

# Hurrengo geltokia: NEGOZIAZIO KOLEKTIBO FEMINISTA



Berdintasun plan eraginkorrek  
gauzatzeko **gidaliburua**

 **MANU  
ROBLES  
ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



**Barrainkua 13, 6. - 48009 BILBO**

[fundazioa@ela.eus](mailto:fundazioa@ela.eus)

[@mrafundazioa](https://www.instagram.com/mrafundazioa)

[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)

**2021eko Maiatza**

# Hurrengo geltokia: **NEGOZIAZIO KOLEKTIBO FEMINISTA** *Berdintasun plan eraginkorrek gauzatzeko gidaliburua*

## **AURKIBIDEA**

	<u><b>Orri.</b></u>
1. SARRERA.....	5
2. NEGOIAZIORAKO OINARRIZKO IRIZPIDEAK.....	6
3. DIAGNOSTIKOA .....	7
4. ALDARRIKAPEN SORTA .....	17
5. GUTXIENENKO EDUKIAK .....	21
6. PROZEDURA .....	22
7. GLOSARIOA.....	24
8. ERANSKINAK .....	27
8.1. Diagnostikoa egiteko enpresari eskatu beharreko dokumentazioa.....	27
8.2. Diagnostikoa egiteko eskatu beharreko dokumentazioa: administrazio publikoa .....	31
8.3. Soldaten auditoriak egiteko irizpideak .....	34
8.4. Diagnostikoa egiteko galdera gehigarriak: Administrazio publikoa .....	48
8.5. Aldarrikapen gehigarriak: Administrazio publikoa .....	50
8.6. Hitzarmen kolektiboetan sartu beharreko klausula .....	52



## 1. SARRERA

Hamarkada bat baino gehiago pasatu da 3/2007 Estatuko Berdintasun Lege Organikoa kaleratu zenetik, eta honekin batera, enpresetan berdintasun planak sustatzeko neurri desberdinak martxan jarri zirenetik. Euskal Autonomi Erkidegoan 4/2005 Berdintasun Legea genuen genero berdintasunerako aurrekari legal gisa, eta Nafarroan, Emakume eta Gizonen arteko lehen Berdintasun Foru Legea aurkeztu berri da martxo bukaeran.

3/2007 estatuko legeak nobedade garrantzitsu bat zekarren: legez, berdintasun planek negoziazio kolektiboaren beste elementu bat izan behar zuten. Praktikan zer gertatu da urte hauetan guztietan?

Tamalez, berdintasun planak ez dira negoziazio kolektiboaren parte bilakatu eguneroko lan harremanetan. Kasu gehienetan betebeharrak formalak huts bilakatu dira, berdintasun formala sustatu arren genero ekitatean eta emakume eta gizonen arteko zilegizko berdintasunean urratsak ematerakoan antzuak izan baitira. Enpresen irudia zuritzeko tresna ere izan dira kasu askotan berdintasun planak.

Soldatapeko lan merkatu formalak pauso sendoagoak eskatzen ditu genero arrakalak errotik desagertzen joan daitezen, oraindik lanaren banaketa sexuala lan merkatu prekarizatu hau errotzen duen ardatza da eta.

Izan ere, genero rolen eta sexuaren arabera lanaren banaketa direla medio, emakume eta gizonek behar eta interes desberdinak ditugu gure lan- eta bizi-baldintzak negoziatzerakoan, abiapuntu eta lan ibilbide desberdinak ditugularik kasu askotan. Egoera honi, tradizionalki negoziazio mahaietan emakume gutxi egon izana gehitu behar zaio, eta honek guztiak negoziazio kolektiboaren esparruan emakume eta gizonen arteko desoreka nabarmena sortu du.

Azken urteetan, gure ekintza sindikalean zuzenean eragingo duten lege aldaketa garrantzitsuak ari dira plazaratzen. Besteak beste, **6/2019 errege lege-dekretu** berria, non premiazko neurriak ezartzen diren emakume eta gizonen aukera eta tratu berdintasunari dagokionez enplegu eta okupazio mailan. Urtebete beranduago, gainera, Berdintasun planei dagokionean **901/2020 dekretua** plazaratu zen, eta bertan erreglamentarioki garatu eta are gehiago zehazten dira berdintasun planen negoziazio prozesuei eta edukiei dagozkien irizpideak. Honi helduz, ELAk apostu irmo bat egin nahi du berdintasun planak negoziazio kolektiboaren baitan langile klasearentzat tresna eraginkorrak izan daitezen, eta esparru honetan gizon eta emakumeen arteko desorekak desagertu daitezen.

### **Zer lortu nahi dugu?**

- a) Berdintasun planak negoziazio kolektiboaren eduki eta dinamikaren parte izatea.
- b) Enpresek genero arrakalak islatuko dituen diagnostiko oso eta integral bat egin dezaten bultzatzea, sindikatuon parte hartzearekin. Diagnostiko egoki bat egi-tearen garrantzia, ondoren ezarriko diren neurrien egokitasunean datza.
- c) Berdintasun planak egiteko prozesuan langileen –eta bereziki emakume langileen– parte hartzea bermatzea.

Erronka honek gure atal eta militantzia sindikalaren parte hartze aktiboagoa eskatzen du berdintasun planei dagokionez. Era berean, negoziazio mahaietan aldarrikapen feministak presente egon daitezten bermatu behar dugu. Horretarako, emakumeen presentzia eta parte hartzea sustatu eta antolatzea ezinbestekoa da, norbanakoak eta kolektiboak diren ahalduntze feminista prozesuak ahalbideratuz.

Beraz, aukera eta, era berean, erronka potoloa dugu esku artean berdintasun planak lan zentroetan genero ekiteterako benetako baliabide izan daitezten.

Negoiazio kolektibo feminista erreal bat egiterako bidean urratsak eman behar ditugu emakumeen behar eta interesen defentsa sindikatuaren estrategiaren erdigunean jartzeko.

Borroka sindikal feministan bidea egiten jarraitu nahi dugu.

## 2. NEGOIAZIORAKO OINARRIZKO IRIZPIDEAK

Aurretik azaldu dugun bezala, enpresek berdintasun planak bere burua zuritzeko erabili ohi dute eta oso gutxitan izaten dira benetan emakumeek pairatzen dituzten diskriminazioei aurre egiteko bide eraginkorrak. Sindikatuak ezin du hau ontzat eman eta sakoneko arazoei aurre egingo ez dien berdintasun plan bat ontzat eman aurretik hobe dugu inolako berdintasun planik ez izatea edo, behintzat, plan horrek gure oniritzirik ez edukitzea.

Kontuan izan behar dugu berdintasun planean diagnostiko eta neurri batzuk ontzat ematen baldin baditugu, ondoren oso zaila izango dela negoziazio kolektiboaren bitartez emakumeen aurkako diskriminazioei aurre egiteko neurriak adostea, bereziki hitzarmen kolektiboen negoziaketetan.

Praktikan, orain arte, diagnosi zuzen eta oso baten benetako lanketaren gabezia nabarmena izan da eta emandako tendentzia eta inertziak zuzenean neurri zehatzen proposamenera eraman gaitu askotan. Argi izan behar dugu zenbakiz (kuantitatiboki) eta zenbakiez haratago (kualitatiboki) diagnostiko zuzen bat edukitzea berdintasun planaren aldarrikapenen berme izango dela eta kasu askotan genero diskriminazioa zuzentzeko ekintza positiboak sustatu beharko ditugula. Adibidez, hautatze prozesuetan emakumeen aldeko kuotak eskatuko baditugu enpresaren diagnostikoko datuetan emakume eta gizonen hautatze prozesuetan desoreka nabarmena argi eta garbi ondorioztatzen delako izango da.

Hau guztia kontuan izanik, ELArekin negoziatu beharreko berdintasun planek formalki bi ezaugarri izan behar dituzte:

- Sindikatuak eskatzen duen dokumentazio guztia jasotzea diagnostiko egoki bat egin dezagun.
- Aldebiko negoziaketa egon dadila eta gehiengo sindikalarekin adostua ez bada inolako berdintasun planik ez inposatzeko konpromisoa har dezala enpresariak.

Prozeduraren inguruko bi ezaugarri hauek ematen ez badira ezinezkoa izango da fede onez negoziatutako berdintasun plan bat aurrera eramatea eta, ondorioz, ez genuke ontzat eman beharko.

### 3. DIAGNOSTIKOA

#### A. Diagnostikoa egiteko dokumentazio eskaera:

50 langiletik gorako enpresetan, diagnostikoa era egokian egin ahal izateko beharko ditugun datuak eskatuko dizkiogu enpresari. Eskatu beharreko dokumentazioa, ordea, ezberdina izango da aurrez aurre dugun entitatearen izaera pribatu edo publikoaren arabera.

Enpresa pribatuetan eskatu beharreko dokumentazioa kontsultatzeko, jo "8.1" eranskinera. Administrazio publikoaren kasuan, ordea, "8.2" eranskinetan zerrendatuta dagoen dokumentazioa eskatu behar da.

#### 902/2020 Dekretua: soldata berdintasunaren inguruko obligazio berriak:

2021eko apiriletik aurrera indarrean jarri den 902/2020 Dekretuaren bidez soldata berdintasuna bermatzeko hainbat tresna arautu dira, horien artean soldaten auditoria. Soldaten auditoriak egiteko derrigortasuna berdintasun planei lotuta dago, eta zehazki, diagnostikoetan auditorien emaitzak ageri beharko dira. Beraz, aurretik aipatutako dokumentazio eskaerarekin batera, soldata auditoriak egitea ere exijitu beharko dugu.

Soldaten auditoriak egiteko jarraibide orokorrak eta horien baitan kontuan hartu beharreko genero irizpideak 8.3 eranskinetan ageri dira.

Entitateek urtebeteko epea izango dute (2022/04/14) soldaten auditoriak gauzatzeko eta dagozkien kasuetan, berdintasun planak arau berrira egokitzeko.

#### B. Diagnostikoa egiteko tresna:

Behin dokumentazioa esku artean izanda, diagnostikoa egin eta ahalik eta osatuena izateko azpian dugun eskema jarraitzea proposatzen dugu.

Dokumentazioa ematen ez badigute ere, daukagun informazioarekin enpresaren ahalik eta argazkirik zehatzena egiten saiatu beharko dugu, tresna bera jarraituz.

Administrazio publikoaren kasuan, ondorengo tresnari galdera bereziak gehitu behar dizkiogu: Ikus "8.4" eranskina.

#### A. EZAUGARRITZEA

##### A.1. Sektore feminizatua (60/40 eko proportzioa emakume eta gizonen artean):

- Bai
- Ez

##### A.2. Enpresa mota:

- Azpikontrata
- Administrazio publikoa
- Enpresa pribatua

**A.3. Katgoria profesionalak:**

Katgoria profesionalak	Langile kopurua		Kopurua ehunekotan (%)	
	E	G	E	G

**A.4. Langile kopurua, zehaztu:**

- Emakumeak
- Gizonak

**A.5. Langileen ezaugarriak sexuaren arabera bereiztuta:**

*A.5.1. Ikasketak:*

Ikasketa-maila	Langile kopurua		Kopurua ehunekotan (%)	
	E	G	E	G
Ikasketarik gabe				
Lehen mailako ikasketadunak (Lehen hezkuntza...)				
Ikasketa profesionaldunak (Lanbide heziketa...)				
Bigarren mailako ikasketak (DBH, Batxilergoa...)				
Erdi eta goi-mailako ikasketadunak (Diplomatura...)				
Goi-mailako ikasketadunak (Gradua, lizentziatura...)				
3. zikloko ikasketadunak (Graduon-dokoak, masterrak, doktoregoa...)				

*A.5.2. Adina:*

- Emakumeak
- Gizonak



A.5.3. Sindikatuen ordezkaritza:

Sindikatura	Ordezkaritza kopurua		Ordezkaritza (%)	
	E	G	E	G

**B. SOLDATA**

**B.1. Soldata ohikoena (jende kopuru handienak duen soldata):**

Emakumeak \_\_\_\_\_ €      Gizonak \_\_\_\_\_ €  
 Orokorra \_\_\_\_\_ €

**B.2. Soldata altuena, urteko:**

\_\_\_\_\_ €  
 Zenbat emakumeri? \_\_\_\_\_      Zenbat gizoni? \_\_\_\_\_

Ezin bada zehaztu, gehienbat emakumeek jasotzen dute soldata altuena?

Bai     Ez

**B.3. Soldata baxuena, urteko:**

\_\_\_\_\_ € Zenbat gizoni? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ € Zenbat emakumeri? \_\_\_\_\_

Ezin bada zehaztu pertsona kopurua, gehienbat emakumeek jasotzen dute soldata baxuena?

Bai     Ez

**B.4. Antzinasunaren zenbatekoa:**

i. Zenbat urterengatik sortzen da eskubidea (hirurtekoa, bosturtekoa...)? Zehaztu:

\_\_\_\_\_

ii. Nola kobratzen da?

Zenbateko finkoa (zehaztu): \_\_\_\_\_

Portzentajea (zehaztu): \_\_\_\_\_

Aldagarria denboran

**B.5. Hitzarmenak jasotako plusak (izatekotan, zehaztu emakumeen eta gizonen kopuruak):**

Toxikoa      E \_\_\_\_\_      G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?     Bai     Ez

Hitzarmenean onartutako plusa da, baina aplikatzeko arazoak daude.

Lan neketsua    E \_\_\_\_\_      G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?     Bai     Ez

Hitzarmenean onartutako plusa da, baina aplikatzeko arazoak daude.

Gaueko lana    E \_\_\_\_\_      G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?     Bai     Ez

Hitzarmenean onartutako plusa da, baina aplikatzeko arazoak daude.

Txandako lana    E \_\_\_\_\_      G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?     Bai     Ez

Hitzarmenean onartutako plusa da, baina aplikatzeko arazoak daude.

Prestasuna    E \_\_\_\_\_      G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?     Bai     Ez

Hitzarmenean onartutako plusa da, baina aplikatzeko arazoak daude.

Igande eta jaiegunak    E \_\_\_\_\_      G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?     Bai     Ez

Hitzarmenean onartutako plusa da, baina aplikatzeko arazoak daude.

Arriskutsua    E \_\_\_\_\_      G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago  Bai  Ez

Hitzarmenean onartutako plusa da, baina aplikatzeko arazoak daude.

Garraio plusa E \_\_\_\_\_ G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?  Bai  Ez

Hitzarmenean onartutako plusa da, baina aplikatzeko arazoak daude.

Beste batzuk (zehaztu): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **B.6. Eskala bikoitza (zehaztu gizon-emakume kopurua):**

Oharrak: ez dira soilik soldata eskala bikoitzak, baita ere antzinatearen arabera izan daitezkeen beste diskriminazio egoera batzuk ere (adibidez, 1999tik aurrera kontratatutakoek 50 ordu gehiago lan egitea).

Bai E \_\_\_\_\_ G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?  Bai  Ez

Ez

### **B.7. Soldata arrakala badago?:**

Bai

Kanpoko sektore bateko langileekin (zehaztu zenbatekoa):

Lantokian bereziki emakumeek betetzen dituzten lanpostuen balioa txikiagoa da

Ez

## **D. KONTRATU MOTAK**

### **D.1. Aldi baterako kontratuak:**

Emakumeak

Gizonak

### **D.2. Kontratu finkoak:**

Emakumeak

Gizonak

## E. JARDUNALDIA

### E.1. Aparteko orduak (erantzun bat baino gehiago posible da):

Egiten dira (zehaztu): E \_\_\_\_\_ G \_\_\_\_\_ (perts. kopurua)

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?  Bai  Ez

Eta ez dituzte ordaintzen

Bere erabilera mugatzeko klausula dute

### E.2. Txandaka lan egiten da?:

Ez

Bai (zehaztu) E \_\_\_\_\_ G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek egiten dute lan txandaka gehiago?

Bai  Ez

### E.3. Lanaldi partzialak:

Zehaztu langile kopurua:

- Lanaldi partzialak langileek hala eskatuta, langile kopurua:

E \_\_\_\_\_ G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?  Bai  Ez

- Enpresen eskaeragatik kopurua: E \_\_\_\_\_ G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?  Bai  Ez

- Kontratu eteneko finko kopurua:

E \_\_\_\_\_ G \_\_\_\_\_

Ez bada datua lortu, emakumeek gehiago?  Bai  Ez

### E.4. Eszedentziak:

Zehaztu azken urtean baimena hartu duen langile kopurua:

Emakumeak

Gizonak

## F. LAN OSASUNA

**F.1. Azterketa medikuetan ba al dago genero ikuspegiari helduz, froga berezirik?:**

- Ginekologia
- Osasun sexual eta erreproduktiboa

**F.2. Arrisku ebaluaketa orokorrean haurdunaldi eta edoskitze egoerak aurrikusita al daude?:**

- Bai
- Ez

**F.3. Azken urte amaierako absentismo maila:**

Urteko jardunaren % emakumeak \_\_\_\_\_

Urteko jardunaren % gizonak \_\_\_\_\_

Gizon eta emakumeen artean banaturik ez badado, orokorra: \_\_\_\_\_

**F.4. Arrisku psikosozialen ebaluaketa egin da?:**

- Bai
- Ez

## G. ANIZTASUN FUNTZIONALA

**G.1. Aniztasuna: Ez-gaitasunen bat errekonozituta duten langile kopurua:**

Emakumeak \_\_\_\_\_ Gizonak \_\_\_\_\_

**G.1.1. Aniztasun intelektuala duten langileak:**

Emakumeak \_\_\_\_\_ Gizonak \_\_\_\_\_

**G.1.2. Aniztasun fisikoa duten langileak:**

Emakumeak \_\_\_\_\_ Gizonak \_\_\_\_\_

**G.2. Hitzarmenean ez-gaitasunak dauzkaten langileak kontratatzeke kuotak aurreikusten dira?:**

- Bai
- Ez

**G.3. Bataz besteko soldata aniztasun funtzionala duten pertsonen artean:**

Emakumeak \_\_\_\_\_ €      Gizonak \_\_\_\_\_ €

Orokorra \_\_\_\_\_ €

**G.4. Aniztasun funtzionala duten pertsonen eta gainontzekoen artean soldata arrakala badago?:**

Bai. Zehaztu:

Ez

Ez dagokio

**G.5. Aniztasun funtzionala duten pertsonen promoziorako arazoak dauzkate?:**

Bai

Ez

**G.6. Eraso eta jazarpen sexistak ekiditeko prebentzio eta protokoloa egokituta al dago enpresan aniztasun funtzionala duten emakume langileen beharretara?:**

Ez

Bai

**H. KONTZILIAZIO NEURRIAK**

**H.1. Umeen zaintzarako legeak jasotzen dituen eszedentzia eta lanaldi murrizketetako baimenari dagokionez, adinean hobekuntzarik badago? (12 urtetik harago badao):**

Bai

Ez

**H.2. Lanaldi murrizketaren kasuan kotizazioa %100ean bermatzen da legean jasotako bi urtetetik harago?:**

Bai

Ez

**H.3. Mendekotasun egoera duten familia kideak zaintzeko legeak jasotzen dituen eszedentzia eta lanaldi murrizketetan hobekuntzak daude? (Legeak bigarren gradurarte bermatzen du):**

Bai

Ez

**H.4. Adingabeen jaiotza eta zaintzagatiko baimenean hobekuntzarik badago?:**

Bai

Ez

**H.5. Edoskitze baimenetan hobekuntzak daude? (ordu gehiago, malgutasun handiagoa...):**

Bai

Ez

**H.6. Lan ordutegian malgutasuna dago? (sarrera eta ateratzeko orduak):**

Bai

Ez

**H.7. Etxetik lan egiteko aukera badago?:**

Bai

Ez

**H.8. Borondatezko eszedentzietan postuaren erreserba edo bueltatzeko bermeak daude?**

Bai

Ez

**H.9. Baimenak (behar beste markatu):**

Seme-alabak edo familia kideak medikuarengana laguntzeko.

Osasun sexuala edo erreproduktiboa zaintzeko (ginekologia, obstetrizia...).

Adopzio edo harrera prozesuek behar duten kudeaketa egiteko.

Indarkeria sexista jasan duten emakumeentzat.

*H.10. Enpresak berak hartzaindegia edo haur eskola du?:*

Bai

Ez

*H.11. Seme-alabak hartzaindegi edo haur eskolara eramateko diru-laguntzak daude?:*

Bai

Ez

*H.12. Bestelako gaietarako laguntzak badaude? (oftalmologia, dentista...):*

Bai

Ez

## **I. PROMOZIOA. GARAPEN PROFESIONALERAKO AUKERAK**

*I.1. Azken bost urtetan promozio bat izan duten langile kopurua:*

Emakumeak

Gizonak

*I.2. Emakumeek promoziorako arazoak dauzkate?:*

Bai

Ez

## **J. TREBAKUNTZA**

*J.1. Formazio orduak lanorduetan sartuta daude?:*

Bai

Ez

*J.2. Trebakuntza jasotzeko aukerak eta irizpideak zehaztuta daude?:*

Bai

Ez



## K. SEXU JAZARPENA ETA SEXUAGATIKO JAZARPENA

*K.1. Sexu edo sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokolorik badago?:*

Bai

Ez

*K.2. Enpresako disziplina araudian sexu jazarpena zigortuta dago?:*

Bai

Ez

*K.2.1. Zer zigor maila du?:* \_\_\_\_\_

*K.3. Azken bost urtetan jazarpen kasu bat salatzeagatik protokoloa martxan jarri da?:*

Bai. Zenbat aldiz? \_\_\_\_\_

Ez

*K.4. Azken bost urtetan sexu edo sexuagatik jazarpena egoteagatik epai irmorik egon da?:*

Bai

Ez

## 4. ELAREN ALDARRIKAPEN SORTA

Behin diagnostikoa gauzatuta, agerian geratutako genero arrakalak ezabatzea helburu izango duten neurriak negoziatu eta ezartzeko momentua da.

Neurri hauek, diagnosian antzemandako arrakala eta desoreka ezberdinen arabe-rakoak izango dira, eta sektore ezberdinetan jardungo dugun heinean, aplikatu beharreko neurriak ere anitzak eta egokituak izango dira. Izan ere, ez da berdina sektore maskulinizatu edo feminizatu batean negoziatzea, edota sektore pribatu edo administrazio publikoan jardutea. Aldarrikapenak zehazterako orduan, beraz, sektore bakoitzaren genero ezaugarritzearen gako nagusiak argi eduki beharko genituzke.

Behean, ELAk proposatutako hainbat neurri zerrendatuta ageri zaizkigu. Adminis-trazio publikoaren kasuan, ELAk aldarrikapen gehigarri batzuk proposoatzen ditu: Ikus 8.5 eranskina.

Aldarrikapen sorta honek prozesu ezberdinetan baliagarri izatea du helburu, nahiz eta esan bezala, kasuan kasuko egoerak neurri anitz eta egokituak hartzea eragingo duen:

## EZAUGARRITZEA

- **Hautaketa elkarrizketetan gidoi ez sexistak.** Galderak berrikusi beharko genituzke genero rol eta estereotipoak ezabatzeko eta emakume izatearren eman daitezkeen diskriminazioak ekiditeko (egoera pertsonalei buruzko galderak, familiari buruzkoak, zaintza lanekin lotutakoak, itxura fisikoak...).
- **Hautaketa irizpideak zehaztea genero ikuspuntua kontuan izanik.** Irizpide horien bitartez hautaketa egiterakoan elementu ezberdinei emango zaien balioa azaldu beharko da eta elementu horietako bakoitzak genero ikuspuntutik duen eragina:
  - *Formazioa.*
  - *Esperientzia.*
  - *Trebetasun sozial eta emozionalak (Adibidez lidergo motak, taldean lan egitea...).*
  - *Lanerako ezaugarri, gaitasun eta ahalmenak. Adibidez; maskulinitate hegemonikoarekin lotutako balioak lehenestea (lehiakortasuna, presiopean lan egiteko ahalmena...).*
- **Iragarki ez sexistak.** (lanpostuen generizazioan ez sakontzeko: pelukerak-estilista...).
- **Argazki eta izenik gabeko curriculum-ak.**
- **Hizkuntza sexista saihestu lanpostuen sailkapenean.**
- **Kuotak ezartzeko aukera.** Emakumeak nabarmenki azpiordezkatuta dauden eremuetan hiru neurri hartu daitezke:
  - Hautaketa prozesuan berdinketa egoeretan emakumeei lehentasuna ematea.
  - Lanpostu kopuru bat zuzenean emakumeentzat erreserbatzea.
  - Promozioan ere emakumeen aldeko kuotak ezartzea (kristalezko sabaia dagoen tokietan adibidez, edota antzinatasunak emakumeak promozionatzea zailtzen duenean...).

## SOLDATA

- 902/2020 Errege Dekretuak ordainsarrietan gardentasuna bermatzeko ezartzen dituen tresnak eta betebeharrak martxan jartzea: plantilaren (zuzendariak eta goi-karguak barne) **ordainsari-erregistroa**, **ordainsari-auditoria**, eta honen baitan **lanpostuen balorazioa egitea**. Guzti hau, legeak dioen lez, langileen informazioarako sarbidea bermatuz.
- Antzeko formazio, ardua maila... daukaten lanek soldata ezberdinak badituzte gizonak orokorrean betetzen dituzten lanpostu eta emakumeek orokorrean betetzen dituztenen artean, **gutxiago baloratuta dauden lanpostuentzat soldata igoera gehigarria** eskatuko dugu parekatze prozesu bat egon dadin. Lehen urrats moduan soldata igoera linealak eska ditzakegu.

- **Berrikusi zeharkako bereizketa dakarten soldata-gehigarriak** (adibidez, esfortzu fisikoagatik plusa edo ordutegiz eta lekuz aldatzeko prest egotea...). Plusen ordainketan ezberdintasunak egongo balira, gizonen soldata osagarri handiagoak izango balituzte, emakumeen lanpostuak aztertuko ditugu lanpostu horiekin lotutako soldata osagarri eskaerak aztertzeko.
- **Sailkapen profesionaleko sistema bat arautu**, talde edo maila profesionalak eratzeko irizpide ez-sexista eta zehatzak ezarriz.
- **Eskala bikoitzak egotekotan soldatak parekatzeko neurriak** exijituko ditugu eta parekatze hori egiteko epeak ezarriko ditugu.

## KONTRATU MOTAK

- Behin-behineko kontratuak finko bihurtzea.

## JARDUNALDIA

- Lanaldi partzialeko kontratudun emakumeen lanaldia handitu edo osatzeko obligazioa.
- Lanpostu bat hutsik geratzean, inor kontratatu aurretik lanordu horiek beste pertsona batzuen ordutegia osatzeko erabiltzeko obligazioa.
- Aparteko orduak debekatu. EAEn 1999an sinatu genuen Akordio Interprofesionalaren arabera, aparteko lanorduak egiteko aukera salbuspen egoeretara mugatu zen. Egoera horiek ez hedatzeko, ordea, aparteko ordu bakoitzaren balioa handitzen saiatu behar dugu, betiere denbora bitartez itzultzea lehenetsiz.
- Txandakako lanak arautu antolakuntza ikuspuntutik posible den neurrian lan egiteko modu hori desagertzeko.
- Adinaren arabera txandakako lanari uko egiteko aukera.
- Kartelera osasungarriak ezarri nazioarteko erakunde ezberdinek ezartzen dituzten irizpideen arabera.
- Lanaldi murrizketa, langileei murrizketa egiteko malgutasuna eskainiz.
- Lanorduak modu malguan zehaztea, 6/2019 Errege-Dekretu Legeak ezartzen duen moduan. Enpresaren gutxienekoak zeintzuk diren ezartzea, ondoren langileek modu malguan bere ordutegia zehazteko.

## LAN OSASUNA

- Emakumeek pairatzen dituzten lan osasun arazoan arabera egoera hauek konpontzeko proposamenak egitea.
- Protokolo berezia haurdunaldi eta edoskitze egoeretarako.
- Azterketa medikuetan sektore maskulinizatu eta feminizatuen arteko desberdintasunak kontutan izatea galderak egiterakoan.

## **ANIZTASUN FUNTZIONALA**

- Lanpostuen egokitzapenak egitea aniztasunaren arabera, emakumeek dauzkaten aniztasun egoeren arabera hauentzako egokitzapen beharrak kontuan izanik.
- Aniztasun ezberdinak dauzkaten pertsonentzako lanpostuak bereziki gizonek beteiko balituzte aniztasun funtzionala duten emakumeentzat kuotak ezartzeko aukera.
- Azpikontratetan aniztasun funtzionala duten langileak enpresa nagusiak zuzenean kontratatzea, bereziki Enplegu Zentro Berezien kasuan.
- Jazarpen sexual eta sexuagatiko jazarpen protokolo egokituak.

## **KONTZILIAZIO NEURRIAK**

- Malgutasuna (sarrera-irteerak, atsedendialdiak,..., langileek hautatuak) senideak edo laguntza behar duen jendea zaintzeko (famili biologikoa ez bada ere).
- Eszedentzia eta lanaldi murriztueterako baimenen kasuan hurren adina handitzea.
- Kotizazio osoa (Gizarte Segurantzaren Hitzarmen berezia), kontutan hartu gabe zenbatekoa den karga edo erantzukizun familiarrengatiko edo zaintza-lanetarako lanaldi murrizketa.
- Eszedentzien bermea, lehengo postura automatikoki bueltatzeko aukera.
- Mendekotasun egoera duten familia kideen zaintzarako legeak aurreikusten ez dituen hobekuntzak.
- Adingabeen jaiotza eta zaintza baimenei buruzko artikuluetan hobekuntzak, bereziki baimenak luzatzeko neurriak.
- Edoskitzea egiteko epeak luzatzea.
- Ordutegien malgutasunarekin lotuta jardunaldiaren esparruan azaldutako neurriak.
- Baimen medikuak sexu-erreproduktzio-osasuna izateko eskubidea bermatzeko (ginekologia zerbitzuak, obstetrizia...).
- Baimenak umeak edo menpekotasuna daukaten familiakoak zaintzeko.
- Haurtzaindegi zerbitzu propioak, diru-laguntzak haur eskola eta haurtzaindegietarako.
- Adopzio edo hurren abegi hartzeetan ordaindutako baimenak.
- Enpresak haurtzaindegi zerbitzua antolatzea.
- Seme-alabak haurtzaindegira edo Haurreskolara eramateko dirulaguntzak ematea.
- Menpeko egoeran dauden senideen beharrak betetzeko dirulaguntzak.
- Malgutasun edota kontziliazio neurriak hartzen dituzten pertsonak ordezkatzeko, betiere hutsik geratuko den lan jardunaldia bere osotasunean betetzeko.

## **PROMOZIOA. GARAPEN PROFESIONALERAKO AUKERAK**

- Promoziorako irizpideak adostea, hautaketa sistema ez diskriminatorioan ezarritako irizpideen arabera.
- Emakumeek promoziorako zailtasunak dituzten esparruetan promoziorako emakumeentzako kuotak ezartzea edo berdinketa kasuetan emakumeek lehentasuna izatea.

## **TREBAKUNTZA**

- Trebakuntza lan orduen barruan, soldata murrizketarik gabe.
- Genero rola, eta bereziki, maskulinitate eredu hegemonikoak dakartzan jokaerak lantzeko formakuntza saioak gauzatea.

## **JAZARPENA**

- Baimen ordainduak genero indarkeria jasaten duten emakumeei.
- Arau-urratze oso larritzat arautu. Sexu-jazarpena edo sexuagatik jazarpena hitzarmen kolektiboetako diziplina-erregimenean arautu. Zigorra ezarri.
- Prebentzio lana egin langileen sentsibilizazio eta formakuntza bermatuz genero berdintasuna eta indarkeria sexistari dagokionez, besteak beste.
- Sindikatuak arrisku psikosozialen gidan ezarritako jazarpen protokoloa ezartzea.
- Arrisku psikosozialen azterketa egitea.

## **ESKUBIDE SINDIKALAK**

- Berdintasun planaren negoziazio eta tramitazioak dirauen bitartean, 40 orduko kreditu-sindikal gehigarria batzordean parte hartzen duten langileen ordezkarietzako.

## **5. BERDINTASUN PLAN EGOKI BATEK JASO BEHARREKO GUTXIENGO EDUKIAK**

ELArentzat berdintasun plan onargarri batek jaso beharreko gutxieneko edukiak zehaztea beharrezkoa ikusten dugu. Berdintasun plan baten negoziazioan beraz, ondoren izendatzen ditugun edukien bermea bilatu beharko dugu:

- Hautaketa irizpide ez sexistak izatea. (Adibidez: lanpostuen izendapenak sexu bati edo besteari zuzenean bideratuak egotea lanaren banaketa sexuala eta genero rol eta estereotipoei jarraituz).
- Nabarmen maskulinizatutako esparruetan, berdinketak hausteko emakumeen aldeko formulak edota kuotak ezartzea.
- Soldata arrakalarekin amaitzeko neurriak emakumeak gehiengo diren kategorietan soldata igoera gehigarriak adostuz.
- Lanorduak osatzeko sistemak jasotzea lanaldi partzialak dauden esparruetan.

- Kontziliazio neurriak hobetzeko gure zerrendako 3 aldarrikapen izatea.
- Emakumeek promoziorako zailtasunak dauzkaten tokietan, irizpide ez-sexistak ezarri, baita kuotak eta berdinketak hausteko sistemak ere.
- ELAk proposatutako jazarpen protokoloa jasotzea.

## **6. BERDINTASUN PLANAK NEGOZIATZEKO PROZEDURA:**

Berdintasun planak eraginkorrak izan daitezzen eta sakoneko eraldaketak ekar ditzaten, negoziazio kolektiboaren dinamika eta prozeduren parte izan behar dira. Prozedura egokiak jarraituz, gainera, langileen artean ahalduntze prozesu feministak ahalbidetu daitezkeela uste dugu.

Ondoren, berdintasun planen negoziazio prozesuek izan beharreko oinarritzko pausoak aurkezten ditugu, kontuan izan beharreko zenbait irizpiderekin batera:

### **1. Printzipioak:**

1. Planaren helburuetako bat barne-prozesua egitea da. Gure diagnostiko propioa eta gure aldarrikapen propioak zehazteko. Berdintasun planaren negoziaketan ondorioak izan behar ditu, baina baita negoziazio kolektiboan ere.
2. Emakumeen parte-hartzea sustatu behar dugu. Geure beharrak eta nahiak jasotzeko probestu behar dugu. Ondoren atal sindikal eta plantillan berretsi behar ditugu.
3. Prozesu guztian zehar informazioa banatuko dugu enpresan, guk egiten dugunarekin eta gure posizioarekin.
4. Berdintasun plana adostua izan behar da, negoziazio kolektiboko beste edozein akordio moduan, bestela ezin dugu prozesua ontzat eman.

### **2. Berdintasun plana negoziatu aurretik:**

1. Atal sindikalarekin lehen bilera bat gauzatuko dugu, plangintza bat sortu eta ardurak zehazteko helburuarekin. Modu berean, atal sindikalarekin aurretiko egoeraren azterketa egingo dugu, gure ustez enpresan izan daitezkeen genero arrakalak mahai gainean jarritz. Horretarako, gida honetan azaltzen den diagnostiko-tresna erabiliko dugu. Honek enpresak ondoren egingo duen diagnostikoan hasieratik gure ikuspuntua sartzen lagunduko digu.
2. Afiliatutako emakumeekin talde bat sortzen saiatuko gara, geure aurre-diagnostikoaren zein prozesu guztiaren kontrastea beraiekin gauzatzeko eta eduki feministak bermatzeko bidean, besteak beste. Atal sindikaleko kide batek koordinatuko du talde hau.
3. Beharrezkoa balitz, emakume asanblada orokor bat ere antolatuko dugu enpresan, diagnosis, plangintza edota prozesua oro har kontrastatzeko bidean, zein ekarpenak entzun eta jasotzeko.

4. Behin ekarpen ezberdinak jasota, atal sindikalarekin asanblada gauzatu dugu, aurre-diagnostikoa, plangintza zein prozesua berrantolatzeke asmoz, hala beharko balitz.

### 3. Negoziaketa batzordea:

1. Plana negoziatzeko Batzorde bat eratu behar da, sindikatu eta enpresa arteko parte-hartzea parekidea izanik eta sindikatu bakoitzaren ordezkari maila errespetatuz (Langileen Estatutuko 89.2. artikulua) Gure klausula (ikus 8.6 eranskina) sinaturik badago, erabakiak bi aldeengoz hartu behar dira. Gure klausula ez bada sinatu ere horrela negoziatzeko exijituko dugu.
2. Bilera bakoitzeko akta egin behar da.
3. Negoziazio batzordeek barne funtzionamendua zehazteko erreglamendu bat egin ahal izango dute.

### 4. Diagnostikoa:

1. Dokumentazio eskaera:
  - Gure eskaera orriaren bidez (Ikus 8.1 eranskina), 901/2020-Errege Dekretuak behartzen duen gutxieneko informazioa eskatzen dugu. Dokumentazio hori eman ezean, zerbitzu juridikoekin egoera aztertuko dugu dagokion demanda sartzeko. Era berean, mobilizazio aukerak aztertuko ditugu.
2. Diagnostikoak, gutxienez honako atalak izan behar ditu (6/2019 eta 901/2020 Errege Dekretuak):
  1. Hautaketa eta kontratazio prozesua.
  2. Sailkapen profesionala.
  3. Trebakuntza.
  4. Lan promozioa.
  5. Lan baldintzak, soldata auditoria txertatuz, gizon eta emakumeen arteko soldata berdintasunari butuzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera.
  6. Norberaren bizitza, familia eta lana uztartzeko eskubideen erabilera erantzukidea.
  7. Emakumeen ordezkari txikia.
  8. Ordainsariak.
  9. Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.
3. Enpresak emandako dokumentazioarekin afiliatutako emakume taldearekin kontrastatu dugu. Diagnostikoarekin batera gure aldarrikapenak landuko ditugu.
4. Kontraste horrekin diagnostikoa adostuko dugu atal sindikalean.

## 5. Neurriak:

1. Diagnostikoa konpartitu ondoren egoera konpontzeko gure aldarrikapenak zehaztuko ditugu. Lehendabizi kontrasterako daukagun taldearekin.
2. Puntu honetan interesgarria izan daiteke enpresako emakumeen asanblada bat antolatzea.
3. Mobilizazio aukerak aztertu aldarrikapen horien neurria ikusita.
4. Ondoren, atal sindikalean neurri horiek zehaztuko ditugu. Mobilizazioak baloratu.
5. Beharrezkoa bada enpresako asanblada antolatuko dugu. Kontuan izan aldarrikapen hauek Berdintasun Planean sartzen ez badira negoziazio kolektibo arruntera inkorporatu behar ditugula. Mobilizazioak baloratu.
6. Enpresarekin negoziaketa: Guk gure ezinbesteko neurriak aurretik zehaztuta izan behar ditugu. Berdintasun plana ezin da enpresaren posizioa zurrizteko prozesu bat izan, gure neurriak ez badira azaltzen ez dugu sinatuko eta mobilizazioak egingen saiatuko gara.

**Oharra:** Berdintasun planen negoziazio irizpideetan garrantzitsua da zentruz zentruko estrategia sindikala kontutan hartzea. Guk benetakoak eta eraginkorrak diren berdintasun planen aldeko apostu irmoa egiten dugu eta bide hori lantzeko atera dugu gida hau. Hala ere, badakigu ELAren azken helburua genero ekitatea negoziazio kolektiboaren erdigunean kokatzea dela. Horregatik garrantzitsua da lan zentru bakoitzean estrategia eraginkorrenarekin jokatzeko. Kasu batzutan berdintasun planak izango dira genero arrakalak ezabatzeko tresnarik egokienak baina honek ez du esan nahi hitzarmen kolektiboaren plataforman eta azken edukietan genero berdintasunaren inguruko aldarrikapenik egon behar ez denik.

## 7. GLOSARIOA

### Berdintasun plana:

Berdintasun-planak neurri multzo ordenatu bat dira, egoerari buruzko diagnostiko bat egin ondoren hartzen direnak, enpresan emakumeen eta gizonen artean tratua eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuan oinarritutako diskriminazioa deuseztatzeko.

### Ahalduntze feminista:

Ahalduntze feministaren funtsa botere eta ahalmen pertsonalak garatzeaz gain, jendarteko arlo ekonomiko, politiko, juridiko eta soziokulturaletan genero harremanak iraultzeko botere kolektiboan datza. Botere desorekak dauden kasuetan -kasu honetan emakume eta gizonen artean-, boterea hartzea litzateke indibidual zein kolektiboki errealitatea iraultzeko.

### Genero-analisia:

Tradizioz esleitutako genero rola direla eta, gizon eta emakumeok errealitate edo neurri jakin baten aurrean jasandako inpaktu ezberdinaren azterketa sistematikoa da.



Geure kasuan, lan baldintzen, hitzarmen kolektiboen edota neurri zehatz baten genero analisia gauzatu genezake, esate baterako. Genero-analisia egiteko, ezinbestekoa da **sexuaren arabera bereizitako datuak** jaso eta aztertzea.

### **Genero-arrakala:**

Jendarte patriarkalean bizi garen heinean, emakumeok geure generoagatik eremu ezberdinetan pairatzen ditugun desabantaila sozial eta ekonomiko ezberdinei deritzogu genero-arrakalak.

### **Zuzeneko bazterketa:**

Egoera konparagarri batean, pertsona jakin bat beste bat baina okerrago tratatua izatea bere sexua arrazoia izanik. Jarrera edo araudi jakin batek, esaterako, berdintasun-aukera modu esplizituan ukatzerakoan, zuzeneko bazterketa izango litzateke.

### **Zeharkako bazterketa:**

Itxuraz neutrala den lege, araudi, politika edota jarreraren batek genero-talde jakin batengan eragin nabarmen kaltegarria eragitea da.

### **Lan-merkatuko segregazioa:**

Genero rola eta sexuaren arabeko lanaren banaketa direla eta, emakume eta gizonak jarduera mota desberdinetan kontzentratzen gara (**segregazio horizontala**), lan feminizatuei maskulinizatuei baino balio gutxiago ematen zaielarik gainera. Enplegu mai-lari dagokionez, emakumeok ere maila baxuagoko lanpostuetan (**segregazio bertikala**) kontzentratzen gara. Guzti honek emakumeon lan baldintzetan modu zuzenean eragiten du.

\* Emakumeok maila goreneko lanpostuetara iristeko dugun egiturazko zailtasun egoerari **kristalezko sabaia** deritzo, eta **zoru itsaskorra** emakumeok okerren baloratu-tako enplegu eta egoera prekarioenetan mantentzeko joera litzateke.

### **Sexuaren arabeko lanaren banaketa:**

Geure jendartean dugun lanaren antolaketa mota da –soldatapeko zein soldatarik gabeko lanaz ari gara–, zeina genero rol tradizionaletan oinarritzen den. Zentzu honetan, lan “produktibo” eta “erreproduktibo” deritzonak bereiz genitzake, azken hauek etxeko eta zaintza lanekin lotuak egonik. Lan “erreproduktiboa” feminizatua dago, eta sarri prekarioena edota ordainsaririk gabekoa izaten da.

### **Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak:**

Teorian, lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko politiken helburua, langileok enplegua eta zaintza erantzukizunak bateratu ahal izateko neurriak aurrera eramatea da. Horretarako, hainbat baimen ematen dira: familia-arrazoiengatik, aitatasunagatik edo amatasunagatik, menpekotasuna duten senideak zaintzeko, eta abar.

Genero rola direla eta, ordea, baimen eta laguntza horien onuradunak emakumeak izaten gara gehienetan. Beraz, laguntza hauek beharrezkoak diren arren, sexuaren araberako lanaren banaketa birproduzitzen da aldi berean.

Egoera eraldatzeko, beraz, etxeko erantzunkizunen banaketa parekidea zein zaintzak erdigunean jarriko dituen jendartearen berregituraketa sakona beharrezkoa da.

### **Soldata-arrakala:**

Lurralde, sektore, edota lantegi jakin batean, gizon eta emakumeen soldaten batz bestekoen artean dagoen aldea da, balio bera izan beharko luketen enpleguei balio ezberdina esleitzearen ondorioz sortzen dena.

### **Soldata-diskriminazioa:**

Lan berbera egiteagatik gizonen eta emakumeen arteko batez besteko soldata-aldea.

### **Ekintza positiboak:**

Egiturazko desabantailak konpentsatzea helburu izanik, kolektibo jakin baten aldeko aldi baterako neurriak dira ekintza positiboak, genero-arrakalak gutxitu edo desagertarazteko asmoz.

### **Sexuan oinarritutako jazarpena:**

Pertsona baten sexua dela-eta haren duintasunari eraso egiteko eta haren aurkako inguru izutzailea, iraingarria edo laidogarria sortzeko zeinahi portaera.

### **Sexu-jazarpena:**

Pertsona jakin bat erasotzeko asmoz egiten den edozein portaera sexuala, hitzekoa edo fisikoa, giro izutzailea, iraingarria edo laidogarria sortu dezakeena.

### **Aniztasun funtzionala:**

Termino honen bidez negatiboa ez den ikuspegi berri bat proposatzen da, gaixotasun, urritasun edota desgaitasun moduko kontzeptualizazio diskriminatzaileekin amaitu nahi duena, besteak beste. Jendarte hetereogeneo baten bizi garen heinean, aniztasuna ulertzeko modu parekideago bat proposatzen du terminoak.

### **Diskriminazio anitza:**

Desabantaila sozial egoeran kokatzen diren bi gizatalde edo gehiagoren parte diren pertsonak, diskriminazio anitza jasaten dute. Honen adibide izan daitezke, aniztasun funtzionala duten emakumeak, edota langile klaseko emakume etorkinak, besteak beste.

## 8. ERANSKINAK

### 8.1. Diagnostikoa egiteko enpresari eskatu beharreko dokumentazioa:

Enpresaren egoeraren diagnostiko egokia egin ahal izateko genero-ikuspegitik, 901/2020 Errege-Dekretuak zerrendatutako informazio guztia negoziaketa batzordaren (eta beraz, langileen ordezkarien) esku jarri beharko du. Eskaera-orri eredu bat gauzatu dugu helburu horretan laguntzeko:

\_\_\_\_\_ enpresari

Dakizuenetz, berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresetan berdintasun planak egiteko betebeharra ezarrita dago Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.2 artikuluan –Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 1.1 artikulua idazketaren arabera, arian-arian aplikatu beharrekoa (3/2007 Lege Organikoaren hamabigarren xedapen iragankorra)–. Araubide iragankor horrek honako hau ezarri du:

- 2021eko martxoaren 07rako, 100 langiletik gorako enpresek berdintasun plana onetsita eduki behar dute.
- 2022ko martxoaren 07rako, 50 langiletik gorako enpresek berdintasun plana onetsita eduki behar dute.

Alderdi honen interesa da aurreko paragrafoan aipatzen den Berdintasun Plana prestatzearen eta negoziatzearen bidez benetan eta eraginkortasunez erantzutea enpresan gertatzen diren edo gerta litezkeen genero-desberdintasun guztiei.

Horrez gain, enpresari eskatzen zaio idazki hau jaso eta gehienez ere *hilabeteko epean* eman diezaiola alderdi honi, plana negoziatzeko legitimaturik baitago, diagnostikoa negoziatzeko eta prestatzeko behar den informazioa (3/2007 Lege Organikoaren 46.2 artikuluan aipaturikoa), sexuaren arabera bereizita, 901/2020 Errege Dekretuaren eranskinean jasota dagoen bezala\*.

\* Diagnostikoa egiteko lege ezarritako informazioaren kopia honekin batera doa.

Adeitasunez,

Sinadura: (ORDEZKARI SINDIKALA / ATAL SINDIKALEKO ARDURADUNA

\_\_\_\_\_, 2021eko \_\_\_\_\_aren \_\_\_a.

## **Informazio beharrezkoa, berdintasun planaren aurreko diagnostikoa negoziatu eta adostu ahal izateko:**

### **1. Baldintza orokorrak:**

- a) Gutxienez, jarduera-sektoreari, enpresaren dimentsioari, historiari, antolaketa-egiturari eta, hala badagokio, enpresaren sakabanatze geografikoari buruzko informazioa.
- b) Barne-informazioa, sexuaren arabera bereizitako datuekin, besteak beste, honako gai hauei dagokienez:
  - Langileen banaketa, honako xehetasun hauen arabera: adina, lotura, lan-harreman mota, kontratazio mota, lanaldia, antzintasuna, enpresaren saila, hierarkia-maila, lanbide-taldea, lanpostua, erantzukizun-maila, prestakuntza-maila eta azken urteetako sustapen-bilakaera.
  - Langileen ordezkartzaren banaketa, sexuaren arabera, plantillarekin alderatuta.
- c) Publizitateari, irudiari, komunikazio korporatiboari eta hizkuntza ez-sexistaren erabilerari buruzko barneko eta kanpoko informazioa, bezeroei zuzendutako informazioa, enpresa hornitzaileen edo bezeroen berdintasunarekiko konpromisoa, etab.

### **2. Hautaketa-prozesua, kontratazioa, prestakuntza eta lanbide-sustapena:**

- a) Azken urtean sartu eta irten diren langileak, arrazoia adierazita, eta honako xehetasun hauek zehaztuta: adina, lotura, lan-harremanaren mota, kontratazio mota eta lanaldia, hierarkia-maila, lanbide-taldeak edo lanpostuak eta inguruar pertsonalak eta familiarrak, hala ezarrita baitago martxoaren 30eko 439/2007 Errege Dekretuaren 88 artikuluan, zeinaz Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren Erregelamendua onetsi baita, eta Pentsio Planen eta Funtsen Erregelamendua aldatu baita. Erregelamendu hori otsailaren 20ko 304/2004 Errege Dekretuaz onetsi zen.
- b) Hautaketa-prozesuetan, kontratazioan, prestakuntzan eta lanbide-sustapenean erabiltzen diren informazio eta/edo komunikazio-irizpideak eta kanalak.
- c) Lanbide-profilak eta lanpostuak deskribatzeko, langileak hautatzeko, lanbide-sustapenerako, kudeaketarako eta talentua atxikitzeko erabilitako irizpideak, metodoak eta/edo prozesuak.
- d) Hautaketa-, prestakuntza- eta sustapen-prozesuetan parte hartzeko enplegu-eskaintzen eta eskabide-inprimakien hizkera eta edukia.
- e) Hautaketa-prozesuetan, kudeaketan eta talentua atxikitzean esku hartzen duten pertsonen profila, eta, hala badagokio, berdintasunari eta genero-arloko ohar-kabeko lerradurei buruz jaso duten prestakuntza.
- f) Azken urteetan arlo eta/edo sailen arabera prestakuntza jaso duten pertsonen kopuruari buruzko datuak bereizita. Eta sailkatuak, baita ere, prestakuntza-ekin-tzen eduki-motaren, prestakuntza-ordutegiaren, azterketetara joateko eman-

dako baimenen eta, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko, ohiko lanaldia egokitzeke hartutako neurrien arabera.

- g) Azken urteetako sustapenei buruzko datu banakatuak, honako xehetasun hauek zehaztuta: hierarkia-maila, lanbide-taldea, lanpostuak, familia-erantzukizunak, jatorrizko prestakuntza-maila eta sustapenaren ondoko lanpostu eskuratu berriak, sustapenaren xede diren lanpostuen ezaugarriak, lanpostuok mugikortasun geografikoarekin, dedikazio eksklusiboarekin, bidaiatzeko prestasunarekin edo bestelakoekin lotuta dauden zehaztuz, eta horien zabalkundeari eta publikizitateari buruzko informazioa.

### **3. Lanbide-sailkapena, lansariak eta lansarien auditoretzak:**

- a) Lanbide-taldeen eta/edo kategorien arabera erabiltzen diren sistemak eta irizpideak lanpostuak, zereginak eta eginkizunak baloratzeko; emakumeen eta gizonen artean genero-lerradurak eta zuzeneko eta zeharkako diskriminazioak egon daitezkeen aztertuz, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan xedatutakoari jarraikiz.
- b) Errealitatearekin bat datozen datu guztiak, sexuaren arabera bereizita, oinarritzko soldatari zein osagarriei buruzkoak, bai eta gainerako soldata- eta soldataz kanpoko kontzeptu guztiei buruzkoak ere, soldataz kanpoko ordainsariak eta haien izaera eta jatorria bereiziz; eta honela sailkatuz: taldeetan, lanbide-kategorietan, lanpostuetan, lanaldi-motetan, kontratu-motetan eta iraupenetan, bai eta ordainsariak aztertzeke egokitzat jotzen den beste edozein adierazletan ere.

Atal honetan aipatzen diren soldata-kontzeptuek ordainsari guzti-guztiak hartzen dituzte barnean, inolako salbuespenik gabe, baita gauzazko ordainsariak ere, haien izaera eta jatorria edozein izanik ere.

### **4. Lan-baldintzak:**

Langile guztien lan-baldintzak, enpresa erabiltzailearen esku jarritako langileak barne, eta lan-denborari, mugikortasun funtzional eta geografikoari eta emakumeen eta gizonen lan-egonkortasunari eragiten dieten alderdi orokorrak kontuan hartuz, eta zehazki:

- a) Lanaldia.
- b) Ordutegia eta lan-denboraren banaketa, aparteko orduak eta ordu osagarriak barne.
- c) Txandaka lan egiteko sistema.
- d) Lansariak eta soldata-kopuruak, primak eta pizgarriak barne.
- e) Lan egiteko sistema eta errendimendua, telelana barne, balego.
- f) Lan-arriskuen prebentzio-neurriak, genero-ikuspegitik.
- g) Intimitatea ingurune digitalean eta deskonexioa.
- h) Lanbide-sailkapenaren eta sustapenaren sistema, jatorriko eta helmugako postuak adieraziz.

- i) Lan-kontratuen etendura-motak eta azkentze-motak.
- j) Azken urteko baimenak eta eszedentziak, eta arrazoiak, adinaren, enpresarekiko lotura motaren, antzinatasunaren, sailaren, hierarkia-mailaren, lanbide-taldean, lanpostuen eta prestakuntza-mailaren arabera.
- k) Sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka borrokatzeko, enpresan ezarritako protokoloaren esparruan gauzatu, aplikatu eta ebatzi diren prozedurak.
- l) Justifikatu gabeko absentziak, honako hauek zehaztuta: arrazoiak, adina, enpresarekiko lotura, lan-harremanaren mota, kontratazio mota, lanaldia, antzinatasuna, saila, hierarkia-maila, lanbide-taldea, lanpostua eta prestakuntza-maila.
- m) Mugikortasun funtzional eta geografikoaren araubidea, Langileen Estatutuaren 39 eta 40 artikuluetan ezarritakoaren arabera.
- n) Azken hiru urteotan gertatu diren Lan Baldintzen Funtsezko Aldaketak, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan zehazturik dagoen bezalakoak.
- o) Beste enpresa batek enpresa honi laga dizkion langileen kopurua eta lan-baldintzak zehaztea.
- p) Hitzarmenaren inaplikazioak, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoa aintzat hartuz.

Ezarrita dauden sistemak lana antolatzeko eta kontrolatzeko, denborak aztertzeko, eta lanpostuak baloratzeko. Genero-ikuspegitik izan dezaketen eragina aztertzea.

### ***5. Norberaren, familiaren eta lanaren eskubideen erabilera erantzukidea:***

- a) Enpresak norberaren, familiaren eta lanaren kontziliazioa errazteko eta eskubide horien erabilera erantzukidea sustatzeko ezarritako neurriak.
- b) Langileei norberaren bizitza, familia eta lana uztartzeko eskubideei buruzko informazioa emateko erabilitako informazio- eta komunikazio-irizpideak eta -kanalak.
- c) Azken urteko baimenak eta eszedentziak eta arrazoiak, honako hauen arabera bereizita: adina, sexua, enpresarekiko lotura-mota, antzinatasuna, enpresa-saila, hierarkia-maila, lanbide-taldea, lanpostua, familia-erantzukizunak eta prestakuntza-maila.
- d) Zaintza-ardurak dituzten pertsonen enpresa-ardurek nola eragiten dieten aztertzea (adibidez, funtzio-aldaketak, lanaldiaren banaketa irregularra, lantokiz aldatzea bizilekua aldatu barik, lan-baldintzen funtsezko aldaketak, lekualdatzeak, joan-etorriak...).

### ***6. Emakumeen ordezkariak urria:***

- a) Emakumeen eta gizonen parte-hartzea hierarkia-mailetan, lanbide-talde eta -azpitaldeetan, eta diagnostikoa egin aurreko lau urteetan izandako bilakaera.

- b) Lanbide-talde eta -azpitaldeen eta langileen prestakuntza-mailaren eta esperimentziaren arteko lotura.
- c) Hala badagokio, emakumeen eta gizonen presentzia langileen legezko ordezkartzan eta berdintasun-planen jarraipen-organoan.

### **7. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa:**

Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako sentsibilizazio-, prebentzio-, detekzio- eta jarduera-prozedurak eta/edo neurriak deskribatzea, bai eta horien eskuragarritasuna ere, halakorik badago.

### **8.2. Diagnostikoa egiteko eskatu beharreko dokumentazioa: administrazio publikoa**

Administrazio honek ondoren zehaztutako dokumentazioa emango dio langileen ordezkari 2 hilabeteko epean, datu guztiak sexuaren arabera bereiziz:

- Gizon-emakume kopurua adin tarte artean (29 arte, 30-39, 40-49, 50-59, 60 aurrrera) eta administrazioan duten batz-besteko antzinakotasuna.
- Gobernu organoen osaera sexuaren arabera (udal-batzak, aldundiak, parlamentua, organismo autonomoko zuzendaritza...).
- Sexu banaketa kontratu motaren arabera eta titulazio taldearen arabera:
  - Funtzionario finko eta bitartekoak.
  - Laboral finko eta behin-behinekoak
- Lanpostuen banaketa lan motaren arabera:
  - Lan administratiboak.
  - Lanpostu teknikoak (gradu ba exijitzen duten lanpostuak).
  - Polizia lanak.
  - Suhiltzaile, basozain...
  - Zaintza/garbikuntza postuak eta antzekoak.
  - Bestelako lanpostu teknikoak (goi-mailako lanbide heziketa eskatzen dutenak).
  - Menpekoak/obra langileak...
- Lanpostu zerrendatik kanpo kontratutako gizon eta emakume kopurua titulazio taldeetan banatuta.
- Administrazioan izandako kontratu bukaera kopurua sexuaren arabera eta kontratu bukaeren kausak.
- Konfiantzazko/hautatze libre gizon-emakume kopurua, dauden gizon-emakume guztiekiko ratioa.
- Lanpoltsen osaera titulazio talde eta sexuaren arabera. Gizon eta emakumeen batz-besteko posizioa lanpoltsetan.

- Lanpoltsetan lanaldi partziala eta lanaldi osoa eskatzen duten gizon eta emakume kopurua.
- Lanpoltsetan herrialde bakarrean izena ematen duten gizon-emakume kopurua, bi herrialdetan ematen dutenak eta hiru herrialdeetan (EAE mailako sektoreko Berdintasun Planetarako, bestela kendu).
- OPE sistema, azken 20 urteetako OPE prozesuen datuak, OPE bakoitzeko, titulazio talde bakoitzeko:
  - Epaitegiak parekideak izan dira?
  - Berdinketa hausteko sistema emakumeen alde?
  - Prozesuan izen emandako gizon-emakume kopurua.
  - Azterketan parte hartutako gizon-emakume kopurua.
  - Prozesua gaingidutako gizon-emakume kopurua, prozesuan izen emandako-ekiko ratioa.
  - Lanpostua lortu duten gizon-emakume kopurua, eta aurkeztutako jendearekiko arrakasta ratioa.
  - Azterketako batz-bestecko nota orokorra, teorikoa eta praktikoa ezberdinduta.
  - Meritu ezberdinen batz-bestecko puntuazioa, merituen arabera:
    - Formazioa.
    - Esperientzia.
    - Euskara.
- Lekualdatze lehiaketak. Azken 20 urteetako datuak, lehiaketa bakoitzeko eta titulazio talde bakoitzeko:
  - Aurkeztutako gizon-emakume kopurua.
  - Lehiaketan lanpostua lortutako gizon-emakume kopurua eta arrakasta ratioa sexuaren arabera.
  - Merituen batz-bestecko puntuazioa sexuaren arabera:
    - Formazioa.
    - Esperientzia.
    - Euskara.
- Buruzagitza lanpostuetarako lehiaketak. Azken 20 urteetako datuak, lehiaketa bakoitzeko eta titulazio talde bakoitzeko:
  - Aurkeztutako gizon-emakume kopurua.
  - Lehiaketan lanpostua lortutako gizon-emakume kopurua eta arrakasta ratioa sexuaren arabera.



- Merituen bataz-besteko puntuazioa sexuaren arabera:
  - Formazioa.
  - Esperientzia.
  - Proiektuak.
- Soldata maila bakoitzeko gizon-emakume kopurua.
- Karrera profesionala:
  - Titulazio talde bakoitzeko maila gizon eta emakumeen artean.
  - Bataz besteko puntuazioa merituz ezberdinetan, gizon-emakume eta titulazio talderen arabera.
    - Esperientzia.
    - Formazioa.
    - Irizpide subjektiboak.
    - Beste batzuk...
- Lanpostuen zerrenda.
- Lanpostuen monografiak.
- Formazioa: Azken 10 urteetako hurrengo datuak titulazio talde bakoitzeko:
  - Administrazioak antolatutako edo barne-prozesuetarako balioitu diren ikastaroetako parte-hartze maila sexuaren arabera, eta guztira dauden gizon-emakumeekiko ratioa.
  - Aurrekoetan parte-hartzea modalitatearen arabera:
    - Lanorduetan, lanordutatik kanpo edo mistoa.
    - Distantziara egindako ikastaroak eta aurrez aurrekoak.
- Euskara:
  - Lanpostu bakoitzerako helburu moduan jarritako hizkuntza eskakizuna betetzen duten gizon-emakume kopurua eta arrakasta ratioa.
  - Hizkuntza eskakizuna egiaztatzeko azterketetan parte-hartze maila guztira dauden langile kopuruarekiko eta arrakasta ratioa.
  - Euskara ikasteko ikastaroetan parte hartzea modalitatearen arabera eta sexuaren arabera:
    - Erabat liberatutako gizon-emakume kopurua, lanean ari diren gizon-emakume guztiekiko ratioa.
    - Kontratu motaren araberrako parte-hartzea.
    - Lanorduetan, lanorduetatik kanpo eta mistoa.
    - Barnetegietan parte-hartzea.
    - Aurrez aurreko ikastaroak eta distantziara.

- Jardunaldia: Sexuaren araberako banaketa.
  - Lanaldi partzialak titulazio taldearen arabera.
  - Buruzagitza postuetan dauden lanaldi partzial kopurua.
- Lan Osasuna: Azken 10 urteetako datuak.
  - Baja kopurua adin-tartearen arabera.
  - Lan-istripu kopurua azken 10 urteetan sexuaren eta titulazio taldearen arabera eta horrek suposatzen duen ratioa.
  - Pairatutako eraso kopurua hiritarren artean.
  - Jazarpen kasuak.
  - Jazarpen sexual kasuak.
- Kontziliazio neurriak:
  - Zaintzagarri eszedentzia kopurua eta ratioa.
  - Zaintzarako baimenen erabilera azken 5 urteetan.

### **8.3. Soldaten auditoriak egiteko irizpideak:**

2021eko apiriletik aurrera soldata berdintasunaren inguruko 902/2020 Dekretua jarriko da indarrean, eta horren baitan, lantokietan soldata-arrakalari aurre egiteko hainbat mekanismo aurreikusten dira; horien artean soldata-auditoriak.

Soldaten auditoriak egiteko derrigortasuna berdintasun planei lotua dago. Berdintasun planen baitan, diagnostikoaren atalean, derrigorrezkoa izango da hemendik aurrera soldaten auditoriak egitea, eta horien emaitzak diagnostikoan azaldu beharko dira.

#### ***Zer da soldata auditoria bat?***

Enpresetan ordainsari sistemek berdintasun printzipioa betetzen duen ala ez konprobatzea helburu duen dokumentu bat da. Enpresen ordainsari sistemaren diagnostikoa egiteaz gain, soldata-arrakala murrizteko ekintza proposamenak barnebidu behar ditu dokumentuak.

#### ***Zein eduki izan behar ditu?***

- 1) Enpresako erretribuzio-sistemaren diagnostikoa. Diagnostikoak bi elementu hauek jaso behar ditu:
  - 1.1) Lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik.
    - \* *Hurrengo orrialdetik aurrera lanpostuen balorazioan genero ikuspegia era egokian txertatzeko irizpideak zerrendatu ditugu, baita balorazioa egiteko sistema bat proposatu ere.*
  - 1.2) Soldata arrakala sortu dezaketen beste faktore batzuen deskribapena: Besteak beste, hautaketa eta promozio sistemetan emakumeek izan ditzaketen zailtasunak, kontziliazio neurrien erabilpen desorekatuak sor ditzaketen zail-

tasunak, jardunaldi mota edota lanpostuen genero segregazio horizontal eta bertikala.

- 2) Soldata-arrakala zuzentzeko plan bat ezartzea honakoak zehaztuz: helburuak, ekintza zehatzak, kronograma, arduradunak eta jarraipen sistema.

### **Lanpostuen balorazioa egiteko genero irizpideak**

Lanpostuen balorazioa genero ikuspeirik gabe egiteak, lanpostu bakoitzaren balio ekonomikoa (ordainsariak) ezartzerako garaian soldata-arrakala eragin dezake. Horregatik, lanpostuen zerrendan genero ikuspegia barneratzeak berebiziko garrantzia du. Ondoren, lanpostuen balorazioan genero ikuspegia txertatzeko zenbait irizpide orokor zerrendatu ditugu. Horretarako, lanpostuetako 4 faktore izango ditugu oinarri: *kualifikazioa, esfortzua, ardurak eta lan-baldintzak*:

- **KUALIFIKAZIOA:** Ezaguerak, pertsonen arteko konpetentziak, komunikazio-konpetentziak, konpetentzia fisikoak

**Erabili behar ez diren genero-estereotipoak:** Kualifikazio batzuk ez baloratzea, jaiotzatikoak edo berezkoak direlakoan. Lanpostu feminizatuetan eskatzen diren gaitasunak, hala nola pertsonen arteko harremanetarako trebetasuna, komunikatzeko gaitasuna edo eskuz lan egiteko trebetasuna, jaiotzatikoak direla pentsatzea eta, hartara, norberaren gaitasuntzat hartzea, lanbide-konpetentziazat hartu beharrean.

**Gure buruari egin beharreko galdera:** Ondorengoak baloratzen dira?

- Sentsibilitatea eta komunikazio eraginkorra pertsonekin, bereziki premia be-reziak dituzten kolektiboekin.
- Bulegoko ekipamendua erabiltzeko eta mantentzeko gaitasuna.
- Dokumentuak eta txostenak idazteko eta gainbegiratzeko gaitasuna.
- Dokumentu garrantzitsuak ondo antolatuta edukitzeko gaitasuna.

Kualifikazio hauek ez badira lanpostuen deskribapenean kontuan hartzen, balora daitezela exijituko dugu.

- **ESFORTZUA:** Emozionala, mentala, fisikoa

**Erabili behar ez diren genero-estereotipoak:** Lan maskulinizatuei maizago lotzen zaien esfortzu fisikoa bereziki, edo gehiago baloratzea. Aldiz, hainbat lanpostu feminizatuetan egiten den esfortzu mentala edo psikologikoa gutxiestea. Bestalde, lanpostu feminizatuetan emakumeek esfortzu fisikoa egin arren, aintzat ez hartzea.

**Gure buruari egin beharreko galderak:** Ondorengoak baloratzen ari gara?

- Aldi luzeetan kontzentratuta egon beharra.
- Hainbat talde edo sailekin koordinatu eta aldi bereko lana egitea.
- Laguntza psikologikoa edo emozionala ematea.
- Pertsona oldarkor edo irrazionalekin tratua izatea.

- Beste pertsona batzuekin elkarlana behar duten zereginak egitea, hierarkiarik eduki gabe.
- Gaixoei, hurrei edota adineko pertsoneri laguntzeko esfortzu fisikoa.
- Postura desegokietan lan egitea eta postura berean jarraitzea iraupen handiko lanetan.

Esfortzu hauek ez badira lanpostuen deskribapenean kontuan hartzen, baloratu daitezela exijituko dugu.

- **ARDURAK:** Pertsonen gaineko ardurak, finantziarioak, materialak

**Erabili behar ez diren genero-estereotipoak:** Askotan gertatzen da emakumeek egin ohi dituzten lanpostuetan, hierarkia maila edozein izanda ere, emakumeek beren gain hartzea enpresaren helburuei oso lotuta dauden ardurak, eta hori oharkabe joatea, lansariari dagokionez.

**Gure buruari egin beharreko galderak:** ondorengoa baloratzen ari gara?

- Informazio konfidentziala babestea.
- Bileren edo konferentzien logistikaz arduratzea.
- Kontratatu berri diren langileak prestatzea eta haiei orientabideak ematea.
- Lana koordinatzea eta prozesuak kudeatzea.

Ardura hauek ez badira lanpostuen deskribapenean kontuan hartzen, baloratu daitezela exijituko dugu.

- **LAN-BALDINTZAK:** Fisikoak, psikologikoak

**Erabili behar ez diren genero-estereotipoak:** Batetik, emakumeak nagusi diren lanpostuetan hauts, zarata edo produktu kimiko kaltegarriak ez dagoela pentsatzea, gizonak nagusi diren lanpostuetan ez bezala. Bestetik, lanpostu feminizatuetan alderdi psikologikoak jakintzat ematea eta aintzat ez hartzea, lanbaldintzetan eragin handia duten arren.

**Gure buruari egin beharreko galderak:** ondorengoa baloratzen ari gara?

- Lan-eremuko zarata.
- Gaixotasunekiko kontaktua.
- Bezeroen kexek eragiten duten estresa.
- Zeregin monotonoak egin behar izatea.
- Laneko ordutegi irregularrak edo aurreikusi ezinak.
- Lan-obligazio kopuru handiak eragiten duen estresa, edota obligazioak aurreikusi ezin izatea.
- Osasunerako produktu kaltegarriekiko esposizioa.

Lan-baldintza hauek ez badira lanpostuen deskribapenean kontuan hartzen, baloratu daitezela exijituko dugu.

## Lanpostuen balorazioa objektibatu eta kuantitatiboki neurtzeko puntukako sistema proposamena

Lanpostuetako faktoreak baloratzeko genero ikuspegia txertatzearekin batera, balioa zenbakitzea eta kuantifikatzea beharrezkoa da, lanpostuen balioa neurtu ahal izateko. Horretarako, faktore bakoitzari puntu jakin batzuk egokituko dizkiogu, tradizionalki “femeninoak” izan diren lanpostuen faktore, esfortzu eta ezaugarriak balioan jarriz, gutxietsi gabe.

Adibide gisa dugun beheko taulan, honako puntu proportzioa ezarri zaio faktore bakoitzari:

- Kualifikazioa: %30 (300 puntu 1.000tik).
- Esfortzua: %20 (200 puntu 1.000tik).
- Ardurak: %40 (400 puntu 1.000tik).
- Lan-baldintzak: %10 (100 puntu 1.000tik).

Modu berean, eta zehaztasun handiagoz neurtu eta baloratu ahal izateko, faktore bakoitza hainbat azpifaktoretan banatuta ageri da, eta azpifaktore bakoitzari puntu jakin batzuk egotzi zaizkio, taulan ageri den moduan.

Honekin batera, taulan azpifaktore bakoitza mailakatuta ageri zaigu, taulan guztira 5 maila ageri zaizkigularik (mailakatze honen kopurua ezberdina izan daiteke kasuan kasu). “Maila” horiek, azpifaktore bakoitzaren exijentzia gradua neurtzen dute. Esaterako, lanpostu baterako exijitzen diren konpetentzia fisikoak maila oso altukoak (gorenak) bada, 50 puntu egotziko zaizkio, eta aitzitik, lanpostuak ez badu konpetentzia fisikorik exijitzen 15 puntu ezarriko zaizkio.

Hona hemen azaldutako puntukako sistemaren taula-eredua:

FAKTOREAK	PUNTUAK	AZPIFAKTOREAK	PUNTUAK	1. maila	2. maila	3. maila	4. maila	5. maila
<b>Kualifikazioa</b>	300	Ezaguera	150	60	82,5	105	127,5	150
		Pertsonen arteko konpetentziak	50	15	23,8	32,5	41,3	50
		Komunikazio-konpetentziak	50	15	23,8	32,5	41,3	50
		Konpetentzia fisikoak	50	15	23,8	32,5	41,3	50
<b>Esfortzua</b>	200	Emozionala	50	10	20	30	40	50
		Mentala	70	12	26,5	41	55,5	70
		Fisikoa	80	15	31,3	47,5	63,8	80
<b>Ardurak</b>	400	Pertsonak	150	25	56,3	87,5	118,8	150
		Finantzarioak	200	10	57,5	105	152,5	200
		Materialak	50	10	20	30	40	50
<b>Lan-baldintzak</b>	100	Fisikoak	50	10	20	30	40	50
		Psikologikoak	50	10	20	30	40	50
<b>GUZTIRA</b>								<b>1.000 puntu</b>

**Faktore eta azpifaktoreen definizioak:**

- **KUALIFIKAZIOA** (faktorea): Lana gauzatzeko behar diren ezaguerak, jarrerak eta, laburbilduz, konpetentziak.
  - Ezaguerak: ezaguera zientifikoak, teknologikoak, merkatu-ezaguerak edo beste ezaguera mota batzuk edukitzea.
  - Pertsonen arteko konpetentziak: erakundeko pertsonekin edo erakundetik kanpoko pertsonekin batera aritzeko gaitasuna (motibatze, aholku emateko, konbentzitzeko...).
  - Komunikazio konpetentziak: Ahoz zein idatziz komunikatzeko gaitasuna: hizkuntzak jakitea, idazteko trebatasuna, eta abar.
  - Konpetentzia fisikoak: Abilidade eta trebetasun fisikoak edukitzea, makinak edo ekipamendua maneiatzeko, edo lan fisiko konplexuak egiteko.
- **ESFORTZUA** (faktorea): Lanpostuak berez dituen zailtasuna, nekea eta tentsioa.
  - Esfortzu emozionala: Lanpostuko eskakizunei aurre egiteko, sentimenduak edo sentimenduen itxura kontrolatzea, egoera konplexuetan lasai egotea, tentsio eta estres handiko egoeretan jarrera atsegina erakustea, eta abar.
  - Esfortzu mentala: Arreta, azterketa eta kontrola behar duten zereginak egitea, baita zeregin luzeak eta errepikakorrek ere.
  - Esfortzu fisikoa: Nekatuta sentitzea, indarra behin eta berriro erabili beharrenden ondorioz, eta akidura fisikoa sentitzea, besteak beste, jarrera zehatz bati eutsi edota mugimendu azkarrak egin behar izateagatik.
- **ARDURAK** (faktorea): langileek beren gain hartzea hedabideetan, pertsonengan edota enpresako helburuetan eragina izaten duten zereginak.
  - Pertsonak: beren gain hartzen dituzten pertsonen aholku emateko eta pertsona horien segurtasuna bermatzeko ardurak.
  - Finantzarioak: Finantza bereganatzeko eta kudeatzeko ardurak. Fakturak egitea eta ordaintzea.
  - Materialak: Edozein ekipo edo makina erabiltzeko, egoera onean mantentzeko eta zaintzeko ardurak.
- **LAN-BALDINTZAK** (faktorea): Lanpostuaren ingurumen-baldintzak eta giro psikologikoa.
  - Fisikoak: Erradiazioarekiko, zaratarekiko, patogenoekiko, produktu kimikoen, usainekiko eta abarrekiko esposizio jarraitua.
  - Psikologikoak: Lan-baldintzak direla eta, ordutegi aldakorrak, ezohikoak edo zatituak izatea; etendurak, isolamendua edo intimitaterik eza, baita gainerako ingurune kaltegarri guztiak ere.

**Nola mailakatu azpifaktore bakoitza?**

Azpifaktoreen mailakatzea, horietako bakoitzaren exijentzia mailaren arabera izango da. Graduazio hau, lanpostu bakoitzaren deskribapen edota behaketatik abiatuta gauzatu da.

\* Azpifaktore guztiek ez dute zertan, taula-ereduan ageri den bezala, mailakatze kopuru berbera izan. Lanpostu jakin bateko azpifaktore baten baaitan, 5 exijentzia maila egon daitezke (taulan ageri den moduan), eta beste azpifaktore batean 4, esaterako. Garrantzitsuena da, azpifaktore bakoitzeko exijentzia mailen baturak, azpifaktorearen balio berbera behar duela.

Azpifaktore bakoitzaren izaera eta horietako bakoitzaren exijentzia maila sektore edota enpresaren arabera ezberdinak izan daitezke, eta ondorioz tokian tokiko azterketak egin behar dira. Dena den, jarraian faktore eta azpifaktoreak proposatutako puntukako sistemaren bidez neurtzeko hainbat adibide ageri dira, argibide moduan:

- KUALIFIKAZIOA:

- Ezaguerak

Ikasketa-maila:

Izena: Ikasketak (Titulazioa)	Azpifaktorea: Ezaguerak	Faktorea: Kualifikazioa
Exijentzia maila	Deskribapena	Puntuak
<b>1. maila</b>	Lehen mailako ikasketak	60
<b>2. maila</b>	Ikasketa profesionalak	82,5
<b>3. maila</b>	Bigarren mailako ikasketak	105
<b>4. maila</b>	Erdi-mailako ikasketak	127,5
<b>5. maila</b>	Goi mailako ikasketak	150

Esperientzia:

Izena: Esperientzia	Azpifaktorea: Ezaguerak	Faktorea: Kualifikazioa
Exijentzia maila	Deskribapena	Puntuak
<b>1. maila</b>	Ez da beharrezkoa	60
<b>2. maila</b>	Urtebete baino gutxiago	82,5
<b>3. maila</b>	1-3 urte artean	105
<b>4. maila</b>	3-5 urte artean	127,5
<b>5. maila</b>	5 urte baino gehiago	150

– Pertsonen arteko konpetentziak

Pertsonen arteko harremanetarako gaitasuna:

<b>Izena: Pertsonen arteko harremanetarako gaitasuna</b>	<b>Azpifaktorea: Pertsonen arteko konpetentziak</b>	<b>Faktorea: Kualifikazioa</b>
<b>Exijentzia maila</b>	<b>Deskribapena</b>	<b>Puntuak</b>
<b>1. maila</b>	Ez da beharrezkoa	60
<b>2. maila</b>	Erakundeko pertsonekin era egokian harremantzeko gaitasuna	23,8
<b>3. maila</b>	Barne zein kanpoko pertsonekin era egokian harremantzeko gaitasuna	32,5
<b>4. maila</b>	Premia bereziak dituzten kolektiboekin sentsibilitatea eta komunikazio eraginkorra erabiltzea	41,3
<b>5. maila</b>	Egoera larriak eta tentsio handikoak kudeatzeko gaitasun emozional eta komunikatiboa	50

– Komunikazio konpetentziak

Hizkuntza-maila: euskara

<b>Izena: Euskara</b>	<b>Azpifaktorea: Komunikazio-konpetentziak</b>	<b>Faktorea: Kualifikazioa</b>
<b>Exijentzia maila</b>	<b>Deskribapena</b>	<b>Puntuak</b>
<b>1. maila</b>	Ez da beharrezkoa	15
<b>2. maila</b>	Oinarrizko maila (A2)	23,8
<b>3. maila</b>	Erdi-maila (B2)	32,5
<b>4. maila</b>	Maila altua (C1)	41,3
<b>5. maila</b>	Maila oso altua (C2)	50



– Konpetentzia fisikoa (kualifikazioa)

Eskulanak egiteko gaitasuna:

<b>Izena: Eskulanak egiteko gaitasuna</b>	<b>Azpifaktorea: Konpetentzia fisikoak</b>	<b>Faktorea: Kualifikazioa</b>
<b>Exijentzia maila</b>	<b>Deskribapena</b>	<b>Puntuak</b>
<b>1. maila</b>	Ez da beharrezkoa	15
<b>2. maila</b>	Aldian behin zehaztasunik behar ez duten eskulanak egitea	23,8
<b>3. maila</b>	Aldian behin zehaztasun ertain edota handiko eskulanak egitea	32,5
<b>4. maila</b>	Lanaldiaren %20 eta %40 artean zehaztasun ertain edota handiko eskulanak egitea	41,3
<b>5. maila</b>	Lanaldiaren %40 edo gehiagotan zehar zehaztasun ertain edota handiko eskulanak egitea	50

- **ESFORTZUA:**
  - Emozionala

Tentsio emozionala kudeatzea:

Izena: Tentsio emozionaleko egoerak kudeatzea eta horien aurrean norberaren jarrera emozionala egokia mantentzea	Azpifaktorea: Emozionala	Faktorea: Esfortzua
Exijentzia maila	Deskribapena	Puntuak
<b>1. maila</b>	Ez da beharrezkoa	10
<b>2. maila</b>	Lanpostuak aldiaren behin tentsio emozional egoerak kudeatzea eskatzen du	20
<b>3. maila</b>	Lanpostuak jarraikortasunez baina lanaldiaren denboraren %30ean baino gutxiago tentsio egoerak kudeatzea eskatzen du	30
<b>4. maila</b>	Lanaldiaren erdian zehar tentsio emozional egoerak kudeatu behar dira	40
<b>5. maila</b>	Lanaldi osoan edo ia osoan zehar tentsio emozional egoerak kudeatu behar dira	50

– Mentala

Kontzentratuta egoteko gaitasuna:

<b>Izena: Kontzentrazioa</b>	<b>Azpifaktorea: Emozionala</b>	<b>Faktorea: Esfortzua</b>
<b>Exijentzia maila</b>	<b>Deskribapena</b>	<b>Puntuak</b>
<b>1. maila</b>	Ez da beharrezkoa	12
<b>2. maila</b>	Aldian behin kontzentrazioa eskatzen duten lanak egitea	26,5
<b>3. maila</b>	Modu jarraian baina lanaldiaren denboraren %30ean baino gutxiago kontzentrazioa eskatzen duen lana egitea kudeatzea eskatzen du	41
<b>4. maila</b>	Lanaldiaren erdian zehar kontzentratua egoteko beharra	55,5
<b>5. maila</b>	Lanaldi osoan zehar kontzentratua egoteko beharra	70

– Fisikoa

Postura eta mugimendu deserosoak:

Izena: Postura txarrak eta mugimendu deserosoak	Azpifaktorea: Fisikoa	Faktorea: Esfortzua
Exijentzia maila	Deskribapena	Puntuak
<b>1. maila</b>	Ez da beharrezkoa	15
<b>2. maila</b>	Aldian behin jarrera deserosoa eskatzen duten lanak egitea	31,3
<b>3. maila</b>	Modu jarraian baina lanaldiaren denboraren %30ean baino gutxiago postura deserosoan egotea	47,5
<b>4. maila</b>	Lanaldiaren erdian zehar jarrera deserosoan egotea	63,8
<b>5. maila</b>	Lanaldi osoan zehar jarrera deserosoan egotea	80

• ARDURAK:

– Pertsonak

Beste pertsona batzuen lana antolatzea eta gainbegiratzea:

Izena: Beste perts. batzuen lana antolatzea eta gainbegiratzea	Azpifaktorea: Pertsonak	Faktorea: Ardura
Exijentzia maila	Deskribapena	Puntuak
<b>1. maila</b>	Ez da beharrezkoa	25
<b>2. maila</b>	Aldizkako ardura	56,3
<b>3. maila</b>	3 pertsona arteko ardura jarraia	87,5
<b>4. maila</b>	3 pertsona baino gehiagoko taldeen gaineko ardura elkarbanatua	118,8
<b>5. maila</b>	3 pertsona baino gehiagoko taldeen gaineko ardura eskusiboa	150

## – Finantziarioak

Erakundearen funtzionamendu ekonomikoan eragina:

<b>Izena: Erakundearen funtzionam. ekonomikoan eragina</b>	<b>Azpifaktorea: Finantziarioak</b>	<b>Faktorea: Ardura</b>
<b>Exijentzia maila</b>	<b>Deskribapena</b>	<b>Puntuak</b>
<b>1. maila</b>	Ez dauka ardurarik	10
<b>2. maila</b>	Aldizka erakundearen funtzionamendu ekonomikoan zeharka eragiten duen lana egiten du	57,5
<b>3. maila</b>	Modu jarraian erakundearen funtzionamendu ekonomikoan zeharka eragiten duen lana egiten du	105
<b>4. maila</b>	Aldizka erakundearen ekonomi-funtzionamend. zuzenean eragiten duten erabakiak hartzen ditu	152,5
<b>5. maila</b>	Egunerokoan erakundearen ekonomi-funtzionamend. erabakiak hartzen ditu	200

– Materialak

Ekipo eta makinak erabiltzeko eta egoera onean mantentzeko ardura:

<b>Izena: Ekipo eta makinak erabiltzeko eta egoera onean mantentzeko ardura</b>	<b>Azpifaktorea: Materialak</b>	<b>Faktorea: Ardura</b>
<b>Exijentzia maila</b>	<b>Deskribapena</b>	<b>Puntuak</b>
<b>1. maila</b>	Ez dauka ardurarik	10
<b>2. maila</b>	Ekipo eta makinak erabiltzeko eta egoera onean mantentzeko aldizkako ardura	20
<b>3. maila</b>	Ekipo eta makina konplexuak erabiltzeko eta egoera onean mantentzeko aldizkako ardura	30
<b>4. maila</b>	Modu jarraian ekipo eta makina konplexuak erabiltzeko eta egoera onean mantentzeko ardura elkarbanatua	40
<b>5. maila</b>	Modu jarraian ekipo eta makina konplexuak erabiltzeko eta egoera onean mantentzeko ardura eskusiboa	50

- LAN-BALDINTZAK:

- Baldintza fisikoak

Produktu kimikoekiko esposizioa:

<b>Izena: Produktu kimikoekiko esposizioa</b>	<b>Azpifaktorea: Fisikoak</b>	<b>Faktorea: Lan-baldintzak</b>
<b>Exijentzia maila</b>	<b>Deskribapena</b>	<b>Puntuak</b>
<b>1. maila</b>	Ez dago esposiziorik	10
<b>2. maila</b>	Aldizkako esposizioa	20
<b>3. maila</b>	Modu jarraian baina lanaldiaren denboraren %30ean baino gutxiagoko esposizioa	30
<b>4. maila</b>	Lanaldiaren erdian zehar kimikoekiko esposizioa	40
<b>5. maila</b>	Lanaldi osoan zehar kimikoekiko esposizioa	50

- Baldintza psikologikoak

Lanagatik bidaiatu behar izatea:

<b>Izena: Lanagatik bidaiatzea</b>	<b>Azpifaktorea: Psikologikoak</b>	<b>Faktorea: Lan-baldintzak</b>
<b>Exijentzia maila</b>	<b>Deskribapena</b>	<b>Puntuak</b>
<b>1. maila</b>	Inoiz ez	10
<b>2. maila</b>	Jardunaldiaren barruan bidaiatzea	20
<b>3. maila</b>	Lanorduez kanpoko laldizkako bidaiak (hilabetean behin gehienez)	30
<b>4. maila</b>	Lanorduez kanpoko bidaiak ohikoak dira (hilean 1-3 aldi artean)	40
<b>5. maila</b>	Lanorduez kanpoko bidaiak oso ohikoak dira (hilean 4 aldiz edo gehiago)	50

### Lanpostu eta soldata arteko korrelazioa, arrakalarik gabe

Faktore, azpifaktore, eta exigentzia maila bakoitzari puntuak ezartzearekin batera, puntuen arabera eskala orokor bat gauzatuko da, horren arabera klasifikazio bat sortuko delarik. Beheko taulan 8 atal edo kategoriaz osatutako adibidea ageri zaigu, guztira 1.000 punturainoko sistema erabilia:

KATEGORIA PROFESIONALAK	PUNUAZIO-ESKALA
<b>1. kategoria</b>	200-299 puntu
<b>2. kategoria</b>	300-399 puntu
<b>3. kategoria</b>	400-499 puntu
<b>4. kategoria</b>	500-599 puntu
<b>5. kategoria</b>	600-699 puntu
<b>6. kategoria</b>	700-799 puntu
<b>7. kategoria</b>	800-899 puntu
<b>8. kategoria</b>	900-1.000 puntu

Modu berean, klasifikatutako kategoria bakoitzari dagozkion puntuen eta soldaten artean lotura bat ezarri beharko da, eta emaitza, identifikatutako balio bereko lanei ordainsari bera egokitzea izan beharko da.

Izan ere, enpresa edo sektore bakoitzeko lanpostua baloratuta, puntuko eskala berrian non kokatzen den zehaztu beharko da, balio bereko lanak identifikatuz modu honetan, eta ordainsari bera egokituz ondoren.

#### **8.4. Diagnostikoa egiteko galdera gehigarriak: Administrazio publikoa**

Ondorengo datuak biltzeaz gain, tresna orokorreko galderak ere bete beharko lirarteke (administrazio publikoan zentzua daukatenek, betiere):

**Emakume kopurua %33tik beherakoa den adin tarte edo titulazio talderik badago?**

Bai. Zehaztu: \_\_\_\_\_

Ez

**Buruzagitza lanpostuetan emakume kopurua entitatean dauden emakumeen kopurua baino nabarmen baxuagoa da?**

Bai. Zehaztu: \_\_\_\_\_

Ez



***Lan-poltsetan emakumeen posizio erlatiboa okerragoa da?***

Bai. Zehaztu: \_\_\_\_\_

Ez

***Lanpostu Zerrendatik kanpoko lanpostuetan emakume kopurua handia da?***

Bai. Zehaztu: \_\_\_\_\_

Ez

***Lan-poltsetan emakumeek lanaldi partzial eskaera gehiago egiten dute gizonek baino?***

Bai. Zehaztu: \_\_\_\_\_

Ez

***Lan-poltsetan emakumeek kontratazio aukerei uko egiten diete herrialde gutxiago aukeratuta?***

Bai. Zehaztu: \_\_\_\_\_

Ez

***OPEetan emakumeen arrakasta ratioa gizonena baino baxuagoa da?***

Bai. Zein faktoretan? Zehaztu: \_\_\_\_\_

Azterketako nota

Esperientzia

Formakuntza

Euskara

Ez

***Lekualdatze lehiaketan emakumeen arrakasta ratioa gizonena baino baxuagoa da?***

Bai. Zein faktoretan? Zehaztu: \_\_\_\_\_

Esperientzia

Formakuntza

Euskara

Ez

***Buruzagitza lortzeko lehiaketetan emakumeen arrakasta ratioa gizonena baino baxuagoa da?***

- Bai. Zein faktoretan? Zehaztu: \_\_\_\_\_
- Esperientzia
- Formakuntza
- Proiektuaren balorazioa
- Ez

***Formazioan gizonen parte-hartze erlatiboa emakumeena baino altuagoa da?***

- Bai
- Ez

***Organigramak eta funtzioak ez daude behar bezala definituak eta, ondorioz, langileak, bereziki emakumeak, babes-gabezia egoeran kokatzen dira?***

- Bai
- Ez

***Euskara formazioan bereziki gizonen parte-hartze erlatiboa emakumeena baino altuagoa da?***

- Bai
- Ez

***Euskara titulua lortzeko azterketan gizonen arrakasta maila emakumeena baino altuagoa da?***

- Bai
- Ez

### **8.5. Aldarrikapen gehigarriak: Administrazio publikoa:**

Aldarrikapen hauek beste aldarrikapen orokorreko osagarriak dira (betiere administrazioan zentzua duten heinean).

Lanpostu/OPEekin edota soldatarekin lotuta dauden puntuak, adostasunak itxi ahal izateko gutxieneko aldarrikapen izango dira:

1. Konfiantzazko postuak murriztea eskatzea eta, behintzat, konfiantzazko postuetarako kuota sistema ezartzea.

2. OPE/lan-poltsak osatzeko irizpideak:

1. Behin-behinekotasun tasa handia dagoen esparruetan kontsolidazio prozesuak. 1.000 galderako galdetegi bat bere erantzunak aurretik emanda.
2. Behin-behinekotasun tasa normalizatuak dauden esparruetan, Azterketa eredu ez memoristikoak. Lanarekin zuzenean lotutako gaitegiak presta daitezela eta beste gai guztiak kenduta, era berean, galderak eguneroko praktika-rekin eta lan egiteko moduarekin lotuta egotea.
3. Lan-poltsen funtzionamenduaren eraginez posible da zaintza lanen eraginez emakumeek lan aukerak galdu izana (esaterako, haurdunaldian eta ondorengo baimenean zehar ez dizkietelako kontratazioak eskaini hala zegokienean), kasu horietarako konpentsazio sistemaren bat adostea eskatu behar dugu.
4. Egungo lan poltsen funtzionamenduan ziurtatu behar dugu haurdunaldian zehar eta edozein zaintzagatiko baimenetan zehar langileei lan-kontratuak eskaintzen dizkietela (ondoren beste pertsona batekin ordezkatu behar dituzten arren) eta denbora horretako esperientzia administrazio barneko prozesu guztietarako erabili ahal izango dutela.
5. Esperientzian zaintzagatiko eszedentzian egondako denbora baloratu dadila.
6. Formazioa soilik baloratu dadila lanorduetan eskaini baldin bada. Lanposturako ezinbestekoa den titulazioa izan ezik.
7. Berdinketak apurtzeko formulak emakumeen alde.
8. Epaitegi parekideak.
9. Gai-zerrendak administrazioak eskainiak izatea.
10. Aurretik parte-hartutako OPE prozesuetako nota gordetzea, beti ere azterketa eredu berdina erabili baldin bada.

3. Karrera profesionala:

1. Esperientzian zaintzarako baimen/eszedentziak sartzea.
2. Formazioa lanordutan eskainitakoa bakarrik balioestea.
3. Irizpide subjektiboak kentzea eta balorazioak objektibatzea. Irizpide hauetan sexuaren araberako diskriminazioa ekar ditzaketenak kentzea (disponibilitatea, baimenik ez hartzea, bajarik ez hartzea...).

4. Lanpostuen Balorazioa:

1. Lanpostuen balorazio berri bat eskatzea, horretarako prozesuan baloratzen diren elementu guztiak aztertuta genero diskriminaziorik egon ez dadin. Berreziki, plusen azterketa egin dadila:
  1. Esfortzu fisikoa eta jendearekiko arretak eragiten duten esfortzu mentalak parekatzea. Kasu askotan jendaurreko arreta balorazioan sartu beharko da.
  2. Zaintza lanek eragiten duten neke psikologikoa baloratu dadila.

3. Hiritarren bizitzaren gainean eragin handiko erabakiak hartzen diren lanpostuetan eta hauek komunikatu behar dituzten pertsonengan, emozionalki horrek suposatzen duen nekea baloratzea.
5. Lekualdatze lehiaketetan aurreko berdinak.
6. Formazioa: Barne prozesuetarako eta lanerako ezinbestekoak edo baloratuko diren formazio guztiak lanordutan.
7. Euskara:
  1. Liberazio kopurua asko handitzea.
  2. Administrazioak lanorduetan ikastaroak antolatzea.
  3. Lan-egutegian eta ordutegietan aldaketak egiteko aukera euskara ikastaroen parte-hartu ahal izateko.
  4. Diru-laguntzak lanorduz kanpo euskara ikasten ari diren pertsonentzat.
8. Lanpostu guztiak lanpostu zerrendan sartzeara.
9. Lanpostu guztien funtzioak zehatzago deskribatzea eta lanpostuen organigramak hobeto definitzea.
10. Buruzagitza postuetarako kuotak. Lanaldi partziala daukaten pertsonen kasuan laguntzaileak kontratatzea.

### ***8.6. Hitzarmen kolektiboetan sartu beharreko klausula:***

#### **Beharrezko akordioa:**

Berdintasun Plana (k) onartzeko, enpresaren eta langileen ordezkarien gehiengoaren adostasuna behar da.



**OHARRAK:** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....