

Hurrengo geltokia: NEGOZIAZIO KOLEKTIBO FEMINISTA



Berdintasun plan eraginkorrek
negoziatzeko **gidaliburua**

 **MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Barrainkua 13, 6. - 48009 BILBO

fundazioa@ela.eus

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

www.mrafundazioa.eus

2024ko Otsaila

Hurrengo geltokia: **NEGOZIAZIO KOLEKTIBO FEMINISTA**

Berdintasun plan eraginkorrak negoziatzeko gidaliburua

AURKIBIDEA

	<u>Orri.</u>
1. Sarrera	5
2. Negoziaziorako oinarritzko irizpideak	6
2.1. Berdintasun planak akordio bidez erregistratu daitezen bermatzeko hitzarmenetan txertatzeko klausula	6
3. Berdintasun planen negoziazioa, fasez fase	6
3.1. Mahaia eratzea	6
3.2. Diagnostikoa	7
3.3. Neurrien negoziazioa	8
3.4. Erregistroa	9
4. 902/2020 Dekretuak ezartzen dituen soldaten gaineko betebeharrak	9
4.1. Soldaten auditoria	9
4.2. Ordainsarien erregistroa	12
5. Sexu-jazarpen protokoloak	13
5.1. Sexu jazarpen protokolo bat negoziatzerakoan gutxieneko irizpideak	13
5.2. ELAren eredua: Sexu-jazarpenera, sexuan oinarritutako jazarpenera, sexu-orientazioagatiko jazarpenera eta genero-identitate edota adierazpenera oinarritutako jazarpenera lantokietan prebenitu eta artatzeko protokolo-eredua	14
6. ERANSKINAK	22
I. Eranskina: Berdintasun planak lantoki edo lurraldeka negoziatzeko eskaera ..	22
II. Eranskina: Diagnostikoa egiteko informazioa eskatzeko eskaera-orria	23
III. Eranskina: Diagnostiko sakona egiteko tresna	27
IV. Eranskina: Administrazio publikoan diagnostikoan sakontzeko tresna	37
V. Eranskina: Berdintasun planen plataforma eredua	39

VI. Eranskina: Administrazio publikoari egokitutako aldarrikapen gehigarriak . . .	46
VII. Eranskina: Enpresak berdintasun plana erregistra dezan eskatzeko idatzia .	49
VIII. Eranskina: Ordainsarien erregistroaren kopia eskatzeko eskaera-orria	50

1. SARRERA

La bi hamarkada pasa dira 3/2007 Estatuko Berdintasun Lege Organikoa kaleratu zenetik, eta honekin batera, enpresetan berdintasun planak sustatzeko neurri desberdinak martxan jarri zirenetik. Lege honek nobedade garrantzitsu bat zekarren: legez, berdintasun planek negoziazio kolektiboaren beste elementu bat izan behar zuten. Ondoren 6/2019 eta 901/2020 errege lege-dekretuak plazaratu ziren, non berdintasun planen negoziazio prozesuei, hala nola diagnostikoei zein oinarrizko edukiei buruzko irizpideak ezarri ziren. Baina praktikan, zer gertatu da urte hauetan guztietan?

Tamalez, berdintasun planak ez dira negoziazio kolektiboaren parte bilakatu eguneroko lan-harremanetan. Kasu gehienetan betebehar formal 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.

Honen aurrean, ELAk apostu irmo bat egin nahi du berdintasun planak negoziazio kolektiboaren baitan langile klasearentzat tresna eraginkorrak izan daitezen, esparru honetan gizon eta emakumeen arteko desorekak desagertu daitezen. Hau lortzeko, ordea, gutxieneko baldintza batzuk eman behar dira.

Zer lortu nahi dugu?

- a) Berdintasun planak negoziazio kolektiboaren eduki eta dinamikaren parte izatea.
- b) Lantokietan genero-arrakalak islatuko dituzen diagnostiko oso eta integralak egitea, sindikatuon benetako parte-hartze eta adostasunarekin. Diagnostiko egoki bat egitearen garrantzia, ondoren ezarriko diren neurrien egokitasunean datza.
- c) Berdintasun planak egiteko prozesuan, langileen –eta bereziki emakume langileen– hitza eta adostasuna 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 ahalduz 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. NEGOZIAZIORAKO OINARRIZKO IRIZPIDEAK

Aurretik azaldu dugun bezala, enpresek berdintasun planak beren burua zuritzeko erabili ohi dituzte eta oso gutxitan izaten dira benetan emakumeek pairatzen dituzten diskriminazioei aurre egiteko tresna 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.

Honela, tresna eraginkorrak izan daitezten, berdintasun planek zenbait ezaugarri bete behar dituzte, besteak beste:

- Sindikatuak eskatzen duen dokumentazio guztia jasotzea diagnostiko egoki bat egin dezagun (3.2 atalean garatua). Izan ere, diagnostiko oso bat gabe edota informazio faltan, zaila izango da ondoren genero diskriminazioa ezabatuko duten aldarrikapen egokiak eratzea.
- Eduki aldetik, gutxieneko aldarrikapen batzuk jasotzea (3.3 atalean garatua).
- Aldebiko negoziaketa egon dadila eta gehiengo sindikalarekin adostua izan dadila.

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

2.1. *Berdintasun planak akordio bidez erregistratu daitezen bermatzeko hitzarmenetan txertatzeko klausula*

Berdintasun planak langileen ordezkariekin negoziatuak izan behar dira derrigorrez. Hala ere, garrantzitsua da jakitea enpresak akordiorik gabe erregistratu dezakeela berdintasun plana, betiere aurretik langileen ordezkariekin negoziazioa egon dela frogatzen badu.

Honen aurrean, ELAk enpresa zein sektorekako hitzarmen kolektiboetan txertatzeko ondorengo klausula sortu du:

Beharrezko akordioa:

Berdintasun Plana onartzeko, enpresaren eta langileen ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko da.

3. BERDINTASUN PLANEN NEGOZIAZIOA, FASEZ FASE

3.1. *Mahai-eraketa:*

- Lehen pausoa, Berdintasun Planaren Negoziazio Batzordea eratzea da. Gehienez 13 partaide izango dira alde bakoitzetik, eta sindikatuon ordezkaritza maila errespetatuko da betiere.

- Enpresa bakoitzak (IFKaren arabera), enpresa osorako berdintasun plan bakar bat izateko derrigortasuna dauka; beraz, enpresa Estatu mailakoa bada, Estatu osorako plan bat negoziatu beharko da gutxienez, eta Estatu mailako mahai-eraketa egingo da. Horrek ez du esan nahi ezin dituenik lantoki edota lurralde bakoitzeko diagnostiko eta neurri ezberdinak landu, baina legez enpresak ez daude derrigortuta. Kasu hauetan, ordea, gure aldarrikapena lantoki edo lurraldeka negoziatzea izango da. Eskaera hau idatziz plazaratuko diogu enpresari (Eredua I. eranskinean).
- Enpresan ordezkartzarik gabeko lantokiak baldin badaude, 901/2020 Errege-Dekretuaren arabera, enpresak sektore horretan ordezkartza handiena duten sindikatuak gonbidatu behar ditu. Sindikatuok 10 eguneko epea dugu erantzun bat emateko, eta ez badugu erantzunik ematen ezezkotzat joko da.
- Behin Batzordea eratuta, bere osaketa akta batean jasoko da.

3.2. Diagnostikoa:

Diagnostikoa egiteko dokumentazio eskaera:

Diagnostiko fasearen lehenengo pausoa, informazioa biltzea da. Horretarako, informazioa eskatzeko idatzia entregatuko diogu enpresari prozesuaren hasieran (Eredua II. eranskinean).

* Garrantzitsua da 902/2020 errege-dekretuak erregulatzen dituen soldaten auditoria eta soldaten erregistroa era egokian jasotzea. Zer informazio eska dezakegu zentzu honetan? Jo 4. atalera.

Diagnostikotik ondorioak ateratzea

Enpresak diagnostiko txosten bat plazaratuko du (maiz aholkularitza baten bitartez) aurretik aipatutako datuetatik abiatuta. Zentzu honetan, garrantzitsua da geuk geure ondorio propioak ere ateratzea, ondorengo aldarrikapenak mamitu ahal izateko.

Bada, nola atera ondorioak datuetatik abiatuta? Hona hemen funtsezko gaiak eta horiek aztertzeke egin beharreko galdera batzuk:

Hautaketa eta promozio prozesuak:

- Feminizatutako eta maskulizatutako lanpostuak daude enpresan? (segregazio horizontala)
- Zuzendaritza edota ardura postuetan gizonetzko gehiago dago? (segregazio bertikala)

Kontratu eta jardunaldi mota:

- Zenbateko behin-behinekotasuna dago enpresan? Behin-behinekotasuna handiagoa da emakumeen artean?
- Zenbateko partzialtasuna dago enpresan? Partzialtasuna handiagoa da emakumeen artean?

Soldata-arrakala:

- Soldaten erregistroko datuak eman dizkigute?
- Dauzkagun datuekin: soldata-arrakala dago gizon eta emakumeen artean?
 - Zein kontzeptutan?
 - Zein kategoría edo lanpostutan?
 - Zein kategoría edota lanposturen artean?

Bizitza pertsonala, zaintza lanak eta enplegua uztartzea:

- Badago enpresan legezko baimen eta lizentziaz haratagoko neurririk?
- Ardura postuetan dauden pertsonak kontziliazio neurriak erabiltzen dituzte?

Sexu-jazarpena:

- Badago sexu-jazarpen protokolorik enpresan?
- Hala izanez gero, langileek ezagutzen dute?
- LGTBI+ ikuspegia txertatua dauka?

* Azterketa sakonago bat egin nahi izanez gero, edota aipatutakoez gain beste gairen bat landu behar edo nahi izanez gero, jo III. eranskinera. Eta administrazio publikoaren kasuan azterketa sakonago bat egiteko, IV.eranskineko galdetegia aurrekoari gehitu diezaiokegu.

3.3. Neurrien negoziazioa

- Berdintasun planaren edukiak diagnostikoaren arabekoak izango dira, eta lekuan lekuko aldarrikapen eta proposamenak egingo ditugu.
- ELArentzat berdintasun plan bat eraginkorra izan dadin jaso beharreko gutxieneko edukiak edo marra gorriak honakoak dira:
 - Hautaketa eta promozio prozesu eta irizpide ez sexistak ezartzea, nabarmen maskulinizatutako esparruetan emakumeen aldeko ekintza positiboak barne.
 - Lanaldi partzialak murrizteko neurriak.
 - Soldata-arrakala murrizteko neurriak.
 - Enplegua, zaintza lanak eta bizitza pertsonala uztartu ahal izateko neurriak.
 - Sexu-jazarpenaren aurkako protokolo eraginkor bat ezartzea, langileen ordezkariekin adostua beti ere (gai hau 5. atalean garatzen da).
- Gutxieneko edukiak kontuan hartuta, ELAk berdintasun planen plataforma-eredua sortu du. Eskuragarri dago V. eranskinean. Administrazio publikoari egokitutako aldarrikapen gehigarriak VI. eranskinean eskuragarri daude.
- Adostutako neurri guzti-guztiek honako elementuak jaso behar dituzte: adierazleak, epeak eta horiek aurrera eramateko baliabideak.

- Berdintasun planen gehienezko indarraldia 4 urtekoa da legez. Behin indarraldia amaituta, prozesu osoa berriro martxan jarri beharko da.

3.4. Berdintasun planen erregistroa

- Derrigorrezkoa da berdintasun planak erregistratzea, 901/2020 Errege-Dekretuaren arabera.
- Berdintasun planak REGCON-en erregistratu behar dira (hitzarmenen erregistro berbera), eta behin erregistratuta kontsulta publikoa egin ahalko da (<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaPaisVasco>).
- Erregistroako epeak: 901/2020 Errege-dekretuaren azken moldaketak ondokoa ezartzen du:

11. artikuluan aurreikusitako berdintasun-planak erregistratzeko betebeharra honako epe hauen arabera eska daiteke:

- a) Berrehun eta berrogeita hamar langiletik gorako enpresak: 2024ko uztailetik aurrera.
 - b) Ehun eta berrehun eta berrogeita hamar langiletik gorako enpresetan: 2024ko abendutik aurrera.
 - c) Berrogeita hamar langiletik ehunera bitarteko enpresetan: 2025eko abendutik aurrera.
- Enpresak erregistroa egin ez badu, erregistroa egin dezan eskatzeko idatzia eman diezaiokegu enpresari. Ikus idatzia VII. eranskinean.
 - Berdintasun planaren indarraldia amaitzean, berriro ere abiatu beharko da negoziazio prozesu osoa (mahai-eraketa, diagnostia, edukien negoziazioa...).

4. 902/2020 DEKRETUAK EZARTZEN DITUEN SOLDATEN GAINEKO BETEBEHARRAK: ORDAINSARIEN ERREGISTROA ETA SOLDATEN AUDITORIA

4.1. Soldaten auditoria

Soldaten auditoria egiteko derrigortasuna berdintasun planari lotua dago. Berdintasun planak negoziatzerakoan, derrigorrezkoa da diagnostikoaren fasean auditoria egin eta txertatzea, baita berdintasun planaren baitan erregistratzea ere.

Soldaten auditoria, enpresa jakin baten ordainsari sistemak berdintasun printzipioa betetzen duen ala ez konprobatzea helburu duen azterketa bat da. Honetaz gain, auditoriaren bidez soldata-arrakala detektatzen bada, hura murrizteko ekintza proposamenak barnebildu behar ditu dokumentuak.

902/2020 Errege-Dekretuaren arabera, soldaten auditoriak honako edukiak barnebildu behar ditu:

- 1) Enpresako erretribuzio-sistemaren diagnostikoa. Diagnostikoak bi elementu hauek jaso behar ditu:
 - 1.1) Lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik (hurrengo puntuan garatua).
 - 1.2) Soldata-arrakala sortu dezaketen beste faktore batzuen deskribapena. Besteak beste, hautaketa eta promozio sistemetan emakumeek izan ditzaketen zailtasunak, kontziliazio neurrien erabilpen desorekatua, edota jardunaldi partzialen feminizazioa.
- 2) Soldata-arrakala zuzentzeko plan bat ezartzea honakoak zehaztuz: helburuak, ekintza zehatzak, kronograma, arduradunak eta jarraipen sistema.

Lanpostuen balorazioa aztertzerakoan kontuan hartu beharreko 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 bereziak 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 feminizatutan 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, haurrei 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: ondorengoak 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, lan-baldintzetan eragin handia duten arren.
- Gure buruari egin beharreko galderak: ondorengoak 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.

Behin lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik gauzatu eta langileen ordezkariekin kontrastatua, enpresako lanpostuen taldekatze/mailakatze berria gauzatu da. Talde/maila berri hauen baitan soldata-arrakala dagoen ala ez konprobatuko dugu.

Lanpostuen balorazioa egiteko tresna ofiziala

Espainiar Estatuko berdintasun Ministerioak enpresen eskura jarri du lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik gauzatzeko tresna. Ez da derrigorrezkoa enpresarentzat tresna hau erabiltzea, baina komenigarria da, eta hala eskatuko diogu enpresari. Ondorengo estekan aurki daiteke:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

4.2. Ordainsarien erregistroa

Ordainsarien erregistroa egiteko derrigortasuna berdintasun planetatik haratago doa. Izan ere, enpresa guzti-guztiek urtean behin gauzatu beharreko betebeharra da.

902/2020 Errege-Dekretuaren arabera, ordainsarien erregistroak honako informazioa barnebildu behar du:

“Ordainsarien erregistroak soldaten batez besteko balioak, soldata-osagarriak eta langileen soldataz kanpoko hartzeak jaso beharko ditu, sexuaren arabera bereizita eta Langileen Estatutuaren 28.2 artikuluan ezarritakoaren arabera banatuta. Horretarako, enpresa bakoitzaren ordainsari-erregistroan ezarri beharko dira, sexuaren, batez besteko aritmetikoaren eta kontzeptu horietako bakoitzak lanbide-talde, lanbide-kategoria, maila, postu edo beste edozein sailkapen-sistema aplikagarritan benetan jasotakoaren medianaren arabera behar bezala banakatuta. Era berean, informazio hori ordainsariaren izaeraren arabera bereizita egon beharko da, oinarrizko soldata, osagarri bakoitza eta soldataz kanpoko pertzepzio bakoitza barne, eta modu bereizian zehaztu beharko da jasotze bakoitza”.

Ordainsarien erregistroa egiteko tresna ofiziala

Espainiar Estatuko berdintasun Ministerioak enpresen eskura jarri du ordainsarien erregistroa gauzatzeko tresna. Ez da derrigorrezkoa enpresarentzat tresna hau erabiltzea, baina bai bertan ezartzen diren edukiak azaleratzea. Dena den, enpresari eskatuko diogu tresna hau erabiltzeko. Ondorengo estekan aurki daiteke:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Eskaera-orria

Langileen ordezkariak ordainsarien erregistroaren eduki osoa ezagutzeko eskubidea daukate; eta eskubide hau egikaritze aldera, ELAk erregistroaren kopia bat eskatzeko eskaera-orria sortu du. Eskaera-orri hau VIII. eranskinean aurki daiteke.

5. SEXU-JAZARPEN PROTOKOLOAK

OHARRA: Lantokian sexu-jazarpen, sexuan oinarritutako jazarpen, edota eraso LGTBi+fobikoren bat pairatu baduzu, horren berri baduzu edo susmoa badaukazu, jarri harremanetan ELAko zure enpresako arduradunarekin, gaia lan-osasun eta genero alorrekin koordinatu eta kudeatu ahal izateko. Erasotuaren erritmoak eta erabakiak errespetatu egingo dira momentuoro.

5.1. Sexu jazarpen protokolo bat negoziatzerakoan gutxieneko irizpideak

Sexu-jazarpena berdintasun planez haratago doan derrigortasuna da. Izan ere, berdintasun plana izan ala ez izan, sexu-jazarpenaren kasuen aurrean eragiteko eta horiek artatzeko mekanismoak izatea derrigorrezkoa da enpresa guztientzat, sexu osotasunerako bermearen 10/2022 Lege Organikoak ezartzen duen moduan. Hala ere eta modu berean, sexu-jazarpena berdintasun planen negoziaketan nahitaez landu beharreko gaia da (6/2019 eta 901/2020 Errege-Dekretuak), eta praktikan, sexu jazarpen protokoloen negoziazioak, berdintasun planen negoziazioen baitan edota ondoren eman ohi dira sarritan.

Bada, negoziazioetan zein gutxieneko eskatu beharko genituzke protokolo eraginkor bat adoste aldera? Hona hemen gutxieneko irizpide batzuk:

- *Bitartekaritzak ekidin:* sexu-jazarpena ez da pertsonen arteko liskar arrunt bat. Aitzitik, indarkeria mota bat da eta oinarrian genero botere-harreman desorekatuak daude (batzuetan klase, arraza, eta bestelako botere-harremanak ere gehitu ohi zaizkio generoari). Mediazioak eta honelako mekanismoek erasotuaren berbiktimizazioa dakarte. Beraz, erasotuari ezin zaio inoiz eskatu erasotzailearekin aurrez aurre bildu, mintzatu edota eztabaidatzea. Honen ordez, kasuaren ikerketa genero gaitan aditua den pertsona batek egin dezan aldarrikatuko dugu, prozesuan zehar genero ikuspegia bermatuta egon dadin eta erasotuarekiko berbiktimizazioa ekidin dadin.
- *Salaketa faltsuen mitoa protokoloetatik kanpo:* Datuek zein praktikak erakutsi digute, erasotutako pertsonen zailtasunak izan ohi dituztela jazarpen egoerak salatzeke, faktore anitzak direla eta: lan baldintzak okertzeko edo lana bera galtzeko beldurak, jazarpena frogatzeko zailtasunak, babes eta sinesgarritasun falta, enpresaren mekanismoekiko konfidantza falta, egoera emozional eta psikologiko zaurgarria, etab. Tamalez, salaketa faltsuak baino areago kasurik ohikoena izaten da salaketa ez jartzea. Enpresek protokoloetan salaketa faltsuen aurkako diziplina-jarduerak ezartzea proposatu ohi dute zenbaitetan, eta honek, erasotuak salaketa jartzea modu nabarmenean zaildu dezake. Honen aurrean, protokoloan erasotuarekiko sinesgarritasun printzipioa ezartzea aldarrikatuko dugu.

- *Erasotuari kalterik ez eragitea lan-baldintzetan*: ebazpen, kautelazko edota bestelako neurriek ez diote inolaz ere erasotutako pertsonari kalterik eragingo.
- *Erabiltzaile, paziente edota bezeroengandik eratorritako jazarpenaren aurrean babesa*: pertsonen arreta zuzena eskatzen duten sektore edota lanpostuetarako, protokoloak errealitate hori kontuan hartu beharko du, eta jazarpena kanpoko pertsona batek eraginda denean langilea babestu, artatu eta bermeak ezartzeko neurriak aurreikusi beharko ditu.
- *LGTBi+ ikuspegia txertatu*: Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko 4/2023 legeak dio berrogeita hamar langile baino gehiagoko enpresek LGTBI kolektiboko pertsonen aurkako jazarpenari edo indarkeriari arreta emateko protokoloak ezarri behar dituztela. Beraz, gure proposamena protokoloetan sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena eta genero identitate zein adierazpenean oinarritutako jazarpena barnebiltzea da.

Ondoren, gutxieneko hauek zein bestelako irizpide batzuk barnebiltzen dituen ELAren enpresetarako protokolo-eredua dugu.

5.2. ELAren eredua: Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena eta genero-identitate edota adierazpenean oinarritutako jazarpena lantokietan prebenitu eta artatzeko protokolo-eredua

Sarrera

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena emakumeen aurkako indarkeria-mota bat da, enpleguaren barruan gertatzen dena, eta oraindik ere ikusezina dena.

Enplegu-indarkeria mota hori salatzea bereziki zaila da, lan-munduaren berezko hainbat ezaugarriengatik. Besteak beste, lantokietako hierarkia- eta botere-harremanak, enplegua galtzeko mehatxu eta beldurrak, jarrera eta jokabide matxista normalizatuak lantokietan, eta abar. Guzti honen ondorioz, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen salaketak oso urriak dira; eta, beraz, ez dago horrelako kasuen erregistro nabarmenik (nahiz eta, zuzeneko testigantzen bidez, formalki salatzen ez diren kasu asko eta asko badirela badakigun).

Era berean, ezinbestekoa eta premiazkoa da sexu-orientazioan, genero-identitatean eta genero-adierazpenean oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta artatzeko neurriak ezartzea. Tamalez, indarkeria LGTBi -fobikoaren adierazpen ezberdinak langile askoren eguneroko errealitate dira, nahiz eta eraso hauek ere gehienetan isilpean mantentzen diren, besteak beste horri aurre egiteko tresna eraginkorren gabezia nabarmena dagoelako.

Adierazpen eta eraso matxista zein LGTBi fobikoak, egitura sozial heteropatriarkal berberan errotuta daude, eta argi daukagu botere-harreman estrukturaletatik eratorritako indarkeriak ez direla neurri tekniko hutsen bidez ezabatuko. Hala ere, premiazkoa da lantokietan jazarpenaren aurkako neurri eta protokolo eraginkorrak ezartzea, eta neurri eta protokolo horiek lotesleak izan daitezen. Izan ere, gutxieneko mekanismorik gabe, eta gutxieneko bermerik gabe, modu zailean azaleratuko dira esku hartu nahi ditugun egoerak.

Hori guztia kontuan hartuta, ELAk esku artean duzun eta gutxieneko berme eta iriz-pideak barnebiltzen dituen protokolo-eredu hau osatu du, tresna hau lantokiz lantoki txeratzeko helburuarekin, eta indarkeria matxista eta LGTBi fobia lantokietatik kanporatzeko bultzada gisa.

Definizioak

Sexu-jazarpena

Sexu-jazarpena, genero botere-harremanak baliatuz emakumeen duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexualeko portaera oro da. Jokaera hauek fisikoak, hitzezkoak, hitzik gabekoak, xantaiak, edota inguruneko erasoak izan daitezke. Sexu-jazarpeneren berehalako helburua sexu-gogobetetasunen bat lortzea da, baina azken helburua pertsona batek beste bat mendean hartzeko boterea adieraztea da, generoan oinarritutako botere-harremanak oinarri izanik, hain zuzen ere. Modu horretan gure jendartean oraindik ere irauten duten botere-egitura heteropatriarkala betikitzen da.

Adibideak:

- Itxurari buruzko txantxak, iruzkinak edota iritziak (gorpuzkerari buruz, arropari buruz...)
- Iruzkin, keinu edo begirada iradokitzaileak edo lizunak, zuzenak edo zeharkakoak.
- Nahi ez diren sare sozialetako kontaktuak, telefono-deiak, posta edota mezuak.
- Sexualki iradokitzaileak edo pornografikoak diren argazkiak, objektuak edo idatziak, erakustea.
- Sexu-izaerako jarrera eta portaeren ondorioz ingurune larderiatsua edota umiliagarria sortzea.
- Beharrezkoa ez den gehiegizko hurbilketa fisikoa edota nahi ez den kontaktu fisikoa, esaterako besarkadak, zapladatxoak edota nahi ez diren musuak.
- Sexu-iradokizunak, proposamenak edo sexu-jarduerarako presioa.
- Sexu-xantaia: sexu-eskakizunei men egiteko presioa, zenbait onura edo lan-baldintza galtzeko edo kaltetua izateko mehatxuapean.

Sexuan oinarritutako jazarpena

Sexuan oinarritutako jazarpena, nagusiek zein lankideek edo mendekoez eragin dezakete, eta genero-estereotipoak izan ohi dira eragile nagusiak; maiz emakumeak mespretxatzea du helburu, horien gaitasunak, konpetentzia teknikoak eta trebetasunak gutxietsiz.

Normalean gizonek emakumeak mendean hartzeko botere-egoera mantentzeko asmoz egiten da, eta emakumeak emakume izanagatik lan-mundutik egozteka dute helburu.

Adibideak:

- Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, konpetentziak edota trebetasunak gutxieteko (adibidez: “emakumezkoa izan behar” “harrikoa egiteko bakarrik balio duzu”, “emakume, adi zure zereginei”).
- Umore sexista erabiltzea.
- Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barrengarri uztea.
- Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren sexuaren arabera alboratzea, baztertzea edota aintzat ez hartzea.
- Nagusien aginduei edo jarraibideei kasurik ez egitea, nagusiak emakumezkoak badira.
- Pertsonak adingabeak balira bezala, mendekotasunen bat balute bezala edota maila intelektual baxua balute bezala tratatzea (hitz egiteko moduan, tratuan...) sexua dela-eta.
- Lana zapuztea edo behar bezala egiteko bideak oztopatzea (informazioa, dokumentazioa, ekipamendua...), sexua dela-eta.
- Bere sexua dela eta pertsona bati edo haren lanari, gaitasunari, konpetentziei, eta abarrei buruzko etengabeko gutxiespen publiko edota pribatuak egitea.
- Pertsona bati haren gaitasunari dagokion lanpostua edo betebeharra baino beharagoko bat ematea, sexua dela-eta.

Sexu-orientazioan eta genero-identitate edota adierazpenean oinarritutako jazarpena

Jazarpen mota hau genero-adierazpen disidentea azaleratzeagatik, genero-identitate ez-normatiboa izateagatik edota heteroarautik ateratzen den sexu-orientazioagatik pertsonen aurka egitea da, edota hori ahalbidetzen duen ingurune larderiakoa, etsaitasunezkoa, umiliagarria edota deserosoa sortaraztea da. Etsai-giroa, larderiazkoa edo iraingarria sortzea du helburu, normaltasunaren urraketa gisa ulertzen dena zigortzeko edota pertsonaren deserosotasuna sortzeko asmoz.

Adibideak:

- Sexu-orientazioari edota genero identitate eta adierapenari dagokionez, pertsona barrengarri uztea.
- Umore transfoboa, homofoboa, lesbofoboa edo bifoboa erabiltzea lan-ingurunean.
- Egindako ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak pertsonaren sexu-orientazio, genero-identitate edota genero-adierazpenaren arabera alboratzea, baztertzea edota aintzat ez hartzea.
- Pertsonak modu desorekatuan tratatzea, homosexualitatean, bisexualitatean edo genero-identitatean edo haien pertzepzioan oinarrituta.

- Trans pertsonak nahi duten bezala izendatzeari uko egitea edo nahita erabiltzea identifikatzen diren generoari ez dagozkion artikulua edo izenordainak.
- Genero-adierazpen edo -identitate disidenteak dituzten pertsonak kanporatzea edota zalantzan jartzea, bainugela jakin batean daudelako.
- Pertsonaren gaitasunak, trebetasunak eta ahalmen intelektuala gutxiestea, genero-adierazpenari, genero-identeari edo sexu-orientazioari dagokienez, edo ekarpenak, iruzkinak edo ekintzak alde batera uztea arrazoi beragatik.

Aplikazio-eremua

- Protokolo hau sektoreko/enpresako langile guztiei aplikatuko zaie.
- Protokolo hau enpresa bakoitzaren barruan zerbitzuak ematen dituzten pertsona eta erakunde guztiei aplikatuko zaie, baita azpikontratazioagatik eta ABLEengatik kontratatutako langileei eta enpresarekin zerikusia duten langile autonomoei ere.
- Jazarpena sektore edo enpresaz kanpoko pertsona batek barneko langile baten gainean ematen den kasuetan ere neurriak hartuko dira.
- Jazarpena enpresako zuzendaritzatik kanpo gertatzen bada, enpresa dagokion erakundearekin harremanetan jarri beharko da arazoa konpon dezan eta dagozkion neurriak har ditzan (prebentziokoak, kautelazkoak, diziplinazkoak, etab.). Enpresa nagusiak bigarrenari ohartaraziko dio euren arteko merkataritza-harremana eten daitekeela aipatutako betebeharrak betetzen ez badira.

Prebentzioa eta sentsibilizazioa

- Enpresako zuzendaritzak adierazpen formal edo instituzional bat adostu eta argitaratuko du, eta bertan argi eta garbi ezarriko da langileen partetik zein hirugarren pertsonen partetik izan, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu jazarpena eta sexu orientazioagatik edota genero identitateagatik jazarpenaren aurrean zero tolerantziaren politika. Adierazpen hori zuzeneko zein zeharkako langileei, enpresan zerbitzuak ematen dituzten enpresa eta erakunde guztiei, eta bezero edota erabiltzaileei jakinaraziko zaie.
- Enpresako langile guztiei nahitaez emango zaie protokoloaren berri, bai eta salaketa jartzeko bitartekoen, prozeduren eta baliabideen berri ere.
- Langile guztiak indarkeria matxistaren eta LGTBI fobiaren aurka sentsibilizatzea bermatuko da, guzti-guztiak gai horietan trebatuz. Prestakuntza hori, ahal dela, lanorduen barruan egingo da. Nolanahi ere, erabilitako orduak benetako lanordutzat hartuko dira.

Prozedura

Printzipioak eta bermeak

Konfidentzialtasunaren eta datuen babesaren printzipioa

Prozeduran egiten diren izapide guztiak isilpekoak izango dira, eta protokolo honen faseetan zuzenean esku hartzen duten pertsonak baino ezin izango dituzte ezagutu, be-

tetzen duten zereginaren arabera. Horrek esan nahi du, Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko 3/2018 Lege Organikoa aplikatuz, espedienteetan ez direla sartzten datu pertsonalak, esku hartzen duten pertsonen berariaz adierazten zaiela gaiari buruzko sekretua gordetzeko betebeharra, dokumentazioa zaintzea, espedienteak identifikatzeko kode alfanumerikoak erabiltzea, eta abar, datu pertsonalak babesteko araudia aplikatuz. Osasunari buruzko datuak modu espezifikoan tratatu behar dira, eragindako pertsonak berariazko baimena eman ondoren espedienteetan sar daitezten, eta ondorioztatzen den edozein txostenek osasun-datuen konfidentzialtasunerako eskubidea errespetatu behar du.

Pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko printzipioa

Prozedurak jazarritako pertsonaren intimitatea babestu behar du, baita prozeduran inplikaturako pertsona guztiena ere. Diskrezioz jokatu behar da, eragindako pertsonen intimitatea eta duintasuna babesteko. Jarduerak errespetu osoz egin behar dira inplikaturako pertsona guztiekiko (lekukoak, salatuak, etab.).

Errepresalien debekua

Jazarpen-ikerketak salatzen, egiaztatzen, laguntzen edo horietan parte hartzen duten pertsonen aurka errepresaliarik ez izatea bermatuko da, bai eta mota horretako edozein jokabideren aurka dauden edo kritikatzten duten pertsonen aurka ere, bai beren buruaren aurka, bai hirugarrenen aurka. Aipaturako subjektuen bat (salatzaileak, lekukoak edo laguntzaileak) gaizki tratatzea dakarten neurriak hartzea deuseztat joko da. Prozeduran zehar biktimari edo jazarpenaren salatzaileei errepresaliak edo kalteak eragin bazaizkie, horiek, gutxienez, prozeduraren aurretik zeuden baldintzetara itzuliko dira, hargatik eragotzi gabe egoera horren harira hasi nahi duten beste edozein prozedura eta horren ondoriozko ondorioak.

Berriz ez biktimizatzeko printzipioa

Ahal den neurrian, saihestu egin behar da jazarpena jasan duen pertsonak behin eta berriz azaldu behar izatea eta behin baino gehiagotan deskribatzea pairaturako jokabideak.

Sinesgarritasun printzipioa

Salaketak jaso eta gertakarien ikerketan inplikaturako agenteak, salaketa aurkezten duen pertsonaren sinesgarritasunetik abiatuko dira beti.

Genero gaietan prestatutako pertsonen laguntza-printzipioa

Prozedura bermatze aldera, enpresak berdintasunean eta bere eginkizunetan trataturako pertsonen parte-hartzea izan behar du. Era berean, garrantzitsua da salaketak izapidetzeko ardura duen organoaren osaera zehaztea, gutxienez, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuan oinarrituta.

Jazartutako pertsonaren eta lan-ingurunearen erreparazio-printzipioa

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-orientazioa edo genero identitatea edota adierazpenean oinarritutako jazarpena eragiten duen edozein jokabideren eraginpean dauden pertsonen kalte-ordaina jasotzeko eskubidea dute, ezarritako legeko mekanismoen bidez, baina baita enpresak adibide gisa ezartzen diren konpro-

miso hauek bere gain hartuz ere, hala nola, lanbide-ingurunean jazarpena pairatu duenari laguntzea, bere lanbide-proiektua berreskuratzeko neurriak abian jarritz; osasunaren babes osorako eskubidea bermatzeko egokitzat jotzen diren neurri guztiak biktimaren esku jarritz, harik eta erabat sendatzen den arte, hala nola jazarpena pairatu dutenei laguntza profesional psikologikoa edota medikoa ematea; edota aurreko normaltasun-egoerara itzultzeko egin beharreko edonolako kudeaketak egiteko baimenak, laguntza eta babesa ematea.

Kexa edo salaketa jartzea eta prozedura abiaraztea

Edozein langilek, plantillaren ordezkariak edo jazarpen-kasu baten berri duen beste edozein pertsonak salaketa jarri ahal izango du.

Lantalde bat eratuko da, enpresan egon daitezken salaketak jaso eta horien ikerketa eta jarraipena egiteko. Talde horren osaeran enpresa eta langileen ordezkarien artean adostuko da, eta azken hauen parte hartzea bermatua egongo da betiere. Lantalde hori osatzeko, emakumeei emango zaie lehentasuna.

Lantalde hau osatzen duten pertsonen protokolo honek barnebiltzen dituen gaien inguruko prestakuntza espezializatua jasoko dute. Prestakuntza hori, ahal dela, lanor- duen barruan egingo da. Nolanahi ere, erabilitako Langile guztiei jakinaraziko zaie salaketak jasotzeko ardura duten taldeko pertsonen nortasuna eta horiekin harremanetan jartzeko bideak.

Batzorde honetako edozein kide abstenitu edo errekusatu daiteke, betiere honako arrazoi hauetakoren batengatik edo batzuegatik baldin bada:

- Alderdiren batekin familia- edo bikote edota afektibitate-harremana izatea.
- Aurretiazko prozedurak egiteke edo itxita izatea, tartean diren alderdietako batekin.
- Alderdietakoren batekin adiskidetasun- edo etsaitasun-harreman nabarmena izatea.
- Ikertzen ari den prozeduran alderdi izatea edo zuzenean esku hartu izana.

Kautela eta babes-neurriak

Salaketa erregistratzen den egunetik ebazpena eman arte, ustez jazarpena jasan duen pertsonak ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango du lanetik alde egiteko, eta soldataren % 100 jasoko du baimenak irauten duen bitartean.

Kaltetutako langileak laneko baja hartzen badu salatutako egoeraren ondoriozko osasun psikologikoa edota fisikoagatik, enpresak berehala eskatuko dio mutuari lan-kontingentzia gisa izapidetzeko prozedura.

Banaketa neurriak: ustezko erasotzailea eta erasotua banatzeko neurriak proposatu ahal izango dizkio lantaldeak enpresako zuzendaritzari, hala nola espazio aldaketa, mugikortasun funtzionala, lanaren eta laneko denboraren berrantolaketa, eta abar. Neurri hauek ezin izango dute, inolaz ere, kalterik sortu ustez jazarpen egoera pairatu duen pertsonaren lan-baldintzetan.

Laguntza neurriak: ustez erasotua izan den pertsona babesteko, lan edo zerbitzu jakin batzuk beste pertsona batekin lagunduta edota funtzio batzuk aldi baterako bete behar ez izatea ezarri ahalko da, horrek betiere lan-baldintzetan inolako kalterik eragin gabe.

Honekin batera, kautelazko neurri moduan ustezko erasotzailea bere arduran aldi baterako eten ahal izango da.

Ustezko erasotzailea bezero edota erabiltzailea bada eta jasotakoa oinarrizko zerbitzua ez baldin bada, pertsona hori zerbitzuen prestazioan aldi baterako eten ahal izango da.

Ustezko erasotzailea bezero edota erabiltzailea bada eta jasotakoa oinarrizko zerbitzua baldin bada, zerbitzua ematen duen langilea aldi baterako aldatu ahal izango da, edo kasuaren arabera, zerbitzu hori beste langile batek edota arduradun batek lagunduta emango dela ezarriko da.

Salatutako pertsona enpresan zerbitzuak ematen dituen bigarren enpresa bateko langilea bada, enpresa horri salaketaren berri eman beharko zaio, eta dagozkion neurriak har ditzan eskatu.

Gertakarien ikerketa

Prozesuan inplikaturako pertsonen konfidentziasuna babestu eta bermatuko da uneoro.

Salaketak jasotzeaz eta ikertzeaz arduratzen diren pertsonak eta organoak salatazkailearen sinesgarritasunetik abiatuko dira.

Behin aurretik eratutako lantaldeak salaketa jasota, sexu-jazarpenean eta sexuan oinarritutako jazarpenean, edota kasuaren arabera genero-identitateagatik zein sexu-orientazioagatik jazarpenean aditua den kanpoko profesional edo aholkularitza baten hautaketa adostu egingo da kasuaren ikerketa egiteko enpresak kontratatu dezan. Enpresak 5 eguneko epean hautatutako profesional edo aholkularitza kontratatu egin beharko du.

Kanpo profesional edo aholkularitzak gertakariak ikertu eta txosten bat egin beharko du gehienez 10 egunen buruan. Txosten horretan, jazarpen-kasuaren ezaugarriak (jazarpen mota, larritasuna, etab.), ondorioak, eta hori prebenitzeko eta artatzeko gomendioak eta proposamenak (babes-neurriak, kautela-neurriak, erreparazio-neurriak, etab.) azalduko dira.

Behin txostena burututa, salaketak jaso eta jarraipena egiten duen lantaldeari zein enpresako zuzendaritzari bidaliko zaio.

Paraleloki, lantaldeko edozein pertsonak eskatuta, gertakaria lan-ikuskaritzan salatuko da.

Ebazpena eta hartu beharreko neurriak

Aholkularitzaren txostenean oinarrituta, enpresako zuzendaritzak babes-, zuhurtasun-, diziiplina- edo bestelako neurriak ezarriko ditu.

Hartutako neurriek ezin izango dute, inola ere, eragin kaltegarririk izan erasotutako pertsonarentzat. Aitzitik, neurrien aplikazioan lehentasuna eman beharko zaio kaltetua- ren babesari eta ongizateari, eta hori bermatu.

Enpresako zuzendaritzak sentsibilizazio- eta prebentzio-neurriak ezarri beharko ditu, egoera errepika ez dadin.

Protokoloa aktibatzen den aldi bakoitzean, arrisku psikosozialen azterketa egin beharko da genero-ikuspegitik, eman litezkeen egoera berriak zein aurretiazkoak detektatu eta prebenitzeko.

Enpresak kaltetutako pertsonaren eskura jarriko ditu haren konponketa fisiko edota psikologikorako behar diren baliabideak.

Era berean, sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren 38. artikuluan jasotako laneko eta gizarte-segurantzako neurriak eta eskubideak aplikatuko zaizkie kaltetuei.

Ustezko erasotzailea bezero edota erabiltzailea bada eta oinarrizko zerbitzua ez baldin bada, pertsona hori zerbitzuen prestazioan eten ahal izango da edota zerbitzua erabiltzeko debekua ezarri ahal izango zai.

Ustezko erasotzailea bezero edota erabiltzailea bada eta oinarrizko zerbitzua baldin bada, artatu duen langilea zerbitzuz aldatu ahal izango da, edota kasuaren arabera, zerbitzu hori beste langile batek edota arduradun batek lagunduta emango dela ezarriko da.

Diziplina-araubidea

Sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, genero-identitateagatiko jazarpena eta sexu-orientazioagatiko jazarpena arau-hauste larritzat edo oso larritzat hartuko dira.

Lege-esparrua

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak honako hau ezartzen du:

- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena ekintza edo jokabide diskriminatzaileak dira (7.3 artikulua).
- Berdintasun-planek emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak desagerrarazteko neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dute, eta alde zuzeneko diagnostiko negoziatuan, gutxienez, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa jasoko da (46.2 LOI).
- Enpresak behartuta daudela sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatzera eta horiek prebenitzeko prozedura espezifikoa ezartzera, bai eta prozedura horien xede izan direnek egin ditzaketan sakaketak edo erreklamazioak bideratzera ere.
- Helburu horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea (48.1 LOI).

Sexu-askatasuna bermatzeari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoaren azken xedapenetako 10.3 artikulua berriki aldatu du 48. artikulua, eta sexu-askatasunaren eta laneko osotasun moralaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak prebenitzeko neurri espezifikoak jasotzen ditu. Hala, enpresak behartzen ditu, batetik, delitu eta jokabide horiek saihesteko lan-baldintzak sustatzera, sexu-jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera bereziki azpimarratuz, eremu digitalean egindakoak barne, eta, bestetik, genero-ikuspegia beren lantokietako espazioen antolamenduan txertatzera, langile guztientzat seguruak eta irisgarriak izan daitezen, eta hori kontratazio publikoan, hitzarmenetan eta dirulaguntzetan eskatu beharko zaie.

Gainera, sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera laneko arrisku psiko-sozialak dira, eta horiek jasaten dituztenen segurtasunari eta osasunari eragin diezaizkete. Alde horretatik, enpresek behar diren neurriak hartu behar dituzte laneko langileen segurtasuna eta osasuna babesteko (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua).

Azkenik, 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko legeak bere 15. artikuluan enpresetan LGTBI pertsonen aurkako diskriminazioa prebenitzeko eta desagerrarazteko plangintza-tresna bat sartzeko betebeharrak berria ezartzen du, langile horien berdintasuna bermatu sustatzeko helburuarekin:

1. Legea indarrean sartu eta 12 hilabeteko epean (2023ko martxoaren 2an), berrogeita hamar langile baino gehiagoko enpresek LGTBI pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko neurrien eta baliabideen multzo planifikatu bat izan beharko dute, LGTBI pertsonen aurkako jazarpenerari edo indarkeriari arretea emateko jardueraren protokolo bat barne.

6. ERANSKINAK

I. Eranskina: Berdintasun planak lantoki edo lurraldeko negoziatzeko eskaera

_____ri

Enpresari eskatzen diogu probintzia-mailako/lantoki bakoitzeko berdintasun-planaren negoziazio-batzordeak eratzeko, diagnostikoak zein ondorengo neurriak eta ekintzak negoziatzeko, enpresak zerbitzuak ematen dituen probintzia/lantokietara egokituta. Izan ere, horietako bakoitzak errealitate ezberdinei erantzuten die itunei, akordioei eta hitzarmen kolektiboiei dagokienez, eta, azken batean, lan-baldintzei dagokienez.

Horregatik guztiagatik, eta enpresan berdintasun errealean eta ez soilik formalean hobekuntzak ekarriko dituzten negoziazioak egiteko, probintzia/lantoki bakoitzean negoziazio-batzordeak eratzea eskatzen dugu.

Adeitasunez,

Sinatua: (ORDEZKARI SINDIKALA/ATAL SINDIKALEKO ARDURADUNA)

_____ (e) n, 2024ko _____ren ____ (e) (a) n.

II. Eranskina: *Diagnostikoa egiteko informazioa eskatzeko eskaera-orria*

_____ enpresari/entitateari

Dakizuenez, 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).

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 legitimitaturik 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 legez eman beharreko informazioaren kopia honekin batera doa.

Adeitasunez,

Sinadura: (ORDEZKARI SINDIKALA / ATAL SINDIKALEKO ARDURADUNA)

_____, 2024ko _____aren ____ a.

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 inguruabar 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 atxikitze 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 atxikitzeko 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 sailkatu, baita ere, prestakuntza-ekin-tzen eduki-motaren, prestakuntza-ordutegiaren, azterketetara joateko emandako baimenen eta, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko, ohiko lanaldia egokitze 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 eskusiboarekin, 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 gokitatzat 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-taldeen, 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) d) Zaintza-ardurak dituzten pertsonei 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

- 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 esperientziaren arteko lotura.

- d) 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.

III. Eranskina: Diagnostiko sakona egiteko tresna

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. Katetoria profesionalak:

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

A.4. Langile kopurua, zehaztu:

- Emakumeak
- Gizonak

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. 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:

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 kontratatzeko 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 artean promoziarako 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 badoa):

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. Amatasunaren baimenetan hobekuntzarik badago?:

Bai

Ez

H.6. Aitatasunaren baimenetan hobekuntzarik badago?:

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 hartzaindegia edo haur eskola du?:

Bai

Ez

H.13. Seme-alabak hartzaindegi 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

IV. Eranskina: Administrazio publikoan diagnostikoan sakontzeko tresna

- 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?

Ez

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

Bai. Zehaztu:

Ez

- Lan-politsetan emakumeek kontratazio aukerei uko egiten diete herrialde gu-txiago 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?

Sí

No

V. Eranskina: *Berdintasun planen plataforma eredu*

Sarrera

ELArentzat berdintasun plan bat eraginkorra izan dadin jaso beharreko gutxieneko edukiak honakoak dira:

- a) Hautaketa eta promozio prozesu ez sexistak ezartzea, nabarmen maskulinizatutako esparruetan emakumeen aldeko ekintza positiboak barne
- b) Lanaldi partzialak murrizteko neurriak
- c) Soldata-arrakala murrizteko neurriak
- d) Enplegua, zaintza lanak eta bitzita pertsonala uztartu ahal izateko neurriak
- e) Sexu jazarpena, sexuan, genero identitate edo adierazpenean edota sexu joeran oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo eraginkor bat ezartzea, langileen ordezkariekin adostua betiere.

Gai hauek kontuan hartuta, hona hemen berdintasun planen plataforma eredu:

- a) *Hautaketa eta promozio prozesu ez sexistak ezartzea, nabarmen maskulinizatutako esparruetan emakumeen aldeko ekintza positiboak barne*

Emakumeen aldeko ekintza positiboa hautaketa prozesuetan

Enpresako hautaketa prozesuetan, bete gabe dagoen lanpostuaren maskulinizazio maila %60koa baino altuagoa bada, honako printzipioa ezarriko da; betiere bete gabe dagoen lanpostuaren maskulinizazio mailak %60-raino behera egin arte:

Hautagaien arteko berdinketa egonez gero lanposturako eskatutako egokitasun-baldintzei dagokienez, emakumeek lehentasuna izango dute kontratazioan.

Emakumeen aldeko ekintza positiboa promozio prozesuetan

Enpresako barne eta kanpo promozio prozesuetan, bete gabe dagoen lanpostuaren maskulinizazio maila %60koa baino altuagoa bada, honako printzipioa ezarriko da; betiere bete gabe dagoen lanpostuaren maskulinizazio mailak %60-raino behera egin arte:

Hautagaien arteko berdinketa egonez gero lanposturako eskatutako egokitasun-baldintzei dagokienez, emakumeek lehentasuna izango dute sustapenean.

Lan-eskaintza ez-sexistak

Enpresetako lan-eskaintzetako lengoia, irudi eta edukiak oro har ez-sexistak izan daitezten bermatuko da, baita horietan emakumeen ikusgarritasuna bultzatu ere lanpostu maskulinizatuei dagokionean.

Zaintza arduren despenalizazioa hautaketa eta promozio prozesuetan

Hautaketa eta promozio prozesuei dagokionez, zaintzagatik hartutako baimen, murrizketa eta eszedentziagatik enplegutik at igarotako denbora lanordu efektibotzat hartuko da.

b) Lanaldi partzialak murrizteko neurriak

Lanaldi murriztuaren plusa

Lanaldi murriztuko eta urteko 1.300 lanordu baino gutxiagoko kontratua duen langile orok 150 euroko plusa jasoko du hilean, lanaldia murrizteak dakarren nekagarritasuna konpentsatzeko, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egitea babesteko eta soldata duina izateko eskubidea babesteko.

Antzintasuna lanaldi partzialeko kontratuetan

Lanaldi partzialerako kontratatutako langileei ez zaie murriztuko antzintasun-osagarria, eta lanaldi osorako kontratatutako langileentzat ezarritako antzintasunaren %100 jaso beharko dute.

Lanaldi partzialeko langileentzako lanpostu hutsak eta lanaldi-luzapenak

Enpleguaren egonkortasuna sustatze aldera, enpresek lanpostu huts guztien berri eman beharko diete bai langileen ordezkari, bai lanaldi partzialeko edo iraupen mugatuko kontratuak dituzten langileei, baldin eta lanpostu huts horiek sortzen badira edo beren prestakuntzarekin bat badatoz, eta langile kontratatuek lehentasuna izan beharko dute, antzintasunaren arabera, lanpostu hutsak betetzeko. Lanaldia osatuz edo lanpostuan finkotasuna eskuratuz.

Hobekuntzak lanaldi partzialeko kontratuetan eta ordu osagarrien erregimenean

Lanaldi partzialeko kontratazioaren gutxieneko denbora (erregularitasunez zerbitzuak ematen dituzten langileentzat) ___ ordukoa izango da, batez beste, astean edo urteko zenbaketan.

Langileak lanaldi laburragoa adostu ahal izango du enpresaburuarekin, arrazoia lana eta bizitza pertsonala uztartzea bada edo prestakuntza-arrazoiengatik.

Aurreko horretatik salbuetsita daude: 1) Txanda-kontratua; 2) Lanpostua gordeta duten langileak ordezkatzeko kontratuak; 3) Aurreikusi ezin den eta astebetetik beherako iraupena duen premia zehatz bati erantzuten dioten lanaldi partzialeko kontratuak.

Ordu osagarrien erregimenari dagokionez, honako hau ezartzen da:

- Berariazko itunean jasotzen diren ordu osagarriek ezin izango dute kontratatutako ordu arrunten %45a gainditu.
- Borondatezko ordu osagarriek ezin izango dute kontratatutako ordu arrunten %20 gainditu.
- Lanaldi partzialerako kontratatutako langileek eskubidea izango dute bi urtean behin benetan egindako ordu osagarrien %30 banaka finkatzeko, berdintasun plan hau sinatzen denetik aurrera.

Ondorio horietarako, ez dira kontuan hartuko beste lankide batzuk aldi baterako ordezkatzeko erabiltzen diren ordu osagarriak, hala nola, oporrak, lizentziak, aldi baterako ezintasuna eta aldi baterako ordezteko erabiltzen diren beste edozein egoera, enpresarentzat erreserbatzeko betebeharra dutenei dagokienez.

Urteko lanaldia murriztea lanaldi partzialeko kontratazioagatik

%50etik beherako lanaldia duten langileen erreferentziako lanaldia urtean 1.300 ordukoa izango da.

Lanaldi partzialerako kontratatuta dauden langileen ordu osagarri bakoitzaren prezioa lan-ordu arrunt baten prezioaren bikoitza izango da.

Kalte-ordaina lanaldia murriztuz gero

Enpresak _____ soldata-eguneko kalte-ordainarekin konpentsatu beharko du lanaldia bere borondatetik kanpo murrizten dion langilea.

c) *Soldata-arrakala murrizteko neurriak*

Arrakala ezabatzea

Alde sinatzaileek onartzen dute enpresan genero-arrakala dagoela, eta, hori gainditzeko, emakumeak nagusi diren lanpostuen soldata pixkanaka handitzeko konpromisoa hartzen dute, pareko lanpostuekin parekatu arte. Parekatze hori honela egingo da:

Parekatu beharreko lanpostua eta lanbide-taldea	Zein lanposturekin eta lanbide-talderekin parekatu behar den	Parekatzeko epea	Parekatzera iristeko, itundu diren urteko igoerak

Osagarriak lanpostu feminizatueta

Enpresan gizonak oro har dituzten soldata osagarri handiagoak konpentsatzeko, lanpostu feminizatuak aztertu egingo dira horiekin lotutako soldata osagarriak definitu eta ezartzeko

Lanaldi murriztuaren plusa

Lanaldi murriztuko eta urteko 1.300 lanordu baino gutxiagoko kontratua duen langile orok 150 euroko plusa jasoko du hilean, lanaldia murrizteak dakarren nekagarritasuna konpentsatzeko, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egitea babesteko eta soldata duina izateko eskubidea babesteko.

Soldaten erregistroa

Enpresak urtean behin gutxienez langileen ordezkariari ordainsarien erregistroaren kopia bat emango die.

d) Enplegua, zaintza lanak eta bizitza pertsonala uztartu ahal izateko neurriak

Ordutegi-malgutasuna

Lanaldi jarraia:

Nahi duten langileek eskubidea izanen dute lanaldi jarraia (eta ez zatitua) egiteko, eta lana egiteko ordutegia aukeratu ahal izanen dute.

Malgutasuna:

Langileek ordubeteko malgutasuna izanen dute, lanaldiaren hasieran edo bukaeran erabiltzen ahalko dena.

Ordutegi-malgutasuna, langileen esku:

Langileek eskubidea dute beren ordutegia aukeratzeko. Antolakuntza-arazoak direla eta ezin badute aukeratu, irizpide hauen arabera* jardun behar da, betiere kontuan izanik erregulazioaren xedea hau dela: ahalik eta malgutasunik handiena izatea langileek beren lan-ordutegia erabakitzeko (...).

[*Ezarritako eguneko lanaldia hurrengo irizpide hauetara moldatu behar da: _____ak eta _____ak bitarteko orduak derrigorrez lan egin beharrekoak izango dira, eta eguneko lanaldia osatu arteko gainerakoak, aldiz, langileek erabakiko dituzte, baina enpresari jakinarazi behar zaio].

Inoren laguntza behar duten pertsonak zaintzeko lanaldi murrizketak eta eszedentziak, adin mugarik gabe

Langileek eskubidea izanen dute bigarren graduko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasun arteko ahaide bat zaintzeko lanaldi murrizketak eta eszedentziak izateko, haien adina edozein dela ere.

Lanaldiaren murrizketa “unibertsala”

Hitzarmen honen eraginpeko langileek lanaldia %50era arte murrizteko eskubidea izango dute, gutxienez hogeita hamar egunez, eta dagokien ordainsarien murrizketa pro-

portzionala izango dute, baldin eta dagokien eskaera hitzarmen kolektibo honetan eza-rritako lanaldi-murrizketaren edo ordaindu gabeko lizentzien ondoriozkoa ez bada.

Bateragarritasun-neurriak hartzen dituztenen karrera profesionala babestea

Baimenei, lanaldi murrizketei eta eszedentziei dagozkien orduak benetako lan ordutzat hartuko dira hautapen edo lanbide sustapeneko prozesuen antzintasuna edo esperientzia baloratzeko.

Legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa luzatzea

Langileak legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko eskubidea izanen du, legez eza-rritako moduan (7. artikulua). 37 ET) adingabeak 14 urte bete arte.

Familia eredu berriak (elkarbizitza-batasunak)

Baimen, lizentzia eta kontziliazio neurriak aitortuko zaizkio bizikide orori, dela ezkontideari, dela behar bezala inskribatutako izatezko bikoteari, dela lotura horietatik kanpoko bizikidetza bati. Azken kasu horietan, gutxienez urtebeteko bizikidetza frogatu beharko da.

Guraso bakarreko familiak

- a) Baimenak, lizentziak edo adiskidetze-neurriak hartzeko edozein kasutan, lehen-tasuna izango dute guraso bakarreko familietako langileek.
- b) Guraso bakarreko familien seme-alaben kasuan, 16 urte bete arte luzatuko da aplikatu beharreko adiskidetze-baimena, -lizentzia edo -neurria.
- c) Guraso bakarreko familien kasuan, edoskitze-baimena metatu ahal izango da, aitik edo amak bi gurasoko familia izanez gero legezkiokkeen edoskitze-baimenen baturaren baliokidea den baimena hartu ahal izan dezan.

Ordutegi-malgutasuna zainketarako

Langileek eskubidea dute Lehen Hezkuntzako eta haur-eskoletako ikastetxeetako eskola-jardueren eta eskola-egutegiaren mailakako hasierarekin eta hartzaindegien ordutegiarekin bateragarri egiteko, alde zuzenarekin eskaera justifikatua eginda. Eskubide bera izango da langileen gurasoak edo aita-amaginarrebak joaten diren adinekoentzako zentroen ordutegiari dagokionez, edo ezgaitasuna eta/edo mendekotasuna duten pertsonentzako zentroei dagokienez, baldin eta langileek beren zaintzapean dituzten zuzeneko lagunak badituzte.

Abortua

Abortua jasaten duten langileek 3 eguneko baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute.

Hilekoaren baimena

Emakumezko langileek baimen hau hartzen ahalko dute, aldi hori dela eta, ezgaitua izateagatik. Baimen hori izanen da hilean zortzi ordu izateko eskubidea, gutxienez ordubeteko zatietan hartu ahal izanen direnak, eta gehienez ere hiru hilabeteko epean berreskuratu beharko dira.

Mendekotasuna duten ahaideak zaintzeko baimena hobetzea

Legezko zaintza dela-eta, hamabi urtetik beheitikoren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitasunen bat duen pertsonaren bat bere ardurapean duenak eskubidea izango du eguneko lanaldia murrizteko, soldata hein berean murriztu gabe, gutxienez lanaldiaren zortziren bat eta gehienez erdia bitartean.

Amatasun- eta aitatasun-baimenak luzatzea

Amatasun-/aitatasun-baimenek ____ asteko iraupena izango dute, eta horietatik ____ etenik gabe hartu beharko dira erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza eta harreraren ondorengo asteetan.

Edoskitzeagatiko baimena luzatzea

Bularreko haurra zaintzeko lanik ez egiteko eskubidea, Langileen Estatutuaren 37.4 artikulua hamabi hilabete bete arte baliatu ahal izango da, soldata murriztu gabe.

Bularreko haurra zaintzeko egunero lanera ez joateko ordua lanaldi osoetan metatzeko eskubidea aitortzen da.

Guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile biek iraupen eta erregimen berarekin baliatzen badute eskubide hori, atsedena bularreko haurrak hamabost hilabete bete arte luzatu ahal izango da, eta soldata proportzionalki murriztuko da bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

Borondatezko eszedentzian dagoen lanpostua gordetzea

Borondatezko eszedentzia eskatzen duten langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute.

Adopzio- eta harrera-kudeaketak egiteko baimena

Langileek eskubidea izango dute adopzioarekin, adopziorako zaintzarekin edo harrerarekin lotutako kudeaketak egiteko beharrezkoak diren baimenak hartzeko.

Kontsulta medikoetara joateko baimena

Langileek urtean 20 ordu arteko baimena izanen dute kontsulta medikoetara joateko edo bigarren gradura arteko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko ahai-deei edo behar duten bizikideei laguntzeko.

Heriotzagatiko baimena

Langileek 18 eguneko baimena izanen dute bigarren gradura arteko odol edo ezkontza ahaideen edo bizikideen heriotzagatik.

Gaixotasun larriagatiko baimena

Langileek behar diren baimen egunak izanen dituzte bigarren graduko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasun arteko senideak edo gaixotasun larriagatik zaindu behar diren bizikideak zaintzeko.

Adingabeak, ezgaituak edo beren kabuz moldatu ezin diren senideak zuzenean zaintzeko eszedentziak edo lanaldi murrizketak erabiltzeko legeak jasotzen dituen baimenei dagokienez.

Langileek eskubidea dute lanaldia murrizteko, Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan xedatutakoaren arabera. Murrizketa hori eguneroko, asteko, hileko edo urteko lanaldia hartuz egin eta hartu ahal izanen da.

Haurrak zaintzeko legeak jasotzen dituen eszedentziei edo lanaldi-murrizketei dagokienez

Lanaldia murrizteko eskubidea dute langileek, LEaren 37.6 artikulua xedatutakoaren arabera. Murrizketa hori eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia murrizteko erreferentzia gisa har eta balia daiteke.

Soldatarik gabeko baimena ezin aurreikusizko gertaeretan

Langileek soldatarik gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango dute adingabeen edo menpeko pertsonen zaintzarekin lotutako ustekabeko arrazoiengatik, eta kasu horietan ez da beharrezkoa izango aurreabisua ematea, aurreikus daitezkeen kasuetan beharrezkoa dena.

Lizentzia eta baimenak lanegunetan kontsumitzea

Langileei aitortutako lizentzia eta baimen guztiak benetako lanegunetan kontsumituko dira, eta ez egun naturaletan.

Hurtzaindegi zerbitzua izatea

Enpresak hurtzaindegi-zerbitzu bat jarriko du behar duten langileen eskura. Bestela, pertsona horiei zerbitzu horrek eragiten dion gastuari aurre egiteko behar duten laguntza ekonomikoa emango die.

Irakasleekin bileretara joateko baimena

Langileek beharrezko baimenak izango dituzte beren kargura dituzten adingabeen irakasleekin bileretara joateko.

Genero trantsizioarekin lotutako administrazio-izapideetarako baimena

%100eko baimen ordaindua izateko eskubidea aitortzen da genero-trantsizioarekin lotutako administrazio-izapideetarako.

Loturagrama

Legezko edo hitzarmenezko baimen eta lizentziak baliatzeari dagokionez, langileek hurbileko gune pertsonaleko kide izendatzen dituzten ____ pertsonen legeak aipatzen dituen bigarren mailara arteko ahaideen izaera bera izango dute.

Baimenak eta lizentziak pertsona horien kasuan baliatu ahal izateko, aldeztuak diren jakinarazi beharko zaio enpresari aurreko paragrafoan aipatzen den nukleo pertsonala osatzen duten ____ pertsonen identitatea.

Nukleo pertsonal horretako kideak ezin izango dira inolaz ere ____ baino gehiago izan, baina pertsona batzuk beste batzuen ordez aldatu ahal izango dira, betiere aldaketa horiek alde aurretik enpresari jakinarazten bazaizkio.

e) *Sexu jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, sexu-joeragatiko jazarpena eta genero identitate edota adierazpenean oinarritutako jazarpenaren prebentzioa eta artatzea*

Arrisku psikosozialen azterketa genero ikuspegitik

Enpresak arrisku psikosozialen ebaluazioa egin beharko du genero ikuspegitik, gehenez ere ____ hilabeteko epean, eta, plantillaren osasunari kalterik eginez gero, ____ urtean behin errepikatu beharko da, harik eta dimentsioen emaitzek segurtasun eta osasun batzordearentzat edo prebentzio ordezkarientzat osasun egoera egokia islatzen duten arte. Horretarako, lantalde bat sortu beharko du, prebentzio-ordezkarien parte-hartzea izango duena beti, aukeratutako metodoa edozein dela ere, eta lan-talde horrek erabakiko ditu ebaluatu beharreko lan-zentroak, analisi-unitateak, erabili beharreko ebaluazio-metodoa eta ezarri beharreko prebentzio-neurriak.

Jazarpenagatiko baimena

Sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, sexu-joeran oinarritutako jazarpena edota genero identitate edo adierazpenean oinarritutako jazarpena jasan duten langileek baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute, jazarpen-protokoloa aktibatzen denetik protokolo horri dagokion prozedura ebatzi arte.

Jazarpenaren detekzioa osasun azterketetan

Osasun-azterketetan adierazle berriak sartuko dira, sexu-jazarpena, sexuagatiko jazarpena, sexu-orientazioagatiko jazarpena, genero-indarkeria edo -adierazpena jasateko arrisku-egoerak identifikatzeko. Detektatuz gero, dagokion aholkularitza konfidentzialera/ikerketa-batzordera/organora eramango dira.

Plantillaren formakuntza eta sentsibilizazioa indarkeria matxista eta LGTBI fobiaren aurrean

Langile guztiak lan eremuko indarkeria matxistaren eta LGTBI fobiaren aurka sentsibilizatzea bermatuko da, guzti-guztiak gai horietan trebatuz. Prestakuntza hori, ahal dela, lanorduen barruan egingo da. Nolanahi ere, erabilitako orduak benetako lanordutzat hartuko dira.

Trans pertsonen aukeratutako izenez deituak izateko eskubidea

Trans pertsonen eskubidea izango dute aukeratzen duten izenez deitzeko enpresari formalki jakinarazten dion unean, nahiz eta administrazio-izapideak oraindik eginak ez izan.

VI. Eranskina: *Administrazio publikoari egokitutako aldarrikapen gehigarriak*

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:
 - Behin-behinekotasun tasa handia dagoen esparruetan kontsolidazio prozesuak. 1000 galderako galdetegi bat bere erantzunak aurretik emanda.
 - Behin-behinekotasun tasa normalizatuak dauden esparruetan, Azterketa eredu ez memoristikoa. Lanarekin zuzenean lotutako gaitegiak presta daitezela eta beste gai guztiak kenduta, era berean, galderak eguneroko praktika-rekin eta lan egiteko moduarekin lotuta egotea.
 - 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.
 - 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.
 - Esperientzian zaintzagatiko eszedentzian egondako denbora baloratu dadila.
 - Formazioa soilik baloratu dadila lanorduetan eskaini baldin bada. Lanposturako ezinbestekoa den titulazioa izan ezik.
 - Berdinketak apurtzeko formulak emakumeen alde.
 - Epaitegi parekideak.
 - Gai-zerrendak administrazioak eskainiak izatea.
 - Aurretik parte-hartutako OPE prozesuetako nota gordetzea, beti ere azterketa eredu berdina erabili baldin bada.
3. Karrera profesionala:
 - Esperientzian zaintzarako baimen/eszedentziak sartzea.
 - Formazioa lanordutan eskainitakoa bakarrik balioestea.
 - Irizpide subjektiboak kentzea eta balorazioak objektibatzea. Irizpide hauetan sexuaren araberako diskriminazioa ekar ditzaketenak kentzea (disponibilitatea, baimenik ez hartzea, bajarik ez hartzea...).
4. Lanpostuen Balorazioa:

Lanpostuen balorazio berri bat eskatzea, horretarako prozesuan baloratzen diren elementu guztiak aztertuta genero diskriminaziorik egon ez dadin. Bereziki, plusen azterketa egin dadila:

- Esfortzu fisikoa eta jendearekiko arretak eragiten duten esfortzu mentalak parakatzea. Kasu askotan jendaurreko arreta balorazioan sartu beharko da.
 - Zaintza lanek eragiten duten neke psikologikoa baloratu dadila.
 - 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:
 - Liberazio kopurua asko handitzea.
 - Administrazioak lanorduetan ikastaroak antolatzea.
 - Lan-egutegian eta ordutegietan aldaketak egiteko aukera euskara ikastaroen parte-hartu ahal izateko.
 - 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.

VII. Eranskina: Enpresak berdintasun plana erregistra dezan eskatzeko idatzia

_____ enpresari

Dakizuenez, 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.

Era berean, 901/2020 Errege Lege Dekretuaren 11. artikulua ezartzen du berdintasun-planak erregistro publikoan inskribatu behar direla, horien jatorria edo izaera edozein dela ere, nahitaezkoa edo borondatezkoa, eta alderdien arteko akordio bidez onartuak izan zein ez.

Horregatik, enpresari eskatzen zaio berehala inskriba dezala enpresaren berdintasun plana erregistroan, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan xedatutakoaren arabera, zeinak berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen, eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen du, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzkoa.

Adeitasunez,

Sinadura:

_____, 2024ko _____ren ___a.

VIII. Eranskina: *Ordainsarien erregistroaren kopia eskatzeko eskaera-orria*

_____ENPRESAREN ZUZENDARITZARI

Idazki hau sinatu dudanez, _____-(e)k, _____ naizenez, enpresako langileen ordezkari (erabaki hau jasotzen duen akta honi atxikita doa*), enpresaren aurrean agertzen naiz, eta hurrengo lege-xedapen hauek oinarri hartuz: urriaren 23ko 2/2015 Errege Lege Dekretua, zeinaz Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onetsi baita (28.2 artikulua); eta urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, zeinaz emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasuna onetsi baita (5 eta 6 art.),

[*Baldin eta langileen ordezkaria bada, eta bakarra badago, ez da besterik erantsi behar. Langileen ordezkari bat baino gehiago egonez gero edo enpresa-batzordea duen enpresa bat izanez gero, informazioa eskatzeko erabakia gehiengoz hartu dela egiaztatzen duen akta bat erantsi beharko litzateke. Ez da balioduna izango batzordearen edo ordezkarien gehiengoa gainerako kideetatik aparte biltzea eta erabakia hartzea. Kide guztiei dei egindako bilera batean hartu beharko da.]

ESKATZEN DUT:

Enpresako soldata-erregistroaren kopia bat lehenbailehen niri ematea. Soldata-erregistro horretan plantilla osoaren soldaten argibide zehatzak eta eguneratuak islatu behar dira, zuzendaritzakoenak eta goi-kargudunenak barne. Informazioa, gainera, arau aplikagarrietan ezarritako moduan eman beharko da.

_____, 2024ko _____aren ___a.

Sinatzailea:

