

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

[@mrafundazioa](#)

www.mrafundazioa.eus

2019ko Urria

Hurrengo geltokia: **NEGOZIAZIO KOLEKTIBO FEMINISTA**

Berdintasun plan eraginkorrek gauzatzeko gidaliburua

AURKIBIDEA

	<u>Orri.</u>
1. SARRERA.....	5
2. NEGOIAZIORAKO OINARRIZKO IRIZPIDEAK.....	6
3. DIAGNOSTIKOA	7
4. ALDARRIKAPEN SORTA	18
5. GUTXIENENKO EDUKIAK	22
6. PROZEDURA	22
7. GLOSARIOA.....	25
8. ERANSKINAK	27
8.1. Diagnostikoa egiteko enpresari eskatu beharreko dokumentazioa.....	27
8.2. Diagnostikoa egiteko eskatu beharreko dokumentazioa: administrazio publikoa	28
8.3. Diagnostikoa egiteko galdera gehigarriak: Administrazio publikoa	31
8.4. Aldarrikapen gehigarriak: Administrazio publikoa.....	33
8.5. Hitzarmen kolektiboetan sartu beharreko klausulak	35
8.5.1. Enpresa mailako hitzarmena	35
8.5.2. Sektore mailako hitzarmena	37
8.5.3. EAE eta Nafarroaz gaineko lurralde-eremua duten enpresen lan zentruetako hitzarmenak	39

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.

Momentu honetan, gure ekintza sindikalean zuzenean eragingo duen lege aldaketa garrantzitsu bat dugu esku artean: **6/2019 errege lege-dekretu** berria, non premiazko neurriak ezartzen diren emakume eta gizonen aukera eta tratu berdintasunari dagokionez enplegu eta okupazio mailan. 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.
- d) 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 daitezen 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 ekitaterako benetako baliabide izan daitezen.

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 zurrizteko 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" eranskinean zerrendatuta dagoen dokumentazioa eskatu behar da.

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 "8.3" 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

B.4. Antzintasunaren 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 antzinasunaren 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:

E _____ G _____

G.1.1. Aniztasun intelektuala duten langileak:

E _____ G _____

G.1.2. Aniztasun fisikoa duten langileak:

E _____ G _____

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. Amatasun baimenean hobekuntzarik badago?:

Bai

Ez

H.5. Aitatasun baimenetan hobekuntzak badaude?:

Bai

Ez

H.6. Aitatasun baimenak amatasun baimenekin parekatuta daude?:

Bai

Ez

H.7. Edoskitze baimenetan hobekuntzak daude? (ordu gehiago, malgutasun handiagoa...):

Bai

Ez

H.8. Lan ordutegian malgutasuna dago? (sarrera eta ateratzeko orduak):

Bai

Ez

H.9. Etxetik lan egiteko aukera badago?:

Bai

Ez

H.10. Borondatezko eszedentzietan postuaren erreserba edo bueltatzeko bermeak daude?

Bai

Ez

H.11. 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.12. Enpresak berak haurtzaindegia edo haur eskola du?:

Bai

Ez

H.13. Seme-alabak haurtzaindegi edo haur eskolara eramateko diru-laguntzak daude?:

Bai

Ez

H.14. 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 gauzaturik, agerian geratutako genero arrakalak ezabatzea helburu izango duten neurriak negoziatu eta ezartzeko momentua da.

Neurri hauek, diagnosian antzemandako arrakala eta desoreka ezberdinen araberakoak 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. Administrazio publikoaren kasuan, ELAk aldarrikapen gehigarri batzuk proposatzen ditu: Ikus "8.4" 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 da goen tokietan adibidez, edota antzinasunak emakumeak promozionatzea zailtzen duenean...).

SOLDATA

- Berdintasun planen klausulan ezarri dugun **informatzeko betebeharra** urtean behin errepikatzea elementu ezberdinen garapena berrikusteko eta neurri berriak proposatu ahal izateko. (Ikusi klausula eranskinean).
- Antzeko formazio, ardurua 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 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 gutxieneakoak zeintzuk diren ezartzea, ondoren langileek modu malguan bere ordutegia zehazteko.

LAN OSASUNA

- Emakumeek pairatzen dituzten lan osasun arazoaren arabera egoera hauek konpontzeko proposamenak egitea.
- Protokolo berezia haurdunaldi eta edoskitze egoerarako.
- 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 gizonak beteko 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, atsedenaldiak,..., langileek hautatuak) senideak edo laguntza behar duen jendea zaintzeko (famili biologikoa ez bada ere)
- Eszedentzia eta lanaldi murriztueterako baimenen kasuan haurren 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.
- Amatasun-aitatasun baimenei buruzko artikuluetan hobekuntzak, bereziki baimenak luzatzeko eta gizonen kasuan emakumeekin parekatzeko neurriak.

- Edoskitzea egiteko epeak luzatzea.
- Ordutegiaren malgutasunarekin lotuta jardunaldiaren esparruan azaldutako neurriak.
- Etxetik lan egiteko aukera ezarri, horretarako egon daitezkeen salbuespenak zehaztu.
- 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 haurren 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 gauzatzeko.

JAZARPENA

- Baimen ordainduak genero indarkeria jasaten duten emakumeei.
- Arau-urratze oso larritzat arautu. Sexu-jazarpenera edo sexuagatik jazarpenera 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 sikosozialen gidan ezarritako jazarpen protokoloa ezartzea.
- Arrisku sikosozialen azterketa egitea.

ESKUBIDE SINDIKALAK

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

5. BERDINTASUN PLAN EGOKI BATEK JASO BEHARREKO GUTXIENGO EDUKIAK

ELArentzat berdintasun plan onargarri batek jaso beharreko gutxiengo 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 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.
- Promoziorako sistema ez sexista ezartzea emakumeek promoziorako zailtasunak dauzkaten tokietan, kuotak eta berdinketak hausteko sistemak barne.
- 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 gauzatu 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 jarri. 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, diagnosia, 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 birrantolatze asmoz, hala beharko balitz.

3. Negoziaketa batzordea:

1. Plana negoziatzeko Batzorde bat eratu behar da (Langileen Estatutuko 89.2. artikulua) Gure klausula (ikus "8.5" eranskina) sinaturik badago, sindikatu eta enpresaren arteko parte-hartzea parekidea izango da eta erabakiak bi aldeengoz hartu behar dira. Gure klausula ez bada sinatu ere horrela negoziatzeko exijituko dugu.

4. Diagnostikoa:

1. Dokumentazio eskaera:
 - Enpresak gure klausula sinaturik badu, bertan azaltzen den dokumentazio guztia eman beharko digu. Dokumentazio hori eman ezean zerbitzu juridiko-

ekin egoera aztertuko dugu dagokion demanda sartzeko. Mobilizazio aukerak aztertu.

- Gure klausula sinaturik ez badago enpresari klausulan azaltzen den dokumentazioa exijituko diogu. Epaitegietan gutxienik exijitu dezakeguna honen inguruko dokumentazioa da:
 1. Hautaketa eta kontratazioa.
 2. Sailkapen profesionala.
 3. Trebakuntza.
 4. Lan promozioa.
 5. Lan baldintzak, soldata auditoria txertatuz.
 6. Kontziliazio neurriak.
 7. Emakumeen azpi ordezkaritza.
 8. Ordainketak.
 9. Jazarpen prebentzioa.
- 2. Enpresak emandako dokumentazioarekin afiliatutako emakume taldearekin kontratatuko dugu. Diagnostikoarekin batera gure aldarrikapenak landuko ditugu.
- 3. 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 sartzan 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 zuritzeko 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 genero berdintasun planak izango dira ge-

nero 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 tratatu- 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 ezberdinen 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 araberako lanaren banaketa:

Geure jendartearen 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 amatusunagatik, 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, hitzezkoa 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 heterogeneo 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:

Enpresak honako informazio hau eman beharko die langileen ordezkariari, sexuaren arabera banatuta, enpresaren egoeraren diagnostiko egokia egin ahal izateko genero-ikuspegitik:

- a) Lantokiko edo enpresako langileen kopurua.
- b) Langileen banaketa, adinaren arabera (eta enpresan duten antzintasunaren arabera).
- c) Langileen banaketa, kontratu motaren arabera.
- d) Enpresan sartu diren pertsonen kopurua, sartzeko kontratuaren modalitatearen arabera.
- e) Enpresan lan egiteari utzi dioten pertsonen kopurua, kausa edo arrazoiak adierazita.
- f) Aldi baterako kontratua duten pertsonen kopurua.
- g) Kontratu mugagabe (finko edo aldizkako finko) bihurtu diren aldi baterako kontratuen kopurua.
- h) Pertsona kopurua, arlo funtzionalen arabera.
- i) Pertsona kopurua, talde profesionalen arabera (kategoria profesionalen araberrako sailkapena ere egin ahalko da, hala dagokionean).
- j) Profesionalki mailaz igo diren edo promozio bat jaso duten pertsona kopurua.
- k) Prestakuntza-ekintzen onuradunen kopurua.
- l) Lanaldiaren arabera sailkatutako pertsonen kopurua.

- m) Lanaldia egokitu edo murriztu duten pertsonen kopurua, baita eszedentzia bat hartzeko kontratua eten dutenena ere, legezko zainzagatik edo beste familia-arrazoiren batengatik.
- n) Absentismo-egunen kopurua.
- ñ) Hileko soldatak, jasotako osagarri edo pizgarri guztiekin.
- o) Sexu-jazarpen edo sexuagatiko jazarpen egoerak, egoera horiek aitortu dituen ebazpen judizial irmo bat dagoenean.
- p) Organo unitario eta sindikaletako ordezkari kopurua.
- q) Goi-zuzendaritzako kontratua duten pertsonen kopurua.
- r) Langileen ikasketa-maila (titulazioa).

Jasotzen den informazio kuantitatibo hori guztia enpresako esparru edota arloen azterketa kualitatibo batekin osatu beharko da, diagnostiko zorrotzagoa eta benetakoa- goa egin ahal izateko genero-berdintasunari dagokionez.

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 bataz-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 kontratatutako 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 herrialdeetan 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 gainditutako gizon-emakume kopurua, prozesuan izen emandakoe-kiko ratioa.
 - Lanpostua lortu duten gizon-emakume kopurua, eta aurkeztutako jendeare-kiko arrakasta ratioa.
 - Azterketako batz-besteko nota orokorra, teorikoa eta praktikoa ezberdin-duta.
 - Meritu ezberdinen batz-besteko puntuazioa, merituen arabera:
 - Formazioa.
 - Esperientzia.
 - Euskara.
- Lekualdatze lehiaketak. Azken 20 urteetako datuak, lehiaketa bakoitzeko eta ti-tulazio talde bakoitzeko:
 - Aurkeztutako gizon-emakume kopurua.
 - Lehiaketan lanpostua lortutako gizon-emakume kopurua eta arrakasta ratioa sexuaren arabera.
 - Merituen batz-besteko 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 arabera parte-hartzea.
 - Lanorduetan, lanorduetatik kanpo eta mistoa.
 - Barnetegietan parte-hartzea.
 - Aurrez aurreko ikastaroak eta distantziara.
- Jardunaldia: Sexuaren arabera 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:
 - Zaintzagaratik eszedentzia kopurua eta ratioa.
 - Zaintzarako baimenen erabilera azken 5 urteetan.

8.3. 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 gizonen 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

8.4. Aldarrikapen gehigarriak: Administrazio publikoa:

Aldarrikapen hauek beste aldarrikapen orokorrekiko 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 ikastaroe-tan parte-hartu ahal izateko.
 4. Diru-laguntzak lanorduz kanpo euskara ikasten ari diren pertsonentzat.
8. Lanpostu guztiak lanpostu zerrendan sartzea.
9. Lanpostu guztien funtzioak zehatzago deskribatzea eta lanpostuen organigramak hobeto definitzea.
10. Buruzagitza postuetarako kuotak. Lanaldi partziala daukaten pertsonen kasuan laguntzaileak kontratatzea.

8.5. Hitzarmen kolektiboetan sartu beharreko klausulak:

8.5.1. Enpresa mailako hitzarmenetan txertatzeko klausula

Berdintasun Plana

Alderdiek hitzematen dute Berdintasun Plan bat egingo dutela; horretarako, beharrezkoa izango da diagnostiko egoki bat izatea, enpresako genero-desberdinkeriak eza-batzeko beharrezko neurriak adostu ahal izateko.

Aurreko paragrafoan aipatzen den Berdintasun Plana egin eta negoziatzeko, honako arau hauek bete beharko dira:

1. Langileen ordezkari unitario edo sindikalek benetan parte hartu ahal izango du-tela bermatzea. Berdintasun Plana onesteko, enpresaren eta langileen ordezkari-en gehiengoaren adostasuna beharko da. Berdintasun Plana onetsi ondoren, enpresako hitzarmen kolektiboaren parte izango da.
2. Hitzarmen hau sinatzen denetik sei hilabete luzaezineko epean, talde motor bat eratu beharko da eta talde hori arduratuko da diagnostikoaren fasea bultzatzeaz eta planaren esku-hartze arlo nagusiak hautatzeaz. Talde motor hori zuzendari-tzako ardurak dituzten enpresako ordezkariak eta enpresan langileak dituzten le-gezko ordezkariak osatuko dute.
3. Plana onetsi ondoren, Berdintasun Batzorde Parekide bat sortuko da, Plana be-tetzen dela egiaztatzeko; gainera, Plana interpretatu eta aplikatzeaz ere ardura-tuko da. Batzorde hori sindikatuetakoa _____ kidek eta enpresaren _____

ordezkarik osatuko dute. Akordioak bi alderdi horietako kideen gehiengoz hartuko dira.

4. Hitzarmen kolektibo hau sinatzen denetik sei hilabeteko epe luzaezinean, enpresak honako informazio hau eman beharko die langileen ordezkariari, sexuaren arabera banatuta, enpresaren egoeraren diagnostiko egokia egin ahal izateko, genero-ikuspegitik:

- a) Lantokiko edo enpresako langileen kopurua.
- b) Langileen banaketa, adinaren arabera (eta enpresan duten antzintasunaren arabera).
- c) Langileen banaketa, kontratu motaren arabera.
- d) Enpresan sartu diren pertsonen kopurua, sartzeko kontratuaren modalitatearen arabera.
- e) Enpresan lan egiteari utzi dioten pertsonen kopurua, kausa edo arrazoiak adierazita.
- f) Aldi baterako kontratua duten pertsonen kopurua.
- g) Kontratu mugagabe (finko edo aldizkako finko) bihurtu diren aldi baterako kontratuen kopurua.
- h) Pertsona kopurua, arlo funtzionalen arabera.
- i) Pertsona kopurua, talde profesionalen arabera (kategoria profesionalen arabera sailkapena ere egin ahalko da, hala dagokionean).
- j) Profesionalki mailaz igo diren edo promozio bat jaso duten pertsona kopurua.
- k) Prestakuntza-ekintzen onuradunen kopurua.
- l) Lanaldiaren arabera sailkatutako pertsonen kopurua.
- m) Lanaldia egokitu edo murriztu duten pertsonen kopurua, baita eszedentzia bat hartzeko kontratua eten dutenena ere, legezko zaintzagarik edo beste familia-arrazoiren batengatik.
- n) Absentismo-egunen kopurua.
- ñ) Hileko soldatak, jasotako osagarri edo pizgarri guztiekin.
- o) Sexu-jazarpen edo sexuagatiko jazarpen egoerak, egoera horiek aitortu dituen ebazpen judizial irmo bat dagoenean.
- p) Organo unitario eta sindikaletako ordezkari kopurua.
- q) Goi-zuzendaritzako kontratua duten pertsonen kopurua.
- r) Langileen ikasketa-maila (titulazioa).

Jasotzen den informazio kuantitatibo hori guztia enpresako esparru edota arloen azterketa kualitatibo batekin osatu beharko da, diagnostiko zorrotzagoa eta benetakoa egin ahal izateko genero-berdintasunari dagokionez.

Diagnostikoa eta Berdintasun Plana egiteaz gain, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren arloko prebentzio eta esku-hartze protokolo bat ere egin beharko da.

8.5.2. *Sektore mailako hitzarmenetan txertatzeko klausula*

Berdintasun Plana

Aldeek ezartzen dute ezinbestekoa dela berdintasun-planak egitea (150/100/50) langile baino gehiago dituzten sektoreko enpresetan. Plan horiek egiteko, beharrezkoa izango da diagnostiko egoki bat izatea, sektoreko genero-desberdinkeriak ezabatzeko beharrezko neurriak adostu ahal izateko.

Hitzarmen honen eraginez berdintasun-planak egitera eta negoziatzera behartuta dauden sektoreko enpresek honako arau hauek bete beharko dituzte:

1. Enpresako langileen ordezkari unitario edo sindikalek benetan parte hartu ahal izango dutela bermatzea. Berdintasun Plana onesteko, enpresaren eta enpresa horretako langileen ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko da. Onetsi ondoren, planak eraginkortasun orokorreko hitzarmen kolektibo batek besteko eragina izango du.
2. Hitzarmen hau sinatzen denetik sei hilabete luzaezineko epean, enpresa horietako bakoitzean talde motor bat eratu beharko da eta talde hori arduratuko da diagnostikoaren fasea bultzatzeaz eta planaren esku-hartze arlo nagusiak hautatzeaz.

Talde motor hori zuzendaritzako ardurak dituzten enpresako ordezkariak eta enpresan langileak dituzten legezko ordezkariak osatuko dute.

3. Plan bakoitza onetsi ondoren, Berdintasun Batzorde Parekide bat sortuko da, Plana betetzen dela egiaztatzeko; gainera, Plana interpretatu eta aplikatzeaz ere arduratuko da. Batzorde hori sindikatuetakoa _____ kidek eta enpresaren _____ ordezkariak osatuko dute. Akordioak bi alderdi horietako kideen gehiengoz hartuko dira.
4. (150/100/50) langile baino gehiago izategatik artikulua honen arabera berdintasun-plan bat egitera behartuta dauden enpresetakoren bateko langileen legezko ordezkariaren batek eskaera egiten duenetik sei hilabeteko epe luzaezinean, enpresa horrek honako informazio hau eman beharko die langileen ordezkariari, sexuaren arabera banatuta, enpresaren egoeraren diagnostiko egokia egin ahal izateko, genero-ikuspegitik:
 - a) Lantokiko edo enpresako langileen kopurua.
 - b) Langileen banaketa, adinaren arabera (eta enpresan duten antzintasunaren arabera).
 - c) Langileen banaketa, kontratu motaren arabera.

- d) Enpresan sartu diren pertsonen kopurua, sartzeko kontratuaren modalitatearen arabera.
- e) Enpresan lan egiteari utzi dioten pertsonen kopurua, kausa edo arrazoiak adierazita.
- f) Aldi baterako kontratua duten pertsonen kopurua.
- g) Kontratu mugagabe (finko edo aldizkako finko) bihurtu diren aldi baterako kontratuen kopurua.
- h) Pertsona kopurua, arlo funtzionalen arabera.
- i) Pertsona kopurua, talde profesionalen arabera (kategoria profesionalen arabera sailkapena ere egin ahalko da, hala dagokionean).
- j) Profesionalki mailaz igo diren edo promozio bat jaso duten pertsona kopurua.
- k) Prestakuntza-ekintzen onuradunen kopurua.
- l) Lanaldiaren arabera sailkatutako pertsonen kopurua.
- m) Lanaldia egokitu edo murriztu duten pertsonen kopurua, baita eszedentzia bat hartzeko kontratua eten dutenena ere, legezko zaintzagaratik edo beste familia-arrazoien batengatik.
- n) Absentismo-egunen kopurua.
- ñ) Hileko soldatak, jasotako osagarri edo pizgarri guztiekin.
- o) Sexu-jazarpen edo sexuagatiko jazarpen egoerak, egoera horiek aitortu dituen ebazpen judizial irmo bat dagoenean.
- p) Organo unitario eta sindikaletako ordezkari kopurua.
- q) Goi-zuzendaritzako kontratua duten pertsonen kopurua.
- r) Langileen ikasketa-maila (titulazioa).

Jasotzen den informazio kuantitatibo hori guztia enpresako esparru edota arloen azterketa kualitatibo batekin osatu beharko da, diagnostiko zorrotzagoa eta benetakoagoa egin ahal izateko genero-berdintasunari dagokionez.

5. Hitzarmen honen gainetik dagoen geografia-esparruetan ezarritako enpresen kasuan, berdintasun-plan bat egiteko betebeharra badute, hitzarmen honen esparruan zerbitzuak ematen dituzten langileen ordezkariekin negoziatu beharko dute, plana zentroetako edo zerbitzuak ematen dituzten tokietako berezitasunetara egokitzeko.

Ondorio horietarako, enpresak 4. puntuan aipatzen den informazioa emango die langileen legezko ordezkari, enpresak hitzarmen honen lurralde-esparruan dituen zentroetara edo zerbitzuak emateko tokietara egokituta.

Diagnostikoa eta Berdintasun Plana egiteaz gain, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren arloko prebentzio eta esku-hartze protokolo bat ere egin beharko da.

8.5.3. EAE eta Nafarroaz gaineko lurralde-eremua duten enpresen lan zentruetako hitzarmenetan txertatzeko klausula

Berdintasun Plana

Hitzarmen honen gainera dagoen geografia-esparruetan ezarritako enpresen kasuan, berdintasun-plan bat egiteko betebeharra badute, hitzarmen honen esparruan zerbitzuak ematen dituzten langileen ordezkariekin negoziatu beharko dute, plana zentroetako edo zerbitzuak ematen dituzten tokietako berezitasunetara egokitzeko.

Ondorio horietarako, enpresak jarraian aipatzen den informazioa emango die langileen legezko ordezkariari, sexuaren arabera banatuta eta hitzarmen honen eragina jasango duten lantokietara egokituta, enpresaren egoerari buruzko diagnostiko egokia egin ahal izateko, genero-ikuspegitik:

- a) Lantokiko edo enpresako langileen kopurua.
- b) Langileen banaketa, adinaren arabera (eta enpresan duten antzinatearen arabera).
- c) Langileen banaketa, kontratu motaren arabera.
- d) Enpresan sartu diren pertsonen kopurua, sartzeko kontratuaren modalitatearen arabera.
- e) Enpresan lan egiteari utzi dioten pertsonen kopurua, kausa edo arrazoiak adierazita.
- f) Aldi baterako kontratua duten pertsonen kopurua.
- g) Kontratu mugagabe (finko edo aldizkako finko) bihurtu diren aldi baterako kontratuen kopurua.
- h) Pertsona kopurua, arlo funtzionalen arabera.
- i) Pertsona kopurua, talde profesionalen arabera (kategoria profesionalen araberrako sailkapena ere egin ahalko da, hala dagokionean).
- j) Profesionalki mailaz igo diren edo promozio bat jaso duten pertsona kopurua.
- k) Prestakuntza-ekintzen onuradunen kopurua.
- l) Lanaldiaren arabera sailkatutako pertsonen kopurua.
- m) Lanaldia egokitu edo murriztu duten pertsonen kopurua, baita eszedentzia bat hartzeko kontratua eten dutenena ere, legezko zaintzagatik edo beste familia-arrazoiren batengatik.
- n) Absentismo-egunen kopurua.
- ñ) Hileko soldatak, jasotako osagarri edo pizgarri guztiekin.
- o) Sexu-jazarpen edo sexuagatiko jazarpen egoerak, egoera horiek aitortu dituen ebazpen judizial irmo bat dagoenean.

- p) Organo unitario eta sindikaletako ordezkari kopurua.
- q) Goi-zuzendaritzako kontratua duten pertsonen kopurua.
- r) Langileen ikasketa-maila (titulazioa).

Jasotzen den informazio kuantitatibo hori guztia enpresako esparru edota arloen azterketa kualitatibo batekin osatu beharko da, diagnostiko zorrotzagoa eta benetakoa-
goa egin ahal izateko genero-berdintasunari dagokionez.