikoa) 4. artikulua honako hau ezartzen du: "Emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna ordenamendu juridikoaren printzipio



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

informatzailea da, eta, horregatik, arau juridikoak interpretatu eta aplikatzerakoan sartu eta kontuan hartuko da”.

Otsailaren 18ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak (aurrerantzean, 4/2005 Legea) mekanismo eta neurri zehatz batzuk planteatzen ditu, euskal herri-administrazioek eragin handiagoko politikak eta jardunak abiarazi ditzaten lortzeko, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomeno — egiturazkoa eta unibertsala— gizarretik desagerrarazteari begira. Mekanismo horien artean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortu du, sexuarengatiko diskriminazio-egoeren aurrean herritarrak defendatzeko eta Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa bete dadin sustatzeko organo gisa.

Kasu honetan, Berdintasunerako Defentsa Erakundearen eskumena da Kalekka gizarte- eta hezkuntza-arloko esku-hartze Elkarteak, laneratzean, sexu-arrazoiengatiko diskriminazioan erori ote den aztertzea, hiru lanpostuetarako hautaketa-prozesuan emakumeei parte hartzeko aukera ukatu dietela aintzat hartuta.

Bigarrena.- Laneratzean tratu- eta aukeraberdintasuna jasotzeko dagokionez.

3/2007 Lege Organikoaren 5. Artikuluak 2002/73/EE Zuzentarauaren aurreikuspenak biltzen ditu (Kontseiluaren 76/207/EEE Zuzentaria aldatzen duena, lana lortzeko, prestakuntzarako eta lanbide-aurrerapenerako aukerak eta lan-baldintzak emakumeentzat eta gizonentzat berdinak izateko printzipioaren aplikazioari buruzkoa) eta honako hau ezartzen du: *“emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukeraberdintasunaren printzipioa, enplegu pribatuaren eta enplegu publikoaren eremuan laneratzean, norberaren kontura lan egitea barne, lanbide-prestakuntzan, lanpostuz igotzean, lan-baldintzetan (ordainketari eta kaleratzeari buruzkoak barne), eta erakunde sindikaleko eta enpresa-erakundeetako edo*

kideek lanbide jakin bat gauzatzen duten erakunde orotako kide izatean eta horietan parte hartzean (erakunde horiek ematen dituzten prestazioak barne) bermatuko da”. Lege horrek artikulua bat (22 bis) erantsi dio Enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legeari, laneratzean gerta daitekeen diskriminazioari buruzkoa, eta honako hau adierazi du hitzez hitz: *“diskriminatzailetzat hartuko dira bi sexu-etako bati bakarrik egiten zaizkion eskaintzak, salbu eta garatu beharreko jardueraren funtsezko baldintza profesionala eta erabakigarria bada”.*

Berdintasunerako Defentsa Erakundeak horri dagokionez egindako galderari, Kalekka gizarte- eta hezkuntza Esku-hartze Elkarteak zera jakinarazi du, 2009ko urtarrilaren 20an, sexua ez dela funtsezko betekizun profesional erabakigarria eskaintako lanpostuetan jarduteko. Horri dagokionez, zera adierazi du, *“gizonezkoak kontratatzean ez duela kontuan hartzen funtsezko betekizun profesionala denik, eta, era berean, emakumeak kontratatzerakoan ere ez duela aintzat hartzen funtsezko betekizun profesionala bete beharra. Kontratazioak egiterakoan, honako irizpide hau baino ez du kontuan hartzen elkarrekin: Kalekarekin kontratuak egin dituzten Udalek ezarritako baldintza-agiriak betetzea. (...). Erabakigarria eta funtsezkoa zera da, emakumezkoek zein gizonezkoek baldintza jakin batzuk biltzea eremu teknikoan, giza eremuan eta harremani dagokienez, hain zuzen ere bete behar duten eginkizunerako profi I egokia islatuko duten baldintzak”.*

Eta, horren ildotik, honako hau erantsi du: *“Profesionalen eta gizarte- eta hezkuntza-arloko esku-hartzearen hartzaile direnen artean sortzen diren harreman eta lotura horietan, berriz, egokitzen jotzen dugu hezkuntza-arloko mota askotako estilo eta ereduak ekarriko dituzten taldeak osatzea, gizarte- eta hezkuntza-arloko esku-hartzearen hartzaile diren gazte eta nerabeei ahalik eta aukera zabalena eskaintzeko, haien lehentasun, premia eta gaitasunak oinarritzat hartuta erakargarritzat eta egokientzat jotzen dituzten hezkuntza-ereduzkoekin*



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

harremanetan jartzeko aukera izan dezaten”.

Hirugarrena.-Tratu-berdintasunaren salbuespenari dagokionez.

Arestian adierazitako aginduetatik ondorioztatzen da tratu-berdintasunaren eta lan-eremuan sexu-arrazoiengatik ez diskriminatzearen printzipioak (eta zehazki laneratzeari dagokionez) botere publikoak nahiz enplegu-emaileak (pertsona fi sikoak edo juridikoak) lotzen dituela. Hala eta guztiz ere, gure ordenamendu juridikoak baimena ematen du salbuespenezko hainbat zirkunstantzian eta hainbat lanbidejardueratan sexu-arrazoiengatik tratu-desberdintasunak izateko, eta horregatik ez da praktika diskriminatzailek egingo. Hortaz, honela definen diren ekintza positiboko neurriak dira: *“emakumeen aldeko neurri espezifi koak, gizonetikiko dituzten desberdintasun-egoerak zuzentzeko. Neurri horiek, egoera horiek gertatzen direnean aplikatu ahal izango dira eta arrazoizkoak eta proportzionalak izango dira kasu bakoitzean lortu nahi den helburua kontuan hartuta”* (3/2007 Lege Organikoaren 11. artikulua).

Bestetik, 3/2007 Lege Organikoak, 5. Artikuluko bigarren paragrafoan, 76/200/EEE Zuzentarauan aipatutakoaren ildotik, esanbidezko salbuespena egiten du, eta honako hau adierazten: *“Lana lortzeari dagokionez, nahitaezko prestakuntza barne, ez da diskriminaziotzat hartuko sexuarekin zerikusia duen ezaugarri batean oinarritutako tratu-desberdintasuna, baldin eta lanbide-jarduera zehatzen nondik norakoa edo jarduera horiek gauzatzen diren testuinguru dela medio ezaugarri hori funtsezko lanbide-baldintza erabakigarria bada, betiere helburua legezkoa bada eta baldintza tamainakoa”*. Adierazitako agindua salbuespena izateak eskatzen du aginduari buruzko interpretazio murriztailea egitea, horretarako, kasu bakoitzean kasuaren inguruan dauden zirkunstantziak zorrotz aztertu beharko dira, sexuarekin zerikusia duen ezaugarri oinarritutako tratu-desberdintasuna 3/2007 Lege Organiko horretako 5. artikuluan sar ote

daitekeen erabakitzeko.

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren erabakiak —erabaki horietan onartu da salbuespen hori— aztertzen baditugu, ondoriozta dezakegu jarduera haiek guztiek espetxeetako zaintza-postuekin lotuta zeuden jarduerekin (1998ko ekainaren 30eko EEJAE; gaia: batzordea Frantziaren aurka), edo istilu larrien egoeretan polizia egindako hainbat jarduerarekin (1986ko maiatzaren 15eko EEJAE; gaia: Johnston); edo hainbat borroka-unitate bereziren zerbitzuekin (1999ko urriaren 26ko EEJAE; gaia: Sidar) zerikusia zutela. Era berean, berdintasunaren aurkakotzat hartu dira 2005eko otsailaren 1eko EEJAEn azaltzen den debeku orokorra, hau da, emakumeek meatze barruan lan egiteko debekua eta ingurune hiperbarikoetan eta urpekaritzakoetan lan egitekoa (Gaia: Batzordea Austriaren aurka).

Espainiari dagokionez, Konstituzio Auzitegiak epai askotan babesa eman die sexu-arrazoiak direla medio hainbat lanbide lortzeko ukoak direla eta erreklamatzeko zuten emakumeei. Horrela, bada, Indar Armatuetan sartzeari (zehazki Aireko Akademia Orokorrean aurretik gauzatu behar diren lanbide-heziketako ikasketak egiteko debekua) (216/1991 KAE), eta meatzeetan lana lortzeari dagokionez (229/ 1992 KAE). Duela gutxiko epaiei dagokionez, Auzitegi Gorenaren 2001-02-08ko epaia nabarmendu behar da. Epai horren arabera, diskriminatzailea da El Palmar arrantzalekomunitatean onartzeko ukoa; izan ere, hori hartzen da lanean hasteko aurretiazko baldintzat, uko hori justifi katzen duten arrazoiak sexuan oinarrituta daudenean.

Hortaz, eta gaiari buruz emandako jurisprudentzia-erabakien arabera, bukatzeko esan dezakegu emakumeek lana lortzeko eskubidearen erabateko bazterte generikoak zerikusia zuzena duela lanpostu horietan egin beharreko jarduera profesionalen ezaugarriekin.

Horren haritik, Enpleguari buruzko 56/2003 Legearen 22 bis artikuluko hitzez hitzeko



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

dikzioari jarraiki —horren arabera, “*bi sexuetak bati soilik eskainitako eskaintzak diskriminatzaileak izango dira, salbu eta garatu beharreko jardueraren funtsezko betekizun profesional erabakigarria baldin bada*”— eta transkribatutako jurisprudentzia-irizpideak aintzat hartuta, ondoriozta dezakegu Kalekka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkartearen sexu-arrazoiengatik zuzeneko diskriminazioan erori dela laneratzean, hiru lanpostu betetzeko gizonetzko hiru gizartehezitzaile eskatu dituelako, sexuari zuzenean lotutako bereizketa ezarritik eta emakumei lanpostu horietara iristeko aukera galaraziz.

Ildo horretatik, 4/2005 Legearen 3. artikulua —3/2007 Lege Organikoan (6. artikulua) modu berean bilduta dago— honako hau ezartzen du: “*Zuzeneko bereizkeria dago pertsona bat sexuaren zioz edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta haurdun egonda edo ama izanda, esaterako – beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatu dutenean edo tratatzeko aukera dagoenean*”.

Laugarrena.- Kalekka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkartearen erantzukizunaren norainokoari dagokionez:

Kalekka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarteak alegazioetan adierazi duenez, Urnietako eta Donostiako udalekin zerbitzuak emateko sinatutako kontratuen kontratazioko baldintza-agiriekin honako hau ezartzen dute: “*zerbitzua emateko, sexu desberdineko bi pertsona beharko dira*”. Hori dela-eta, eta bete beharreko plaza hutsak zeuden zerbitzuetan emakumezko hezitzaileak bazituztela aintzat hartuta, baldintza-agiriaren arabera “gizonetzko” hezitzaileak ezinbestean kontratatu behar izan zituztela argudiatu du. Hala, gizarte eta hezkuntza-programa kontratatu duten Donostiako eta Urnietako Udalek ezarritako kontratu-klausulak betez, plaza horiek betetzeko lan-eskaintza murriztaile egin izanaren eta azkenean 3 gizonetzko hautatu izanaren arrazoia ezarri da.

“*Sexu esberdineko bi hezitzaile beharko dira*” hori kontratazioko baldintza-agirietan ezartzeagatik Udal kontratugileen jarduna diskriminatzailea den edo ez aztertzea ez dagokio Defentsa Erakundeari, Arartekoaren erakundea delako herri-administrazioak erakundea ahalmena duen bakarra. Alabaina, Defentsa Erakundeak ebatzi behar du Kalekka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarteak egindako enplegu-eskaintza diskriminatzailea den edo ez, emakumei beren sexuarengatik bakarrik parte hartzeko aukera ukatzen dietela aintzat hartuta. Horren ildotik, ulertzekoa bada ere Kalekka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarteak Udal kontratugileek baldintza-agirietan ezarritako baldintzak bete nahi izatea, jokoan dauden betebeharrak ponderatu beharra dagoela ere hartu behar du aintzat, eta, horri jarraiki, azpimarratzekoa da berdintasunerako eta sexu-arrazoiengatik diskriminazio ezarako funtsezko eskubidearen errespetuari lehentasuna eman behar zaiola, kasu guztietan eta gure antolamendu juridikoari jarraiki, kontratu-betebeharrak betetzearen aurretik.

Ebazpena

Lehena.- D/61/2008 ikerketa-espeditetan egindako jardunei jarraiki, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzaileak uste du Kalekka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarteak emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren lege-agindua ez duela betetzen, eta, laneratzean, sexu-arrazoiengatik zuzeneko diskriminazioan erortzen dela, egindako enplegu-eskaintzan gizonetzko hiru gizarte-hezitzaile eskatzen dituelako.

Bigarrena.- errealitate horren aurrean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak honako gomendioak eman dizkio Kalekka gizarte- eta hezkuntza-arloko Esku-hartze Elkarteari:

1. Erakunde publiko kontratugileei, ezarritako kontratu-klausulatik eratorritako ondorio



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

diskriminatzaileak jakinaraztea, emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa betetzea behar bezala ponderatuko duen baterako konponbidea aurkitzeko helburuarekin.

2. Etorkizunean egingo diren enplegu-eskaintzetan, laneratzean bete beharreko tratu-berdintasunaren printzipioa betetzea, 3/2007 Lege Organikoaren 5. artikulua betez