

Genero politiken alorra

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA



**Enpresetan
berdintasun planak
sustatzeko gida sindikala**



Aurkibidea

1	Aurkezpena	3
2	Berri aipagarrienak	5
3	ELA-ren jarduera sindikala berdintasun-planak direla eta	7
	Berdintasun-planak eta negoziazio kolektiboa	8
4	Berdintasun-planaren faseak	9
	Diagnostikoa: genero-ikuspegitik aztertu beharreko eremuak	10
	Kontuan izan beharreko alderdiak	11
5	Eskatu beharreko neurriak	12
	Langileen hautaketa, kontratazioa, promozioa eta trebakuntza	12
	Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak	13
	Ordainketa-politika	14
	Genero-indarkeria. sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena	14
6	Glosarioa	15

1

Aurkezpena

Gizonezkoen eta Emakumezkoen arteko Egiazko Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoak berariaz jasotzen ditu “enpresetako Berdintasun Planei eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuei” dagozkien arauak IV. tituluko III. kapituluan, 45, 46, 47 eta 48. artikuluetan.

Funtsezko aldaketa bat dakar lege horrek, eta zuzenean eragiten dio gure jarduera sindikalari. Zehazki, Langileen Estatutuaren 85. artikuluan (hitzarmen kolektiboen “edukiei” buruzkoa) gauzatzen da aldaketa: aurrerantzean, 250 langiletik gorako enpresetan, nahitaez izan behar dute hitzarmen kolektiboek berdintasun-planik. Hortaz, negoziazio kolektiboek beste elementu bat dute: berdintasun-planak.

Lege horrek proposatzen dituen nahitaezko neurri eta arauen xedea, berez, lan-eremuan gizonezkoen eta emakumezkoen arteko desberdintasunak murriztea da. Alabaina, badute arriskurik ere: lege, arau eta erakundeetan oinarritutako berdintasun formala bultzatzen jarraitzekoa, hain zuzen ere. Aurrerapena dira arau eta lege horiek, baina ez dituzte konpontzen emakumezkoek beren sexua dela-eta lan-alorrean jasaten dituzten egiturazko desberdintasunak eta bereizkeriak.

Enpresetan berdintasun-planak benetan aplikatzea gure jarduera sindikalaren beste adar bat dugu, beraz. Hitzarmenei edo itunei ematen diegun tratamendu bera eman behar diegu berdintasun-planei. Edukirik gabeko berdintasun-planak antolatzearen aurka gaude: asmo-deklarazio hutsak dira, eta ez dute behartzen patronala dagozkion erantzukizunak hartzera.

Sindikatuon presioa ezinbestekoa izango da lantokietan benetako aurrerapenak erdiesteko gizonen eta emakumeen arteko berdintasunean. Bestalde, langileen ordezkaritza sindikalak funtsezko eginkizuna du araudi honen garapenean. Izan ere, nahiko berria da legea, eta lorpen jakin batzuk eskuratu ahala, haiekin aberastu eta elikatuko da.

Hona, bada, egokitu zaigun desafio handia: emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasunari buruzko diskurtsoa neurri, ekintza eta klausula zehatzetan mamitzea. Jakina, negoziazio kolektiboan egin behar dugu hori guztia, hori

baitugu gure tresna nagusia, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun benetakoa eta eraginkorra lortzeko aurrera egiteko bidea.

2

Berri aipagarrienak

Emakumezkoen eta Gizonezkoen arteko Benetako Berdintasunerako 2/2007 Lege Organikoak zeharkako izaera duen eta zenbait jarduera-eremuari dagokion arren, lan-eremuko aplikazioari eta hari lotutako eskubide eta betebeharrei dagokienez hau azpimarratu behar dugu:

- Hona hemen zer dioen Berdintasunerako Legeak: “Neurri-multzo arautua dira berdintasun-planak, egoeraren diagnostikoa egin ondoren zehaztuak, eta hau dute helburu: tratu bera jasotzea eta aukera berberak izatea enpresetan emakumezkoek eta gizonezkoek, eta sexuaren arabera bazterkeria kentzea” (3/2007 Lege Organikoaren 46. artikulua).
- Lege honek Berdintasun Plan bat onartu eta aplikatzera behartzen ditu 250 langiletik gorako enpresak (III. Kapituluko 45.2 art.)¹.
- Sektore publikoan, beste araudi bat aplikatzen da. EAEn, 4/2005 Legea, Emakumezkoen eta Gizonezkoen Berdintasunerakoa. Horren arabera, Eusko Jaurlaritza behartuta dago EAEko botere publiko guztien jarduera gidatzeko Plan orokor bat onartzera, legegaldi bakoitzeko lehen seihilekoan. Irizpide horiek oinarri dituztela, foru-aldundi eta udal bakoitzak (banaka edo hainbaten artean bat eginik) beren berdintasun-planak eta –programak onartu behar dituzte. Emakunderen oniritzia behar dute plan horiek indarrean sartu aurretik.

Nafarroan, berriz, Emakumezkoen eta Gizonezkoen Aukera Berdintasunerako Foru Erkidegoko Plana dago indarrean (2006-2010).

- Berdintasun Legeak aldatu egiten du Langileen Estatutuko (LE) 85. artikulua, hitzarmen kolektiboen edukiari dagokionez. Artikulu berriak dioenez, “Hitzarmen kolektiboen edukia zehazteko aldean askatasuna bazterrerara utzi gabe, kasu guztietan negoziatu behar dira lan-arloan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak, edo, hala badagokio, berdintasun-planak, Emakumezkoen eta Gizonezkoen arteko Benetako Berdintasunerako Lege

¹ Zuzenbide Pribatuko enpresa publikoek ere badute obligazio hori.

Organikoaren IV. tituluko III. kapituluak agintzen duen irismenarekin eta edukiarekin". Beraz, hitzarmen kolektiboetako eduki ezinbestekoa eta araugilea dira berdintasun-planak, plan horiek nahitaez izan behar dituzten enpresetan.

- Halaber, Ordena Sozialaren Urratzeak eta dagozkien Zehapenei buruzko Legearen (5/2000 E.D. Legegilea) 8.7. artikulua ere aldatzen du. Artikulu horren testu berriak arau-urratze oso larritzat jotzen du Berdintasun Plana ez prestatzea edo ez aplikatzea (isunak 6.251 eurotik 187.515 eurora bitartekoak dira).
- Laguntza teknikoak eta diru-laguntzak daude aurreikusita berdintasun-planak borondatez ezartzea sustatzeko, batez ere Enpresa Txiki eta Ertaintetarako (ETE) (III. kapituluko 49. art.).
- Berdintasun-alorreko enpresa-bereizgarria sortzen da (IV. kapituluko 50., art.).
- Berariazko neurriak zehazten dira lantokietan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko (48. art.).
- Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko eskubidea onartzen da, baita erantzukidetasun handiagoa sustatzeko premia aldarrikatzen ere emakumeen eta gizonen artean familiako betekizunen banaketari dagokienez. Aitatasun-baimena 13 egunera handitzea jotzen da neurri aipagarrientzat (IV. tituluko II. kapituluaren 44. artikulua, berdintasunari eta familia eta lana bateratzeari buruzkoa).
- Erditze bidezko amatasunagatiko prestazio berri bat, 42 egunekoa, sortzen da behar adinako kotizazioa ez duten emakumeentzat.
- Haurdunaldiko arriskuengatiko diru-laguntza hobetu egiten da.
- Edoskitzaroko arriskuen aurkako babesak sortzen da, dagokion diru-laguntzarekin.
- Administrazio-kontseiluetan parekotasuna sustatzeko (ez sexu batek ez besteak ez izatea ordezkartzaren % 60 baino gehiago, ezta % 40 baino gutxiago ere) eskatzen zaie galdu-irabazien kontu ez-laburtua aurkeztu beharra duten enpresei. Mailaka ezarri behar da parekotasuna, zortzi urteko epean, legea onartu zenetik (2007) kontatzen hasita, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko parekidetasuna iritsi arte.

3

ELA-ren jarduera sindikala berdintasun-planak direla eta

Enpresaren ikuspegitik ari dira bultzatzen berdintasun-planak, hau da, lehiakortasuna, produktibitatea eta enplegarritasuna hobetzeko helburuarekin. Enpresaren irudia hobetzeko, giza baliabideak optimizatzeko, enpresaren erantzukizun soziala sendotzeko eta abarretarako tresna baliagarritzat aurkezten dira planak.

Sindikatuok ongi aski dakigu planteamendu horiek marketin- eta propaganda-estrategiak eraginda egiten direla sarritan. Horregatik, ELAren iritziz, helburu abstraktuak eta asmo-deklarazio hutsalak alde batera utzita, eskubide eta neurri jakin batzuk bultzatzeko aukeratzat hartu behar dira berdintasun-planak, betiere lantokietan berdintasuna sustatzea dela helburu, gure ordezkariak sindikalaren, sindikatuaren eta, oro har, langileen mesederako izango litzateke eta.

Ondorengo taulan berdintasun planen inguruan ELAk mantentzen duen jarrera sindikala laburbiltzen da:

Zertarako izan behar du berdintasun plan batek?	Zer baztertu behar da berdintasun planetan
<ul style="list-style-type: none"> · Berdintasuna gure ekintza sindikalean gai normalizatu bat izan dadin · Enpresetan sartzeko bereizkeria ez idatziak ezabatzeko · Pertsonak dituzten promozio aukeretan berdintasuna izan dadin · Soldata-diskriminazioa ekiditeko edo zuzentzeko · Lan- eta famili-bizitza kontziliatu ahal izateko benetako urratsak egiteko · Gizon eta emakumeentzat definitutako kategoria edo lanak ezabatzeko · Arazoei lantoki bakoitzean ekin diezaioten 	<ul style="list-style-type: none"> · Betekizun legalak edukirik gabeko akordioekin betetzea · Enpresaren irudia hobetzeko marketing kanpainan Inakide izatea · Izatezko baztertze egoerak finkatzea · Enpresan sartzera, kategorietan edo promozioan enpresa-irizpideak justifikatzea · Berdintasun plana amatasunarekin edo genero-bortizkeriarekin zerikusia duten puntuetara mugatzea · Berdintasun plana aplikatzerakoan, ekintza sindikal egokia eragozten duten esparruetara eramatea · Batzorde birtualetan parte hartzea · Estatu mailako planak

Berdintasun-planak eta negoziazio kolektiboa

Hitzarmenei edo itunei ematen diegun tratamendu bera eman behar diegu berdintasun-planei. Hau da garrantzikoena: planak, lantokiaren diagnostiko zorrotza abiapuntu duela, neurri zehatzak ezartzea emakumeen aurkako bazterkeriari aurre egiteko eta gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasuna sustatzeko. Berariazko neurri horiek hitzarmen kolektiboetako edukietan txertatu behar dira, hala agintzen baitu legeak. Asmo-deklarazio hutsak besterik ez dituzten berdintasun-planen aurka dago ELA.

Hortaz, berdintasun-plan baten prestakuntza- eta segimendu-prozesua negoziazio kolektiboaren bera da. Enpresan dugun antolakuntza-, erreibindikazio- eta mobilizazio-gaitasunaren esku dago plana benetako edukiz betetzeko aukera.

250 langiletik gorako enpresetan eta enpresa-hitzarmena negoziatu behar denetan, nahitaez ezarri behar da berdintasun-plana. Hitzarmena edo ituna sinatuta badago, ez dago itxaron beharrik haren indarraldia amaitu arte berdintasun-plana negoziatzeko. Horrelakoetan, indarrean dagoen hitzarmenaren eduki osagarria izango da berdintasun-plana.

Sinatu, edo ez sinatu. Berdintasun-planaren benetako edukien arabera erabaki behar da hura sinatzea edo ez sinatzea, baita hari buruzko negoziazio-prozesuan izan dugun partaidetza-mailaren arabera ere.

4

Berdintasun-planaren faseak**1. Prestakuntza-fasea**

- Enpresako zuzendaritzak idatzizko konpromisoa hartzen du berdintasunarekiko.
- Berdintasun-batzorde iraunkorra sortzea gomendatzen da eta lan-kronograma eta segimendu-sistema (bilerak, komunikazio-kanalak, arduradunak...) ezarri behar dira

2. Diagnostiko-fasea

- Berdintasunaren aurkako jarduerak detektatu behar dira.
- Berdintasun-plana egiteko oinarri izango diren lehenetsunezko alorrak zehaztu behar dira.
- Benetako diagnostikoa egin behar da, lantokiaren egoerari zehazki dagokiona.
- Ez dago diagnostiko homogeneorik, ezta plan estandarrik ere.
- Sindikatuen partaidetza aktiboa eta ordezkaritza behar da fase honetarako.

3. Egite-fasea

- Diagnostikotik ateratako ondorioen arabera egin behar da plana.
- Ezarritako helburuak lortzeko xedeak, estrategiak, ekintzak eta neurriak (jarduera positiboak) zehaztu behar dira.
- Plana egiteko, erreferentziatzat hartu behar dira alderdi hauek:
 - Enplegurako sarbidea.
 - Sailkapen profesionala.
 - Promozioa eta trebakuntza.
 - Ordainsariak.
 - Lanaren eta familiako bizitzaren bateratzea.
- Sexu-jazarpenaren eta sexuagatikoaren prebentzioa.
- Faseak zehaztu ondoren, horietako bakoitzean zein aritu behar den erabaki behar da, jarduera-egutegia prestatu eta fase bakoitzerako baliabide-aurreikuspena egin.

4. Segimendu- eta ebaluazio-fasea

- Prozesuaren amaieran, planaren segimendu- eta ebaluazio-sistema propio bat sortu behar da, alderdi hauek kontuan hartuta:
 - Emaizta-adierazleak (jardueren betetze-mailari buruzkoak)
 - Eragin-adierazleak (zehaztutako helburuen betetze-mailari buruzkoak)
 - Planaren helburuen betetze-maila jakiteko, jarduerekin jarraitu behar den edo ez hausnartzeko eta berdintasunaren alorrean premia berriak atzemateko balio digu ebaluazioak.

Diagnostikoa: genero-ikuspegitik aztertu beharreko eremuak

Enpresaren ezaugarriak

Antolamenduaren egitura	Organigrama, sailak, atalak eta funtzioak
Enpresaren kultura	Irudi korporatiboa, barne- eta kanpo-komunikazioa, enpresaren plan estrategikoa, barne-araudia...

Langileen ezaugarriak eta lan-baldintzak

Eremuak	Azpieremuak
Langileen ezaugarriak, sexuaren arabera bereizita (informazio guztia eman behar da sexuaren arabera bereizita)	<ul style="list-style-type: none">• Sexua (zenbat gizon eta zenbat emakumezko)• Adina (langile berriak)• Banaketa horizontala eta bertikala (bereizkeriak dagoen jakiteko, "kristalezko sabairik" dagoen atzemateko, zuzendaritza- eta ardura-karguak zeinen esku dauden jakiteko...)• Ikasketak
Lan-baldintzak	<ul style="list-style-type: none">• ¹Lanaldi-mota: egun osokoa, lanaldi partziala• ^{3**}Kontratu-mota: mugagabea, aldi baterakoa, ABLEak• Ordutegia: lanaldi zatitua, txandak, aparteko orduak...• Ordainketa-politika: soldatak eta pizgarriak, emakumeen eta gizonen artean soldatalderik dagoen jakiteko• Ekipamendua, segurtasuna eta osasuna• Lana eta familiako bizitza bateratzeko neurriak• Denbora-malgutasuna eta laneko lekua
Aitortza profesionala	<ul style="list-style-type: none">• Promozioa• Garapen profesionaleko aukerak
Trebakuntza	<ul style="list-style-type: none">• Trebakuntza-aukerak: Zeinek jaso dute trebakuntza? Zer irizpide erabili dira trebakuntza emateko? Borondatezkoa da trebakuntza jasotzea?• Partaidetza

³ * Lanaldi-mota: emakumeei esleitzen zaizkie, gehienbat, lanaldi partzialeko kontratuak. Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko erraztasuna aitzakia harturik, tranpa bihurtu ohi dira, okerragoak izaten baitira kontratu horiek dituztenen lan-baldintzak.

** Kontratu-mota: emakumeek sinatzen dituzte, gehienbat, lanaldi partzialeko kontratuak, eta kontratuen behin-behinekotasuna ere emakumeek pairatzen dute batik bat. Bestalde, aztertu beharko litzateke behin-behineko kontratuetatik zenbat bihurtzen diren kontratu finko, eta, horietatik, zenbat dagozkien gizonezkoiei eta zenbat emakumezkoiei.

Kontuan izan beharreko alderdiak

- ***Berdintasun-plan baten funtzionamendua eta prestakuntza-prozesua***

Legeak ez du ezer ere zehazten horri buruz. Aukera bat da enpresak aholkularitza-bulego bat azpikontratatzea eta, ondoren, batzordeari aurkeztea plana, jada prestatua. Batzordearekin batera lan egin dezake aholkularitza-bulegoak berdintasun-plana prestatzen, edo bere kasa. Beste aukera bat da enpresak berak prestatzea plana, eta, gero, aurkeztea. Horregatik, ezinbestekoa da langileen ordezkaritza sindikalaren partaidetza, berdintasun-plana aholkularitza-produktu hutsa izan ez dadin, inongo kontsulta edo eztabaidarik gabe zuzendaritzaren esku jarria.

Aholkularitzaren irizpideei (oso teknikoak, maiz) sindikatuena (ikuspegi politikoa) gehitu behar zaizkie.

- ***Zailtasunak, oztopoak***

Askotan, jada amaituta dauden berdintasun-planak aurkeztu ohi dituzte enpresek, eta oso epe laburrak ematen dizkigute haien onartzeko. Negoziazioa oztopatu egiten du jokabide horrek, ez baitu aukerarik ematen planari ekarpenik egiteko.

- ***Planen aplikazio-eremua da beste gai nagusi bat.***

Askotan, zenbait lantegi dituzten enpresek berdintasun-plan bakarra aplikatu nahi izaten dute lantoki guztietan. Sarritan, estatu osorako planak ere aurkeztu ohi dizkigute.

Ez dugu onartu behar horrelako proposamenik. Lantoki bakoitzak bere egoera izan ohi du, eta neurri uniformizatuek ez dute laguntzen gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-premiak asetzeko ahaleginean.

5

Eskatu beharreko neurriak

Azkenik, zenbait proposamen dakartzagu, are garrantzitsuagoak beharbada: berdintasun-planetan txertatu beharreko neurriak.

Zenbait ataletan sailkatutako neurriak dira: a) langileen hautaketa, kontratazioa, promozioa eta trebakuntza; b) lana, familia eta bizitza pertsonala nola elkarrekin uztartu; c) ordainketa-politika; d) genero-indarkeria, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena.

Gure iritziz, aplikagarriak dira hemen proposatzen ditugun neurriak; beraz, proposatu eta garatu egin behar dira, jakinik —betiere— enpresa guztiak desberdinak direla eta lantoki bakoitzeko egoerara egokitu beharra dagoela.

Langileen hautaketa, kontratazioa, promozioa eta trebakuntza

Sistema objektiboak erabili behar dira langileak hautatu, kontratatu, promozionatu eta trebatzeko. Horretarako, ekimen positiboak behar dira, bete beharreko lanpostuetarako kontratazio-zailtasun bereziak dituzten emakumeak kontrata ditzaten, edo emakume gutxi jardun ohi den postuetarako emakumezkoak har ditzaten. Aurre egin behar zaio laneko bereizketa bertikalari, hots, meritu eta gaitasun berbera duten langileen artetik promozioetan emakumezkoei lehentasuna emateari.

- langile berriak hautatzeko elkarriketetan, ez da egin behar lanpostuaren betebeharrekin zuzeneko loturarik ez duen galderarik (adibidez, zer egoera zibil duen hautagaiak, zenbat seme-alaba dituen...). Proba fisikoetan, berriz, sexu bakoitzaren arabera batez besteko errendimenduak zehaztu behar dira.
- Lanposturen bat bete behar denean, formatuak egokituta egon behar du gizonezkoei eta emakumezkoei (aldi berean) eskaintzeko: (“Se necesita licenciada o licenciado en farmacia”).

- Trebakuntzari dagokionez, berariazko ikastaroak antolatu behar dira emakumeentzat, enpresan emakumeek normalean egin ohi ez dituzten lanetarako (edo oso gutxik egiten dituztenerako) trebatzeko.
- Ziurtatu egin behar da trebakuntza-saioak lanaldiaren barruan egiten direla, soldata-murrizketarik gabe, erantzukizun familiarrak edo zaintza behar duen norbait dutenei kalterik ez egitearren.
- Berrikusi egin behar dira maila-igoeretarako irizpideak, baldin eta zeharkako bazterkeria eragiten badu emakumeen aurka, lan-merkatuan duten egiturazko posizioa dela eta (adibidez, ordutegiz eta lantokiz aldatzeko prest egon beharra, antzinatasuna).
- Arautu egin behar da lanaldi partzialeko kontratudun emakumeen lanaldia osatzeko obligazioa, eta behin-behineko kontratuak finko bihurtzeko irizpideak jarri.

Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak

- Malgutasuna (sarrera- eta irteera-orduak, atsedenaldiak..., langileek hautatuak), senideak edo laguntza behar duen jendea zaintzeko.
- Kotizazio osoa (Gizarte Segurantzaren Hitzarmen Berezia), kontuan hartu gabe zenbatekoa den karga edo erantzukizun familiarrengatiko edo zaintza-lanetarako lanaldi-murrizketa.
- Amatasun- eta aitatasun-baimenei buruzko artikuluen hobekuntza (hobekuntzak edo gehikuntzak izateko aukera).
- Lanaldi-murrizketa handitzeko aukera zortzi urtetik gorako seme-alabarik dutenei, laguntzarik nahiz zaintza berezirik behar duen seniderik dutenei eta gaixotasun larriagatik edo istripuagatik seniderik zaintzen dutenei. Nolanahi dela ere, legeriak agintzen duena hobetu egin behar da.
- Lanera eta lehengo lanpostu berera automatikoki itzultzeko eskubidea aitortzea seme-alabak edo laguntza behar duen norbait zaintzeko eszedentzian egon ondoren, edozein izan delarik ere eszedentziaren iraupena.
- Lanaren, familiaren eta bizitza pertsonalaren uztartzea sustatzea eta laguntzea hiru urtetik beherako seme-alabak dituztenei, lantegian bertan hartzaindegiak jarriz eta/edo diru-laguntzak emanez haur-eskoletarako edo hartzaindegietarako.

- Ordaindutako baimenak ematea seme-alabak adoptatzeko edo abegi hartzeko izapideak egiteko.
- Baimen medikoak ematea sexu- eta ugalketa-osasuna izateko eskubidea bermatzeko (ginekologia-zerbitzuak, obstetria...).

Ordainketa-politika

- Ez da onartu behar genero-bereizketarik lanpostuei dagozkien soldata-osagarrien ordainketan, eta gizonezkoen eta emakumezkoen postuen arteko soldata-aldeak kentzeko sistemak ezarri behar dira, batzuen eta besteen lanak baliokideak edo antzekoak badira.
- Saihestu hizkuntza sexista lanpostuen sailkapenean (“secretaria”, “limpiadora”...).
- Bermatu ordezkariak sindikalari langileen batez besteko soldatei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea, sexuaren eta maila edo talde profesionalen arabera banatuta betiere.
- Berrikusi zeharkako bereizketa dakarten soldata-gehigarriak (adibidez, esfortzu fisikoagatik ematen den arriskuagatik plusa, edo ordutegiz eta lekuz aldatzeko prest egoteagatikoa, gizonezkoen mesederako baitira, nabarmen).
- Sailkapen profesionaleko sistema bat arautu, talde eta maila profesionalak eratzeko irizpide zehatzak ezarriz.

Genero-indarkeria. sexu-jazarpenera eta sexuagatikoko jazarpenera

- Baimen ordainduak eman genero-indarkeriaren biktimak diren langile emakumezkoen, harik eta beren egoera normaltzeko duten arte, eta testuen artikuluetan jaso, beti, gai horri dagozkion eszedentziak.
- Arau-urratze oso larriak arautu, beti, sexu-jazarpenera eta sexuagatikoko jazarpenera hitzarmen kolektiboetako diziplina-erregimenean, eta dagokien zigorra ezarri.
- Hizkuntza ez-sexista erabiltzeko ahalegin berezia egin (langile berriak hartzeko elkarrizketetan, iragarkietan...).

6

Glosarioa

Ekimen positiboak

Bereizketa bat kentzeko eta prebenitzeko, edo jarrera, portaera eta egitura baztertzaileren desabantailengatik konpentsatzeko gizatalde jakin baten aldeko neurriak.

Sexuagatiko jazarpena

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

Sexu-jazarpena

Pertsona baten duintasunari eraso egiteko asmoz egiten den edo eraso egiten dion zeinahi sexu-portaera, hitzezkoa edo fisikoa, batez ere inguru izutzailea, iraingarria edo laidogarria sortzen bada.

Genero-azterketa

Tradizioz esleitu zaizkien rola direla eta gizonezkoen eta emakumezkoen arteko aldeak aztertzea lan-baldintzei, premiei, partaidetza-indizeei, baliabideen eskuragarritasunari eta garapenari, aktiboen kontrolari, erabakiak hartzeko gaitasunari eta abarri dagokienez.

Hesi ikusezinak

Erabakiak hartzeko prozesuetarako eta/edo gizartean erabat parte hartzeko emakumeen gaitasuna oztopatzen duten iguripen, arau eta balio tradizionalak sortutako jarrerak.

Generoen arteko lubakiak

Gizarte gehienetan, desabantaila sozialak eta ekonomikoak jasaten dituzte emakumeek, "maskulino" kontzeptuari buruzko balorazioen arteko aldea dela eta. "Genero-lubaki" deitzen zaie baliabideak, zerbitzuak, aukerak eta garapenaren ondasunak eskuratzeko sexuen artean dauden alde horiei. Genero-lubakien

azterketari esker, alor guztietan ikus daiteke zenbatekoa den desberdintasunen irismena.

Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzea /Erantzukidetasun soziala

Teorian, lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko politiken helburua da gizonezkoei eta emakumezkoei laguntzea lana eta familiako erantzukizunak ongi partekatzen. Horretarako, hainbat baimen ematen dira —familia-arrazoiengatik, aitasunagatik edo amatasunagatik, laguntza behar duen jendea zaintzeko (adingabeak, helduak, minusbaliatuak...)—, eta lan-ingurunearen egituraketa eta antolaketa ere uztartze horri laguntzera bideratzen da.

Emakumezkoak lan-merkatuan jarduteko premiagatik sortu ziren uztartze-politikak, lan erreproduktiboaz eta zaintze-lanez ere arduratzen jarraitu ahal dezaten.

Ikuspegi kritiko batetik, jauzi kualitatiboa eman behar da: lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzetik erantzukidetasun sozialera (gubernuek, erakunde publikoek eta gizonezkoek onartua) aldatu behar da. Familiei diru-laguntzak emateak edo lantokietako aldi behingo neurriek edo laguntzek ez dute asetzen zaintza-lanaren premia sozial izugarria. Geroz eta premiazkoagoa da zaintza-azpiegitura soziala, publikoa eta integrala sortzea.

Halaber, etxeko erantzukizunaren banaketa zuzenak lagundu egingo lieke emakumeei bizitza publikoan parte hartzen, eta, aldi berean, bultzatu egingo luke gizonezkoen ardura familiako zereginekiko.

Sexuaren arabera banatutako datuak

Sexuaren arabera egin behar da datuen eta informazio estatistikoaren jasotze-lana eta xehekapena, azterketa konparatiboa —genero-berezitasunak aintzat hartuta— egiteko aukera ematen baitu horrek.

Gizonen eta emakumeen arteko soldata-aldea

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

Zuzeneko bazterketa

Pertsona bat okerrago tratatzen den egoera, haren sexuagatik, adibidez. “Zuzeneko diskriminazioa” esaten zaio legeek edo araudiek sexua —adibidez— esplizituki arrazoi hartuta berdintasun-aukera ukatzeari.

Zeharkako bazterketa

Itxuraz neutrala den lege, araudi, politika edo jardueraren batek eragin nabarmen kaltegarria eragitea sexu jakin batekoei.

Aukera profesionalen dibertsifikazioa

Gizonezkoen eta emakumezkoen jarrera-aldaketa sustatzea, eskola-adinean eta lanerako prestatzeko faseetan batez ere, genero-estereotipo –baldintzarik gabe egin dezaten lanbide-aukera.

Trebakuntza eta enplegua eskuratzeko aukera berak izatea da kontua, tradizioak emakumeenak edo gizonezkoenak soilik jotzen dituen lanetara —aukera-berdintasunari itxiak— norahi irits dadin.

Sexuaren araberako lan-banaketa

Ordaindutako eta ordaindu gabeko lanaren banaketa gizonen eta emakumeen artean, jardun publikoan eta pribatuan, tradizioz esleitu zaizkien rolen arabera. Lanen banaketa tradizional horrek ikaskuntza desberdinak, gizarteak desberdin baloratuak, ekarri dizkie emakumeei eta gizonari.

Genero-ekitatea

“Ekitatea” terminoa justiziarekin lotuta dago: gizarteko baliabideen eta botere sozialaren banaketa zuzena da, izan ere. Gizonak eta emakumeak justiziaz tratatu behar direla, alegia, bakoitzaren premien arabera, adierazten du terminoak. Lan-alorrean, genero-ekitateak zenbait neurri eskatzen ditu, emakumeen desabantailak konpentsatzeko.

Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa

Proposamenek eta erabakiek emakumeei gizonari ez bezala eragiten dieten aztertzea, ondorio diskriminatzailak ezabatzeko eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko.

Generoa eta sexua

Generoa: desberdintasun sozialei (biologikoei kontrajarririk) dagokie kontzeptu hau. Ikasiak dira desberdintasun horiek, aldatu egiten dira denboraren poderioz, eta alde handiak daude kulturen artean, baita kultura beraren barruan ere.

Sexua: arra eta emea bereizten dituzten ezaugarri biologikoak.

Genero-berdintasuna

Beren gaitasun pertsonalak garatzeko gizaki guztiak libre eta beren erabakien jabe izatea, rol tradizionalen inongo mugarik gabe. Berdintasun-egoeran, emakumeen eta gizonen jokabideak, asmoak eta premiak berdin baloratzen eta sustatzen dira.

Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna

Sexua dela eta inongo oztoporik ez izatea ekonomian, politikan eta gizartean parte hartzeko.

Genero-adierazleak

Emakumeen egoera edo joera sozial jakin bati buruzko neurriak, zenbakiak, ekintzak, iritziak edo usteak, egoera horretan izandako aldaketak neurtzeko erabiltzen direnak. Emakumeen eta gizonen egoera erlatiboa erakusten dute genero-adierazleak, eta egoera horretan izaten diren aldaketak.

Guraso-baimena

Ume bat izan edo adoptatu dutelako lanera ez joateko langile guztiek (emakumeak eta gizonak) duten eskubide indibiduala —eta besterenezina, berez—.

Amatasun-baimena

Erditu aurretik edo ondoren emakumeak hartzen duen baimena. Etenik gabea da baimena, eta estatu bakoitzeko legediak eta ohiturek zehazten dute haren iraupena.

Genero-ikuspegia

Politika jakin bateko jarduera edo eremu orotan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak aztertzea eta aintzat hartzea.

Zeharkakotasuna/Genero-mainstreaming-a

Emakumeen eta gizonen egoerak, premiak eta lehentasunak sistematikoki txertatzea politika guztietan, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko, eta, berdintasuna lortzeko, behar diren politika eta neurri orokor guztiak abiaraztea, kontuan izanik, planifikazio-fasetik, nola eragingo dien batzuei eta besteei aplikatzen, ikuskatzen eta ebaluatzen direnean.

Bereizketa horizontala

Emakumeak sektore eta lanbide jakin batzuetan aritzea, eta gizonak beste batzuetan.

“Emakumezkoen lanak” (erizainak, maistrak, idazkariak...) deitzen zaie batzuei, eta “gizonezkoen lanak” (mekanikariak, gidariak...) besteei. Egoera hori gainditzeko asmoz sortua da “aukera profesionalen dibertsifikazioa” kontzeptua, jada aipatua.

Bereizketa bertikala

Erantzukizun- edo postu-maila jakin batzuetan metatzea emakumeak, batetik, eta gizonak, bestetik. Emakumeek eta gizonak trebakuntza eta laneko eskarmentu bera izanik, zuzendaritza- eta aginte-postuetarako gizonak hautatzeari deitzen zaio “bereizketa bertikala”.

Beirazko sabaia

Gizonek kudeatzen dituzten erakundeetako egitura-sarean dagoen hesi ikusezina, emakumeei erantzukizun-postuetara galarazten diena. Emakumeek beren gaitasunak garatzeko maiz aurkitzen dituzten oztopoek (lan-merkatuan, gehienetan) osatzen dute “sabaia”. Emakumeei buruzko estereotipoek eta aurreiritziek eraginak dira oztopo horiek, eta emakumeen promozioa eragozten duten zeharkako diskriminazio-moduak dira.

OHARRAK:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....