

GIDA

LANTOKIETAN
EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO
BERDINTASUNA LORTZEKO PLANAK



Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutako argitalpena

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

Gida honen helburua berdintasun planak egiterakoan eta negoziatzerakoan sortzen zaizkigun galderei erantzuna bilatzeko tresna izatea da.

Berdintasun planak egun dagoen antolakuntza kultura aldatzeko baliagarriak izan daitezke baina horretarako hainbat eduki, neurri eta proposamen jaso behar ditu. Sindikatu feminista garen momentutik, gure lana botere harremanak apurtzea eta beste antolaketa-baldintza eta -modu batzuk garatzea da.

Azken urteetan aurrerapauso legalak eman badira ere oraindik borondate eta konpromiso falta izugarria dago enpresen aldetik. LABek lan handia eginda dauka eta gida hau lagungarria izateko sortu da.

Idazkaritza Feminista

Euskal Herrian, 2024ko irailean

Bilatzalea

1. AURKEZPENA ETA ALDEZ AURREKO OHARRAK	6
2. BERDINTASUN-PLANAK.....	7
2.1 BERDINTASUN-PLANA	7
2.2 LEGEAK EZARRITAKO BETEBEHARRAK.....	8
ENPRESAK.....	8
ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK.....	8
2.3 ENPRESETAKO BERDINTASUN-PLANETAN INPLIKATUTAKO ERAGILEAK	8
2.4 BERDINTASUN-PLANA PRESTATZEKO FASEAK	9
2.4.1 ERAKUNDEAREN KONPROMISOA	9
2.4.2 BERDINTASUN-PLANA NEGOZIATZEKO BATZORDEA ERATZEA	9
2.4.3 DIAGNOSTIKOA	10
2.4.4 BERDINTASUN-PLANAREN EGITURA	12
2.4.5 BERDINTASUN-PLANAK JASO BEHARREKO EDUKIAK	13
2.4.6 EZARPENA	13
2.4.7. EBALUAZIOA.....	14
2.4.8. BERDINTASUN-PLANEN ERREGISTROA	14
3. DIAGNOSTIKOAK ETA PLANAK JASO BEHARREKO PROPOSAMENAK	15
DIAGNOSTIKOA	15
EGOERAREN DIAGNOSTIKOAREN ALDERDI KUANTITATIBOAK	15
EGOERAREN DIAGNOSTIKOAREN ALDERDI KUALITATIBOAK	16
INTERBENTZIO-ILDO BAKOITZERAKO PROPOSAMENAK.....	17
ZE HAR-LERRO BAKOITZERAKO PROPOSAMENAK	18

1. AURKEZPENA ETA ALDEZ AURREKO OHARRAK

Ukaezina da, azken hamabost urteetan, mugimendu feministaren presioari esker, aurrerapen sozial handiak egin direla berdintasun-politiketan, eta aurrerapen hori lan merkatuan islatu da, halaber. Egia da, baita ere, aurrerapen hori legeen arloan gertatu dela gehiago, politika zehatzetan baino eta, ondorioz, erakundeen egiturak ez dira batere aldatu, edo gutxi-gutxi aldatu dira soilik, eta gauza bera esan dezakegu gizarte osoari buruz ere.

Horrela, bada, arauak dagokienez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Legeak (3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa) lan-alorrean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta **aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak** –edo, hala badagokio, **berdintasun-planak- negoziatzeko betebeharra** ezarri zuen. Administrazio publikoei dagokienez, bestalde, Langile Publikoen Oinarrizko Estatutuak berdintasun-planak izatera behartzen ditu enpresak, langileen kopurua edozein dela ere.

Denbora asko pasatu da 3/2007 Lege Organikoa onartu zenetik eta gaur egun jende guztiak (enpresaburuak barne) egiten du berdintasunaren alde. Ukaezina da berdintasun-politiken aldeko jarrerak gehiengoaren babesa duela gure gizartean. Beste kontu bat da jarrera horiek praktikara eramaten ote diren.

Azken bi urteetako (2018 eta 2019) martxoaren 8an Euskal Herrian egindako greba feministek mahai gainean jarri dituzte sistemak dituen kontraesan nagusiak. Izan ere, bizi dugun sistemak gehiegixko dauzka: kapitalista, heteropatriarkala, arrazista, ekozida, koloniala... Eta kontraesan horien aurrean, gure sindikatuak erantzun egin behar du, gure borroka sindikala ondo bideratu eta bizitza erdigunean jartzeko. Kapitalaren eta bizitzaren arteko gatazkaz ari gara: gatazka horrek bideraezina egiten du bizitzaren iraunkortasuna sistema kapitalistaren barruan. Bizitza edo kapitala, ez dago beste aukerarik.

Testuinguru horretan, zera ikusi dugu: berdintasun-planen dinamikak ez ezagutzearen ondorioz, enpresak egoeraz aprobetxatzen direla, batetik, eta, bestetik, ez dugula nahikoa indarrik izan, konpromisorik edo neurri eraginkorrik hartu gabe, berdintasun-plana izateko betebeharrak formalak betetzea beste asmorik ez duten berdintasun-planen edukia baldintzatuz.

Hori dela eta, koaderno sindikal honen eta dagokion prestakuntzaren bidez, beharrezko tresnak eskaini nahi dizkiegu sindikatuko kideei berdintasun-planak zer diren jakiteko. Horrela, plan horiek gure errendimenduko sindikalean txertatu eta planok bultzatzea eta ondo kudeatzea espero dugu.

3. eta 4. ataletan, enpresek eta administrazio publikoek beren langileei dagokionez aplikatu beharreko arauak jaso ditugu. Hala ere, funtzionarioen inguruko negoziatioetarako erreferentzia gisa ere erabil daiteke informazio hori.

LABen jarrera berdintasun-planak direla eta

LABentzat, berdintasun-planak ez dira helburu bat berez, lan-munduan generoagatik dauden diskriminazioak ezabatzeko **tresnak baizik**. Gure ekintza sindikalaren zerbitzura jarri behar dugun tresna bat gehiago dira. **EZ DUGU AHAZTU BEHAR GURE INDARRA EKINTZA SINDIKALEAN DAGOELA**. Alde horretatik, argi dago berdintasun-planak ondo egiten ez badira ez dutela ezertarako balio, plan txar bat izatea batere planik ez izatearen berdina baita, okerragoa ez bada.

Horrela, bada, ez dugu edozein plan onartuko eta **plan onak babestuko ditugu bakarrik**. Plan on, eraginkor eta errealista bat garatzeko, funtsezkoa da diagnostiko on bat egitea eta helburuak argi eta garbi zehaztea, hartu beharreko neurriak eta neurrioi dagozkien adierazleak diseinatzea, prestakuntza homologatua duten eta enpresaren interesekin bat ez datozen adituak izatea, aurrekontua eta egutegia zehaztea, negoziatio-batzorde parekide bat eratzea, prozesu guztia negoziatzea... Kontuan izanik asko direla aintzakotzat hartu beharreko elementuak, gida hau osatu dugu, bidean ez galtzen laguntzeko.

Bestalde, planean jasotako guztia bete dadin exijitzeko balio beharko ligukeen planak, eta hala ez bada, salatu, presioa egin edota sinadura ere kenduko dugu.

Hirugarrenik, garrantzitsua da azpimarratzea berdintasun-planen helburua zein den: enpresetan eta administrazio publikoetan nagusi den antolatzearen kultura patriarkala eraldatzea. Beharrezkoa da, beraz, balioak aldatzeko ibilbidea marraztea, gaur egun indarrean dauden botere-harremanak aldatzeko.

Azkenik, oso argi eduki behar dugu zein den LABen bultzatzen ditugun politika feministen helburua: emakumeek gizartean bizi duten egoera aldatzea, oro har, eta lan-munduan bizi dutena, bereziki. Berdintasun-politikak (planak hortxe kokatzen dira) interesgarriak iruditzen zaizkigu baldin eta beste eredu baterantz jotzen laguntzen badute eta ez badira helburu bat bihurtzen berez, sistema honen barruan ahal diren hobekuntzak eskuratzen joateko helburu bat, alegia. Sistema bera da auzitan jartzen duguna.

Idazkaritza Feminista eta bere eginkizuna berdintasun-planak prestatzeko garaian

Idazkaritza Feministak **laguntza eta aholku teknikoa** emango du **eta jarrera ideologikoa finkatuko** du (sinadurei buruzko zalantzak, etab.).

Sindikatuaren ordezkariak gai izan behar dute berdintasun-planak negoziatzeko eta benetako aukerak eta itxurakeria hutsa bereizten jakiteko.

Ez da gure eginkizuna planak banan-banan berrikustea eta ekarpenak egitea. Planak enpresa bakoitzarenak dira eta sindikatuaren ordezkarien ardura eta eginkizuna da plan on bat negoziatzea eta hori gertatzen ez bada salatzea.

Beraz, animo eta aurrera! Ondoan izango gaituzue eta beharrezko laguntza guztia emango dizuegu, zuen enpresetan berdintasun-plan on bat lortzeko.

2. BERDINTASUN-PLANAK

2.1 BERDINTASUN-PLANA

Egoeraren diagnostikoa egin ondoren, hartu beharreko neurri-multzo ordenatu bat da berdintasun-plan bat, eta enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzea du helburutzat. Prozesu horren barruan, enpresaren egoerari erantzuten dioten berdintasun-politika batzuk diseinatzen dira: fase horretan finkatzen da berdintasunari dagokionez norantz jo nahi den. Epe laburrean eta ertainean neurri daitezkeen helburu zehatzak adosten dira, diagnostikoan lortutako informazioa oinarritzat hartuta, eta jarduketaren eremuak, neurri zehatzak, ekintzen egutegia eta neurriak gauzatzeko beharrezkoak diren baliabideak zehazten dira.

LABen ikuspegia

Berdintasun-plana ez da hitzarmen kolektiboan sartu behar. Baina hitzarmenak negoziazio-batzordearen klausula bat jasoko du, berdintasun-plana egin beharra dagoela esanez eta horretarako epea zehaztuz. Hala ere, gu saiatuko gara hitzarmen kolektiboan sar daitezkeen planeko neurriak hitzarmenean sartzen. Hitzarmenak izaera arauemailea du, planak ez bezala eta, beraz, aurrerapen bat da planeko neurriak ahal den heinean hitzarmenean jasotzea.

Berdintasun-plan bat izateko legezko betebeharrak ez badago, enpresak berdintasun-plana edukitzeko beharra jaso beharko da hitzarmenean.

Legearen arabera, enpresa edo enpresa-talde bakoitzak bere berdintasun-plana izan behar badu ere, lan-zentro bakoitzak ekintza berezi batzuk antolatzeak aukera ere ematen du. Lan-zentro bakoitzaren berezitasunen arabera, LABek proposatzen du lan-zentro bakoitza saiatu dadila bere berdintasun-plana izaten edo, ezinezkoa bada, lan-zentro bakoitzaren ezaugarriak jasotzea planean, gure errealitatera egokitu dadin, enpresa estatu-mailakoa, erkidego-mailakoa edo bada ere.

Negoiazioa Euskal Herrian egiten bada eta langile gehienak hemen badaude, orduan negoziazioan parte hartuko dugu eta, guxieneko baldintzak betez gero, plana sinatuko dugu.

Negoiazioa Euskal Herrikan kanpo egiten bada eta langile gehienak hemen ez badaude, lan-zentro bakoitzerako esparru propioa eskatuko dugu idatziz eta, onartzen ez badigute, estatu-mailakoan parte hartuko dugu, gure irizpideak defendatuz. Irizpide horiek betetzen badira, plana sinatzeko aukera izango genuke, gure sinadura soilik Euskal Herriko langileentzat dela dioen klausula bat erantsiz, noski.

2.2 LEGEAK EZARRITAKO BETEBEHARRAK

ENPRESAK

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua bete behar hau ezartzen du enpresa GUZTIENTZAT: «Enpresek lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko bete beharra dute, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko; halako neurriak negoziatu beharko dituzte, eta, hala denean, akordatu, langileen lege-ordezkariekin, lan-legerian ezarritakoaren arabera».

Artikulu horrek berak dio aurreko paragrafoan aipatutako neurriak berdintasun-plan batean jaso eta aplikatu behar direla, honako kasu hauetan:

- 50 langile edo gehiago dituzten enpresetan (2022ko martxotik aurrera). Berdintasun-planak 901/2020 Errege Dekretuak zehazten duen moduan negoziatu behar dira.
- Lan Agintaritzak berdintasun-plan bat egiteko betebeharrarekin zigortutako enpresak. Kasu horretan, agintaritzak horrek erabakiko du plana negoziatu behar den edo soilik kontsultatu behar den.
- Hitzarmen kolektiboan hori adostu duten enpresetan, hitzarmenean finkatutako prozeduraren bidez onartuko da plana.
- Borondatez plan bat egitea erabakitzen duten enpresen kasuan, plana langileen legeko ordezkariarekin kontsultatu behar da, soilik.

ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

Administrazio publikoek dagokienez, 3/2007 Legeak xedatzen du administrazioek zenbait bete behar bete beharko dituztela emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa betetzeko, baina ez du berdintasun-planak egiteko bete beharra aipatzen berariaz.

Hala ere, Langile Publikoen Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren zazpigarren xedapen gehigarriak honako hau xedatzen du:

«1. *Administrazio publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute nahitaez laneko eremuan, eta, helburu hori betetzeko, hartu beharreko neurriak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen artean inolako diskriminaziorik izan ez dadin.*

2. *Aurreko zenbakian ezarritakoari kalterik egin gabe, administrazio publikoek berdintasun-plana egin eta aplikatu beharko dute, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioentzat erabiltzekoa den lan-baldintzen akordioan garatzeko, betiere, planean bertan ezarritako moduan».*

Ondorioz, administrazio publikoak berdintasun-planak egitera behartuta daude, funtzionarioei dagokienez, haien kopurua edozein dela ere. Lan-kontratuko langileei dagokionez, berriz, aurreko atalean jasotako xedapenak aplikatu behar dira.

2.3 ENPRESETAKO BERDINTASUN-PLANETAN INPLIKATUTAKO ERAGILEAK

INPLIKATUTAKO ERAGILEAK

Goi-zuzendaritza

Borondatea eta bultzada

Negoiazio-batzordea

Lan-talde parekidea, enpresaren eta langileen ordezkariak osatua. Berdintasun-plana prestatu, negoziatu, gauzatu eta jarraipena egiteko elkarrikeria eta hausnarketarako gunea da lan-talde hori.

Beharrezkoak da taldekideek berdintasun-gaiei buruzko trebakuntza jasotzea.

Langileen legeko ordezkariak

Plana prestatzea, negoziatzea eta jarraipena egitea, negoziazio-batzordearen barruan.

Langileak

Plana haiei zuzentzen zaie.

Prozesuaren inguruko informazioa jaso beharko dute eta parte hartzeko espazioak sortuko dira, horretarako.

Adituak

Enpresen berdintasun-politiketan espezializatutako aholkularitza teknikoa, prozesu osoan laguntzeko.

Aurretiko diagnostikoa eta berdintasun-plana prestatzeaz arduratzen den pertsonak edo enpresak berdintasun-politiken arloan ezagutza izatea eskatuko dugu, bai eta berdintasun-planak egiteko ofizialki homologatua egotea ere.

Giza baliabideetako langileak

Gauzatzea. Giza baliabideak kudeatzeko prozeduretan berdintasuna txertatzea



Sindikatuak enpresaren konpromisoa landuko eta exijituko dugu, baina langileak aldaketarako subjektu aktibo gisa parte hartzea bilatuko dugu, bereziki. Enpresak parte-hartze aktiboa bultzatzeko metodoak erabili behar ditu. Bestalde, plana prestatzeko prozesuan eta planaren gauzapenean eginkizun garrantzitsuren bat duten pertsona guztiek sentsibilizazio eta prestakuntza egokia izatea exijituko dugu.

2.4 BERDINTASUN-PLANA PRESTATZEKO FASEAK

2.4.1 ERAKUNDEAREN KONPROMISOA

Berdintasun-plana garatzeko eta aplikatzeko garaian parte hartzeko erabakia dokumentu edo egintza formal batean formalizatu behar da eta langileei eta haien legezko ordezkariari jakinarazi behar zaie, alderdi guztien parte-hartzea eta lankidetzaren funtsezkoak baitira prozesu osoa arrakastatsua izan dadin.

2.4.2 BERDINTASUN-PLANA NEGOZIATZEKO BATZORDEA ERATZEA

Erakundeak berdintasun-plana egiteko konpromisoa hartu ondoren, enpresako kideek (erabakitze gaitasuna izatea komeni da) eta langileek erdibana osatutako lan-talde parekide bat eratuko da.

Negoziatio-batzordeko bi aldeek, hau da, enpresaren eta langileen ordezkariak, ordezkari parekidea izatea bultzatu behar da, eta batzordekideek lan-alorreko berdintasun-gaiei buruzko prestakuntza edo esperientzia izatea ere bai.

Eskumen hauek izango ditu negoziatio-batzordeak:

- a) Diagnostikoa negoziatzea eta prestatzea eta berdintasun-plana osatuko duten neurriak negoziatzea.
- b) Diagnostikoaren emaitzen txostena egitea.
- c) Lehentasunezko neurriak, haien aplikazio-eremua, neurriok gauzatzeko behar diren baliabide materialak eta giza baliabideak, horretaz arduratuko diren pertsonak edo organoak eta ekintzen kronograma zehaztea.
- d) Enpresan berdintasun-plana betetzen dela ziurtatzea.
- e) Berdintasun-planeko neurriak zenbateraino betetzen diren jakiteko jarraipena eta ebaluazioa egiteko behar den informazioa jasotzeko tresnak eta neurketa egiteko adierazleak zehaztea.
- f) Hala adosten bada, onartutako berdintasun-plana eskumenerako lan-agintaritzara bidaltzea, erregistratu, gordailutu eta argitaratu dadin.
- g) Langileei informazioa emateko eta haiekin sentsibilizazioa lantzeko lehen neurriak bultzatzea.

Negoziatio-batzordeko kideek isilpean gorde behar dute berriaz konfidentziala dela esan dieten informazio guztia. Edonola ere, enpresak batzordearen esku utzitako dokumentu bakar bat ere ez izango da batzordetik kanpo edo batzordearen eginkizunetatik kanpo erabili.

Negoziatio-prozesuan zehar, negoziatio-bilera guztien aktak egin, eta akta horiek onartu eta sinatu beharko dira.

Sindikatu gisa, LABek ez du inongo berdintasun-planik martxan jartzea onartuko, plana egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko den negoziazio-batzordea eratu arte.

Negoiazio-batzordeko kideei eta planaz arduratuko den pertsonari berdintasun-gaiei buruzko trebakuntza espezifikoak ematea eskatu behar zaio enpresari. Oso garrantzitsua da plana negoziatuko duten pertsonak behar bezala trebatzea.

Negoiazio-batzordeak argi eta garbi zehaztu behar ditu bere osaera (parekidea enpresaren eta langileen ordezkariari dagokienez), eginkizunak, erabakiak hartzeko metodoa eta bileren maiztasuna. Batzordean parte-hartze aktiboa izango dugu, eta proposamenak egingo ditugu balio feministak oinarritzat hartuta eta aldaketa lortzeko helburuz.

Prozesu guztiaren berri eman behar zaio enpresako atal sindikalari, ardura edo pisu guztia plana negoziatzeaz arduratzen diren pertsonen esku utzi gabe. Era berean, ezin dira emakumeak bakarrik izan gai honen gaineko kezka dutenak: sindikatu osoari dagokion kontua da.

Bai gure afiliatuei bai langile guztiei prozesuaren berri emango diegu uneoro, erabakiak haiekin kontratatuko ditugu eta parte hartzeko aukera emango diegu.

2.4.3 DIAGNOSTIKOA

Empresako emakumeen eta gizonen artean dagoen aukera-berdintasunari buruzko azterketa xehea egiten da diagnostikoan, eta, horretarako, enpresaren eta langileen ezaugarriak aztertzen dira, batetik, eta giza baliabideen kudeaketan dauden praktikak, bestetik. Informazio hori guztia genero-ikuspegitik aztertzen da gero eta, hortik abiatuta, egoera hobetzeko proposamenak eta berdintasun-plana prestatzeko jarraibideak eskaintzen dira.

Garrantzitsua da diagnostiko ahalik eta osatu eta errealean egitea, hori izango baita berdintasun-plana prestatzeko oinarria eta non esku hartu nahi dugun definitzen lagunduko diguna. Errealitatea zertan den jakin gabe ezinezkoa da hura aldatzea.

Diagnostikoa langileen legezko ordezkariekin negoziatu beharko da eta honako **gai hauek bilduko ditu**, gutxienez:

- a) Hautaketa- eta kontratazio-prozesua.
- b) Saillapen profesionala.
- c) Prestakuntza.
- d) Sustapen profesionala.
- e) Lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-ikuskapena barne.
- f) Erantzukidetasuna, bizitza pertsonalari, familia-bizitzari eta lan-bizitzari dagozkion eskubideak gauzatzeko garaian.
- g) Emakumeen presentzia txikiegia.
- h) Ordainsariak.
- i) Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa.

Enpresako lanpostu eta lantegi guztiak hartu behar ditu aztergai diagnostikoak, honakoak ahaztu gabe:

- enpresako maila hierarkiko guztiak,
- saillapen profesionaleko sistema (talde, kategoria, maila eta lanpostu bakoitzari buruzko datuak sexuaren arabera banatuta),
- maila bakoitzaren balorazioa,
- maila bakoitzari dagokion ordainsaria,
- langileak hautatzeko, kontratatzeko, sustatzeko eta mailaz igotzeko prozesu guztiak.

Horrekin guztiarekin batera, emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean zenbateraino integratuta dagoen ikusi beharko da, honako alderdi hauek aintzat hartuz:

- prozesu tekniko eta produktiboak osatzen dituzten jarduera guztiak emakumeengan eta gizonengan dituzten ondorioak,
- lana nola antolatzen den eta zer baldintzatan lan egiten den (ohiko lana, urrunetik nahiz bertatik egindakoa, enpresaz kanpoko lantokietan nahiz langileak lagatzeko kontratuen bidez),
- eta lanean aplikatzen diren baldintza profesionalak eta laneko arriskuak prebenitzeko baldintzak.

Diagnostikoan sar daitezkeen alderdi kuantitatiboak eta kualitatiboak jaso ditugu eranskinean. Kasu guztietan ere ezinbestekoa da bildutako datu guztiak sexuaren arabera bereiztea.

Berdintasun-plana negoziatzeko batzordeak egingo du diagnostikoa, eta plana egiteko behar duten dokumentazio eta informazio guztia eman beharko die enpresak batzordekideei.

LABen ikuspegia

Ezin da ganorazko berdintasun-planik diseinatu, **aurretik diagnostiko onik** egin gabe. Berdintasun-plana diagnostikoaren emaitzetan oinarritu behar da.

Diagnostikoan islatutako errealitatea aldatzea da berdintasun-planen helburua, emakumeek enpresa barruan duten egoera hobetzeko eta izan daitezkeen diskriminazioak ezabatzeko. Baina HELBURUA ez da plana bera. Horregatik, ez dugu plana sinatuko ikusten badugu plana ez dela behar bezain ona, ez duela edukirik eta bilatzen duen helburu bakarra plana martxan jartzea dela, bai legeak plana egin beharra dagoela agintzen duelako, bai enpresak itxurak egin nahi dituelako.

2.4.4 BERDINTASUN-PLANAREN EGITURA

Berdintasun-planek egitura hau izango dute:

Plana adosten duten alderdiak	Nor dira subjektu aktiboak? Nork hartzen ditu erabakiak? Nola hartzen dira erabakiak?
Esparru pertsonala, lurralde-eremua eta epeak	Non? Zein da ekintzarako esparrua? Lantoki bakoitzak bere neurriak izan behar ditu, nahiz eta neurri horiek enpresaren plan orokorrean jaso. Enpresa sektore minimizatu batekoa bada, helburuak eta neurriak beste modu batera landu beharko dira.
Enpresaren edo taldeko enpresa bakoitzaren egoeraren diagnostikoaren txostena	Egindako diagnostikoaren ondorioen laburpena. Ondorioak batzordean adostuko dira eta enpresan lan egiten duten pertsonekin kontrastatuko dira.
Ordainsariei buruzko ikuskapenaren emaitzak , iraupenaldia eta maiztasuna	Ba al dago soldata-arrakalarik? Zertan ikusten da arrakala hori? Garrantzitsua da enpresa zein sektoretakoa den kontuan hartzea.
Enpresaren berdintasun-planaren bidez epe labur, ertain eta luzera lortu nahi diren helburu kualitatibo eta kuantitatiboak	Zertarako aplikatu nahi ditugu neurriak? Diagnostikoan agerian gelditu diren gabeziatik zer aldatu nahi dugu? Lorgarriak al dira finkatutako helburuak? Hartu nahi diren neurriak bideragarriak/errealak al dira enpresak dituen baliabideekin?
Hartuko diren neurri zehatzak, neurriak aplikatzeko epea , neurriak lehenesteko irizpideak eta emaitzak neurtzeko adierazleak	Nola egingo dugu lan? Zer ekintzen bidez lortuko dugu gure helburua? Gauzak zertan aldatu dira aurreko egoeraren aldean? Gure helburuak lortzen ari al gara aplikatzen ari garen ekintza eta neurriekin? Diagnostikoa egitean ikusten bada sexu bateko pertsonen presentzia txikiagia dela lanpostu edo maila hierarkiko jakin batzuetan, egoera hori zuzentzeko neurriak zehaztu beharko dira berdintasun-planean. Horretarako, ekintza positiboko neurriak aplikatu ahal izango dira, emakumeen laneko segregazio horizontal eta bertikala ezabatuz. III. eta IV. eranskinetan proposamen batzuk jaso ditugu, interbentzio-arloaren eta zehar-lerroaren arabera antolatuta.
Neurri eta helburu bakoitza gauzatu, haien jarraipena egin eta emaitzak ebalutzeko beharrezkoak diren bitarteko eta baliabide materialak (aurrekontua...) eta giza baliabideak (arduradunak...)	Zenbat balio du egingo dugunak? Zenbat errekutso beharko dugu neurri bakoitzeko? Nor arduratuko da neurri bakoitzaz? Nork garatuko ditu proposatzen diren ekintzak eta neurriak?
Berdintasun-planean jasotako neurriak ezartzeko, haien jarraipena egiteko eta emaitzak ebalutzeko ekintzen egutegia	Noiz? Zer epetan ezarriko dira neurriak eta egingo dira ekintzak? Urtean behin, hiru hilean behin...?
Aldian-aldian jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egiteko sistema	Ebaluazioa egiteko metodologian berdintasun-adierazleak erabiliko ditugu. Plana etengabe ebaluatu behar da, nola garatzen ari den eta funtzionatzen ote duen jakiteko eta neurrien inpaktua eta sortzen diren beharrak baloratu ahal izateko.

Helburuak → Zertarako?

Ekintzak → Nola lortu helburuak?

Jarduerak → Beharrezkoak ekintzak martxan jartzeko

Kronograma → Noiz?

Aurrekontua → Zenbat balio du?

Lan-taldea → Nor? Zeregin eta erantzukizunen banaketa

2.4.5 BERDINTASUN-PLANAK JASO BEHARREKO EDUKIAK

Berdintasun-planek «emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarria oztopatzen duten oztopoak» ezabatzeko neurri-multzotzat ordenatu bat jasoko dute. Diagnostiko bat egin beharko da alde zuzenetik (3/2007 LO, 46.2. art.).

- Hautaketa- eta kontratazio-prozesua.
- Saikapen profesionala.
- Prestakuntza.
- Sustapen profesionala.
- Lan-baldintzak. Emakumeen eta gizonen arteko soldata-ikuskerak egin beharko da, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuari jarraituz.
- Erantzukidetasuna, bizitza pertsonalari, familia-bizitzari eta lan-bizitzari dagozkion eskubideak erabiltzeko.
- Emakumeen presentzia txikiak.
- Ordainsariak.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa.

LABen ikuspegia

Gida honetako 3. atalean, planaren ekintzetan integratu behar diren ardatz eta proposamen zehatzak ageri dira. Horietako batzuk zeharkakoak dira. Diagnostikoaren ondorioetan hautemandako arrakalak zehaztu beharra dago. Guk, sindikatu gisa, arrakala horien arteko garrantzitsuenak eta larrienak zein diren adostu eta neurriak hartuko ditugu haiei aurre egiteko.

Plan guztietan kronograma edo egutegi bat zehaztu beharko da, planean jasotako helburuak lortzeko ekintza zehatzak betetzeko. Kronograma horretan, ekintza bakoitzaz arduratzen den edo diren pertsonak, epeak eta aurrekontua zehaztu beharko dira.

Urrats garrantzitsua izan daiteke plan bakoitzak urte osorako programazio zehatza finkatzea eta diagnostikoko ondorioen arabera lehentasunez landu beharreko parametroak zehaztea. LABek urteko plan zehatza eta plan horren ebaluazioa egiteko eskatuko du.

2.4.6 EZARPENA

Fase honetan berdintasun-planean adostutako neurriak ezarri eta garatu behar dira, plana langileei jakinarazi eta gero.

LABen ikuspegia

Berdintasun-planak ezin dira estatikoak edo itxiak izan. Dagozkion aldaketak, doikuntzak edo ekarpenak egiteko aukera eman behar dute eta, horretarako, aldiro-aldiro ebaluatu behar dira.

Ezinbestekoa da berdintasun-plana garatzeko behar diren giza baliabideak eta baliabide materialak erabili ahal izatea, hau da, beharrezko langileak eta aurrekontua eskuragarri izatea, berdintasun-plana ez dadin izan erakundearen kulturen benetako eraginik ez daukan paper erreka.

2.4.7. EBALUAZIOA

Planaren bideragarritasuna eta eraginkortasuna egiaztatu beharra dago, egindako jardueren bidez enpresak finkatutako helburuak lortu ote diren ikusteko. Plana ebaluatzeko adierazle batzuk diseinatuko dira horretarako.

 LABen ikuspegia

Plana zenbateraino bete den jakiteko ebaluazio-irizpide batzuk jaso beharko dira planean. Jarraipen hori hiru/sei hilean behin egiteko eskatuko du LABek, eta horrez gain, neurri zehatzak zenbateraino bete diren jakiteko balorazio bat urtean behin.

2.4.8. BERDINTASUN-PLANEN ERREGISTROA

Enpresen Berdintasun Planen Erregistroa sortu da Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren Lan Zuzendaritza Nagusiaren eta Autonomia Erkidegoetako Lan Agintaritzaren menpe dagoen Laneko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroaren barruan. Berdintasun-planak erregistro horietan inskribatu behar dituzte enpresek.

Erregistro horiek enpresetako informazioa kontrolatzeko tresna dira eta enpresa bakoitzean dagoen egoera zehatzaren berri ematen dute. Erregistro horietan begiratu daiteke ea enpresa batek berdintasun-planik ote duen eta planak sindikatuen ekarpenekin egin ote diren, alegia, negoziatu egin diren edo soilik jakinarazi.

Nafarroako Foru Komunitatean Hitzarmen Kolektiboaren eta Berdintasun Planen Erregistroa daukate (http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2904/Registro-de-Convenios-Colectivos).

EAEEn, berriz, Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordioaren Erregistroa eta Gordailuan inskribatzen dira berdintasun-planak (<https://www.euskadi.eus/erregistroa/regcon/web01-tramite/eu/>).

 LABen ikuspegia

Erregistro horiei esker, enpresaren jarraipen orokorra egin eta plana zenbateraino bete den jakitea dago. Era berean, LABek zuzenean parte hartzerik ez daukan planen jarraipena egiteko aukera ematen dute.

Berdintasunerako Lege Organikoak, Langileen Estatutuak edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak berdintasun-plan eta -neurriei dagokienez ezarritako betebeharren bat betetzen ez bada, enpresa arau-hauste larriarengatik zigortzeko aukera ematen du Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen 7.13 artikulua. LABek aukera hori baliatuko du, diskriminazio-kasurik egon ez dadin.

3. DIAGNOSTIKOAK ETA PLANAK JASO BEHARREKO PROPOSAMENAK

LAbetik bultzatu nahi ditugun proposamenak jaso ditugu atal honetan. Diagnostikoan, egoeraren benetako analisia egin ahal izateko beharrezkoak diren datuak biltzen dira. Horrez gain, neurri zehatz eta garrantzitsuak proposatzen dira, jarduera-ildoetan laguntzeko. Bukatzeko, antolakundeen kultura aldatu nahi duten plan guztietan aintzakotzat hartu beharreko zeharkako neurri batzuk jaso ditugu azken puntuan.

DIAGNOSTIKOA

EGOERAREN DIAGNOSTIKOAREN ALDERDI KUANTITATIBOAK

- Hautaketa- eta kontratazio-prozesua.
- Saillapen profesionala.
- Prestakuntza.
- Sustapen profesionala.
- Lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-ikuskapena barne.
- Erantzukidetasuna, bizitza pertsonalari, familia-bizitzari eta lan-bizitzari dagozkion eskubideak erabiltzeko.

LANGILEEI BURUZKO DATU OROKORRAK, SEXUAREN ARABERA BEREIZITA:

- Langileen banaketa adinaren arabera.
- Langileen banaketa kontratu-motaren arabera.
- Langileen banaketa antzinasunaren arabera.
- Langileen banaketa sailen eta maila hierarkikoaren arabera.
- Langileen banaketa talde (edo kategoria, hala badagokio) profesionalen arabera.
- Langileen banaketa talde (edo kategoria, hala badagokio) profesionalen eta ikasketen arabera.
- Langileen banaketa soldata-eskalen arabera (hobaririk gabe).
- Langileen banaketa soldata-eskalen arabera (hobariekin).
- Langileen banaketa talde profesionalen eta soldataz kanpoko konpentsaziorik gabeko urteko soldata gordinaren arabera.
- Langileen banaketa talde profesionalen eta soldataz kanpoko konpentsaziodun urteko soldata gordinaren arabera.
- Langileen banaketa asteko lanorduen arabera.
- Langileen banaketa lan-txandean arabera.

LANGILEEN ALTAK ETA BAJAK

- Altak eta bajak.
- ABLE bidezko altak.
- Aurreko urteko altak kontratu-motaren arabera.
- Aurreko urteko ABLE bidezko altak kontratu-motaren arabera.
- Aurreko urteko altak talde profesionalen arabera.
- Aurreko urteko ABLE bidezko altak talde profesionalen arabera.
- Aurreko urteko behin betiko bajak.
- Aurreko urteko behin betiko bajak adinaren arabera.
- Aurreko urteko behin-behineko bajak, baimenak eta lan-utzialdiak.

LANGILEEN LEGEZKO ORDEZKARIAK:

- Langileen legezko ordezkarien banaketa.
- Langileen legezko ordezkarien banaketa adinaren arabera.
- Langileen legezko ordezkarien banaketa talde profesionalen arabera.
- Langileen legezko ordezkarien banaketa sindikatuen arabera.

FAMILIA-ARDURAK

- Aniztasun funtzionala duten seme-alaben kopurua.
- Seme-alaben adina.
- Aniztasun funtzionala duten seme-alaben adina.
- Seme-alaben kopurua.
- Langilearen kargu dauden mendekoen kopurua.

LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK

- Lanaldi-murrizketak adin txikikoak zaintzeko.
- Lan-utzialdiak adin txikikoak zaintzeko.
- Lanaldi-murrizketak adinekoak zaintzeko.
- Lan-utzialdi edo -baimenak adinekoak zaintzeko.
- Ordaindu gabeko baimenak.
- Lanaldi-murrizketak beste arrazoi batzuegatik.
- Lan-utzialdiak eta lanaldi-murrizketak mendekotasuna duten senideak zaintzeko.
- Ordutegi malguak.
- Gurasotasun-baimenak.

SUSTAPENA ETA PRESTAKUNTZA:

- Aurreko urteko sustapenak.
- Aurreko urteko sustapen-motak.
- Aurreko urteko sustapenak: kategoria profesionalak.
- Aurreko urteko prestakuntza.

SEXU-JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO JAZARPENA

- Urteko kasu-kopurua eta nola konpondu diren.

EGOERAREN DIAGNOSTIKOAREN ALDERDI KUALITATIBOAK

- Enpresaren kultura.
- Hautaketa-irizpideak.
- Prestakuntza-irizpideak.
- Sustapen-irizpideak.
- Soldata-politikako irizpideak.
- Lanaldiaren antolaketa eta kontziliazioa.
- Komunikazio-irizpideak.
- Laguntzak, hobariak eta politika soziala.
- Ordezkaritza-irizpideak.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa.
- Laneko arriskuak eta laneko osasuna.
- Gizarte-bazterketa jasaten duten edo jasateko arriskuan dauden emakumeak.
- Hitzarmen kolektiboak.

INTERBENTZIO-ILDO BAKOITZERAKO PROPOSAMENAK

HAUTAKETA- ETA KONTRATAZIO-PROZESUA

- Lan-eskaintzak iragartzean lanpostua maskulinoan eta femeninoan ematea.
- Probak eta testak hala gizonentzat nola emakumeentzat egokitzea.
- Irizpideak finkatzea, elkarrizketetan egiten diren galderak lanpostuaren eskakizunei buruzkoak izan daitezen soil-soilik.
- Langileak hautatzeko taldea trebatzea aukera-berdintasunean oinarritutako elkarrizketa-tekniketan.
- Langileak hautatzeko prozedura idatziak finkatzea.
- Lankidetzeta-hitzarmenak sinatzea prestakuntza-erakundeekin, sektore maskulinizatueta (eraikuntza, garraioa) lan egin nahi duten emakumeak erakartzeko.
- Gauza guztiak berdinak izanik, gutxien ordezkaturata dagoen sexuko hautagaia aukeratzea.

SUSTAPEN PROFESIONALA

- Enpresan gora egiteko beharrezkoak diren teknika eta trebetasunak lantzen dituzten ikastaroak eskaintzea emakumeei.
- Diskriminazio positiboko neurriak aplikatzea, emakumei gora egiten laguntzeko.
- Genero-kuota bat ezartzea enpresetako administrazio-kontseiluetan.
- Enpresan gora egiteko eskaintzak langile guztiei jakinaraztea, lanpostuaren eskakizunak eta baldintzak zehaztuz.
- Emakumeak sustatzeko gutxieneko helburu batzuk finkatzea.
- Kategoría profesional guztiek nahitaez bete beharreko ordutegi-muga batzuk finkatzea, lana eta familia bateragarri egiteko oztoporik sortu ez dadin enpresan gora egin ahala.

PRESTAKUNTZA

- Prestakuntza-beharrak hautemateko tresnak garatzea.
- Trebakuntza lanorduetan ematea.
- Prestakuntza erdi-presentziala egiteko aukera aztertzea, prestakuntza-gela birtual bat sortzea intranetean...
- Lanorduetatik kanpo egindako ikastaroetan emandako orduak lanordu gisa konpentsatzea.
- Enpresak langileentzat antolatutako prestakuntza-ikastaro guztietan genero-ikuspegia aintzat hartzea.
- Aukera-berdintasunari buruzko modulu bat lantzea enpresak antolatzen dituen ikastaro guztietan.

ORDAINSARIA

- Lanpostuen ebaluazio objektibo berria, genero-ikuspegia kontuan izanik.
- Soldata-taulak berregituratzea enpresaren errealitateara egokitzeko.
- Soldata-osagarriak berrikustea, genero-ikuspegia kontuan izanik.
- Zor patriarkala¹ eta bizitzaren sostengarritasun faktorea² kontzeptuak erabiltzea.
- Soldata-arrakala ezabatzeko neurri zehatzak exijitzea (aurreko kontzeptuak aplikatuz: zor patriarkala eta bizitzaren sostengarritasun faktorea).
- Osagarriak ordaintzea soldata-diskriminazioari aurre egiteko.
- Emakumeek eta gizonen enpresan jasotzen dituzten batez besteko ordainsarien analisi estatistikoak egitea aldiro-aldiro..

ERANTZUKIDETASUNA, BIZITZA PERTSONALARI, FAMILIA-BIZITZARI ETA LAN-BIZITZARI DAGOZKION ESKUBIDEAK ERABILTZEKO

Lana, familia eta bizitza pertsonala/komunitarioa bateratzeko neurriak behar dira. Arazoa da emakumeak direla zaintza bateragarri egiteko neurriak eskatzen dituztenak gehienetan. Horregatik esaten dugu kontziliazioa emakumeen eta gizonen ardurara dela eta batzuek nahiz besteek erabiltzea bultzatu beharra dagoela. Diagnostikoan eta ebaluazioan kontziliazio-neurriei buruz jasotako datuak generoaren arabera bereizi behar dira.

- Baimenekin eta lan-utzialdiekin zerikusia duen guztia jaso behar da hitzarmen kolektiboaren testuan:
- Familia-eredu berrietan edo odol harremanik izan gabe gertukoak diren pertsonengan oinarritutako baimen ordainduak, gertuko sarea nork osatzen duen zehaztu ahal izatea senide/laguna ospitaleratzten duten kasuetarako, heriotza-kasuetarako...
- Zaintza-lanei dagokienez, familiatik harago doazen lizentzia berriak jarriko dira martxan: langile bakoitzak bere aukerako pertsona

1 Zor patriarkala: Zor patriarkalak erreferentzia egiten dio sistemak (enpresak, erakundeak) emakumeekin duen zaintza-zorriari, doan egindako zaintza-lan guztiarengatik, eta horrek zaildu edo eragotzi egin du gure lan-merkatuan egotea, gure independentzia ekonomikoa oztopatuz. 1.200 euroko gutxieneko soldatan kuantifikatzen dugu.

2 Bizitzaren sostengarritasun faktorea: Bizitzaren sostengarritasun faktorea lanpostuaren balorazioari dagokio, horrek bizitzaren jasagarritasunean duen eraginaren ikuspegitik. Jasagarritasun horri ekarpenik egiten ez dioten lanen aurrean, bizitza ahalbidetzen duten lan guztiak (ekonomikoki) positiboki baloratzeko modu bat da. Sistemak ekoizpena baloratzen du bizitzaren erreproduzioaren kaltetan, eta faktore horren helburua joera hori iraultzea da.

bat izendatu ahal izango du (duten harremana dutela ere) honako kasu hauetan ordaindutako lizentziak eta baimenak eskatzeko: gaixotasun larria, istripua, ospitaleratzea, ospitaleratzetik gabeko ebakuntza, jaiotza, adopzioa edo harrera, heriotza.

- Malgutasuna eskainiko da ordutegiari, oporretako egutegiari, lan ez-presentzialari (borondatezkoa, arautua eta adostua baldin bada), lanaldi-murrizketei... dagokienez.
- Amatasun/aitatasun-bajak, edoskitze-aldiak, zaintzagatiko lan-utzialdiak... luzatzea eta unitatea osatzen duten kide guztientzat berdintzea.
- Ordaindu gabeko baimenak hartu ahal izatea.
- Ordaindutako baimena eskaintzea gertuko pertsonaren bat ospitaleratz gero, medikura joateko edo adin txikikoak edo mendeko pertsonak medikura laguntzeko.

SAILKAPEN PROFESIONALA

- Sailkapenak berrikustea genero-ikuspegitik.
- Talde profesional berriak proposatzea genero-ikuspegitik.
- Sailkapenak parekatzea, genero-alborapenez ohartzeko.

LAN-BALDINTZAK (SOLDATA-IKUSKAPENA BARNE)

- Generoari lotutako soldata-arrakala zuzentzeko faktoreak edo osagarriak aplikatzeko proposatzea.
- Bizitzaren sostengarritasun faktorea eta zor patriarkala aintzakotzat hartzeko eskatzea.

EMAKUMEEN PRESENTZIA TXIKIEGIA

- Emakumeen presentzia txikiegia duten lanpostuak aztertzea eta egoera zuzentzeko neurriak diseinatzea.
- Emakumeen presentzia txikiegia duten lanpostuak betetzeko emakumeentzako kuotak edo ehunekoak gordetzea komeni ote den aztertzea.

SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

- Enpresari protokolo bat eskatzea sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari eta sexu-orientazioan edo genero-identitatean oinarritutako jazarpenari aurre egiteko.
- Protokolo horrek urrats argiak izango ditu eta langileen ordezkariekin negoziatuko da. Langileek gaiari buruzko prebentzioa, prestakuntza eta sentsibilizazioa lantzen dutela bermatuko da.
- Protokolo horiek azpikontratutako enpresetako langileei ere aplikatuko zaizkie. Gure protokoloek azpikontratutako enpresetako langileak ere babestu behar dituzte, eta alderantziz.

ZEHAR-LERRO BAKOITZERAKO PROPOSAMENAK

Berdintasun-planek honako arlo hauetarako zehar-lerroak jaso beharko lituzkete, besteak beste:

Hizkera eta komunikazio ez-sexista

- Izenik ez duena ez da existitzen eta izendatzen denak ideologia sortzen du. Berdintasun-plan batzuk hizkera maskulinoan idatzita zeudela ikusi dugu eta hori onartezina da.

Laneko osasuna

- Ezin dugu pentsatu osasuna neutroa denik eta, beraz, laneko osasunarekin zerikusia duten gai guztietan genero-ikuspegia aintzakotzat hartzeko eskatuko dugu.

Erabakiak hartzeko eremuak

- Neurriak hartu behar dira emakumeak erabakiak hartzeko espazioetara iristen direla ziurtatzeko eta parekidetasuna bermatu behar da erabakiak hartzen diren espazioetan (Berdintasun Batzordean, esaterako).

GIDA

LANTOKIETAN
EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO
BERDINTASUNA LORTZEKO PLANAK

ERANSKINA

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO
SOLDATA-BERDINTASUNA
(902/2020 DEKRETUA)



Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutako argitalpena



LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

Edukia

Dekretuaren laburpena	4
1. Sarrera	4
2. Ordainsarien gardentasunaren printzipioa.....	4
3. Balio bereko lanagatiko ordainsari bera	4
4-Ordainsarien erregistroa.....	5
5-Ordainsarien auditoretza	5
6- Noiz jarri behar dira martxan?	6
7-Negoiazio kolektiboa	6
8-Enpresentzako zehapenak	6
LABEN PROPOSAMENAK:	7
Diagnostikoa (Diagnostikoa aztertzerakoan kontuan hartu beharreko elementuak).....	7
1- Erreferentziatut 1400 €-ko soldata hartzea proposatzen dugu.....	7
2-Lanpostuen balorazioan bizitzaren iraunkortasun-faktorea sartzea planteatzen dugu:	7
3-Zor patriarkala kontuan hartzeko eskatuko dugu:	7
Jarduera-plana:	8
GLOSARIOA	9

Dekretuaren laburpena

1. Sarrera

az argitaratu zen 6/2019 Dekretua, enpleguan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. Testu horrek hainbat aldaketa ekarri zituen eta, horien artean, honako bi hauek izan ziren aldaketa nagusiak:

- 50 langiletik gorako enpresek aukera-berdintasunerako plan bat negoziatu eta inplementatu beharko lukete. (Gogora dezagun 3/2007 Lege Organikoak 250 langiletik gorako enpresak soilik behartzen zituela horrelako plan bat egitera).
- Enpresek ordainsari-erregistro bat eraman beharko lukete. Erregistro horrek sexuaren arabera banakatuta egon beharko luke, eta emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasuna bermatzeko kontrol-bitarteko gisa balio beharko luke.

Aldaketa horiek Langileen Estatutuan eta aipatutako 3/2007 Legean islatu ziren, baina oraindik ez zuten garatzeko araudirik.

Urriaren 14an BOEn argitaratutako 902/2020 Dekretuaren bidez, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunarekin lotutako alderdiak arautu nahi izan dira. Ados egon gaitzake dekretu horrek enpresetako soldata-arrakala identifikatzeko hainbat mekanismo ezartzen dituela, baina ez du inolako neurririk ematen arrakala horrekin amaitzeko.

2. Ordainsarien gardentasunaren printzipioa

Ordainsarien gardentasunaren printzipioa hitzarmen kolektiboetan sartu beharko da, eta enpresek aplikatu egin beharko dute. Horrek esan nahi du ordainsari hori zehazten duten alderdiei eta esleitzen zaion balioari buruzko informazio nahikoa egon beharko dela.

Printzipio hori dekretuak zehazten dituen tresnen bidez aplikatuko da, gutxienez, honako hauen bidez:

- Ordainsarien erregistroa
- Ordainsarien auditoretza
- Lanpostuak baloratzeko sistema
- Langileei informazioa emateko eskubidea

Horren guztiaren helburua soldata-diskriminazioak identifikatzea da, zuzenekoak eta zeharkakoak, bereziki lanpostuen balorazio okerren ondoriozkoak, hau da, balio bereko lana egiteagatik emakumeek soldata baxuagoa jasotzen dutenean.

3. Balio bereko lanagatiko ordainsari bera

Esan dugun bezala, Langileen Estatutua 6/2019 Dekretuaren ondoren aldatu zen. Hala, 28.1 artikuluan marrazten hasi zen noiz duen lan batek beste batek adinako balioa. Orduan ezarri zen bezala, balio bereko lanak dira honako puntu hauek baliokideak dituztenak: agindutako eginkizunak edo zereginak, hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak, edo lan-jarduera gauzatzeko lan-baldintzak.

Lege berriak **hobeto zehaztu ditu lanei balio hori emateko puntu hauek:**

- **Eginkizunak edo zereginak:** lan-harremanaren funtsezko edukia. Horretarako, legean edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoa hartuko da kontuan, baita enpresan garatzen den jardueraren benetako edukia ere.
- **Hezkuntza-baldintzak:** kualifikazio arautuak. Hau da, lanposturako eskatzen den titulazioa.
- **Lanbide- edo prestakuntza-baldintzak:** langilearen kualifikazioa egiaztatzeko balio dutenak, lan-esperientzia edo arautu gabeko prestakuntza barne.
- **Lan-baldintzak eta jarduerari lotutako faktoreak:** jarduerarako garrantzitsuak direnak eta aipatu berri ditugun ataletan txertatzen ez direnak.

Baldintza eta faktore horien artean kontuan hartuko dira, besteak beste, nekagarritasuna eta zailtasuna, mugimendu errepikakorrek, trebetasuna, zehaztasuna, isolamendua, erantzukizun ekonomikoa eta pertsonen ongizatearekin lotutakoa, balioaniztasuna edo betebeharren definizio zabala, gizarte-trebetasunak, pertsonak zaintzeko eta artatzeko trebetasunak, gatazkak konpontzeko gaitasuna edo antolatzeko gaitasuna.

Azkenik, lanpostuen balorazio zuzena egiteko, **irizpide hauek hartu beharko dira kontuan:**

- **Egokitasun-irizpidea:** balioespenean garrantzitsuak diren faktoreek jarduerari lotuta egon behar dute, beharrezko prestakuntza barne.
- **Osoko irizpidea:** bi lanpostuk balio bera ote duten ezartzeko, haren baldintza guztiak hartu behar dira kontuan, horietako bat bera ere ikusezin bihurtu edo gutxietsi gabe.
- **Objektibotasun-irizpidea:** ordainsari bat edo bestea ezartzeko kontuan hartzen diren faktoreak argi eta garbi identifikatzeko tresnak egon behar dira, hau da, balorazioa ezin da egon genero-estereotipoen edo faktore eta balorazio sozialen mende.

4-Ordainsarien erregistroa

Hori ere Langileen Estatutuan sartu zen 6/2009 Dekretuaren 28.2 artikulua ondoren. Beraz, urtebete baino gehiago da enpresek ordainsari-erregistro bat izateko beharra ezarri zenetik. Bere garaian esan zenez, erregistro horretan soldaten batez besteko balioak, soldata-osagarriak eta soldataz kanpoko ordainsariak jaso behar dira. Eta, horrez gain, datu horiek sexuaren arabera bereizita eta lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo balio bereko edo berdineko lanpostuen arabera banatuta egon behar dute.

Gogoan izan behar dugu, halaber, informazio hori langileen eskura egon behar zela, ordezkartza sindikalaren bidez, eta, horretaz gain, 50 langile edo gehiagoko enpresetan sexu baten ordainsaria gutxienez bestearena baino % 25 handiagoa denean (argiago esanda, gizonen soldatak emakumeen soldata baino % 25 handiagoa denean), enpresek justifikatu beharko luketela sexuarekin lotutako arrazoiek ez dutela sexuarekin zerikusirik.

Dekretu berriak hori guztia zehaztu du. Hala, **erregistroan, sexuen arabera banakatuta, honako hau adierazi beharko da:** oinarritzko soldata, soldata-osagarri bakoitza, soldataz kanpoko ordainsari bakoitza eta batez besteko aritmetikoa eta batez bestekoa emango dira.

Laburbilduz, talde, kategoria, maila eta abar bakoitzaren batez besteko aritmetikoa eta mediana agertu beharko dira, betiere sexuaren arabera banakatuta eta soldata-kontzeptu guztiak bereizita.

Datuei buruzko informazioari dagokionez, **ordezkartza sindikalik ez duten enpresetan, langileren batez besteko informazio hori eskatzen badu, emakumeen eta gizonen ordainsarien arteko alde proportzionala baino ez zaio emango. Ordezkartza sindikala duten enpresetan, aldi, ordezkariak eskubidea izango dute ordainsari-erregistro osoari buruzko informazioa jasotzeko.**

Era berean, **enpresak sindikatuen ordezkariekin kontsultatu beharko du erregistroa egin aurretik, gutxienez 10 egun lehenago,** eta, era berean, erregistroan aldaketarik egin aurretik. Beraz, sindikatuen ordezkariarekin adostu behar da.

5-Ordainsarien auditoretza

Aukera-berdintasunerako plan bat egiten duten enpresek (gogora dezagun horretara behartuta daudela 50 langile edo gehiago dituzten enpresa guztiak) ordainsari-auditoria bat sartu beharko dute plan horretan.

Ordainsari-auditoretzak bi helburu izango ditu:

- Enpresaren ordainsari-sistemak berdintasun-printzipioa betetzen duela egiaztatzea.
- Sor daitezkeen zailtasunak eta oztopoak saihesteko, zuzentzeko eta prebenitzeko neurriak zehaztea.

Ordainsarien auditoriak honako hauek jasoko ditu:

• **DIAGNOSTIKOA:** enpresaren ordainsari-sistemari eta egoerari buruzkoa (ordainsari-sistema eta mailaz igotzeko aukerak hartu beharko dira kontuan). Horretarako, honako hau egin beharko da:

1. Lanpostuen ebaluazioa (hasieran aipatu ditugun baldintzen eta irizpideen arabera).

2. Emakumeen eta gizonen artean soldata-desberdintasunak sor ditzaketen beste faktore batzuk ere hartu beharko dira kontuan, hala nola kontziliazio- edo erantzukidetasun-neurriak diseinatzean edo erabiltzean egon daitezkeen hutsuneak. Bestalde, soldata- edo lanbide-sustapenerako egon daitezkeen oztopoak ere kontuan hartuko dira, hala nola enpresak mugikortasunaren edo justifikatu gabeko prestasun-beharren inguruan hartu beharreko erabaki diskrezionalak.

- **JARDUERA-PLANA:** soldata-diskriminazioari aurre egiteko jarduera-plana. Plan horrek honako hauek jaso beharko ditu: helburuak/ Ekintzak/Kronograma/Planaren ezarpenaren eta jarraipenaren arduraduna. Jarraipen-sistema/hobekuntzak ezartzeko sistema, lortutako emaitzetan oinarrituta.

6- Noiz jarri behar dira martxan?

Berdintasun-plan bat egiten duten enpresek ordainsari-auditoria bat egin beharko dute, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2.e) artikuluan jasotzen den bezala, eta 901/2020 Dekretuak zehazten du 2022ko martxoaren 7rako 50 langile baino gehiago dituzten enpresek berdintasun planak egin beharko dituztela.

7-Negoiazio kolektiboa

Legeak gogorarazten du, Langileen Estatutuaren 22. artikulua ezartzen duen bezala, negoziazio kolektiboan langileen lanbide-sailekapenaren sistema ezarri behar dela, eta hori sexuagatiko bereizkeriarik gabeko irizpide eta sistemen bidez egin behar dela. Beraz, horretarako, hitzarmen kolektiboan negoziazio-mahaiek lege honetan ezarritakoari jarraitu beharko diote, bai egokitasun-, osotasun- eta objektibotasun-printzipioei dagokienez, bai balio bereko lanei ordainsari bera ezartzen dien printzipioari dagokionez, azaldu diren baldintzetan.

8-Enpresentzako zehapenak

Dekretuan, sexuagatiko diskriminazioagatik jada indarrean dauden zehapenak jasotzen dira (5/2000 Lege Dekretua), baina, horrez gain, ezartzen da ordainsari-erregistroak eta -auditoretzak ez egitea zehatu egingo dela.

LABEN PROPOSAMENAK:

Dekretua aztertu ondoren, eta kontuan hartuta enpresek zer eskakizun bete behar dituzten sindikatutik, proposamen hauek egiten ditugu, koherenteak izanik soldata-arrakalaren aurrean proposatzen dugun diskurtsoarekin eta praktikarekin.

Soldata-auditoretzaren diagnostikoan eta jarduera-planean jarri dugu arreta batez ere. Guk, ordezkari gisa, egin beharreko auditoretzan jasotzen saiatuko gara.

Diagnostikoa (Diagnostikoa aztertzerakoan kontuan hartu beharreko elementuak)

1- Erreferentziatzat 1400 €-ko soldata hartzea proposatzen dugu.

LAbek eguneratu egin du Euskadiko Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren proposamena. Proposatzen dugu 2021ean 1.400 €izatea. Une honetan, asko dira kopuru horren azpitik dauden hitzarmenak. Diagnostikoa egiteko orduan, aukera hori kontuan har dezaten saiatuko gara, prekarietatea detektatu ahal izateko.

2-Lanpostuen balorazioan bizitzaren iraunkortasun-faktorea sartzea planteatzen dugu:

Diagnostikoa egiteko lanpostuen balorazioan "bizitzaren jasangarritasun-faktore" gisa izendatzen dugun faktore berri bat kontuan hartzea proposatuko dugu. Faktore hori honela definitzen da: lanak bizitzaren jasangarritasunean duten eraginaren arabera baloratzea (adibidez, pertsonak zaintzeak eragin positiboa du bizitzaren jasangarritasunean, pneumatikoak fabrikatzeak, ordea, ez dio ekarpenik egiten arlo horri).

3-Zor patriarkala kontuan hartzeko eskatuko dugu:

Ebaluazio honetan, zor patriarkala deituko diogun zuzenketa-faktore bat aplikatzea proposatuko dugu. Emakumeak gutxiago kobratzen ari gara, baldintza okerragoetan lan egiten, nahi gabe onartzen ditugu kontratu partzialak eta aldi baterako kontratuak emakume izateagatik; era berean, gizonak gehiago kobratzen ari dira eta baldintza hobek dituzte (oro har eta emakumeekin alderatuta) gizon izateagatik.

Hori dela eta, emakumeekin zor patriarkala dagoela esaten dugu, neurri handiagoan edo txikiagoan arduratu garelako, eta gure ardurapean geratu dira doan egindako zaintza-lan eta bizitzari eusteko lan guztiak, sistema kapitalistak eta, oro har, gizarte osoak baliatu dituenak. Hori dela eta, emakumeek bigarren mailako posizioa eta posizio subsidiarioa izan dute lan-merkatuan.

Diagnostikoan eskatuko dugu kontuan har daitezela kategoriak, funtzioak eta lanpostu horietan dauden pertsonak, batez ere kontziliazioarekin eta horren ondorioekin lotura zuzena duten lan-baldintzak dituztenak.

Jarduera-plana:

Diagnostikoan markatutako ildo berari jarraituz jarduteko planari begira, hauek dira egiten ditugun proposamenak.

1-**Lanpostuen balorazio berriak egitea**, ikuspegi ez-sexistatik. Genero-ikuspegitik begiratuta, errealitate eta testuinguru kapitalista eta heteropatriarkala kontuan hartuta, lanpostuen balioa handitzeko eta gure gizartean duten balorazioa eta sailkapena hobetzeko.

2- **Zorra kitatzeko neurriak planteatzea. Neurri hori iragankorra izango da**, harik eta zaintza lanen egungo banaketa bidegabea modu kolektiboan eta gizarte osoaren artean berrantolatu eta konpontzen den arte.

Zor patriarkala hainbat modutan itzuli ahal izango da, eta enpresa bakoitzak modurik egokiena aztertu beharko du. Baina, edonola ere, honako hauek hartuko ditugu erreferentziatzat:

- Gutxieneko soldata 1.400 € izango da.
- Osagarriak berrikustea, alborapen androzentriko oro kenduz,
- Lan kualifikatuaren eta ez-kualifikatuaren kontzeptua (zatiketa hori zer egiten ari den aztertu)
- Lan berdinak eta balio berekoak identifikatzea
- Mailak genero-ikuspegitik berresleitzea

Soldata-auditoretza egiteko, egoeraren benetako argazkia emango ligukeen proposamenak dira, soldata-arrakala detektatzeko eta emakume askoren egoera aldatu ahal izateko neurriak jartzeko.

GLOSARIOA:

LANPOSTUEN BALORAZIOA

Balorazio-metodo horrek enpresa bateko lanpostuen garrantzi erlatiboa ebaluatzen du, bidezko eran eta diskriminaziorik gabe, eta aukera ematen du "balio bereko lanengatik ordainsari bereko" eskemak ezartzeko.

BATEZ BESTEKOA

Gizonen eta emakumeen batez besteko ordainsarien arteko aldea da. Kalkulu honen bidez, emakumeek* eta gizonen orduko jasotzen duten batez besteko ordainketa-tasaren arteko aldea frogatu nahi da.

ERTAINA

Gizonen eta emakumeen batez besteko soldata-puntuaren arteko aldea erakusten du. Hau da, emakumeen soldata-banaketa balio zentrala gizonen soldata-banaketa balio zentralarekin alderatzen du.

Medianak enpresaren ordainsariei buruzko egoeraren ezagutza sakonagoa izaten lagunduko du; izan ere, batez besteko aritmetikoari enpresaren barruan normalean ateratzen diren ordainsari altu eta bajek eragin diezaiokete. Aldiz, erdibitzailearekin erretratua zehatzagoa litzateke aldakuntza hauekiko hain sentikorra ez delako ".

BALIO BEREKO LANA

Langileen Estatutuak, 28. artikuluan, modu argian aitortzen du balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzeko eskubidea. "Balio bereko lan bat egiteagatik, enpresaburuak ordainsari bera ordaindu behar du, zuzenean edo zeharka, eta ordainsari horren izaera edozein dela ere, soldatakoa edo soldataz kanpoko, eta ezin izango da sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin haren elementu edo baldintzetako batean ere. Lan batek beste batek duen balio bera izango du, baldin eta benetan agindutako eginkizunen edo zereginen izaera, lan hori egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak, lan hori egitearekin hertsiki lotutako faktoreak eta jarduera horiek gauzatzeko lan-baldintzak baliokideak badira. "

SOLDATA-ARRAKALA

LANEren (Lanaren Nazioarteko Erakundea) arabera, soldata-arrakala da "gizon eta emakume baten lanaren balioa berdina denean, baina soldata ez denean". Teknikoki, okupatutako emakumeen eta gizonen batez besteko ordainsarian (oinarrizko soldata gehi osagarriak) dagoen distantzia da.

Ordainsari bat berdina den erabakitzeke, garrantzitsua da ordainsari-elementu guztiak alderatzea. Ordainsariak, "Oinarrizko soldataz" gain, beste ordainsari edo onura batzuk ere izango lituzke, hala nola igoerak (primak, aparteko orduak, merituak, errendimenduak, etab.), pentsioak, kalte-ordainak, sorospenak, gizarte-prestazioak, etab.

BIZITZAREN IRAUNKORTASUN-FAKTOREA

LABek faktore hori gehitzea proposatzen du, lanak eta enpleguak bizitzaren sostenguan duten eraginaren arabera baloratzeko.

ZOR PATRIARKALA

Emakumeekin dugun zor historikoa da, bizitza mantentzeko egiten duten doako ekarpenagatik, etxean eta zaintza-lanetan egiten duten lanari esker. Gizarte patriarkalak ez du zor hori ikusarazi edo baloratu, baina ezinbestekoa da bizitzari eusteko.

GUTXIENEN SOLDATA

Lanbide arteko Gutxieneko Soldata besteren konturako edozein langilek jaso behar duen gutxieneko zenbateko ordaindua da.

