

**GENEROAGATIKO
SOLDATA-JAUZIA:**
AZTERKETA ETA
NEGOZIAZIO
KOLEKTIBORAKO
SINDIKATU
PROPOSAMENAK



GENEROAGATIKO SOLDATA-JAUZIA:
AZTERKETA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO
SINDIKATU PROPOSAMENAK

Argitaratzailea: Langile Batzordeetako Konfederazio Sindikala

Egilea: CCOOren Emakume eta Berdintasunerako Idazkaritza Konfederala.

Madril, 1. argitaraldia, 2015eko edizioa

Diseinua eta maketazioa: www.cobo-munarriz.com

Itzulpena: Matías Múgica

Lege Gordailua: M-28388-2015

GENEROAGATIKO SOLDATA-JAUZIA: AZTERKETA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO SINDIKATU PROPOSAMENAK

AURKIBIDEA

Sarrera	7
Generoagatiko soldata-jauziaren gaineko txostena: eragina, negoiazio kolektiboa eta sindikatu ekintza	9
Zer da gizon-emakumeen arteko soldata-jauzia?	9
Zer kostu eta zer etekin ditu soldata berdintasuna aplikatzeak?.....	10
Generoak eragindako hezkuntza eta prestakuntza diferentziak	11
Zein dira soldata-jauziaren arrazoi nagusiak?	13
Enpresetan soldata-jauzian eragina duten faktoreei antz emateko orientabideak	16
Hitzarmen kolektiboa.....	16
Berdintasun planak.....	27
Kontuan hartu beharreko zenbait gai	29
Sindikatu ordezkarien soldata-jauziaren gaineko ekarpenak	32
Negoiazio kolektiboan esku hartzeko proposamenak, soldata-jauzia gutxitzea helburu	36
Bibliografia	45

ERABILITAKO LABURDURAK

BOE: Estatuaren Aldizkari Ofiziala

ET: Langileen Estatutua

LOIEMH: Gizon-emakumeen arteko Benetako Berdintasuna Ezartzeko Lege Organikoa

REGCON: Hitzarmenen erregistroa

RLT: Langileen Legezko Ordezkaritza

TJUE: Europar Batasuneko Justizia Auzitegia

TS: Gorengo Auzitegia

UE: Europar Batasuna



SARRERA

Gida hau gizon-emakumeen arteko soldata-jauziaren gainean egiten den azken argitalpena da ACCTIOON EQUAL PAY proiektuaren barrenean, zeina Emakume eta Berdintasun Idazkaritza ari baita gauzatzen EEE2009-2014 finantza mekanismoa aplikatuz “Genero Berdintasuna eta Laneko eta Familiako Bizitzak Bateratzea” delako programan, 2013ko maiatzaren 31n onetsian. Berdintasunerako programaren helburua da, epe luzera, Europako Ekonomi Eremuan desberdintasun ekonomiko eta sozialak gutxitzen laguntzea, hartarako, besteak beste, laneko bizitzan gizon-emakumeen berdintasuna bultzatuz, soldata-jauzia gutxitu beharrari arreta berezia emanaz.

Gida honetan, beraz, *Generoagatiko soldata-jauziaren gaineko azterlanaren* eduki eta ondorio nagusiak biltzen dira (aipatu proiektuan bertan egin zen azterlana) eta sindikatu delegatuak eta negoziazio-mahaietako kideak ditu hartzaile. Hainbat alderdi azpimarratzen ditu soldata-jauziaren gainean eragina dutenak, negoziazio kolektiboaren bitartez horiei antz emateko eta ahalean zuzentzeko mekanismoak sortzea helburu.

Gure asmoa gida hau dokumentu sinplea izatea izan da, halatan non negoziazio kolektiboan aritzen diren edo negoziazio kolektiborako plataformak eratzen dituzten pertsonak lehenetsun sindikaltzat ezar dezaten soldata-jauzia desagertzea. Hainbat alderdiren gainean arreta erakarri nahi izan dugu, bestalde, hala nola kontratazioa, promozioa, lan sailkapena, soldata sistemak, prestakuntza eta famili bizitzaren bateratzea, alderdi horiek izaten baitira enpresetako negoziazioen mamia eta eragin zuzena baitute delako soldata-jauzian.

Ekintza gehiago badaude, egon, soldata-jauziari borroka egiteko, hala nola emakume-enplegua sustatu eta etxeko lanen ardura banatzeko politika publikoak, baina oraingo gure eginbeharra lan munduan zentratzea zela iruditu zaigu, hau da, enpresetan, eta badakigu emakumeen soldata baldintzak aldatuz, soldata-jauzi hori pixkanaka gutxitzea lortuko dugula.

Sindikatu lanerako gida hau sindikatu delegatuentzat pentsatu eta egina da eta honako edukiak aurkeztuko ditu modu sistematiko, ordenatu eta ulerterrazean:

1. Sindikatu ekintzaren eta negoziazio kolektiboaren gaineko txostenaren eduki nagusiak generoagatiko soldata-jauzia dela eta.
2. Enpresetan soldata-jauziaren gainean eragina duten faktoreei antz emateko orientabideak. Orientabide hauek hitzarmen kolektiboen eta Berdintasun Planen edukietan eta ordezkarien ekarpenetan oinarrituta daude.
3. CCOOren proposamenak generoagatiko soldata-jauziari borroka egiteko sindikatu ekintzaren eta negoziazio kolektiboaren bidez.

GENEROAGATIKO SOLDATA-JAUZIAREN GAINEKO TXOSTENA: ERAGINA, NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA ETA SINDIKATU EKINTZA

ZER DA GIZON-EMAKUMEEN ARTEKO SOLDATA-JAUZIA?

Gizon-emakumeen arteko soldata-jauzia aipatzen dugunean, zera izaten dugu go-goan: **sexu bateko eta besteko langileek irabazten dituzten soldaten arteko diferentzia, langile guztien orduko irabazi gordinen batez besteko diferentzia oinarri hartuta kalkulatua**¹.

Batez beste, EBeko emakumeek gizonek baino % 16 gutxiago irabazten dute orduko. Gizon-emakumeen arteko soldata-jauzia ez da bat bera Europa osoan; % 10 baino gutxiagokoa da Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxenburgo eta Errumanian, baina % 20 baino gehiagokoa Hungaria, Eslovakia, Txekiar Errepublikak, Alemania, Austria eta Estonian. Gizon-emakumeen arteko soldata-jauzia azken hamarkada honetan zertxobait gutxitu bada ere, zenbait herritan handitu egin da (Hungaria, Portugal).

Gizon-emakumeen arteko soldata-jauzia diogunean aipu dugun soldata-jauzia orduko, asteko, hileko nahiz urteko kalkulatua izan daiteke. Eskuarki gizon-emakumeen arteko orduko soldata-jauzia astekoa, hilekoa nahiz urtekoa baino gutxiagokoa izaten da. Horren arrazoia da emakumeen lan ordainduak gizonenak baino ordu gutxiagokoak izaten direla, emakumeek oraindik ere etxe-lanetan ardura eta zeregin gehiago izaten dutelako.

1. Europako Batzordearen Definizioa.

Gizon-emakumeen arteko soldata-jauziak gizon-emakumeen arteko lansari diferentzia guztiak hartzen ditu, hau da: (a) diruzko lansaria edo langile bati egindako lanagatik pagatzen zaion espezia, lan egin gabeko denboragatik pagatutakoa barne; (b) bere gaineko lanaren ondoriozko diru-sarrera garbiak; edo (c) besteren kontuko lanaren eta beregaineko lanaren ondoriozko diru-sarrera osoak.

ZER KOSTU ETA ZER ETEKIN DITU SOLDATA BERDINTASUNA APLIKATZEAK?

Soldata berdintasunak hainbat abantaila ditu:

1. Langileak kontratatu eta hautatzeko jarduna hobetzea. Soldata berdintasunak kontratazio eta aukeraketa jokabide eragingarriagoak sortzen ditu, eta etengabeko prestakuntza hobea, langile berrien iraupen indize hobea eta langile berrien errendimendu hobea.
2. Emakumeak nagusi diren lanpostuetan gutxiegi baloratzen diren eskakizunak identifikatzea. Eskakizun horiek kontuan hartzen dituen kontratazioak produktu-zerbitzuen kalitate hobea eta barne malgutasun handiagoa izanen ditu ondorio. Eta hala izango da identifikatu egingo direlako zein gaitasun lekualda daitezkeen emakumeak nagusi diren lantokien eta gizonak nagusi direnen artean.
3. Lan ingurunea hobetzea, berdintasun printzipioak oinarri harturik. Horrek satisfazio handiagoa eta erakundearekin konpromiso handiagoa ekarriko ditu berekin.
4. Enpresen ospea eta erakarmena handitzea. Horren ondorioz gutxitu egingo dira langile kualifikatuak kontratatzeako kostuak eta laburtu egingo da lanpostuak hutsik egoten diren denbora, lanpostu horiek erakargarriago izango baitira.
5. Lan harremanak hobetzea. Soldata berdintasunak gatazkak gutxiagotzea ekartzen du, kexak eta liskarrak azkarrago ebaztea eta hitzarmen kolektiboak hobeki negoziatzea.
6. Emakume langileen autonomia handiagotzea. Emakume langileentzat segurtasun ekonomiko handiagoa dakar eta horri esker gaitasun egokiak dituzten emakume gehiago izango dira enpresaren esku.
7. Lege kostu eta zehapenak gutxiagotzea. Enplegu-emaleek soldata diskriminazioagatik eta lansari berdintasunagatik egin dakizkiekeen salakuntzak ekidingo dituzte, salakuntza horiek pisuko kalte-ordain larrixkoak pagatu beharra ekartzen dute batzuetan eta denbora asko galarazten. Soldata berdintasunak nolabaiteko babesa eman dezake enpresetako akzioen prezio-galeraren aurrean, eta bai haien irudia eta ospe ona hobetu ere.

8. Soldata politika koherenteago batek, soldata egitura orekatuagoan eta lanen balioan oinarritu batek denbora aurrezarazten dio pagu sistema kudeatzen duten langileei eta modu eragingarriagoan banatzen du soldata-zama lanpostu desberdinen artean.

Oro har, emakumeek aitormenten eta lansari sistema zuzenago baten onura hartzen dute, haien familiek horren onura ekonomikoa hartzen dute, enplegu emaleek ere mesede hartzen dute behar bezalako pertsonak baitituzte eskura, behar diren gaitasunez dohainduak eta gizartea ere irabazle ateratzen da bai gizarte justiziaren aldetik nola produktibitateari dagokionez.

Zenbait aurrerapauso izan dira, nahiz oso geldoak izan diren, gizon-emakumeen arteko soldata-jauziaren kontrako borrokan; gaur dugun aurrerapen indizearekin, ordea, kalkulatzen da 75 urte beharko lirakeela diferentzia hori desagerrarazteko. Soldata-jauzia handiagoa izaten da lanaldi zatiko enplegua ugaria den herrialdeetan, lanpostu horietan emakumeek joera izaten baitute proportzioz behar luketen gehiago izateko, hala nola Erresuma Batuan, edo Herbehereetan.

GENEROAK ERAGINDAKO HEZKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA DIFERENTZIAK

Oro har, generoak eragindako hezkuntza diferentziak gutxiagotu egin dira eta emakumeen hezkuntza aurrerabidea ikusgarria izan da. Hala ere, zenbait herrialdetan emakumeek gizonek baino eskola-urte gutxiago izaten dituzte. Horren arrazoia da horietan ideia dagoela neskaten hezkuntza ez dela hain baliagarria edo diru aldetik hain emankorra nola mutilena. Gainera neskak izaten dira eskola aurren-aurrea uzten dutenak, behartuta, etxeko lanen ardura hartu behar dutelako edo etxeko gaixoen ardura hartzeko. Horren ondorioz emakumeek lanpostu gutxiagotarako aukera izaten dute, kualifikazio gutxiagokoak eta lansari eskasagokoak. Estereotipo sexistak eta gizarte presioa ere faktore handiak dira neskak eta mutilak, gizon eta emakumeak hezkuntza eta prestakuntza mota banatara eramateko, zeinaren ondorioz emakumeek hezkuntzan eta prestakuntzan aukera abaniko txikiagoa izaten duten.

❑ Genero diferentziak lan esperientzian

Emakumeek ez dute gizonek bezain modu jarraituan lan egiten. Maiz asko, amatasunak ezartzen dizkien eginbeharrengatik langile populaziotik alde egiten dute, nahiz eta gero eta gehiago diren erditu ondoren ere lan merkatuan gelditzen diren emakumeak. Lan bizitzan izandako geldialdi horiek eta horiek ondoriozko gaitasun galerak bai emakumeengan nola gizonengan topatzen ditugu baina maizago izaten dira emakumeen kasuan. Gizonak ez bezala, emakumeek, lanera itzultzen direnean, ezin izaten dute beren kualifikazioaren mailako lanposturik erdietsi.

□ Generoagatiko lan bereizkeria

Emakumeak proportzioz behar lukeen baino gutxiago izaten dira goiko soldata mailetan, eta beheko mailetan pilatzen dira. Honi lanbide bereizkeria bertikala deitzen zaio. Eta hau langile gehienak emakumeak diren sektoreetan ere gertatzen da, hala nola osasun eta hezkuntza sektoreetan.

Emakumeak nagusi diren lanpostuak (langileen %60 baino gehiago emakume diren lanpostuei deitu ohi zaie horrela) eskuarki soldata eta estimu gutxiagokoak izaten dira gizonak nagusi diren lanpostuak baino. Soldata eskasagoak atzera eragiten die gizonen lanpostu horiek hartzerakoan. Horren ondorioz emakumeak gizonenak ez bezalako lanpostuetan kontzentratzen dira. Horrek indar ematen dio soldata eskas horiek merkatu faktoreetatik eta gaitasun eskaeretatik datozelako ideari, eta ez lanpostuen gutxiespenari. Maiz asko emakumeen gaitasunak gutxiesten dira, emakume-ezaugarri “naturalizat” hartzen direlako, eta ez esperientziaren edo prestakuntzaren bidez irabazten diren gaitasunak. Lanpostu kualifikatuen eta ez kualifikatuen arteko bereizkuntzak ere askotan sexuagatiko aurreiritzi bat ezkutatzeko du.

□ Lanaldi osoko eta lanaldi zatiko lanpostuak

Lanaldi zatian aritzen diren langile gehienak emakumeak dira. OCDEko herrietan, emakumeak dira lanaldi zatian ari diren lau langileetik hiru, eta horrek soldata-jauzia indartu dezake. Diskriminazio hori zuzenekoa izan daiteke, lanaldi zatiko orduko saria txikiagoa denean lanaldi osoko lanpostukoa baino, edo zeharbidekoa, adibidez aseguru nazionaletarako ekarpenek ezartzen dituzten beheko mugak lanaldi zatiko langileen kaltetan direnean.

□ Enpresaren tamaina eta sindikazio indizea

Beste diferentzia batzuk ere izaten dira emakumeak eta gizonak kontratatzen dituzten enpresen artean. Nagusiki emakumeak kontratatzen dituzten enpresak tamaina txikiagokoak izaten dira nagusiki gizonak kontratatzen dituztenak baino, eta sindikazio indizea ere txikiagoa da. batez besteko soldata maila txikiagoa izaten da enpresa txiki eta sindikazio maila eskasekoetan.

Zer ondorio izaten ditu soldata-jauziak herritarren bizitzan epe luzera?

Emakumeengan soldata-jauziak izaten duen ondorioa da beren lan bizitza osoan diru sarrera gutxiago izaten dutela; horren ondorioz erretiro-sariak ere txikiagoak izaten dituzte eta hirugarren adineraz gero pobreak izateko arrisku handiagoa. 2012an, 65 urtez goitiko emakumeen % 21,7 pobrezia arriskuan zeuden; adin bereko gizonen artean, berriz, % 16,3.

Zer desberdintasun daude gizon eta emakumeen artean lan egiteko moduari dagokionez?

Batez besteko enplegu tasa Europan, 20 eta 64 urte bitarteko adinetan, %63 da Europako emakumeetan; % 75, berriz, gizonetan.

EBeko lanaldi zatiko langile gehienak emakumeak dira. Emakumeetatik %34,9 lanaldi zatian aritzen dira; gizonetatik, berriz, % 8,6 bakarrik. Horrek guztiak, jakina, kalte egiten dio haien lanbide karreraren bilakaerari, haien prestakuntzari, erretiroa jasotzeko eskubideari eta langabeziagatik dirusariei, eta horrek berak soldata-jauziari eragiten dio.

ZEIN DIRA SOLDATA-JAUZIAREN ARRAZOI NAGUSIAK?

Gizon-emakumeen arteko soldata-jauzia arazo konplexua da, zeinean kausa asko bat egiten duten, maiz asko elkarrekin lotuek. Gaur egun oraindik soldata-jauzia egoteak ekonomian eta gizartean dauden genero desberdintasun zabalagoak ditu kausa.

1. Lantokietako diskriminazioa

Zenbait kasutan gizonak eta emakumeak ez dute soldata bera jasotzen lan berbera edo balio berekoa egiten badute ere. Kasu horiek aipatu "zuzeneko diskriminazio" delakoaren ondorio izan daitezke, hau da; besterik gabe emakumeak gizonak baino tratatu txarragoa jasotzen dutela. Edo bestela, diferentzia horrek zenbait politika edo jardura jakin izan ditzake sorburu. Diskriminatzeke eratu ez baziren ere desberdintasuna dakartenak gizonak eta emakumeak ematen zaien tratamenduan. Diskriminazio mota biak ala biak debekatzen dituzte EBeko legegik baina, damurik, ez dira oraindik desagertu zenbait lantokitatik.

2. Lanpostu desberdinak, sektore desberdinak

Gizonak eta emakumeak zeinek bere lan desberdinak izaten dituzte eta, askotan, zeinek bere sektoreetan. Osasunaren sektorean, emakumeak langile guztien % 80 dira. Emakumeak nagusi diren sektoreetan, eskuarki, gizonak nagusi direnetan baino soldata eskasagoak jasotzen dira.

Emakumeek etxeko lan pagatu gabearen eta haurren arduraren zama gehiena beren gain izaten baitute, ordu gutxiago lan egin ohi dute. Eta gainera jeneralean laneko eta familiako bizitza bateratzeko aukera ematen duten sektore eta lanetan aritzeko joera dute. Ondorioz, emakumeek lanaldi zatiko lanak hartzeko joera dute eta aukera gehiago dituzte lansari txikiko enpleguetan sartzeko eta erantzunbehar handiko lanpostuetarako ez izendatzeko.

3. Lan praktikak eta soldata sistemak

Gizonei eta emakumeei ez zaie lan praktika berberak ezartzen, adibidez prestakuntzaren eta lanbide garapenaren arloan. Langileendako lansari modu desberdinak (adibidez, paga estren bidez, edo errendimenduagatik prestazio eta osagarrien bidez), eta soldata sistemen benetako egiturak, bide eman dezakete lansari baldintza desberdinak egon daitezen. Maiz asko diskriminazio horren jatorria hainbat faktore kultural eta historikotan dago, zeinek eragina duten soldata finkatzeko moduan. “Beirazko sabai” horrek —hala deitu izan zaio— galarazten du emakumeak lansari handieneko lanpostuetara iristea.

4. Emakumeen lana eta gaitasunak gutxiestea

Emakumeen gaitasunak eta ahalmenak askotan gutxietsita egoten dira, bereziki beraiek nagusi diren lanbideetan. Horren ondorioa da emakumeentzat soldata baldintza okerragoak egotea. Lanbide jakin batean aritzen diren pertsona gehienak emakumeak direnean, soldata txikiagoak jasotzen dituzte. Gizonak baldin badira, alderantziz da: lanbide batean zenbat eta gizon gehiago egon, hainbat eta altuagoak izaten dira soldatak.

Emakumeen gaitasunak askotan gutxietsita egoten dira ezaugarri femeninoak direla jotzen delako, eta ez gaitasun eta ahalmen ikasiak. Faktore horiek batzuetan generoan oinarritutako joera bat sor dezakete soldatak finkatzerakoan eta gizon nahiz emakumeek egiten duten lana balioesterakoan.

5. Emakume gutxi egotea buruzagitzako eta goi mailako lanpostuetan

Emakumeek proportzioz behar lukeen baino ordezkaritza gutxiago izaten dute politikaren eta ekonomiaren arloetan. Europako zientzialari eta ingeniarietatik heren bat baizik ez dira emakumeak. Emakumeak nagusi diren sektoreetan ere, behar baino gutxiago izaten dira zuzendaritza lanpostuetan, batez ere goren-gorenekoetan. 2013. urtean emakumeak % 17,8 baizik ez ziren zuzendaritza batzordeetan EBean burtsan kotizatzen duten enpresa handienetan eta batzorde horietako zuzendarietatik %4,8 baizik ez ziren emakumeak. Kontseilari delegatuaren postuan ere txikiagoa zen emakume proportzioa: % 2,8 baizik ez.

6. Tradizioak eta genero rolak

Genero tradizioak eta rolak baldintzatzen dute askotan gizon eta emakumeek gizarteak izaten dituzten paperak, goizdanik hasita gainera. Genero tradizio eta rol horiek eragina izan dezakete, adibidez, neskek eta mutilek aukeratzen dituzten ikasketetan. Erabaki horietan pisu handia izaten dute neskek nahiz mutilek egin ditzaketen lanen gaineko juzgu eta balio tradizionalak. Zenbait ikerlanek erakusten dute emakumeak nagusi diren sektoreetan goi mailako lanpostuak dituzten emakumeek asko txikiagoko soldatak jasotzen dituztela tradizioz "gizonenak" diren sektoreetan goi-goiko eskalafoian dauden emakumeek baino.

7. Laneko eta familiako bizitza bateratzea

Emakumeek ordu gutxiago lan egiten dute, eta askotan lanaldi zatian aritzen dira, familiako ardurak eta lan ordaindu bat bateratu ahal izateko.

Emakumeek beren lanetan gora egin eta soldata hobeak jasotzeko izaten dituzten aukerak beren familia-ardurek murrizten dituzte.

Gizon emakumeen arteko soldata-jauzia gero eta handiago egiten da emakumeek haurrak izaten dituztenean eta lanaldi zatian aritzen direnean.

Emakumeek gizonen baino denbora gehiago ematen dute etxeko lanak egiten eta pertsonak zaintzen; gizon gutxiak hartzen dute, adibidez, aitalasunagatiko baja bat eta gutxi aritzen dira lanaldi zatian. Nahiz eta gizonen ordu gehiago ematen dituzten beren lantokian, emakume batek egiten dituen lanordu pagatuak eta pagatu gabeak batzen badira, emaitza da gizonena baino askoz luzeagoko lanaldi bat.

Gehiago jakiteko EBean, Norvegian eta Espainian dagoen soldata-jauziaren gainean eta gaiaren gainean dauden lege nazional nahiz nazioartekoak gainean, ikus **Generoagatiko soldata-jauziaren gaineko txostena: Eragina, negozioz kolektiboa eta sindikatu ekintza** sarean ikusgai helbide honetan:

http://www.ccoo.es/Proyecto_Acctioon_Equal_Pay

Trabajadora aldizkariko ale monografikoa, 54. zki., sarean ikusgai helbide honetan:

http://www.ccoo.es/Proyecto_Acctioon_Equal_Pay



ENPRESETAN SOLDATA-JAUZIAN ERAGINA DUTEN FAKTOREEI ANTZ EMATEKO ORIENTABIDEAK

16

Gizarte hizketakideek bi tresna funtsezko izaten dituzte beren esku soldata-jauzia ahalean gutxiagotu edo desagerrarazteko: hitzarmen kolektiboak eta Berdintasun Planak.

HITZARMEN KOLEKTIBOA

2015eko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarte, Estatuaren Aldizkari Ofizialean 57 hitzarmen kolektibo argitaratu dira. Ondoren, hitzarmen horien edukietan barnako itzulinguru bat aurkezten dugu, helburua delarik honako arloen inguruko artikulua atzematea: kontratazioa, promozioa, prestakuntza, soldata eta abar, hobetzeko modukoak direlako edo, alderantziz, ereduizkoak direlako gizon-emakumeen arteko berdintasunari dagokionez.

ESKU-HARTZE EREMUAK:

KONPROMISOA

■ 2015eko martxoaren 31ko 77. BOEan argitaratu hitzarmena.

46. artikulua. Gizon-emakumeen arteko aukera berdintasuna:

“... zilegi izango da negoziazio kolektiboan akzio positiboko neurriak ezartzea emakumeak lanbide guztietara iristea erraztekoa. Hartarako, zilegi izango da kontratazio baldintzetan erreserbak eta lehentasunak ezartzea halatan non,

egokitasun baldintzak berdinak direlarik, lehentasuna izango baitute kontratatzerakoan, kasuko taldean edo lanbide kategorian kide gutxiago dituen sexuko pertsonen. Zilegi izango da, halaber, negoziazio kolektiboan lanbide sailkapeneko, promozioko eta prestakuntzako baldintzetan halako neurriak ezartzea, halatan non, egokitasun baldintzak berdinak direlarik, lehentasuna izango baitute kasuko taldean edo lanbide kategorian kide gutxiago dituen sexuko pertsonen delako talde, kategoria edo lanpostuan sartzeko”.

Azpimarratu behar da garrantzi handikoa dela ekintza positiboen bidez gauzatzea ETko 46. artikulua negoziazio kolektiborako uzten duen edukia, legeak ezartzen duena hitzarmeneko testura aldatzera mugatu gabe. Klausulak deklarazio hutsekoak direnean eta ez dutenean agintzen ez zehazten nola gauzatu behar diren, galarazi egiten dute ondoren haien ebaluazioa egitea eta hortaz aukera ere galtzen da negoziazioaren momentuan kontratazioan, promozioan eta prestakuntzan eragina duten berdintasun neurriak hartzeko.

ENPRESAREN TAMAINA

Idazketa positiboaren eredu bat:

- 2015eko martxoaren 31n 77. BOEan argitaratu hitzarmen sektoriala.

44. artikulua. Aukera berdintasuna.

“150 langile baino gehiago eta langune bat baino gehiago dituzten enpresak beharturik egongo dira ekintza positiboko neurriak aurreikusten dituzten Berdintasun Planak itxuratu eta aplikatzera. Gainerako enpresek ere, Gizon-Emakumeen arteko Benetako Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoak hala agindurik, ekintza positiboko neurriak hartu beharko dituzte, enpresetan berdintasuna eta diskriminazio eza lortzeko helburura iristeko, beti ere hitzarmen kolektibo honek agintzen duenari jarraikiz eta langileen legezko ordezkariekin negoziatu ondoren”.

250 langiletik beherako enpresetan ere Berdintasun Planak negoziatu beharra ezartzea praktika egokia eta hitzarmen kolektiboetan sartu beharrekoa da, eta garrantzia berezia du hitzarmen kolektibo sektorialetan, haietan agintzen dena haren menpeko enpresa guztietan aplikatu beharrekoa izango baita.

Horrekin partez behintzat galaraziko litzateke Berdintasun Plan bat negoziatu beharrik ez duten enpresetan berdintasun politikarik batere ez egotea. Hau bezalako klausulak edozein hitzarmen motatan sartu daitezke, baina maizenik hitzarmen sektorialetan sartzen dira.

KONTRATAZIOA

■ 2015eko apirilaren 1eko 78. BOEan argitaratu hitzarmena.

18. artikulua. Langile kontratazioa.

“Enpresak langileak kontratatu behar dituzenean, zuzendaritzako langileak alde bat utzirik, honela egingen da kontratazioa:

...

*5. Behin azterketak kalifikatu ondoren eta beti ere kalifikazio baldintzak berdinak direlarik, delako lanpostua **enpresako ohitura eta azturen arabera** betekoa da”.*

Negoiazio kolektiboak aukera ematen du kontratazioaren erabaki garrantzitsuetan esku hartzeko, hala nola zer kontratu mota egin edo pertsonen kontratazioan zer lehentasun ezarri Langileen Estatutuko 17. artikulua ezartzen dituen baldintzen arabera.

Emakumeen kontratazioan kalitatea hobetu eta enpresetan izaten den bereizkeria horizontala eta bertikala galaraztea helburu, beharrezkoa da enpresen erabaki librea mugatzen duten klausulak sarraraztea, zeren enpresetan izaten diren zenbait ohiturak eta azturak maiz asko desberdintasun egoerak luzarazi ditzakete. Ekintza horien helburua izango da lanpostu eskaintzetan, lanpostu eskaeretan, lan probetan, eta abarretan sexuagatiko diskriminazioak galaraztea... eta bai, halaber, ezartzea zer baldintzatan bihurtu behar diren aldi bateko kontratuak mugagabeko kontratu, edo lanaldi zatiko kontratuak lanaldi osoko kontratu.

PROMOZIOA

■ 2015eko otsailaren 10eko 35. BOEan argitaratu hitzarmena.

27. artikulua. Barne promozioa.

“Kontratu mugagabea duten langileek lehentasuna izango dute beren kategoriaz goragoko mailetan sortzen diren lanpostu betegabeak hornitzeko, beti ere baldin frogatzen badute lanpostu huts hori betetzeko behar diren ezagutzak eta gaitasunak dituztela. Gainerako merezimenduak berdinak direlarik, kontuan hartuko da aukeratuen errendimendua edo jardunbidea ona”.

Artikulu hau ez da diskriminatzailea, nahiz eta azken esaldian argi gelditzen den azken erabakia hirugarren baten esku dagoela. Hemen honelako zerbait sartu zitekeen: “Errendimendua edo jardunbidea berdinak direlarik, kide gutxiago dituen sexuko pertsona aukeratuko da”.

- 2015eko otsailaren 11ko 36. BOEan argitaratu hitzarmen kolektiboa.

8. artikulua. Gorabideak eta bajak.

“Enpresako maila-igoerak eta promozioa gauzatzeko irizpideak eta sistemak finkatzerakoan, aintzat hartuko da diskriminazio egoerak galarazteko modukoak izan daitezen, eta zilegi izango da ekintza positiboko neurriak ezartzea litezkeen diskriminazio egoerak desagerrarazi edo orekatzeko”.

Kasu honetan egokiago izango zen honela idaztea testua: *“Enpresako maila-igoeraketa promozioa gauzatzeko irizpideak eta sistemak finkatzerakoan, aintzat hartuko da diskriminazio egoerak galarazteko modukoak izan daitezen, eta ekintza positiboko neurriak hartuko dira litezkeen diskriminazio egoerak desagerrarazi edo orekatzeko”.*

- 2015eko apirilaren 15eko 90. BOEan argitaratu hitzarmena.

14. artikulua. Gaitasun probak eta epaimahaia.

“Gaitasuna, bai enpresako lanpostu hutsak betetzeko nola mailaz igotzeko, azterketa baten bidez frogatuko da, eta hartarako Kalifikazio Epaimahai bateratuko,...

*Azken puntuaziorako, Epaimahaiak kontuan hartuko du hautagaien **lan-zahartasuna, baina puntu berdintasuna hausteko baizik ez”.***

Formula honetan zeharbideko diskriminazioa egon daiteke, zeren enpresetan zahartasun handiena dutenak gizonak izaten baitira eta horrek, beraz, emakumeen gora egitea trabatzen baitu. .

- 2015eko apirilaren 29ko 102. BOEan argitaratu hitzarmena.

14. artikulua. Maila-igoera.

*“1. Maila-igoera, lanbide talde bakoitzaren barnean, enpresako **zuzendaritzak** erabakiko du, langileek bertan duten legezko ordezkari-tza aurrez kontsultaturik, eta hartarako **bete beharreko lanpostuko eginbehar oinarri-zkoen ezagutza hartuko da aintzat**, lanpostu horri edo antzekoei esleitutako funtzioetan hautagaien duten esperientzia, **enpresan egindako lan urteak**, lanpostu horretarako egokitasuna eta enpresaren antolamendu ahalmenak. Langileen ordezkariak zilegi izango dute beren kide bat izendatzea hautatze prozesuan parte hartzeko”.*

Gauzak horrela, enpresaren esku gelditzen da maila-igoera. Delako pertsona aukeratzeko ezaugarriak subjektibotasunetik zahartasunera bitarte mugitzen dira.

Pertsonaren subjektibitatean genero estereotipoek pisua izan dezakete; horregatik beti hobe izango da hautatze prozesuetan objektibitatea bermatzea.

■ 2015eko ekainaren 19ko 146. BOEan argitaratu hitzarmen sektoriala.

71. artikulua. Lanpostu hutsak eta maila-igoera.

*“Lanpostu bat hutsik gertatzen denean, hala jakinaraziko zaie langileen ordezkarietara, eta horiek ardura hartuko dute hautatze prozesuan irizpide objektiboak har daitezen aintzat, hala nola merezimendua, prestakuntza eta lan-zahartasuna. Hautagaien artean **gaitasun berdintasuna delarik, lan-zahartasuna hartuko da aintzat**”.*

Zahartasuna saritu beharrean hobe izango zen beste irizpide batzuk hartzea, hala nola merezimenduak, zereginak aurrera ateratzeko gaitasuna, eskatutako kualifikazioa, beti ere helburua delarik emakume proportzio bidezkoa bermatzea emakume gutxiegia dauden lanpostu, kategoria eta funtzio guztietan.

Idazketa positiboaren adibideak:

■ 2015eko otsailaren 26ko 49. BOEan argitaratu hitzarmena

10. artikulua. Sarrerak eta lanpostu hutsak.

“Lanpostuak betetzerakoan eska daitezkeen eskakizun pertsonaletan ez da baldintza bakarrik ere izango diskriminatzailea izan daitekeenik. Sindikatuko ordezkarietara, Berdintasun Batzordearen bidez, behar duten informazio guztia jarriko zaie eskura diskriminazio eza eta dibertsitatearen errespetua bermatzeko”.

Berdintasun Batzordeak parte hartzea, maila-igoeretako epaimahaietan sindikatu ordezkariak egotea... positiboak dira maila-igoeretan berdintasun printzipioa segurtatzeko.

■ 2015eko martxoaren 5eko 55. BOEan argitaratu hitzarmena.

53. artikulua. Lanpostu hutsak.

“Lanpostu bat hutsik gertatu edo lanpostu berria sortzen denean, merezimenduak eta zirkunstantzia berdinak direlarik, lehentasuna izango dute lanpostu hori hartzeak gaur duen lan kategoriatik gora eragiten dien enpresa langileek.

Hartarako, mugaz jakinarazi beharko zaie langileen ordezkarietara lanpostu huts hori badela, edozein langilek aukera izan dezan hartara jotzeko”.

Idazmodu ona bada ere, ez da kontuan hartu batzuetan merezimenduz eta zirkuntantzia berdinketa egon baina hautagaiak sexu banakoak direneko kasua. Ekintza positiboa kide gutxiago dituen sexuaren alde.

Mailaz goratzeko irizpideak ahalik eta objektiboenak izango dira (merezimenduak, prestakuntza, lanbide bizitza...) eta eginahala egingo da emakumeen lanbide karrera sustatzen eta zuzendaritza karguetara iritsarazten.

PRESTAKUNTZA

Aztertu den denbora aldian ez da aurkitu batere klausularik enpresetan ematen den prestakuntzan emakumeen presentzia indartzen duenik. Prestakuntza, maila-igoera eta lanbide sailkapenaren artean lotura zuzena dagoelarik, prestakuntza da enpresetan izaten diren bereizkeriak hautseko osagai gakoa.

Gure ekintzen helburua izango da prestakuntza ekintza guztietan emakumeen presentzia segurtatzea, bai eta gai edo funtzio "gizonezkoendakoak" direnean ere.

SOLDATA

■ 2015eko aren otsailaren 10eko 35. BOEan argitaratu hitzarmena.

47. artikulua. Oinarrizko eskubideak. Berdintasun printzipioa.

"Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute ardura hartuko dutela, esparru hitzarmena eta lege indardunak betetzeko, balio bereko lanetarako soldata berdintasuna egon dadin eta ez dadin inolako diskriminaziorik izan Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan aipatzen diren kasuetako ezeinetan".

Kasu honetan, zuzenago litzateke, nahiz oso ohitura normala den, lege indardun guztiak aipatzea, eta ez soilik Espainiako Konstituzioa.

Komeni litzateke, gainera Langileen Estatutuko 28. artikulua aipatzea, eta bai LOIEMHko 46. artikulua ere, lansariak aipatzen dituenak.

Lansarien gaineko klausulak aztertzerakoan beti genero ikuspegiaren arabera begiratu behar dira, haiek aplikatzeak batzuetan generoagatiko diskriminazio zeharbidekoak sor baitlitzake, nahiz eta itxuraz neutralak izan erabat, baina gizon eta emakumeengan eragin bana dutelarik.

■ 2015eko apirilaren 1eko 78. BOEan argitaratu hitzarmena.

2. artikulua.

“Langileen Estatutuko 84.2 artikulua agintzen duenaren arabera eta enpresak bere jarduera gauzatzeko dituen langune bakoitzean aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan irizpide barreiatuak erabiltzen direla ikusirik, irizpide nagusia delarik lan berdinari soldata berdina eta baldintza berdinak zor zaizkiola, enpresaren eta haren langileen arteko eskubide eginbeharrak eta irizpideak bateratzeko asmoz”.

Langileen Estatutuko 28. artikulua ezartzen du balio bereko lanei soldata bera zor zaiela, hau da: gainditu egiten da lan berdinen kontzeptua eta soldata berdintasuna bermatzen. Horrek berekin dakar gizonak eta emakumeak egiten duten lanek eduki desberdina izan dezaketela, eta kualifikazio nahiz gaitasun eskakizun desberdinekin, baina balio berekoak izanada, halere, eta hortaz lansari bera zor zaiela.

Horregatik beharrezkoa da LEan ezartzen dena behar bezala jasotzea, eta horrez gain lanpostuak modu objektibo eta neutro batean baloratzea, lanpostua hartu behar duenaren ezaugarri pertsonala aintzat hartu gabe, eta aitzitik eskatzen diren funtzio eta ahalmenetan zentraturik.

8. artikulua. Lan zahartasunagatiko osagarria.

“Hitzarmen honetako 2. artikuluan ezarri den printzipio deklarazioaren ondorioz, lan berari soldata bera, zahartasunagatiko plusa kendu egiten da”.

Kontua ez da zahartasunagatiko osagarriak kentzea, baizik eta osagarri horrek sortitzakeen desberdintasunak orekatzeko moduko lansari mekanismoak ezartzea.

11. artikulua. Asistentzia plusa.

“Asistentziagatiko plus bat ezartzen da, astelehenetik ostiralera benetan egindako lanegun bakoitzagatik pagatua; diru kopuru finkoa ezartzen da guztientzat lanbide talde bakoitzean, 10 euroko kopuru finkoa delarik”.

15. artikulua. Larrialdi plusa.

“Larrialdi plusa delako osagarria da bezeroren batek larrialdietan kasu egiteko eskatzen duenerako enpresak izendatzen dituen langileek kobratzeko eskubidea duten osagarria, beti ere bezero horri azkenean benetako lan bat egiten bazaio, 30 euroren aldera; horrez gain bere lan orduari dagokion dirua ere kobratuko du”.

Soldata osagarri eta plusek pisu gutxiago izaten dute emakumeen lansarien osotasunean gizonenean baino, eta haietan dago arriskurik handiena gizonen eta emakumeen gainean eragina desberdina izateko.

Hemen aipatu diren asistentzia eta larrialdi plusek, adibidez, lansari diferentziak izan ditzakete ondorio behar bezalako zuzentze mekanismoak ezartzen ez badira.

Haria hartaz bi galdera:

- Zer gertatzen da emakumeekin legeak amatasunagatik ezartzen duen sei asteko atsedenaldi nahitaezkoan, ez baita emakumeak nahi bezala erabiltzekoa?
- Zer langile mota izendatu ohi dira larrialdi plusa kobratzeko? Kontuan hartzen al da langile emakumeek larrialdiei kasu egiteko aukera gutxiago izaten dutela gizarteak zainketa lanetan dedikazio handiagoa ezartzen dielako?

■ 2015eko otsailaren 16ko 40. BOEan argitaratu hitzarmena.

10. artikulua.

“Enpresak aintzat hartuko du, printzipio orokortzat, lan eta funtzio berari lan kategoria bera eta soldata bera dagozkiela, sexuagatiko bereizkuntzarik gabe”.

Beti tematuko gara enpresei eskatzen gizon-emakumeen arteko aukera berdintasunaz ari garenean berariaz LOIEMH aipa dezatela, lege horrek hain zuzen garatzen eta definitzen baitu printzipio hori, eta gainera berak sartzen du balio bereko lanei soldata bera printzipio egokia, Langileen Estatutuko 28. artikulua definitzen duen bezala.

LOIEMHaren AIPAMENA

■ 2015eko otsailaren 2ko 29. BOEan argitaratu hitzarmena

11. artikuluan (*Lanaren antolamendua*), aipatzen da laneko arriskuak galarazteari buruzko legea bete behar dela eta bai hura gararazten duten erregelamenduak eta *gizon-emakumeen arteko aukera eta tratu berdintasuna sustatu*.

Hitzarmen honek, ordea, 12. artikuluan *berdintasunaren eta diskriminazio ezaren eta laneko zein familiako bizitzak bateratzearen printzipio orokorra* jorratzen badu ere, ez du aipatzen Gizon-Emakumeen Berdintasun Benetakoa Sustatzeko Legea.

12.2 artikulua:

- a) *Arta hartzea bai gizonek nola emakumeek aukera berdintasuna izan dezaten enplegu, promozio eta zeinbere lanaren garapenari dagokionez.*

- b) *Arta hartzea emakume langileak gizonekin pareka daitezen soldata gai guztietan, lan berdinagatik emakumeek beti soldata bera jaso dezaten moduan.*
- c) *Lan eskaintzak halako idazkera izango dute non ezerk ez duen iradokitzen soilik sexu bateko nahiz besteko pertsonentzat direla.*
- d) *Maila-igoeretarako hautatze prozesuetan aukera berdintasunaren printzipioa errespetatuko da.*
- e) *Kontratazioari dagokionez, bultzatu egingo da merezimendugaitasunak berdinak direlarik positiboki begiratu dadin kasuko lan kategorietan kide gutxiago dituen sexuko pertsonak sartzea.*
- f) *Prestakuntzari dagokionez, bultzatu egingo zaio aukera berdintasunaren printzipioari prestakuntza hartzerakoan.*

Oinarrizko printzipio hauek bi sailetan bana daitezke:

- Ekintza positiboa: **c**-tik **f**-ra arteko printzipioak.
- Asmo deklarazioak: **a** eta **b** printzipioak. Bi printzipio horiek ekintza positibo gisa idatzi beharko ziren.

a eta **b** printzipioak zuzen idazteko adibideak

- *Bai gizonek bai emakumeek aukera berdintasuna izan dezaten lan, prestakuntza, promozio eta zeinbere lanaren garapenari dagokionez, ekintza positiboko neurriak ezarriko dira kide gutxiagoko sexuaren alde.*
- *Urtero soldata azterketak egin beharra (oinarrizko soldata desglosatzea, osagarriak sexuka) bermatzeko emakume langileak gizonekin pareka daitezen soldata alderdi guztietan, halatan non lan bera egiten duten emakumeek soldata bera jasoko duten.*

■ 2015eko otsailaren 26ko 49. BOEan argitaratu hitzarmena.

37. artikulua. Berdintasuna eta diskriminazio eza.

“Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute arta hartuko dutela Berdintasun Plana eta diskriminazio ezaren printzipioak bete daitezen hitzarmen honek menpe hartzen dituen langileak bildu, hautatu, banatu, mailaz igo eta gainerako lan baldintzei dagokienez”.

Beti aipatu behar da berdintasunari buruzko legea, bertan jasota baitago berdintasun eta diskriminazio ezaren printzipioa, eta bertan definitzen baita haren irispea eta diskriminazio egoerak desagerrarazteko ekintza positiboak arautzen.

■ 2015eko apirilaren 2ko 79. BOEan argitaratu hitzarmena.

6. artikulua. Arau ez diskriminatzailea.

*“2. Langileak, seme-alabak, interesatuak aipatzen diren guztietan eta bai beste aipamen itxuraz maskulinoetan, **genero neutroan** eginak direla ulertu behar da eta horrela **testuaren idazkera sinpleagoa** izateko idatzi direla; emakume generoa ere hartzen dute barne, beraz, salbu eta legeak hala agindurik emakumeari dagokion kasuetan”.*

Ez da hizkuntza soilik maskulinoan erabili behar. Gaztelaniaz ez dago genero neutrorik. Soilik genero maskulinoak idaztea erabilera diskriminatzailea da, nahiz eta borondate onarekin egina den.

Ondoren idazmodu onaren adibide bat transkribatzen dugu sektoreko negoziozko kolektiboko kasu batean, zeinak enpresen eremuan ondorengo negoziozkoan segitu beharreko gutxienekoak markatzen dituen.

■ 2015eko maiatzaren 21eko 121. BOEan argitaratu hitzarmena.

45. artikulua. Diskriminazio eza lan harremanetan.

...

Honako neurri hauek hartuko dira gizon-emakumeen lan tratu baldintzetan berdintasunaren eta diskriminazio ezaren printzipioa benetan aplikatu dadin, ekintza positiboko neurriak barne direla:

1. Enplegura iristea. Ez da zilegi izango inork bere sexuagatik diskriminazioa hartzea enplegura iristerakoan. Lan eskaintzak beti ere bai emakumeei bai gizonei egin beharko zaizkie, eta ez da zilegi izango langilerik batere kanpo uztea bere sexuagatik. Enpresek langileak hautatzeko egiten dituzten probetan ez da zilegi izango hautagaien sexuagatik inolako abantaila edo diferentziarik ezartzea. Ez da zilegi izango lan kontratazioa langile baten sexua aintzat harturik egitea, salbu eta enpresan ekintza positiboko neurriak ezartzean kide gutxiago dituen sexuaren alde.

...

3. Lanbide promozioa. Lanbide promozioari eta maila-igoerei dagokienez, ekintza positiboko neurriak sartuz bultzatuko da lan kategoria eta talde kualifikatuagoetan emakume presentzia gutxiagokoa gaindi dadin, halakorik baldin bada, edo bestela, kide gutxiago dituen sexuarena.

4. Lanbide prestakuntza. Enpresek beren langileei ematen dieten prestakuntzan, bermatu egingo da emakumeek prestakuntza hartzeko aukera dutela gizon-emakumeen arteko tratu eta aukera berdintasunaren printzi-

pioa bururaino errespetatuz. Hartarako, zilegi izango da kupoak, erreserbak eta bestelako abantailak ezartzea kide gutxiago dituen sexuko langileen alde, lanbide prestakuntzako ekintza horiek helburu duten lanbide eremuan.

5. Lansaria. Lan bat bererako edo balio bat bera ematen zaion lan baterako, kendu egingo da sexuagatiko diskriminazio zuzenekoa nahiz zeharbidekoa, lansarien osagai eta baldintzen osotasunean. Ostalaritza sektoreko hitzarmen kolektiboetan, zein ere eremutakoak diren, arta berezia hartuko da, lansari mailak, soldata taulak eta soldatazko nahiz soldataz kanpoko osagarri guztiak finkatzerakoan, sexuen arteko soldata berdintasunaren printzipio hau aplikatu dadin, eta bereziki kontu hartuko da zeharbideko diskriminaziorik egon ez dadin. Lan talde eta kategorien izendapen ez sexistak, lanbideen sailkapen sistema arautzen duen hitzarmen honetako II. kapituluari aipatuak, beren hartan errepikatuko dituzte maila behereagoko hitzarmen kolektiboetan, beren lansari mailak eta soldata taulak ezartzerakoan.

6. Lan denbora. ...lanaldiak eta lan orduak malgutzeko neurriak bultzatuko dituzte, erraztu dezaten bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko eskubidea benetan betetzea, langile gizonezkoek etxeko lanetan eta familiaren zainketan beren erantzunbeharra har dezaten bultzatuz...

7. Gainerako lan baldintzak. Gainerako lan baldintzak finkatzeko, lan kontratua iraungitzeari dagozkionak ere barne, ez da zilegi izango kasuko langilearen sexua zein den aintzat hartzea, non eta ekintza positiboko neurritzat espresuki ezarri ez den, kide gutxiago dituen sexuko langileak kontratatzea edo lanpostuan irautea errazteko, eta beti ere baldin neurri hori arrazoizkoa eta tamainazkoa baldin bada.

BERDINTASUN PLANAK

Soldata-jauzia deserrotzeko beste tresna funtsezko bat Berdintasun Planak dira. Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboak Erregistratu eta Gordailatzeari buruzko Maia-tzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak indar hartu zuenetik, Berdintasun Planak lan agintaritzaren aurrean erregistratu behar dira REGCON aplikazioaren bitartez. 2015eko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarte, estatu mailako sei Berdintasun Plan baizik ez dira jaso. Haietatik, hainbat neurri aukeratu ditugu, promozio eta lan-sarien arlokoak, oso idazmodu egokia dutenak:

PROMOZIOAREN ARLOA

☐ 2015eko otsailen 3ko 29. BOEan argitaratu Berdintasun Plana

- *Giza baliabideek berariazko jarraipena egingo diete lanaldi zatian eta lanaldi murriztuan aritzen diren pertsonen promozioei lanaldi mota horiek emakumeen promoziorako traba izan daitezen galarazteko.*
- *Ekintza positiboko neurritzat ezartzea, eskainitako lanpostu jakin baterako merezimenduak, gaitasuna eta egokitasuna berdinak direlarik, kide gutxia-go dituen sexuko pertsonen lehentasuna izatea lanpostu, lan kategoria edo taldeetara igotzeko.*

☐ 2015eko apirilaren 13ko 88. BOEan argitaratu Berdintasun Plana

- *Kualifikazio altuko lanpostuetarako langileak kontratatzeari dagokionez, merezimendu eta gaitasun printzipioez gain, bultzatu egingo da emakumeak hartzea postu horiek kategoria, arlo edo departamentu horretako langile-multzo osoan desoreka dagoen bitartean.*
- *...horrenbestez, lanpostu igoerak erabakitzeko aurrerakoan ere kontuan hartuko da, orain artekoan bezala, langileak zer jardunbide, merezimendu eta gaitasun dituen, enpresan ezarritako gaitasunen arabera ebaluazio prozeduran aztertuta gehienbat. Eta ildo horretatik honako ekintzak gauzatu dira:*
 - *Lanpostu bakoitzaren kategoria eta funtzio guztiak banaka deskribatzea, enpresetako lanbide sailkapeneko sisteman gardentasuna bermatzeko.*
 - *Maila-igoerarekin lotutako prestakuntza emakumeek parte har dezaten bultzatzea.*
 - *Politika ildotzat ezartzea lanpostu igoerako prozesuak irizpide tekniko eta objektiboekin lotuta egotea, sexuagatik inor kanpo utzi eta irizpide diskriminatzaileak izan gabe.*
 - *Lan eta famili bizitzak bateratzeko eskubidea erabiltzeagatik lanbide garapenean inolako eragin negatiborik izan ez dadin bermatzea.*

❏ 2015eko ekainaren 3ko 132. BOEan argitaratu Berdintasun Plana

- *Ardura handiko eta zuzendaritzako lanpostu hutsak daudenean, barne promozioaren bidez bete daitezela bermatzea, eta ezein hautagaik betebeharrak betetzen ez dituenenean baizik ez jotzea kanpoko hautagaietara.*
- *Promozio prozeduran aukera berberak bermatuko zaizkie enpresako langile guztiei, zein ere lanaldi mota duten (lanaldi osoa, lanaldi zatia, lanaldi murriztua).*
- *Berariazko jarraipena egitea lanaldi zatian edo murriztuan aritzen diren pertsonen promozioei, lanaldi mota horiek ez daitezen traba eta eragozgarri izan emakumeen promoziorako.*
- *Ekintza positiboko neurritzat hartzea, egokitasuna eta gaitasuna berdinak direlarik, emakumeek lehentasuna izatea Erdi mailako Agintzaritza eta Zuzendaritza lanpostuetara promozionatzeko.*

LANSARIEN ARLOA

❏ 2015eko apirilaren 13ko 88. BOEan argitaratu Berdintasun Plana

- *Elotura argi eta gardena ezartzea langileek zerbitzu-ematean duten jardunbidearen eta haien lansarien artean (lansarien edozein osagaitan dela), sexuagatik inolako diskriminaziorik sortzen ez dela.*
- *2. zatian egiten den emakumeek dituzten lanpostuen azterketan, aztertu eta konparatu egingo da lanpostu horien lansariak ekitatiboak diren ala ez gizonak dituzten lanpostu berdinen alderako.*

❏ 2015eko ekainaren 3ko 132. BOEan argitaratu Berdintasun Plana

- *Aztertuko da zer eragin eta ondorio dituzten emakume langileentzat lansari aldakorra hartzeko zenbait irizpidek, konprobatzeko bi sexuetara berdin aplikatzeko modukoak direla eta ez diotela sistematikoki haietako bati kalte egiten.*
- *Lanpostuen balorazio sistematikoa egingo da, genero ikuspegia aintzat hartuta, haien deskripzioa oinarri harturik, benetan gauzatu dadin balio bereko lanak egiteak soldata bera jaso behar delako printzipioa.*
- *Enpresako soldata egituran definitzen diren irizpide guztien objektibitatea bermatzea, eta beraz, soldata sistema gardena ezartzea, irizpide horiek komunikatzeko jarraibideak ezarriz.*
- *Hitzarmenak gaineko soldata tarteak aztertzea eta protokolo bat ezartzea haietara irizpide objektibo, garden eta ekitatiboen arabera iristeko.*

KONTUAN HARTU BEHARREKO ZENBAIT GAI

Nola kalkulatu soldata-jauzia?

Soldata-jauzia nola aztertzen den, emaitza desberdina izan daiteke: emakume/gizon soldata, ala gizon/emakume soldata. Kopuruz (eurotan) soldata-jauzia bat bera bada ere, kalitatez emaitza desberdina da. Soldata-jauzia desberdintasun handia-gokotzat sumatzen da, eta benetakoagotzat ere bai, gizonen soldata eta emakumeen soldata konparatuz aurkezten denean.

Nola zehatzen da soldata diskriminazioa?

Bi bidetarik: epaitegi bidetik eta administrazio bidetik. Epaitegi bidea oinarritzko eskubideak geritzeko prozeduraren bidez egiten da eta administrazio bidea Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren aurrean salatuz.

Nola jakin dezake sindikatu sekzioak enpresa batek emakumeen kontrako soldata diskriminazioa egiten duen ala ez?

Soldata-jauziari antz ematea lan nekeza eta korapilatua da, zeren jauzi horretan faktore batek baino gehiagok har baitezakete parte, hala nola, adibidez, emakumeak lan munduan integrazio eskasagoa izateak, batetik, eta enpresan bertan soldata-jauzian eragiten duten berariazko baldintza batzuek, bestetik. Horregatik sindikatu ordezkariak egoeraren diagnostiko bat egin behar dute, zeinean aintzat hartuko diren kontratazio mota, emakumeek zer posizio duten lanbide sailkapenean, zer promozio mekanismo dauden, zer soldata sistema eta zein soldata osagarri, baimen eraentza eta guraso baimen. Datu horiek guztiak nahitaez sexuka bereizita aurkeztu beharko dira, haien gainean azterketa kuantitatibo eta kualitatibo bat egin ahal izateko moduan emakumeek enpresa horretan duten egoeraren gainean.

Sindikatu sekzioak aztertu beharreko elementuak:

a) Lansari kontzeptuei dagokienez	• Oinarritzko soldata
	• Urteko lansari aldakorrak
	• Lanpostu osagarriak
	• Gaiezko lansariak
b) Langileen ezaugarri pertsonalei dagokienez	• Sexuen araberako langile banaketa
	• Hezkuntza maila
	• Adina
c) Enpleguaren egiturari dagokienez	• Enpresan duten zahartasuna
	• Lanbide kategoriak
	• Lanaldi motak
	• Kontratu mota

Zer egin behar du sindikatu sekzioak soldata-jauzia badela atzematen badu?

Soldata-jauziari, enpresa batzordeak bere eskumenen ondorioz jasotzeko eskubi-dea duen informazioa erabiliz antz eman dakioke (kontratazioaren kontrola, Gizarte Segurantzari egindako kotizazioen jarraipena, aukera berdintasuna errespetatu eta aplikatzearen gainean jasotako informazioa), eta, horrez gain, Berdintasun Planean emandako informazioa erabiliz, halakorik baldin bada.

Behin soldata-jauzia badela antz eman ondoren, aurrera egin behar da hura zer arrazoi zehatzek sortzen duten ikertzen, ondoren hura zuzentzeko sindikatu ekintza bat abiatu ahal izateko. Langileak egoera bidegabe horren jakitun egin behar dira eta lan esparru desberdinetan haren ebazpideari ekin behar zaio.

Ekintza horiekin batera egin daiteke:

- a) Langileak informatzeko kanpaina bat abiatu, eskatu diren datuekin, emakumeen diskriminazioaren kontrako talde kontzientzia bat sortuz joateko moduan.
- b) Ezarritako negoziazio esparruetan (enpresako eta sektoreko negoziazio kolektiboa, Berdintasun Planaren bidez edo ekintza positiboko neurrien bidez) diskriminazio egoera zehatzak salatzea, egoera hori zuzentzeko neurriak hartuz.

Ez da alferrik izango, bestalde, CCOOren zerbitzu juridikoei atzemandako diskriminazio egoerak helaraztea, bide diren legezko erreklamazioak eratu ahal izateko.

Lanbide kategoriak ba al du eraginik soldata-jauzian?

Bai, horregatik, hitzarmen kolektiboetan:

- Ez da sartu behar sexuen araberako bereizkuntza duen lanpostu edo lanbide kategoriarik.
- Garbiki zehaztu behar da zein lanbide talde, zatiketa eta hala bada maila, dauden.
- Garbi zehaztu behar dira lanpostuetako eginbehar eta funtzioak, lanbide espezialitateak eta ardurak.
- Zehaztu behar da zer irizpide dauden talde barrenean nahiz kanpoan mugikortasuna esleitu eta mugatzeko.
- Lanbide talde bakoitzari zer soldata maila dagozkion garbi ezarri behar da.
- Arautu behar da zer prozedura egongo diren, Langileen Legezko Ordezkariek parte direla, banakako erreklamazioak egiteko inor ez badago ados lanbide sailkapenean egin dioten esleipenarekin.
- Genero ikuspegitik baloratu behar dira lanpostuak.

- Soldataz parekatu behar dira lanbide kategoria “emakumetuak” balio bereko kategoria “gizonduekin”.

Zer eginbide izan dezakete Berdintasun Planek enpresa batean soldata-jauzia zuzentzeko?

Berdintasun planek funtsezko jakingaiak emango dizkigute enpresako soldata sistemaren azterketa zehatza egiteko.

Soldata-jauzia zuzentzea oinarrizko helburua izango da, hartarako Berdintasun Planen honako neurriak sartuz:

- Soldata egitura argi eta gardena sartzeari, zeinari esker ongi kontrolatu ahalko diren diskriminazioa sortzen duten elementu arbitrarioak.
- Diskriminazio positiboko neurritzat emendiozko igoerak sartzeari atzemandako diskriminazioak desagerrarazteko.
- Epe epe azterketa estatistikoak egitea enpresa batean lanbide kategoriako gizon nahiz emakumeek izaten duten batez besteko lantzerien gainean.

Zergatik kontratuaren iraupenak eragina izaten du soldata-jauziaren gainean?

Eskuarki aldi bateko kontratua duenak ez du eskubiderik izaten promozio prozesuetan eta bestelako plusetan parte hartzeko; kontratu egonkorra dutenek, berriz, bai. Egia da gizon batzuek ere aldi bateko kontratuak dituztela, baina gehienak emakumeak izaten dira eta emakumeak luzazago egoten dira halako kontratazioetan maizago aldatzen direlako lanpostuz. Beraz, gutxiago kobratzen dute.

Zergatik da diskriminatzailea lanaldi zatian lan egitea?

Ordu gutxiago lan egiteak soldata gutxitzea ere dakar berekin; beraz, halako lanaldian aritzen direnek diru gutxiago irabaziko dute lanaldi osoan aritzen direnek baino lanaldi zatian aritzen direnetatik % 74 emakumeak dira, eta ez nahi dutelako, baizik eta kontratu hori eskaintzen dietelako.

SINDIKATU ORDEZKARIEN SOLDATA-JAUZIAREN GAINKO EKARPENAK

Atal honetan biltzen dira *Generoagatiko soldata-jauziaren gaineko Txostena: eragina, negoziazio kolektiboa eta sindikatu ekintza* delako txostena, Emakume eta Berdintasun Idazkaritza Konfederalak bultzatua, itxuratzeko erabili ziren galdetegiei erantzun zieten pertsonen egindako ekarpenak.

Ekarpen horiek enpresetan egunez egun egindako lanean oinarritzen dira, soldata-jauzian eragina duten faktoreak atzematen eta negoziazio kolektiboan sartu beharreko hobekuntza ekintzak proposatzen.

Ekarpen horiei esker, gainera gida hau dokumentu ahalik eta praktikoa eta ikasgarria izango da.

BANKA SEKTOREA

Sektore honetako ordezkariak Berdintasun Planeko negoziazio prozesuen gainean egin dituzte ekarpenak eta bai hitzarmen kolektiboetako klausulen gainean ere.

Berdintasun planen gainean:

“Askotan topatzen dugun lehen eragozpena izaten da enpresak ez duela berdintasunaren gaineko konpromiso espliziturik sinatu nahi. Askotan esaten dute hori jakintzat ematen dela negoziatzen hasteagatik beragatik; baina badakigu hori ez dela egia izaten, Berdintasun Plana egitea nahitaezkoa delako 250 langiletik gora.

Bigarren eragozpena, eta gure ustez lehenbizikoa baino are makurragoa, izaten da enpresak ez diela prestakuntzarik eman nahi Berdintasun Plana negoziatzeko

ardura izango duten pertsonen. Eta gure ustez hori askoz ere garrantzi handia-gokoa da zeren hura negoziatzen duten pertsonen prestakuntzarik ez badute, Berdintasun Plan izugarri txarra atera daiteke, enpresa hori benetako berdintasunera hurbiltzeko helburua beteko ez duena.

Hirugarren oztopoa sortzen da enpresak diagnostikoa egiteko behar den informazioa helarazi behar duenean. Hemen oso beharrezkoa litzateke ongi zehazturik egotea, oso modu konkretu batean, zer informazio helarazi behar duen enpresak, zeren askotan informazio gutxi edo erdizka entregatzen baitute. Askotan zaila izaten da diagnostikorako behar den informazioa eskuratzea.

Diagnostikoa egin ondoren, topatzen dugun hurrengo problema izaten da planeko neurriak behar bezain zehatzak izan daitezen lortzea. Joera izaten da asko dibagatu eta gutxi zehazteko. Nolanahi ere, halako problemarik ez litzateke izango Berdintasun Planak negoziatzen dituzten pertsona guztiek hartarako behar den prestakuntza izango balute.”

Hitzarmen kolektiboen gainean:

GAIA	JARDUNBIDE ONEKO KLAUSULA
KONTRATAZIOA	Kontrataziorako kuotak
LANALDIA	Lanaldi jarraitua bultzatzea, bateratzea erraztu, lan osasuna hobetu eta diskriminazio gehiago galarazteko funtsezkoa delako.
LANSARIA	Lanbide kategoria bera, soldata bera. Pizgarri arbitrario eta nahi direnekoak kentzea... soldata-jauzian eragina dutelako
LANBIDE SAILKAPENA	Kuotak sartu beharra kategoria guztietan, batez ere goi mailakoetan.
PROMOZIOA	Kuotak ezartzea emakume proportzioa maila guztietan berdindu arte.
PRESTAKUNTZA	Prestakuntza lanaldiko orduetan egitea. Lanpostuz aldatu eta mailaz igotzea helburu duen prestakuntza.
ESZEDENTZIAK	Kontzientziazte kanpaina gizonen lege ezarritako baimen eta lizentziak erabil ditzaten.

SEGURTASUN PRIBATUAREN SEKTOREA

Emakumeek gure enpresan zerbitzu laguntzaileetako kategoriak soilik egoten dira, eta kategoria hori, hain zuzen, eskasena izaten da lan baldintzei (lan osasuna) eta soldata baldintzen (LGS) dagokionez; hori bai, ingeles maila altua eskatzen digute, adibidez. Zerbitzu bat eta hurrengoaren arteko atsedeen egunak ez dira errespeta-tzen, eta horrek are gehiago zailtzen du bizitza pertsonal, lanekoa eta familiakoa bateratzea. Ordu estra kopuru izugarri handiak ere ezintzen du bateratze hori. Oso maiz izaten dira iraupen txiki-txikiko kontratuak: orduetakoak edo egunetakoak. Emakume gutxi egoten dira zenbait kategoriatan; adibidez dirua garraiatzeko furgoi zaindariatari: osotara dauden 40 langileetatik, bat bakarra emakumea da.

ERAIKUNTZA ETA ZERBITZUEN FEDERAZIOA

Aipa ditzagun zenbait jardunbide on, zeren erabat alderantzizkoa ikusi ohi dugu gure laneko hitzarmenetan.

Kontratazioari dagokionez:

- Langileak hautatzeko ardura duten pertsonak Berdintasun Planean eta hautatze prozesu ez sexistetan prestaturik egotea. Prestakuntza prozesu osora hedatu be-har da, bai hautatu aurreko aldian nola hautatu ondoko elkarriketetan. Garrantzi handia du, halaber, prestakuntza horretan azpimarratzeak hautatze prozesuetan ez dela erreferentzia pertsonalik egin behar. Beste alde batetik, oso baliagarria litzateke, aukera berdintasuna ebaluatzeko, hautatze prozesuetan langileen or-dezkariek parte har dezaten.
- Curriculum itsuen erabilera ezartzea.
- Lanaldi osoko lan eskaintza bat egiten denean, aurrena gaur lanaldi zatian aritzen diren emakume langileei eskaini behar litzateke. Irizpide bera planteatu behar da mugagabeko kontratu bat eskaintzen denean, zeren bai kasu batean bai bestean, emakumeak izaten baitira gehienbat lanaldi zatiko eta aldi baterako kontratuak izaten dituztenak.
- Prestakuntza bultzatzea, beti lan orduen barrenean, emakumeek aukera izan dezaten gehienbat gizonek hartuta egoten diren kategoria eta eginbideetara sartzeko.

Bateratzeari dagokionez:

- Langileak jakinaren gainean jartzea zer baimen eta eszedentzia eska ditzaketen jaiotza edo adopzio kasuetan.

Lansariei dagokienez:

- Soldata taula argi eta gardenak. Soldata osagarrietan, amatasunagatiko edo titia emateko kanpoaldiak ez dira absentismotzat hartu behar eta benetan lan egin-dako eguntzat kontatu behar dira.

INDUSTRIA FEDERAZIOKO DELEGATUAK

Ekarpen hauek negoziazio kolektiborako dira:

- Emakumeen prestakuntza bultzatu behar da aukera izan dezaten kide gutxiegi dituzten kategoria eta lanbideetara sartzeko. Kontu egin behar zaio zer irizpide ezartzen diren ikastaro horietara jotzeko, eta bai bertan zer eduki eta material erabiltzen diren; prestakuntza beti lan orduen barrenean eginen da eta lan denboratzat hartuko da.
- Erregistro bat osatu behar da bertan jasotzeko langileek zer prestakuntza eta zer ikasketa egin dituzten.
- Barrengo promozioan laneko zahartasunak ezin du pisu erabakigarriarik izan, horrek emakumeei egiten baitie kalte.
- Hitzarmenean eta praktikan, argi egongo dira plus eta soldata osagarrien definizioa eta baldintzak. Sexuen arteko soldata diferentziak arrazoa justifikatua ez dutenean, kendu behar dira.
- Gizonen kanpaina eta prestakuntza egin behar zaie jakin dezaten zer baimen hartu ditzaketen.
- Lanaldi hasiera eta bukaerako denbora malgutasuna bultzatzea; lanaldi jarraitua bultzatzea.
- Laneko arrisku psikiko eta fisikoak emakumeen ikuspuntutik ebaluatu behar dira, batez ere haurdunaldian eta esnealdian izan ditzaketen arriskuak aurrez galarazteko. Hori dena, laneko arriskuen prebentziorako planean sartu behar da.



NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAN ESKU HARTZEKO PROPOSAMENAK, SOLDATA-JAUZIA GUTXITZEA HELBURU

KONTRATAZIOA

Langileen Estatutuko 64. artikulua informaziorako eta kontsultarako eskubideak ezartzen ditu, eta bere 2.c) puntuan dio hiru hiletik behin enpresariak informatu behar duela zer kontratu berri egin asmo dituen, zenbat izango diren horiek eta zer modalitate eta mota erabiliko dituen, lanaldi zatiko kontratuak ere barne, lanaldi zatiko langileek zenbat ordu osagarri egingen dituzten eta zein kasutan egingen den azpikontratazioa. Enpresa Batzordeak, halaber, eskubidea izanen du kontratuen oinarritzako kopia jaso eta kontratu luzapenen jakinarazpena eta haiei dagozkien salakuntzak jasotzeko gertatu eta ondoko hamar egunetako epean.

Hori oinarri, Langileen Legezko Ordezkaritzarentzat informazio hori ezinbestekoa da kontratazioen berri benetan jakiteko eta behin egoera ezagutu ondoren, kontratazioa hobetzeko irizpideak ezartzeko.

Irizpideok hauek dira: aldi bateko kontratueterako mugak ezartzea, bai kontratu kopuruari bai eta enpresa berean halako kontratu batekin egotea zilegi den denborari dagokionez, hori bai, legean dagoeneko aurreikusten diren mugak hobetuz (adibidez: enpresan urtebeteko zahartasuna izanda kontratuak automatikoki muga gabeko bihurtuko da). edo bestela, urtero kontratu portzentaje bat mugagabeko bihurtu beharra ezartzea, beti ere emakumeei lehentasuna emanaz baldin aldi bateko kontratudun gehienak emakumeak badira.

Hitzarmen kolektibo sektorekoek edo enpresakoek hobetu behar dituzte lanaldi zatian kontratatuta dauden pertsonen lan baldintzak, prestakuntza hartzeko, pro-

mozionatzeko, lanbide karrera garatzeko eta enpresak lansari gaietan ezarri dituen abantailak eskuratzeko (haurtzaindegi txkeak, osagarritzko aurreikuspen soziala; bestela, begi-bistan, zeharbidezko soldata jardunbide diskriminatzailea izango genuke, TJUEk adierazi duen bezala, zeren aldi bateko kontratazioak emakumeak hartzen baititu gehienbat.

Era berean, beharrezkoa da arau argiak ezartzea lanaldi zatiko kontratuak lanaldi osoko kontratu bihurtzeko, eta halaber, arautzea zer kasutan zilegi izango duen enpresak kontratazio mota hori erabiltzea, gehienbat emakumeek zama hori hartzea galaraziz.

Kontratazioan, gainera, gainerako baldintzak berdin direla, emakumeek lehentasuna izango dute proportzioz behar baino emakume gutxiago dauden enpresako lanpostu edo arloetarako, bete beharreko egokitasun printzipioak aintzat hartu ondoren.

Gainera, beharrezkoa da enpresei exijitzea lan eskaintzak hizkera ez sexista batean idatzita egotea, argi aditzera emateko eskaintza sexu bateko nahiz besteko langileentzat dela.

Jardunbide onen proposamena, gerok itxuratua

“lan harreman sistema egonkor bat eskuratzeko helburu, bai langileei bai pertsonen onura egingo diona, emakumeen enplegura iristeari eta lan baldintzei dagokien sortu diratekeen edo sortu nahi diren desberdintasunak kentzeko modukoa, kontratazio irizpidetzat ezartzen da lanaldi osoko eta mugagabeko kontratazioa lehenestea”.

“aldi bateko nahiz lanaldi zatiko kontratatu diren langileek lehentasuna izango dute modu egonkorrean eta lanaldi osoan kontratatuak izateko beren lanbide kategorian lanpostu hutsak gertatzen direnean”.

“merezimenduak eta gaitasuna berdinak direla, lehentasuna izango dute enpresan sartzeko aldi bateko kontratua duten pertsonen”.

“aldi bateko kontratua duten langileek gainerako langileek bezalako baldintzetan izango dute aukera prestakuntza hartzeko.”

LANBIDE SAILKAPENA

Enpresak aztertutik, argi azaltzen da enpresa askotan zenbait departamentu edo lanbide talde sexuen arabera lanbide partiketa baten ondorio direla. Emakumeek egiten dituzten lanbide askori ospe gutxiago ematen die gizarteak eta soldata ere txikiagoa izaten dute gizonezkoak nagusi diren lanbideetan baino. Horrela esplikatzeko da soldata-jauziaren zati bat egoera horren ondorio dela.

Hartarako, honako alderdiak ukituko dira negoziazio kolektiboan:

- Hitzarmen kolektiboetan ez da sartuko sexuen arabera bereizkuntza duen lanpostu edo lanbide kategoriarik.
- Argi zehaztuko da zer talde, zatiketa eta, hala bada, lan-maila dauden.
- Argi zehaztuko dira eginkizun eta funtzioak, lanbide espezialitateak eta esleitutako ardurak.
- Esleitzeko irizpideak eta mugikortasunerako mugak bai talde barrenean bai kanpoan.
- Lanbide talde bakoitzari dagozkion soldata mailak ezartzea, Lanbide kategorien balorazioa errebisatuz, ekarpen bereko lanpostuetan soldatak parekatuz.
- Langileen Legezko Ordezkaritzak parte hartuz, banakako erreklamazioak egiteko prozedurak arautzea inor lanbide sailkapeneko esleipenarekin ados ez badago.
- Lanpostuen balorazioa genero ikuspegitik egitea.
- Lanbide kategoria emakumetuak lanbide kategoria gizonduetako baliokideekin soldataz parekatzea.
- Zenbait lanpostu, lanbide kategoria edo talde soilik femeninoan ez izendatzeko arta hartzea.
- Ez erabiltzea formula simetrikorik lanbide kategoria edo taldeak izendatu edo ezartzerakoan, hala nola maskulinoa ospe handieneko lanpostuetarako eta femeninoa, berriz, hierarkiaz azpiko diren lanpostuetarako.
- Lanbide kategoriak sailkatu eta lanpostuak deskribatzerakoan idazkera zaindu sexu biak hartzen dituen izendapen bat hautatuz. Garrantzi handikoa da hizkeran ere emakumeak agerian egotea ardura handiko lanbide, ofizio eta lanpostuetan, historikoki emakumeak izan ez diren edo ikusi ez diren lanpostuetan.
- Arta hartzea ofizioak, lanbideak eta lanbide kategoriak ez soilik maskulinoan izendatzeko (ustezko balio generiko batekin), salbu eta emakumeak gehien izaten diren lanbideetan, zeinetan, bai, orduan izendapen femeninoak sartzen diren (kontseilu hau, jakina, gehienbat erdarazko testuetarako balio du).

PROMOZIOA

Lanbide promozioa eta maila igoerak Langileen Estatutuko 24. artikulua aurreikusten ditu, eta ezinbesteko papera ematen dio negoziazio kolektiboari enpresa barrerako promozio mekanismoak ezartzerakoan; agintzen ere du, bestalde, haietan inolako diskriminaziorik, zuzen nahiz zeharbidekorik, egon ez dadin gizon-emakumeen artean; zilegi izango da ekintza positiboko neurriak ezartzea diskriminazio egoerak desagerrarazi edo orekatzeko.

Praktikan, hala ere, maiz ikusten dugu promozio eta agintaritza lanpostuak enpresak libreki izendatzeko egoten direla, eta horrek emakumeen kontrako diskriminazio egoerak sortu ditzakeela.

Langileen Estatutuko 64. artikulua ezartzen du urtero Langileen Legezko Ordezkaritzak eskubidea duela enpresako tratu berdintasunaren printzipioaren aplikazioa zertan den jakiteko eta lanbide kategoria eta maila desberdinetan zenbat emakume dauden jakiteko datuak eskuratzeko. informazio hori eskuratzeko garrantzi handia du eta egindako promozioen gaineko datuak ere eskuratu behar dira, promozioen diskriminazioa dagoela antz emanez gero hura zuzentzeko mekanismoak ezarri ahal izateko.

Lanbide promoziorako prozedurak arbitrarioak badira, Langileen Legezko Ordezkaritzak parte hartu gabe eta gardentasunik gabe, zeinetan ordu disponibilitatea, mugikortasun geografikoa eta abar bezalako betebeharrak eskatzen badituzte, ezintzen dute, egitez, emakumeek promozio prozesuetan parte hartzea.

Hitzarmen kolektiboetan berariazko klausulak egon behar dira lanbide igoerako irizpideak arautzeko, zeinetan gardentasuna, merezimendua eta ezagutza proba objektiboak hartuko diren aintzat, eta ez, gaur arte adina behintzat, lan zahartasuna eta enpresari erabaki librea igoerak ezartzerakoan.

Emakumeak ardura handiko lanpostuetara igoarazteko beste neurri bat izango litzateke prestakuntza eta gaitasun bidez igoera deialdiak prestatzea amatsunagatik eszedentzian dauden emakumeentzat.

Emakumeen aldeko Kuota edo lehentasun sistemak ere ezarri behar dira emakumeak gutxiegiren lanpostu edo funtzioetarako.

Azkenik, exijitu behar zaie enpresei promozio eskaintzak modu argian jendarteratu ditzatela, lanpostuko betekizunen eta baldintzen gaineko informazioa langile guztiei iristea bermatuz.

PRESTAKUNTZA

Langileen Estatutuko 23.2 artikulua negoziazio kolektiboari esleitzen dio ezartzea zer baldintzatan egin behar dira langileen prestakuntza eta lanbide promozioa, beti ere diskriminaziorik ez dagoela bermatuz.

Prestakuntza izaten da enpresaren eremuan promozioarekin lotura handiena duen alderdietako bat; horregatik bermatu behar dugu prestakuntza langile guztiek eskura izatea, eta emakumeak ere bertan egotea, hartarako ekintza positiboak burutuz, Langileen Estatutuko 17.4 artikulua agintzen duenez.

Negoiazio kolektiboaren bidez bermatu egiten da emakumeek parte handiagoa hartzea prestakuntzan. Eszedentzia dauden edo lanaldi murriztua duten emakumei enpresen prestakuntza-programetan parte hartzeko aukera ematea, prestakuntza lan orduetan ematea, emakumeentzako berariazko prestakuntza ezartzea gutxiegi diren lanpostuetara sarrarazteko, horra zenbait neurri emakumeen lanbide karreran egonkortasun handiagoa sustatuko dutenak.

CCOOk sinatu dituen Berdintasun Plan batzuetan, aukera ematen zaie enpresatik lekuturik dauden emakumei –familia zainketako baimen edo eszedentziengatik–, prestakuntzan parte hartzeko; horrela segurtatu egiten zaie beren zereginerako beharrezkoak diren ezagutzetan gaurkoturik egotea edo langile erreziklaje bat, berriro enpresaratzen direnerako.

FAMILIAKO ETA LANEKO BIZITZA BATERATZEA

Datuek adierazten dutenez, Espainian emakumeak dira, oraindik ere, beren familiako eta laneko bizitza “bateratzen” dutenak, haiexek izaten baitira eszedentziak eta lanaldi murrizpenak hartzen dituztenak adin txikikoak eta pertsona menpekoak zaindu beharra beren gain hartzeko.

Lan merkatutik horrela ateratzeak eta lanaldiak murrizteak lansari-jaitiera ekartzen die emakumei, eta eragin handia du gizon-emakumeen arteko soldata-jauzian eta gizarte babespeneko sistemetan eta geroko pentsioetan.

Gai honetan egiten diren proposamenek helburu bat izan behar dute: adin txikikoak eta pertsona menpekoak zaindu beharrak dakartzan lanetan ardura partekatua hartzea, rol sexistak indartu gabe, horrek eragin negatiboa izaten baitu emakumeen enpleguan, soldatan eta lan baldintzetan.

Familiako eta laneko bizitza bateratzeko neurriek gizonentzat ere izan behar dute. Hartara, bukatu egingo dira orain arteko erreferentzia estereotipatuak, bai esplizituak bai inplizituak.

Lan denbora eta atseden denbora modu malgu batean antolatzeko eginahalak egin behar dira, haur eta pertsona menpekoak zaintzeko baimen eta lizentziak enpresako langile guztientzakoak izan daitezen bermatuz, gizon nahiz emakume, eta arretaren fokua erantzunbehar partekatua izan dadin ahaleginduz.

Lanaldiaren banaketa irregularrari dagokionez, hitzarmen kolektiboek finkatu behar dute lanaldiaren zer portzentaje izanen den zilegi urtean zehar banatzea, zeren portzentaje hori, itunik ezean, %10 batekoa izango baita, hala agintzen baita LEan, bateratze gaietan eskubide indibidualak segurtatzeko behar diren bermeak ezarritik.

LANSARIAK: SOLDATA OSAGARRIAK

Negoiazio kolektiboan edo, halakorik ezean, kontratu indibidualean, zehaztu egingo da soldataren egitura zein den; soldatak oinarritzko lansaria eta, halakorik bada, osagarriak izanen ditu osagai; osagarri horiek langilearen kondizio pertsonalen, egindako lanaren edo enpresaren egoera eta emaitzen arabera finkatuko dira eta hartarako itundu diren irizpideen arabera kalkulatu.

Negoiazio kolektiboak lanpostu beretarako, lanbide kategoria bererako eta balio bereko lanetarako soldata berdintasuna bermatu beharko du, gizon-emakumeen arteko soldata-jauzia desagerrarazteko.

Soldatak dituen osagaien konparaziozko azterketak egin behar dira, antz emateko soldata osagarrietan zer irabazpide diferentzia dauden eta emakumeak ere pizgarri sistemetan sarrarazi ahal izateko. Esperientziak aditzera eman du hori lan nekeza dela, enpresek askotan uko egiten diotelako soldaten gaineko datu osoak emateari, soldata osagarriak ere barne dituztenak, eta enpresa gutxitan egin delako lanpostuen balorazio ez sexista edo neutro bat, delako lanpostua bete behar duen pertsonaren sexua kontuan hartu ez dadin.

Beste alde batetik, negoziazio kolektiboan izaten diren inertziek edo enpresek negoziazio kolektibotik kanpo zenbait osagarri pertsonal eraukitzeko erabiltzen duten erabakimen librean soldata desberdintasuneko egoera batzuek luzatzea dakarte ondorio, soldata osagarriei dagokion guztian.

Osagarri horien pisua txikiagoa izaten da emakumeen nominan gizonen nominan baino, edo, bestela, esanda, emakumeek ez dituzte gizonen osagarri berak erdiesten.

Beraz, osagarri horietan esku hartuz, soldata-jauziaren zati handixko bat desagerrarazteko aukera izanen dugu.

Lanpostuagatik osagarriak lan prestazioa ematen den lanpostuaren ezaugarrien arabera hartutako irabaziak dira.

ARRISKUAGATIKO OSAGARRIA

Soldata osagarri hau diskriminatzailea izaten da zeren arrisku edo neketasunagatik osagarriak gehienbat gizonak nagusi diren eginkizunei esleituta egoten dira, hala nola, adibidez, makinak maneiatzea, eta osagarri hori, berriz, ez zaio esleitu ohi produktu kimikoak erabiltzeari, dela manipulazioz dela inhalazioz (garbiketa sektorea, oihalgintza, zapatagintza, osasuna edo farmazia industria), lan "emakume-tuak" izaten baitira.

Horregatik arreta jarri behar da hitzarmen kolektiboan negoziatzean osagarria hori ez dadin soilik makinak erabiltzen direneko kategoriei esleitu, baizik eta produktu kimikoak erabiltzen direnekoei ere bai.

ABSENTISMO PLUSA

Emakumeak izaten dira gehienbat familiako zainketa lanak beren gain hartzen dutenak, eta haurdunaldia eta esnealdia ere bere gain dituzte, eta horrez gain genero indarkeriaren biktima dira edo izan daitezke. Egoera horiek lanean gizonen baino maizago huts egitea dakarte; horren ondorioz enpresek batzuetan absentismo-tzat jotzen dituzte egoera horiek eta beraz emakumeak zehatzen dituzte, plus hori kenduz.

Amatasun edo aitatasunaren ondoriozko etenaldia, esnealdiko baimena, haurdunaldiko edo esnealdiko arriskua edo genero indarkeriaren ondoriozko etenaldia eta arrazoi horienatik justifikatutako kanpoaldiak legez erabat babestuta daude eta ezin dira absentismotzat jo. Besterik dira, ordea, adin txikikoak eta etxekoak eri izatearen ondoriozko huts-egiteak (medikura laguntzea, eskolako tutoretzak eta abar, hitzarmen kolektiboan baimentzat aurreikusita ez daudenak).

Sartu beharreko neurriak:

- Halako egoerak hitzarmenean espresuki barne-hartzea, aipatuz berdintasunaren gaineko legeak babesten dituela eta ezin direla absentismotzat jo.
- Hitzarmenean hainbat baimen sartzeari (eskolako eta medikuko arretak) gizon-emakumeen artean familia eta laneko bizitzat bateratu eta ardurak partekatzea sustatzeko; horrela bultzatzea egingo dugu zenbait aurreiritzi makur desagertu daitezen, emakumeei egozten dizkietenak lan-hutsegite gehienak, zainketa lanak beren gain, batzuetan berek bakarrik, hartu behar diren ondorioz.

Auzitegi Gorenak² berriki emandako epai batek agintzen duenez, legez kontrakoa da amatasunagatik nahitaez hartu beharreko sei asteko atsedena lan hutsegite-tzat edo baimen ordaindutat jotzea bonifikazio edo lansari aldakorrek kobratze-ari dagokionez, emakumeak izaten baitira atsedena hori hartzeko eskubidea dutenak bakarrik eta horrek, beraz, desabantaila ekartzen baitie, gizonen aldean, bonifikazio edo osagarri horiek kobratzeko.

GAUEZKO PLUSA

Emakumeak gauezko txandan aritzen direnean eta hortik haien haurdunaldi edo esnealdirako arriskua etortzen ahal zaienean, enpresaria lanpostuz edo funtzioz aldatzera beharturik dago. Nahiz eta legearen arabera jatorrizko lanpostuan zuten lansari bera atxiki behar duten, batzuetan gauezko plusa kentzen zaie, enpresak irizten baitio hartarako eskubidea galdu dutela.

2. Auzitegi Gorenaren 2015eko maiatzaren 27ko epaia.

Egoera horren aurrean, hitzarmen kolektiboak espresuki jaso behar du halako egoeretan dauden emakumeek (lanpostua arriskutsua izatea haurdunaldi nahiz esnealdirako) ez dutela galdu behar gauzezko plusa kobratzeko eskubidea, hori haientzako zehapena baita eta sexuagatiko diskriminazioa.

Arauezko justifikazioa

Laneko Arriskuak Galarazteko Legeak, 26.2. eta 26.4. artikuluan agintzen duenez, haurdunaldirako arriskua izaten denean, egokitu eta moldatu beharko dira emakumearen lan baldintzak eta denbora. Halako moldapena ezinezkoa balitz, aldatu beharko zaio lanpostua. Lanpostu aldaketa egiteko, aintzat hartuko dira Langileen Estatutuko 39. artikulua aipatzen dituen mugikortasun funtzionalerako kasuak, eta emakumeak eskubidea izango du egiten dituen funtzioei dagokien lansaria kobratzeko, beti ere baldin funtzio horiek beheragokoak ez badira, zeren halako kasuetan jatorrizko lanpostuari zegokion lansaria mantenduko baita. Azken finean langilea lanbide kategoria edo talde batera edo bestera esleitzerakoan, langileak beti izango du, gutxienean eta beti, jatorrizko lanpostuaren lansari osoa kobratzeko eskubidea.

Soldata-jauzia desagerrarazteko sartu behar diren irizpideen artean, soldata osagarriei kasu egin ez ezik, honako irizpideak ere hartuko ditugu kontuan³:

- Adinean oinarritutako soldata mailak kentzea.
- Izaera iraunkorra duten soldata eskala bikoitzak eta sarrerako soldatak kentzea.
- Errebisatzea zer baldintza eskatzen diren osagarri, prestazio eta laguntza sozialak kobratzeko, eta kontratu motak edo enpresan sartu izandako dataren ondoriozko desberdintasunak.
- Lanpostuen eta Lanbide taldeen izenak errebisatzea, eta bai funtzio eta egin-kizunen deskripzioak ere, haietan sexuagatiko determinismorik izan ez dadin.
- Soldata sistematako gardentasuna eta Langileen Legezko Ordezkariek haien egituratzean parte hartzea handitzea.
- Soldata sistema, lanpostuen balorazio ez sexista baten arabera ezartzea.

3. Negoziazio kolektiborako sindikatu ekintzarako proposamenak. Sindikatu Ekintza eta Enplegurako Idazkaritza, CCOO.

- Soldata-jauziak askoz handiagoa egiten da irabazpide aldakorretan, horietan % 46,3 batera iristen baita bestelako lansari kontzeptuak hartzen baditugu kontuan, hala nola irabazpide aldakorrak⁴; beharrezkoa da, beraz, lansari mota horiek ez egotea enpresen erabaki librearen esku, baizik eta langile emakumeak nagusi diren legezko ordezkariekin negoziatutako irizpide finko eta jakinen mende.

Arreta jarri beharreko beste zenbait osagarri dira ahaleginaren, trebetasunaren, arretaren eta kontzentrazioaren ingurukoak.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAN HIZKERA EZ SEXISTA ERABILTzea

lhes egingo zaie honelako klausulei:

“Genero neutroaren klausula: hitzarmenaren testuan genero maskulinoa generikotzat erabili da, bai gizonak eta bai emakumeak barne hartzeko, baina horrek ez du esan nahi dauden genero diferentziei ez ikusi egiten zaie-nik; idazkera korapilatuegia ez izateko egiten da.”

“Adierazpide ez sexistak erabiltzeak, emakumea berdintasunean agerraraztea helburu, gehiagoko zailtasun bat sor lezakeelakoan hitzarmen kolektibo hau irakurri eta ulertzeko, testu honetako sinatzaileek aditzera eman nahi dute edozein jardura edo kondizio definitzen dituzten hitzak, hala nola, langile, enpresari, delegatu, afiliatu eta abar, esangura besarkatzaile batez erabilia daudela, sexu bateko nahiz besteko pertsona guztiak barne hartzeko moduan alegia, non eta legeak hala aginduta soilik emakumeari ez dagozkion”.

Hitzarmena hizkera berdinzale batean idazteko arduraren hartzea berdintasunaren aldeko beste ekintza bat da eta ez ditu ordeztzen, ez kentzen, ez kanpo uzten berdintasunaren aldeko beste ekintza eta estrategiak.

4. “Generoagatiko soldata jauziaren faktore eragileak Espainian”, Osasun, Zerbitzu Sozial eta Berdintasunerako Ministerioa, 2012.

BIBLIOGRAFIA

Agudo, J. et al. (2013): *Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres*. Secretaría Confederal de la mujer e Igualdad de CCOO.

Bravo, C. et al. (2012): *Crisis y discriminación salarial de género*. Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO. Madril, 2012.

Europako Batzordea (2014): *Nola borroka egin gizon emakumeen arteko soldata-jauziari*. Luxenburgo: Europako batasunaren Argitalpen Bulegoa.

Editorial Trabajadora (2013): "De mujeres y retrocesos", *Trabajadora* 46. zk.

Nuño, L. (2013): "Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España", *Gaceta Sindical* 20. zk.

Recio, A. (2013): "El país de las desigualdades", *Gaceta Sindical* 20. zk.

Sánchez, E. (2013): "La igualdad entre hombres y mujeres, en la encrucijada", *Colección Informes* 65. zk.

Secretaría de Empleo y Migraciones de CCOO (2011): *Mercado de Trabajo. Evolución 2007-2011*. Madril, CCOO.

