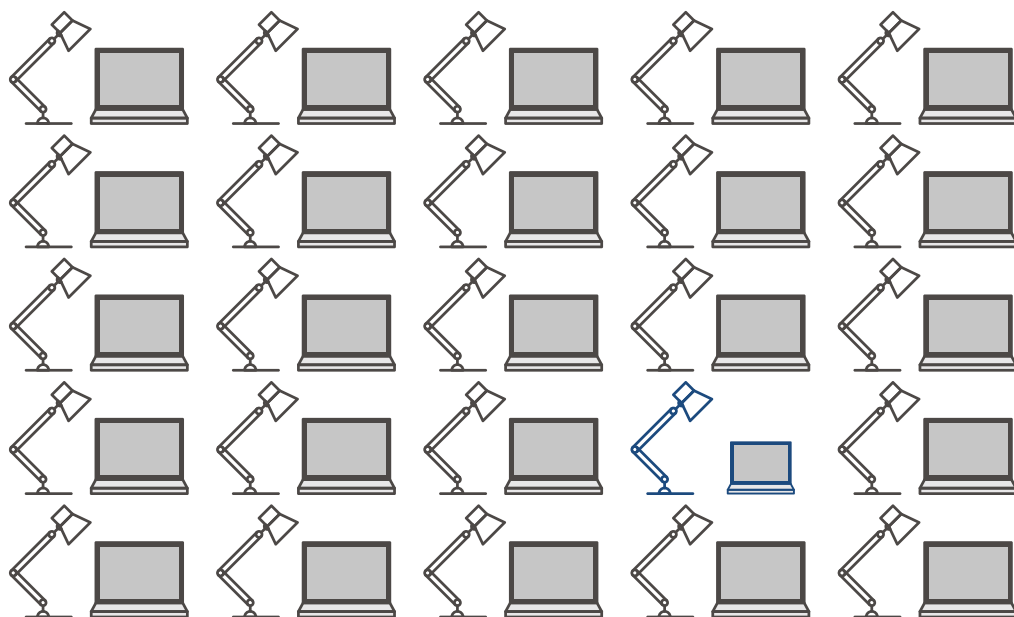


BALIO BEREKO LANA

BALIO BEREKO LANPOSTUAK
GENERO-AKATSIK GABE IDENTIFIKATZEKO
GIDA PRAKTIKOA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA
SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y JUSTICIA

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2020

Sarrera

2018ko azaroaren 27an, Gobernu Kontseiluak Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea onartu zituen. Planaren bidez lortu nahi da 2030ean soldata-arrakala txikiena duten europar herrialdeetako bat izatea.

Generoaren araberako soldata-arrakalak lan-merkatuan ezin ageriago uzten du betidanik izan dugun emakumeen eta gizonen aukeren berdintasunik eza eremu guztietan: familian, gizartean, hezkuntzan eta ekonomian. Hartara, beharrezkoa da Eusko Jaurlaritzako zenbait sailek planean parte hartzea. Honako hauek dira parte hartzen duten sailak: Ekonomiaren Garapena, Enplegu eta Gizarte Politikak, Hezkuntza, eta Lan eta Justizia. Horrez gain, dei egiten diogu gizarte osoari (bereziki, gizarte-eragileei, enpresei eta sindikatuiei), Euskadiko jendarte berdinzaleagoa eraikitzeko.

Lan eta Justizia Sailak bere gain hartu zuen balio bereko lanaren gida hau egiteko ardura, onartu ziren beste ekintza batzuen artean. Lansaria baldintza berdinei jarraikiz ezartzeko irizpidea bermatze aldera, enpresek lansari bera ordaindu behar diete balio bereko lana egiten duten langileei; hortaz, lanpostuak genero-estereotiporik gabe baloratu behar dira.

Gizarte-eragileek ere Elkarrizketa Sozialeko Mahaiaren bidez parte hartu dute gida honen garapenean, kudeatzaile nagusiak baitira. Gidaren bidez lagundu nahi dugu honako alderdi hauek argiago zehazten: enpresako lansariak nola ezartzen ditugun, zer-nolako jarrerak hartzen ditugun, zer prestakuntza eta gaitasun ordaintzen ditugun; eta langileen soldata-faktoreetan genero-diskriminaziorik dagoen ala ez.

Gida egiteko, beraz, ezinbestekoa izan da Elkarrizketa Sozialeko Mahaiaren lana. Gizarte-eragileek sindikatuen eta enpresa-elkarteen parte hartzea bideratzen dute mahaian, politika publikoak diseinatzeko eta ezartzeko; hortaz, gida hau ere frogatu dute, eta, batez ere, hobetu egin dute, beren ikuspegien bitartez. Espero dugu tresna balioduna izatea, emakumeen eta gizonen berdintasuna negoziazio kolektiboaren bidez eraikitzen jarraitzeko.

Azkenik, NAIDER institutuko aholkulariei eskertu nahi diegu gida hau egiteko laguntza.

Genero bazterketarik gabeko balio bereko lan-postuak identifikatzeko gida praktikoari, Eranskin bat gehitu zaio “ordainsari berdintasunaren printzipioa bermatzeko “balio berdineko lanaren” kontzeptua” tituluarekin, zeinak genero bazterketarik gabe lan-postuak baloratzeko eta esperientzia internazionalak ezagutzeko balio digun.

Argitalpena:	1.a, 2020ko uztaila
Ale-kopurua:	100
©	Euskal Autonomia Erkidegoko Herri Administrazioa Lan eta Justizia Saila
Internet:	www.euskadi.eus
Argitaratzailea:	Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco C/ Donostia-San Sebastián, 101010 Vitoria-Gasteiz
Diseinua:	ekipoPo
Inprimaketa:	Erreprografia eta Inprenta Zerbitzua
ISBN:	978-84-457-3558-9
Lege gordailua:	LG G 00419-2020

Edukien aurkibidea

Sarrera	3	ERANSKINA. BALIO BEREKO LANAREN KONTZEPTUA ORDAINSARI BERDINTASUNA BERMATZEKO PRINTZPIO GISA	26
1. Balio bereko lanak genero-akatsik gabe zehazten hasteko gida praktikoa...	5	Helburuak.....	27
2. Emakumeen lan-eremuko diskriminazio-egoera	6	1. Generoaren arabera soldata-arrakala	28
3. Emakumeen eta gizonen lan-baldintza berdinzaleagoak eta, bereziki, ordainsari berdinzaleagoak ezartzen badira, jendarte osoan jasoko dira onurak	7	1.1. Doitu gabeko soldata-arrakala eta soldata-arrakala haztatua	28
4. Legez aginduta dago balio bereko lanarengatik soldata bera ordaintzeko betebeharra.....	8	1.2. Soldata-arrakala doitua	29
5. Metodo kuantitatiboak onenak dira balio bereko lanak zehazteko	11	1.3. Politika publikoetako inplikazioak	35
6. Lanpostuen balorazio kuantitatiboa egiteko edozein prozesuk ez du bermatzen emakumeen eta gizonen ordainsariak berdinzaleak izatea	12	2. Lansari bera jasotzeko printzipioa.....	36
7. Metodo kuantitatiboek enpresako lanpostuen balioa zehazten dute hainbat faktoreren arabera	14	2.1. Egungo marko arautzailea.....	37
8. Neurketa-eskalari eta lanpostuen gaineko informazioa biltzeari bereziki erreparatzea.....	19	2.2. Espainiako eta Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetan aplikatzen diren berdintasun-arloko politika publikoak	38
9. Balio bereko lanpostuak identifikatzea	21	2.2.1. Emakumearen Erakundea	38
10. Aztertzea eta zuzentzea genero-diskriminaziorik dagoen	22	2.2.2. Emakunde (Emakumearen Euskal Erakundea)	39
11. Genero-akatsik gabeko metodo kuantitatiboak: erreferentzia-tresna garrantzitsuak dira lan-baldintzen negoziazio kolektiborako.....	24	3. Balio bereko lanak neurtzea.....	40
12. Lanpostu feminizatuak zehaztea.....	25	3.1. Lanpostuak baloratzeko metodoak eta genero-akatsak	40
		3.1.1. Lanpostuak baloratzeko faktoreak eta azpifaktoreak.....	41
		3.2. Balio bereko lanak zehaztea	42
		3.3. Prozesuan kontuan hartu behar diren aldagaiak	42
		4. Nazioarteko jardunbide egokiak	43
		4.1. Quebec.....	44
		4.2. Islandia.....	46
		4.3. Suitza.....	47
		4.4. Erresuma Batua.....	49
		4.5. Frantzia	51

Grafikoen aurkibidea

2.1. grafikoa. Generoaren arabera soldata-arrakala, Europako herrialdeetan. 2017	28
2.2 grafikoa. Soldatak eta lana, Europako lanen feminizazio mailaren arabera.	32
2.3 grafikoa. Europako lanen feminizazio mailaren arabera soldata, ordu bakoitzeko. 2014.	32
2.4 grafikoa. Euskadiko lanen feminizazio mailaren arabera soldata, ordu bakoitzeko. 2016	33

1. Balio bereko lanak genero-akatsik gabe zehazten hasteko gida praktikoa buruz

Zertarako egin da gida hau? Nor dira gidaren hartzaileak? Zer eduki biltzen ditu?

Gidan labor bildu ditugu lanpostuak baloratzeko metodoen datuak eta ezaugarriak, eta nola erabil daitezkeen emakumeen eta gizonen artean enpresetan dagoen soldata-diskriminazioa zuzentzeko.

Hortaz, besteak beste, enpresetako eta, bereziki, enpresa txikienetako giza baliabideen sailko arduradunak dira hartzaile nagusiak. Honen bidez, hasierako orientazioa eman nahi dizuegu lanpostuak baloratzeko sistemetan genero-arazoa ebazten laguntzeko.

Sindikatuetako eta enpresa-elkarteetako arduradunentzat ere gida hau lagungarria izango da negoziazio kolektiborako: lan-harremanetan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko hartu duten bidean tresna osagarri gisa erabili ahalko baitute.

Azkenik, gida hau erreferentzia-markoa izan daiteke emakumezko langileentzat, enpresan lan berarengatik lansari bera ordaintzen dieten argitzeko.

Gida honetako hamaika ataletan azaldu dugu garrantzitsua dela enpresetako lanpostuen balioa neurtzea, emakumezko eta gizonezko langileen soldata-sistema berdinzalea ezartzeko. Hurrengo ataletan, beraz, lanpostuak kuantitatiboki eta genero-akatsik gabe baloratzeko sistema baten ezaugarri nagusiak azaldu ditugu.

2. Emakumeen lan-eremuko diskriminazio-egoera

Jendarteak erronka handia dauka bere aurrean, lan-eremuan gertatzen den emakumeen diskriminazioa ezabatzeko.

Erronka hori honako alderdi hauetan gauzatzen da:

Soldata-arrakala iraunkorra da, eta ia munduko herrialde guztietan ageri da. Emakumeen eta gizonen ezaugarriek ez dute azaltzen edo oinarritzen arrakala hori.

Enpresa gehienetan **emakume gutxi ageri dira erantzukizun handieneko postuetan.**

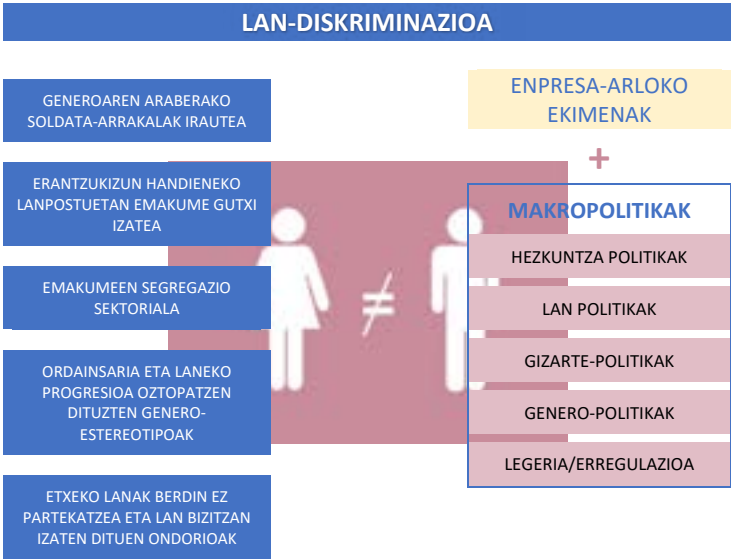
Emakumeen banaketa sektoriala da, eta emakumeak nagusi diren sektoreetan eskasagoak dira lan-baldintzak eta ordainsariak.

Genero-estereotipoak maiz errepikatzen dira, eta oso hedatuta daude. Estereotipoek kalte egiten diete emakumeei, lansaria murrizten

dietelako, eta lanbidean gora egiteko aukerak ere mugatzen dizkietelako.

Etxeko lanak ez dira berdintasunez banatzen emakumeen eta gizonen artean, eta hori oztopo da emakumeek laneko harreman egokiak izan ditzaten eta lanbidean igotzeko aukerak balia ditzaten.

Emakumeek lan-eremuan duten diskriminazioari aurre egiteko, beharrezkoa da **hainbat eremutan jarduketak egitea, besteak beste, hezkuntzan, lan arloan, jendartean, arlo juridikoan eta abarretan. Askotariko eremu horietan, baita enpresa-eremuan ere, ezinbestekoa da jarduketa ausartak egitea**, emakumeen eta gizonen lan-baldintza berdinak lortuko baditugu.



3. Emakumeen eta gizonen lan-baldintza berdinzaleagoak eta, bereziki, ordainsari berdinzaleagoak ezartzen badira, jendarte osoan jasoko dira onurak

Emakumeentzat lan-aukera berdinak eskatzea justizia aldarrikatzea da, eskubidea baitute beren gaitasunen eta esfortzuen arabera soldata jasotzeko.

Enpresaburuentzat aurrerapen handia da, pertsona jantziagoak kontratatzen laguntzen dielako, eta lan-harremanen esparrua pixkanaka hobetuko dutelako.

Dena den, jendarte justu, berdinzale eta produktiboagoa eraikitzen laguntzen du; horixe da alderdirik garrantzitsuen.

LANEKO EREMUAN EMAKUMEEN BERDINTASUNA GOGOZ SUSTATZEA ONURAGARRIA DA PARTE HARTZEN DUTEN ALDERDI GUZTIENTZAT

Kontratazio-prozesu eraginkorragoak: horren ondorioz, hobeak izango dira enpresako langileen etekinak, eta enpresaren lehiakortasuna ere handiagotuko da.

Lanbide-gaitasun berriak eta baliadunak identifikatzea. Emakumeei tradizioz lotu zaizkien gaitasunak izan daitezke, eta, emakumeei esker, zeharka, arlo guztietan, ezar daitezke enpresa osoan.

Lan-giro hobea egituratzen laguntzen du, eta horrek pertsonen eta erakundearen arteko konpromisoa sendotzen du.

Enpresaren izen ona eta erakargarritasuna hobetzen ditu, eta hori baliagarria da enpresako talentu onena enpresan mantentzeko eta enpresara erakartzeko.

Lan-harremanak hobetzen ditu. Gutxiago eztabaidatzen da, gatazkak arinago konpontzen dira, eta hitzarmen kolektiboak eraginkorragoak dira.

Lege-kostuen eta zehapenen arrisku txikiagoa. Kostu horiek handiak izan daitezke, giza baliabideen, finantza-baliabideen eta enpresaren izenaren ikuspegitik.

4. Legez aginduta dago balio bereko lanarengatik soldata bera ordaintzeko betebeharra

Langileen Estatutuak 28. artikuluan argi ezartzen du balio bereko lana egiten dutenei soldata bera ordaindu behar zaiela.

Enpresaburuak ordainsari bera ordaindu beharko du balio bera duen lanagatik, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta ordainsari horren izaera edozein izanda ere, soldatakoa edo soldataz kanpokoa, eta sexua dela-eta ezingo da diskriminaziorik egin ordainsariaren osagai edo baldintzetako batean ere. Lan batek bestearen balio bera izango du, baldin eta baliokideak badira honako hauek: agindutako funtzio edo zereginen izaera; lan horiek egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak; lan horiek egitearekin hertsiki lotuta dauden faktoreak, eta jarduera horiek aurrera eramateko lan-baldintzak.

ENPRESEK OBJEKTIBOTASUNEZ BALORATU BEHAR DITUZTE LANPOSTUAK, LANPOSTUEN BALIOA ERKATZEKO ETA GENERO-ISURIEI AURREA HARTZEKO

Legeak ezartzen du gizonak eta emakumeak tratatu bera jaso behar dutela, lan-baldintzei dagokienez; zehazki, honako baldintza hauek betetzen direnean:

- Lan bera edo antzekoa egitea.
- Irizpide objektiboak jarraituz, balio bera duen lana egitea, lan bera ez izan arren.

Antzeko lanak egiten direnean, legeak ezarritako irizpidea erraz aplikatu daiteke. Emakumeak eta gizonak egiten dituzten lanak baloratzeko arazoak sortzen dira honako hauek desberdinak direnean, antzeko lana izan arren, orokorrean: lanetako edukiak, ardurak, gaitasunak, kualifikazioa eta lan-baldintzak.

Kasu horietan, beharrezkoa da lanpostu bakoitzaren balioa parekatzea eta bidezko ordainsariak antolatzea. Horretarako, **balorazio-metodo berria ezarri behar da**, enpresako lanaren garrantzia erlatiboak ebaluatzeko. Lanpostuak baloratzeko hainbat metodo daude: metodo kualitatiboak eta kuantitatiboak. Arazoa sortzen da metodo horien aplikazioan genero-akatsak sartzen direnean, batzuetan nahigabe izanda ere.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak lanpostuak baloratzeko metodoak gomendatzen ditu, generoaren arabera soldata-diskriminaziorik egon ez dadin, baina **metodo horien balorazioa kuantitatiboak da, eta enpresako ordainsarien hierarkia objektibatzen du.**

Taula. Balio berekotzat hartu diren lanpostu batzuk

Emakumeak gehiengoa diren lanpostuak	Gizonak gehiengoa diren lanpostuak
Adineko pertsonentzako egoitzetako zaintza	Segurtasunaren arduradunak
Eskolako jantokiak gainbegiratzea	Haur-parkeetako ikuskapena
Garbiketa	Lorezaintza eta ibilgailuak gidatzea
Gizarte-gaien kudeaketa	Ingeniaritza
Hizkuntzaren terapeutak	Farmazialariak
Bidaiarien arreta	Aireontzien gidaritza eta mekanika
Bulegoen garbiketa	Zabor-bilketa

LANETik egokituta. Balio bera. Sarrera-gida.

ADIBIDE BATZUK

1. ADIBIDEA INGALATERRAKO SUPERMERKATUAK

Erresuma Batuko supermerkatuetako kate handien aurka (besteak beste, ASDA, Sainsbury, Tesco, Morrisons, Co-op kateen aurka) demanda kolektiboa jarri zuten 2016an, eta inoiz aurkeztu den handiena da. **Dendan lan egiten duten langileen eta biltegian lan egiten duten langileen** arteko soldata-diferentziaren ondorioz aurkeztu zuten. Oro har, dendako langileak emakumeak dira; eta biltegiko langileak, ordea, gizonak. Soldaten arteko diferentzia 1,8 eta 3,6 euro artekoa da ordu bakoitzeko.

Demandagileek argudiatzen dute dendako lana eta biltegiko lana balio berekoak direla, eta soldatan ez direla kontuan hartzen dendako ardurak (pertsonak, materialak, dirua), jendaurreko lanaren ezaugarriak eta lanpostuaren berezko arriskuak (adibidez, lapurreta-arriskua).

Enpresaburuak argudiatu dute biltegiko langileen eta dendako langileen orduko soldata ez dagoela ezarrita langileen sexuen arabera. Kategoría bien artean diferentziak daude, bi eremuetako lanpostuen eskakizunak bat ez datozelako, langileek bi sektore bereizitan jarduten dutelako, eta langileei sektoreen ezaugarri espezifikoak arabera ordaintzen zaielako.

Demanda emakumezko langileek ezarri duten arren, dendan lan egiten duten gizonen ere onura ekarriko die, baldin eta auzitegiaren geroagoko ebazpen batean onartzen badute balio bereko lanpostuak direla eta ordainsari desberdina ezarri zaiela (ingelesez, «*piggyback claim*» esaten diote).

Demandak 500 000 pertsonari eragiten dio, eta konpentsazio-balioa 9.500 milioitik gorakoa izango litzateke, gutxi gorabehera. Oraindik ez da ebazpenik eman, eta prozesu luzea izan liteke.

EQUAL PAY NOW

2. ADIBIDEA

GREGORIO MARAÑÓN OSPITALEA. KONSTITUZIO AUZITEGIAREN 145/1991 EPAIA, UZTAILAREN 1EKOA

Epai horrek jurisprudentzia finkatu du Espainiako legerian. 1985ean «garbitzaile» kategoriako 137 emakumezko langilek jarri zuten demanda, «peoi» kategoriako gizonezko langileek soldata handiagoa jasotzen baitzuten, ospitalean funtzio berak erren.

Konstituzio Auzitegiak onartu zuen tratu desberdina emateko oinarri bakarra hitzarmenean ezarritako kategoria desberdina zela; eta hori diskriminazioa egiteko zeharkako modua zela, sexuan oinarritutako lanbide-sailkapenerako sistemari lotuta baitzegoen. «Lanbide-kategoria bigarren mailako elementua da, egiaztatzen baldin bada funtsean lan-prestazio bera egiten dela».

Epaia eman zutenerako, jada ez zegoen peoien eta garbitzaileen arteko soldata-diferentziarik. 1988an hitzarmen berri bat sinatu zuten ospitalean: kategoriak berriro definitu eta soldatak parekatu zituzten.



3. ADIBIDEA

ACRENA SAT. ALMERIAKO LAN ARLOKO 1. ZENBAKIKO EPAITEGIAREN EPAIA (2018-11-19KOA)

Fruta eta barazkiak saltzen dituen ACRENA SAT enpresari epai bidez agindu diote **ontziratze-lana** egiten duten emakumezko langileei eta **biltegiko lana** egiten duten gizonezko langileei soldata bera ordaintzeko. Errekurtsoa jar daiteke epaiaren aurka.

Enpresan 350 emakumezko langilek ontziratze-lana egiten dute; eta 50 gizonezko langilek biltegiko lana egiten dute. 2016ko irailetik 2017ko abenduaren 31ra, frutak, barazkiak eta loreak manipulatzeko eta ontziratze sektorearen Almeriako lan-hitzarmen kolektiboa aplikatuta, biltegiko langileek 6,70 eta 6,77 euro jaso zuten orduko; eta ontziratze-laneko emakumezko langileek, ordea, 6,54 euro ordu bakoitzeko, hots, % 4,2 gutxiago.

Epaian frogatutzat eman zuten enpresa batzuetan biltegiko langileek ontziratze-laneko langileak ordezkatzeko zituztela, baita alderantziz ere; eta kategoria bietako ordutegiak, txandak eta lan-karga oso antzekoak zirela. Are gehiago, esfortzu fisikoak ere oso antzekoak dira, produktuak eskorga automatikoz garraiatzen dituztelako. Hori dela eta, ez zegoen arrazoirik ontziratze-laneko langileei biltegiko langileei baino gutxiago ordaintzeko.

Hitzarmen kolektiboan jasota egon arren, magistratuak erabaki zuen nazioarteko zuzenbidea, Europako Erkidegoko zuzenbidea eta Espainiako zuzenbidea hitzarmen kolektiboaren gainetik daudela.



5. Metodo kuantitatiboak onenak dira balio bereko lanak zehazteko

Balorazio kuantitatiboko metodoei analitikoak eta objektiboak esaten zaie; hala ere, subjektibotasun handiaren mende daude, eta gerta liteke, azkenean, genero-diskriminazioa eragitea.

Hala eta guztiz ere, horrek ez ditu metodo horiek baliogabetzen, haien birtualtasun handienak bere horretan jarraitzen baitu, nahiz eta balizko subjektibotasuna ere eduki. Hauxe da haien eragin handiena: **lanpostuak baloratzeko prozesuetan parte hartzen duten alderdiei erreferentzia-markoa ezartzea.**

Horrek berekin ekartzen du azalpen-prozesua eta berme osagarriak ezartzea, metodoek eragin lezaketen genero-diskriminazioa ahalik eta txikiena izan dadin.

Lanpostuen balorazio analitiko eta objektiboak jarduera konplexua da alderdi teknikoaren ikuspegitik, eta zailtasun handiak sortzen ditu, praktikan jartzen denean.

Oso erraz esanda, metodo mota horietan oinarria da enpresako lanpostuak baloratzeko faktore espezifiko garrantzitsuak ezartzea, lanpostu bakoitza neurtzeko eskala bat finkatzea eta haztapen-eskema baten arabera balorazioak gehitzea. Horrela, lanpostu bakoitzaren balioa ezagutuko da.

Genero-ikuspegitik, honako hauek dira balorazio-metodo horietako elementu kritikoak:

- **Genero-estereotiporik eza** bermatzea, **metodoa enpresan ezartzen denean.**
- **Faktoreak eta azpifaktoreak hautatzea eta guztiei balorazio-eskala berdinzalea ezartzea.** Horrela, enpresako lanpostuen balioa objektiboki eta diskriminazio barik neurtu ahal da.
- **Balorazioak haztatzeko sistema objektibo bat** hautatzea. Sistemak diskriminaziorik gabea izan beharko du, eta zuzenean eta era intrintsekoan lotuta egon beharko du enpresaren eginkizunarekin.

LANPOSTUEN BALORAZIOAN GENERO-AKATSIK EZ EGITEKO, GAKO DIRA PROZESUAREN BERMEAK, BALORAZIO-IRIZPIDEAK ETA HAZTAPEN-SISTEMAK

6. Lanpostuen balorazio kuantitatiboa egiteko edozein prozesuk ez du bermatzen emakumeen eta gizonen ordainsariak berdinzaleak izatea

Lanpostuen balorazio kuantitatiboa egiteko metodoen bidez genero-akatsik gabeko emaitzak lortuko badira, **ezinbesteko baldintza** da prozesuan parte-hartzeari, prestakuntzari eta komunikazioari lotutako ezaugarri espezifikoak betetzea: esku hartzen duten eragile guztiek eta, bereziki, emakumeek parte hartzea; prozesuan zuzenean parte hartzen duten eragile guztiak berdintasun-arloan prestatzea; eta, azkenik, erakundeko pertsona guztiek prozesuen berri izan dutela bermatzea eta konpromisoa hartzea gardentasunez jokatzeko, bai prozesuan, baita prozesuaren emaitzetan eta inplikazioetan ere.

Era berean, funtsezkoa da enpresako balorazio-prozesuak genero-estereotiporik gabeko negoziazio kolektiboko prozesuetan txertatuta egotea.

PERTSONA JANTZIEK PROZESU PARTE-HARTZAILEA, GARDENA ETA ONDO KOMUNIKATUA OSATZEA

PARTE-HARTZEA. Lanpostuak baloratzeko prozesuetan enpresako zuzendariekin batera eragile inplikatuak ere parte hartzen badute, emaitza hobekia lortuko dira genero-ikuspegitik. Horretarako, gako dira honako bi eskakizun hauek:

- Batetik, zuzendaritzako ordezkariak eta langileen ordezkariak parte aktiboa eta orekatua izan behar dute prozesua baloratzeko; eta, beharrezkoa denean, kanpoko adituen laguntza ere eskatuko dute.
- Bestetik, emakumeen kopuruak esanguratsua izan behar du prozesuaren administrazioan.

PRESTAKUNTZA. Bermatu egin behar da prozesuan parte-hartze zuzena duten pertsonen genero-diskriminazioari buruzko prestakuntza egokia edukitzea eta lanpostuen balorazio kuantitatiborako metodoei buruzko oinarriko ideiak partekatzea. Soldata-berdintasuna ezartzeko, honako ezagutza hauek eduki behar dira: balorazioaren eta ordainsarien arlokoak; emakumeen lanari lotutako diskriminazioaren, estereotipoen eta aurreiritzien arlokoak; eta generoaren arabera berdintasunik ezaren kausei buruzkoak. Pertsona gehienentzat ez da erraza ulertzea nolatan gerta daitekeen, batetik, diskriminaziorik ez eragiteko nahia adieraztea, eta, bestetik, benetako nahi horren atzetik ezkatututa, emakumeen aurkako diskriminazioa eragitea.

GARDENTASUNA. Gardentasunez jokatzeko konpromisoa hartu behar da. Prozesua kudeatzen duten pertsona guztiei aukera eman behar zaie enpresako soldata-baldintzei eta ordainsariei buruzko informazio zehatza eta benetakoa lortzeko.

KOMUNIKAZIOA. Komunikazio-sistema aktiboak erabilgarri egon behar du, enpresako pertsona guztiei balorazio-prozesuaren eta espero edo jada lortu diren emaitzen gaineko informazioa jakinarazteko.

LANPOSTUEN BALORAZIOA
Zer da lanpostuak genero-akatsik gabe baloratzea?
Balorazio-metodoa da: lanpostuek enpresetan duten garrantzi erlatiboa ebaluatzen du era justuan eta diskriminazio-joerarik gabe. Balorazioak aukera ematen du "lan berarengatik lansari bera" emateko eskemak ezartzeko.
Enpresa batek zergatik baloratu behar ditu lanpostuak genero-akatsik gabe?
• Enpresetan ez dago lanpostuak baloratzeko metodo formalizaturik edo objektiborik. • Enpresak ziurtatu nahi du "lan berarengatik lansari bera" emateko betebeharra ezartzen duten legeak betetzen dituela. • Seinale batzuek adierazten dute emakumeen aurkako soldata-diskriminazioa egon daitekeela.
Zer prozesu egin behar da enpresan, lanpostuak baloratzeko metodo bat ezartzeko?
• Ebaluazio-metodoak aukeratzea. Metodo kuantitatiboak egokienak dira genero-akatsik egon ez dadin. • Prozesua zuzentzeko arduradunak ezartzea. Plantillak parte hartu behar du, eta emakumeen kopuruak esanguratsua izan behar du. • Pertsonak balorazioaren eta diskriminazioaren arloan prestatzea. • Gardentasunez jokatzeko konpromisoa hartzea eta enpresa osoari prozesuaren berri ematea.

7. Metodo kuantitatiboek enpresako lanpostuen balioa zehazten dute hainbat faktoreren arabera

Lanpostuak kuantitatiboki baloratzeko metodo gehienek kontuan hartzen dituzte lau balorazio-faktore. Honako hauek dira:

KUALIFIKAZIOA. Lana gauzatzeko behar diren ezaguerak, jarrerak eta, laburbilduz, konpetentziak.

ESFORTZUA. Lanpostuak berez dituen zailtasuna, nekea eta tentsioa.

ARDURAK. Langileek beren gain hartzea hedabideetan, pertsonengan edota enpresako helburuetan eragina izaten duten zereginak.

LAN-BALDINTZAK. Lanpostuaren ingurumen-baldintzak eta giro psikologikoa.

LANPOSTUAK BALORATZEKO FAKTORE GILTZARRIAK KUALIFIKAZIOA, ESFORTZUA, ARDURAK ETA BALDINTZAK DIRA

Balore-faktore gehiago edo gutxiago ezar daitezkeen arren, oro har, onartuta dago lau faktore horiek beharrezkoak direla enpresetan egiten diren lan guztiak ebaluatzeko, zer sektore ekonomikori dagozkion alde batera utzita.

Honako alderdi hauek bermatu behar dira, faktoreen hautaketan genero-akatsik egon ez dadin:

Faktore erredundanterik edo faktore gainjarririk ez egotea. Halakorik gerta liteke, faktore gehiegi hautatuko balira. Horren ondorioa izan liteke alderdi bera behin baino gehiagotan baloratzeko.

Faktore guztiak lanpostu guztiak baloratzeko erabiltzea. Ohiko akatsa da emakumeak nagusi diren lanpostuetan lanaren baldintzak edo esfortzu-eskakizunak aintzat ez hartzea, eta, horren ondorioz, genero-diskriminazioa eragitea.

Adibidez: ez da bidezkoa enpresa batean kualifikazioa, esfortzua, ardurak eta laneko baldintzak mantentze-laneko langileei aitortzea eta idazkariei, ordea, kualifikazioa, esfortzuak eta ardurak baino ez aitortzea, hau da, idazkari laneko baldintzak ez baloratzeko, onak direlakoan. Idazkariak ere baldintza zailetan jarduten dute, eta baloratu behar zaizkie.

Balorazio-faktoreak azpifaktoreen arabera banatzen dira, eta horietan kontuan hartzen dira lanpostuen ezaugarri zehatzagoak eta askotarikoagoak.

Azpifaktoreek ondo zehaztuta eta azalduta egon behar dute, eta aztertu behar da lanpostuko langileen artean emakumeak nagusi diren, eta, hala denean, arretaz zaindu behar da genero-estereotiporik ez erabiltzea.

Kasu guztietan, eta, bereziki, enpresa txikietan eta ertainetan lehentasuna eman behar zaio erraztasunari eta, ondorioz, azpifaktore gutxi aukeratzeari. 15 faktore inguru aski dira, aniztasuna aintzat hartzeko eta objektibotasuna bermatzeko.

Segidan, gidalerro batzuk azalduko ditugu azpifaktoreen bidez diskriminaziorik ez eragiteko.

EMAKUMEEN KUALIFIKAZIOA EZ DA IKUSARAZTEN ETA EZ DA BALORATZEN

KUALIFIKAZIOA Lana gauzatzeko behar diren ezaguerak, jarrerak eta, laburbilduz, konpetentziak.		
ERABILI BEHAR EZ DIREN GENERO-ESTEREOTIPOAK	KONTUAN HARTU OHI EZ DIREN LANPOSTU FEMINIZATUEN ELEMENTU BATZUK	GENERO-ESTEREOTIPORIK GABEKO AZPIFAKTOREEN ADIBIDE BATZUK
Kualifikazio batzuk ez baloratzeko, jaiotzatikoak edo berezkoak direlakoan. Lanpostu feminizatuetan eskatzen diren gaitasunak, hala nola pertsonen arteko harremanetarako trebetasuna, komunikatzeko gaitasuna edo eskuz lan egiteko trebetasuna, jaiotzatikoak direla pentsatzea eta, hartara, norberaren gaitasuntzat hartzea, lanbide-konpetentziazat hartu beharrean. Lanpostuan eduki behar diren konpetentziei ez erreparatzea, emakumeek egiten dituzten lanak kualifikazio txikikoak direlako aurreiritzia dela-eta.	- Sentsibiltatea eta komunikazio eraginkorra erabiltzea pertsonen arteko harremanetan, bereziki premia bereziak dituzten kolektiboekiko lanetan. - Bulegotikako ekipamendua erabiltzeko eta mantentzeko gaitasuna. - Eskuz lan egiteko trebetasuna. - Dokumentuak eta txostenak idatzeko eta gainbegiratzeko gaitasuna. - Dokumentu garrantzitsuak ondo antolatuta edukitzeko gaitasuna.	EZAGUERAK. Ezaguera zientifikoak, teknologikoak, merkatu-ezaguerak edo beste ezaguera mota batzuk edukitzea PERTSONEN ARTEKO KONPETENTZIAK. Erakundeko pertsonekin edo erakundetik kanpoko pertsonekin batera aritzeko gaitasuna (motibatzeko, aholku emateko, konbentzitzeko...) KOMUNIKAZIO-KONPETENTZIAK. Ahoz zein idatziz komunikatzeko gaitasuna: hizkuntzak jakitea, idatzeko trebetasuna eta abar. ESKUMEN FISIKOAK. Abilidade eta trebetasun fisikoak edukitzea, makinak edo ekipamendua maneiatzeko, edo lan fisiko konplexuak egiteko.

Oharra: “Lan feminizatu”-tzat jotzen dira emakumeen presentzia altua duten sektore edo lan-postuak

ERIZAINA IZATEKO, ENPATIA, ABILEZIA ETA PAZIENTZIA HANDIA EDUKI BEHAR DA. KONPETENTZIA HORIEK EMAKUMEEN BEREZKO KONPETENTZIATZAT HARTZEN DIRA, ETA, HORREN ONDORIOZ, EZ ZAIE EMATEN DAGOKIEN BALIOA, NAHIZ ETA LANA GAUZATZEKO KONPETENTZIA GILTZARRIAK IZAN.

IDAZKARI-LANA EGITEKO, BEHARREZKO DA HIZKUNTZA OSO ONDO MENDERATzea, ETA HORI ASKOTAN EZ DA BEHAR BEZALA BALORATZEN, AURREZ IRIZTEN BAITZAI O KUALIFIKAZIO TXIKIKO LANPOSTUA DELA.

ESFORTZU FISIKOA PRINTZPIOZ GIZONEI LOTZEN ZAIE, ETA EMAKUMEEI GUTXI BALORATZEN ZAIE, HAIEK ERE EGITEN DUTEN ARREN

ESFORTZUA Lanpostuak berekin ekartzen dituen zailtasuna, nekea eta tentsioa		
ERABILI BEHAR EZ DIREN GENERO-ESTEREOTIPOAK	KONTUAN HARTU OHI EZ DIREN LANPOSTU FEMINIZATUEN ELEMENTU BATZUK	GENERO-AURREIRITZIRIK GABEKO AZPIFAKTOREEN ADIBIDE BATZUK
- Lan maskulinizatupei maizago lotzen zaien esfortzu fisikoa bereziki edo gehiago baloratzea. Aldiz, hainbat lanpostu feminizatutan egiten den esfortzu mentala edo psikologikoa baztertu edo gutxietsi egiten da, estresa kudeatzeko konpetentzia handia behar den arren. - Bestalde, lanpostu feminizatueta emakumeek esfortzu fisikoa egin arren, ez zaie aintzat hartzen.	- Aldi luzeetan kontzentratuta egon beharra. - Pertsona batzuek, hainbat sailekin koordinatuta, aldi bereko lana egitea. - Laguntza psikologikoa edo emozionala ematea. - Pertsona oldarkorrekin, erotuekin edo irrazionalekin tratua izatea. - Beste pertsona batzuen elkarlana behar duten zereginak egitea, pertsona horien gaineko hierarkiarik eduki gabe. - Gaixoei, haurrei, umeei edota adineko pertsonen laguntzeko esfortzu fisikoa. - Jarrera desegokietan lan egitea eta jarrera berean jarraitzea iraupen handiko aldietan.	ESFORTZU EMOZIONALA. Lanpostuko eskakizunei aurre egiteko, sentimenduak edo sentimenduen itxura kontrolatzea: egoera konplexuetan lasai egotea; tentsio eta estres handiagoko egoeretan jarrera atsegina erakustea, eta abar. ESFORTZU MENTALA. Arreta, azterketa eta kontrola behar dituzten zereginak egitea, baita zeregin luzeak eta errepikakorrek ere. ESFORTZU FISIKOA. Nekatuta sentitzea, indarra behin eta berrir erabili beharraren ondorioz; eta akidura fisikoa sentitzea, besteak beste, jarrera zehatz bati eutsi edota mugimendu azkarrak egin behar izateagatik.

IDAZKARI-LANETAN EZ DA BALORATZEN LANGILEEK ASKOTAN DOKUMENTUAK LEKUALDATU BEHAR DITUZTENIK, JARRERA BEREAN EGON BEHAR DUTENIK EDO OSO ARIN IDATZI BEHAR DUTENIK. GAUZA BERA GERTATZEN DA TABERNARIEN LANAREKIN: ETENGABE MUGITU ETA ZAMA GARRAIATU BEHAR DUTE LEKU BATETIK BESTERA; ETA OREKARI EUTSI BEHAR DIOTE.

HIERARKIARIK GABE, ARDURARIK EZ

ARDURAK Langileek beren gain hartzea hedabideetan, pertsonengan edota enpresako helburuetan eragina izaten duten zereginak.		
ERABILI BEHAR EZ DIREN GENERO-ESTEREOTIPOAK	KONTUAN HARTU OHI EZ DIREN LANPOSTU FEMINIZATUEN ELEMENTU BATZUK	GENERO-AURREIRITZIRIK GABEKO AZPIFAKTOREEN ADIBIDE BATZUK
- Garrantzitsua da kontuan hartzea enpresaren helburuei lotutako ardura motak. Askotarikoak dira, enpleguaren hierarkia-maila edo langilearen ardura-ean zenbat pertsona dauden alde batera utzita. - Askotan gertatzen da emakumeek egin ohi dituzten lanpostuetan, hierarkia maila edozein izanda ere, emakumeek beren gain hartzea enpresaren helburuei oso lotuta dauden ardurak, eta hori oharkabe joatea, lanskariari dagokionez.	- Informazio konfidentziala babestea. - Bileren edo konferentzien logistika antolatzea. - Gaixoak, haurrak, umeak edota pertsona zaharrak zaintzea. - Kontratatu berri diren langileak prestatzea eta haiei orientabideak ematea. - Lana koordinatzea eta prozesuak kudeatzea.	PERTSONEI BURUZ. Beren gain hartzen dituzten pertsonen aholku emateko eta pertsona horien segurtasuna bermatzeko ardurak. GIZA BALIABIDEI BURUZ. Giza baliabideei buruzko politikak eta lan-baldintzak ezartzeko ardura. FINANTZA-ARLOARI BURUZ. Finantzak bereganatzeko eta kudeatzeko ardurak; fakturak egitea eta ordaintzea. BALIABIDE MATERIALEI BURUZ. Edozein ekipa edo makina erabiltzeko, egoera onean mantentzeko eta zaintzeko ardurak.

LEHEN HEZKUNTZAKO IRAKASLEEN LANA ASKOTAN GUTXIESTEN DA, NAHIZ ETA HAIEK ARDURATU HAURREN GARAPEN INTELEKTUALAZ ETA SEGURTASUNAZ, ETA ETORKIZUNA HAURREN ESKUETAN EGON ARREN.

ENPRESAKO GIZA BALIABIDEAK KUDEATZEN DITUZTEN PERTSONEN LANA ERE ASKOTAN GUTXIESTEN DA, NAHIZ ETA LANGILE HORIEK BEREN GAIN HARTU, BESTEAK BESTE, GAINERAKO LANGILEEN PRODUKTIBITATEARI, OSASUNARI ETA SEGURTASUNARI LOTUTAKO ARDURAK. GAINERA, LAN HORREK ONDORIO ZUZENA DAUKA ENPRESAREN ERRENTAGARRITASUNEAN.

LANGILEEN LANEKO ESTRES PSIKOLOGIKOA GUTXIESTEN DA, BATEZ ERE LANPOSTU FEMINIZATUETAN

LAN-BALDINTZAK Lanpostuaren ingurune-baldintzak eta giro psikologikoa		
ERABILI BEHAR EZ DIREN GENERO-ESTEREOTIPOAK	KONTUAN HARTU OHI EZ DIREN LANPOSTU FEMINIZATUEN ELEMENTU BATZUK	GENERO-AURREIRITZIRIK GABEKO AZPIFAKTOREEN ADIBIDE BATZUK
• Uste ohi da emakumeak nagusi diren lanpostuetan ez dagoela hauts, zarata edo produktu kimiko kaltegarriak, gizonak nagusi diren lanpostuetan ez bezala. • Lanpostu feminizatuetan alderdi psikologikoak jakintzat ematen dira, eta, hartara, ez dira aintzat hartzen, lan-baldintzetan eragin handia duten arren.	• Lan-eremuko zarata. • Gaixotasunekiko kontaktua. • Bezeroen kexek eragiten duten estresa. • Zeregin monotonoak egin behar izatea. • Laneko ordutegi irregularrak edo aurreikusi ezinak. • Lan-obligazio kopuru handiak eragiten duen estresa, eta askotan ezinezkoa izatea obligazioak aurreikustea. • Osasunerako produktu narritagarriekiko edo kaltegarriekiko esposizioa	• BALDINTZA FISIKOAK. Erradiozioarekiko, zaratarekiko, patogenoekiko, produktu kimikoekiko, usainekiko eta abarrekiko esposizio jarraitua. • BALDINTZA PSIKOLOGIKOAK. Lan-baldintzak direla eta, ordutegi aldakorak, ezohikoak edo zatituak izatea; etendurak, isolamendua edo intimitaterik eza, baita gainerako ingurune kaltegarri guztiak ere.

8. Neurketa-eskalari eta lanpostuen gaineko informazioa biltzeari bereziki erreparatzea

Lanpostu bakoitzaren balorazioa kalkulatzeko, honako azpifaktore hauek aztertu behar dira:

Lehenik eta behin, **neurketa-eskala hautatu** behar da, lanpostuen arteko diferentzia objektiboak ezarri ahal izateko. Oro har, maila kualitatiboak ezartzen dira azpifaktore bakoitzeko (lau edo sei maila ezartzen dira). Maila horietan jaso behar dira lanpostuen arteko aldakortasuna eta lanpostuetan bete behar diren eskakizunak.

Bigarrenik, **lanpostu bakoitzari buruzko informazio erlatiboa bildu** behar da. Informazio hori erabiliko da hautatutako neurketa-eskala aplikatu ahal izateko. Elkarriketak, galdera-sortak, eztabaida-tailerrak, behaketak eta abar egin behar dira.

Hirugarrenik, informazioarekin eta neurketa-eskala hautatuarekin, **lanpostu bakoitzeko azpifaktoreak baloratu** beharko ditugu.

Azkenik, lanpostu bakoitzaren balorazioak gehitu beharko ditugu, faktoreen eta azpifaktoreen haztapenetan oinarrituta.

Genero-akatsik egon ez dadin, neurketa-eskalek objektiboak izan behar dute, ondo zehaztu behar ditugu, eta ondo arrazoitzen behar ditugu. Era berean bermatu egin behar dugu lanpostu guztiei aplikatu ahal zaizkiela eta kontuan hartzen dituztela lanpostuen elementu adierazgarriak, baita lanpostu bakoitzeko langile gehienak emakumeak edo gizonak diren ere. Emakumeek egiten dituzten lanekin erkatuta, kasu guztietan (edo gehienetan) garrantzi handiagoa ematen bazaie gizonak egiten dituzten lanei, horrek argi adierazten du diskriminazioa egiten dela. Adibidez, ibilgailu bat erabiltzeko konpetentzia fisikoaren balorazioak ez luke teklatu bat erabiltzeko konpetentzia fisikoa baino askoz ere handiagoa izan beharko.

Lanpostuei buruzko informazioa biltzeko prozedurek **objektiboak eta genero-estereotiporik gabeak** izan behar dute. Horretarako, lanpostu bakoitzari buruzko informazio espezifikoak eta ondo zehaztua bildu behar da, eta, ahal den heinean, zehatza ere bai. Garrantzitsuenak ez da lanpostuen gaineko pertzepzioa edo lanpostu horretako langileen ezaugarriak, lanpostu bakoitzeko eskakizunak baizik.

Erabiltzen ditugun hiztegia eta hizkera oso garrantzitsuak dira. Ezinbestekoa da hizkera sexistarik ez erabiltzea edo lanpostuak gutxiesten dituen izendapenik ez erabiltzea. Arreta berezia jarri behar dugu lanpostuen izenak aipatzean, genero-konnotaziorik ez gehitzeko, horrek azkenean estereotipo peioratiboak ekartzen baititu: esate baterako, garbiketa-lana egiten duen emakumearen ordez, hobe da garbiketa-lana egiten duen langilea esatea.

Lanpostu bakoitzaren azkeneko balorazioa lortzeko, lanpostu bakoitzeko ezarri ditugun faktoreen balorazio partzialak gehitu beharko ditugu. **Agregazioa egiteko, kontuan hartu behar da faktore bakoitzaren garrantzi erlatiboa.** Garrantzi hori ezartzeko, kontuan hartu behar dira enpresaren eginkizuna eta lan mota adierazgarriena.

DISKRIMINAZIOARI AURREA HARTZEKO, KONTUAN HARTU BEHAR DA LANPOSTUEN GAINKO INFORMAZIOA NOLA NEURTZEN DEN ETA NOLA BILTZEN DEN

Taula eredugarri batean erakutsi dugu informazio hori nola laburbildu daitekeen. Beheko taulan balizko enpresa baten balorazio-mapa deskribatu dugu. Balorazioa osatzeko, enpresako lanpostu bakoitzari azpifaktoreen puntuak gehitu beharko dizkiogu, eta batuketa egin. Taulan zirkulu gorri batez nabarmendu ditugu balizko administrazio-laguntzaile aritzeko lanpostu bati egotzitako puntuak. Lanpostu horrek 1000 puntutik 357,8 puntuko balorazioa lortu du.

Balizko enpresa bateko lanpostuen balorazio-taula eta administrazio-laguntzaileen lanbideari egotzitako puntuak

FAKTOREAK	PUNTUAK	AZPIFAKTOREAK	PUNTUAK	N1	N2	N3	N4	N5
KUALIFIKAZIOA	300	Ezaguerak	150	60	82.5	105.0	127.5	150
		Pertsonen arteko konpetentziak	50	15	23.8	32.5	41.3	50
		Komunikazio-konpetentziak	50	15	23.8	32.5	41.3	50
		Konpetentzia fisikoak	50	15	23.8	32.5	41.3	50
ESFORTZUA	200	Emozionala	50	10	20.0	30.0	40.0	50
		Mentala	70	12	26.5	41.0	55.5	70
		Fisikoa	80	15	31.3	47.5	63.8	80
ARDURAK	400	Pertsonak	150	25	56.3	87.5	118.8	150
		Finantzarioak	200	10	57.5	105.0	152.5	200
		Materialak	50	10	20.0	30.0	40.0	50
LAN-BALDINTZAK	100	Fisikoak	50	10	20.0	30.0	40.0	50
		Psikologikoak	50	10	20.0	30.0	40.0	50

Administrazio-laguntzaileei egotzitako puntuak, guztira: 1000 puntuko 357,8 puntu

Lau faktore eta 12 azpifaktore hartu ditugu kontuan. Hauxe erabaki dugu: ardurei % 40ko balioa ematea; kualifikazioei, % 30; esfortzuari, % 20; lan-baldintzei, % 10 (Lanaren Nazioarteko Erakundeak gomendatzen dituen tartearen barnean daude haztaper horiek). Era berean, faktore bakoitzaren puntuazioa azpifaktoreen artean banatu da, eta lanek lor ditzaketen maila bakoitzari proportzioan esleitu zaizkie puntuak. Administrazio-laguntzaileen lanbideari egotzi zaizkion balorazioak zirkulu gorri batez nabarmendu ditugu.

Oharra: N1, N2, N3....azpi-faktore bakoitza neurtzen duten maila kualitatiboak dira (adibidez, oinarritzko jakintzak, baliabideak, goi-mailakoak, doktoratuak...)

9. Balio bereko lanpostuak identifikatzea

Lanpostu guztiei puntu guztiak esleitu ondoren, lanpostuak balio bereko estratuen arabera sailkatu beharko dira.

Horretarako, egokitzen jotzen ditugun puntuazio-tarteak ezarriko dira, irizpide objektiboetan oinarrituta eta genero-akatsik gabe.

Honako hauek gomendatzen ditugu kategorien tarteak ezartzeko, eta diskriminaziorik egon ez dadin:

- Balio gainjarririk gabeko lineako eskalak erabiltzea.
- Lanpostu feminizatuak kategoriatik goiko aldean sistematikoki ez jartzen saiatzea. Hori bereziki aplikatu behar zaie efektibo kopuru handiena duten lanpostu feminizatuei; bestela, manipulazio-seinalezat har litekeelako.

Adibide gisa, aurreko kasuan zortzi lanpostu kategoriatik ezar litezke, 99 puntuko tarteetan oinarrituta.

Sailkapen horren arabera, balizko administrazio-laguntzaile horren lanpostua bigarren kategorian egongo litzateke, eta 300 eta 399 puntu dituzten lanpostuen balioidea izango litzateke.

Balio bereko lanpostuen kategorien eskalaren adibide taula

LANPOSTU KATEGORIAK	PUNTUAZIO-ESKALA
1. kategoriatik	200-299 puntu
2. kategoriatik	300-399 puntu
3. kategoriatik	400-499 puntu
4. kategoriatik	500-599 puntu
5. kategoriatik	600-699 puntu
6. kategoriatik	700-799 puntu
7. kategoriatik	800-899 puntu
8. kategoriatik	900-1000 puntu

10. Aztertzea eta zuzentzea genero-diskriminaziorik dagoen

Enpresaren balizko genero-diskriminazioa aztertzeko, zehaztu diren kategoria guztietan banan-banan aztertu beharko da kategoria bereko lanpostu feminizatuen ordainsariak baino handiagoak diren lanpostu maskulinizatuenak. Hori egiazkoa denean, ondorioztatu beharko dugu lanpostu horietan genero-diskriminazioa egiten dela.

Kasu horietan enpresak diferentzia horiek zuzendu beharko ditu, eta azpian dagoen diskriminazioa berehala ezabatu beharko du; edo, bestela, doiketak egiteko planak adostu beharko ditu, diferentziek enpresako lehiakortasunari eragiten diotenean.

Ondore horietarako, lanpostu baten lansaritzat hartuko dira lanpostu horretako langileak lanpostu hori egiteagatik zuzenean edo zeharka jasotzen dituen kopuruak: oinarritzko soldata, ordainsari aldakorrak eta lan-arloko beste edozein onura.

Oinarritzko soldata: lanpostu bakoitzari denbora-unitate bakoitzeko esleitzen zaion lansaria. Lanpostu horretako langileei denbora-unitate horretan ordaintzen zaien kopuru finkoa da. Kasu batzuetan oinarritzko soldata antzinatasunaren arabera edo beste ezaugarri batzuen arabera zehatz daiteke. Ziurtatu egin behar da ordainsari osagarri horiek aplikatzeko irizpideek ez dituztela lanpostu feminizatuak diskriminatzen.

Ordainsari aldakorrak: lanpostu horretako langileek beren jardunaren arabera jasotzen dituzten ordainsari aldakorrak (produktibitatea, banakako onurak, onura kolektiboak, eta abar). Argitu egin beharko da ordainsari horiek genero-akatsik gabe ematen diren, eta modu baliokidean aplikatu beharko zaie balio bereko lanpostu maskulinizatuei eta lanpostu feminizatuei.

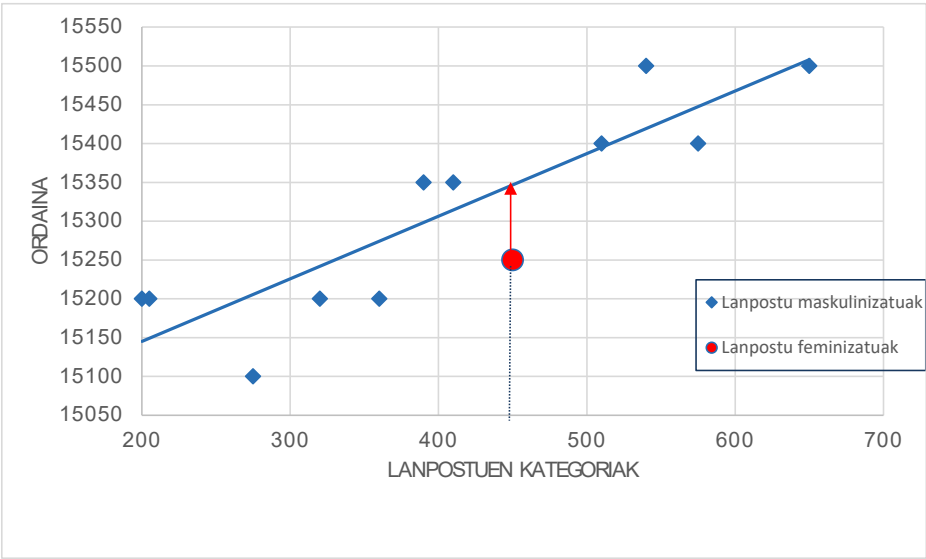
Lan-abantailak: enpresak diruz edo gauzaz ordaintzen dituen osagarriak dira (baimenak, jaiak, erretiro-planak, ibilgailuak eta abar). Ziurtatu egin behar da lanpostu maskulinizatuei eta lanpostu feminizatuei onura berak esleitu zaizkiela, diskriminazioa eragiten ez duten irizpide objektiboei jarraituta.

Honako hauek ez dira konparazioan bildu behar: langile gutxi egoteagatik sortzen diren ordainsari-diferentziak; destinoaren araberrako primak; objektiboki azaldu daitezkeen beste batzuk.

Lanpostuak baloratzeko prozesuak agerian uzten du genero-diskriminazioa, baina, baita lanpostu maskulinizatuetan egon daitezkeen beste desoreka batzuk ere. Desoreka horiek doitu beharko dira, baldin eta enpresaburuak langileei lansari-sistema berdinzalearen arabera ordaindu nahi badie.

KONPARAZIO- ETA DOIKETA-METODO ERABILGARRIAK

- **Lanpostuak banaka erkatzea.** Kategoria bateko lanpostu feminizatuen lansariak eta kategoria berean lansari handiena jasotzen duen lanpostu maskulinizatuaren lansaria erkatzea. Diferentzia positiboa denean (hau da, baliokide maskulinizatuaren ordainsaria lanpostu feminizatuarena baino handiagoa denean), lansariak gorantz doitu beharko dira. Metodo hori bereziki interesgarria da erkatu behar diren lanpostuen kopurua txikia denean. Arazo gehiago sortzen dira kategoria feminizatuaren puntuazio bereko kategoria maskulinizaturik ez dagoenean.
- **Lanpostuak era globalean erkatzea.** Lanpostu feminizatuen lansariak eta lanpostu maskulinizatuak dagokien soldata-kurba erkatzea; soldata-kurba horrek erregistratuko du lanpostu maskulinizatu batean balorazio bakoitzaren arabera (puntuazio bakoitzaren arabera) behatu den lansaria. Oro har, soldata-kurba hori erregresio-zuzen baten bidez hurbiltzen da, lanpostu maskulinizatuaren soldata balorazioaren (puntuazioaren) arabera kalkulatuta. Kalkulu-orri gehienetan erregresio-zuzenak kalkulatzeko errutinak bildu dira. Erregresio-zuzen horren bidez kalkulatu ahal da puntuazio bakoitzari esleitu beharko litzaiokeen ordainsaria. Erregresio-zuzenean lanpostu feminizatu bat puntu bat beherago baldin badago, nahiz eta, puntuazioaren arabera, lanpostu horri ordainsari handiagoa (erregresio-zuzenean irudikatuta) eman beharko litzaiokeen, diferentzia hori gorantz konpondu beharko da, erregresio-zuzenaren araberrako ordainsaria lortu arte. Grafikoan lanpostu feminizatu bat irudikatu dugu, zeinak ez baitauka lanpostu maskulinizatuaren baliokiderik (ez dago balorazio bera duen lanpostu maskulinizaturik). Konparazio-metodo globalaren bidez, lanpostu horri legokeen lansaria zehaztu dezakegu.



11. Genero-akatsik gabeko metodo kuantitatiboak: erreferentzia-tresna garrantzitsuak dira lan-baldintzen negoziazio kolektiborako

Enpresan ezarri diren lanpostuak genero-akatsik gabe baloratzeko gomendioak zuzenean estrapola daitezke sektore-mailara; eta erreferentzia gisa erabil daitezke hitzarmen kolektiboetan ordainsari-esparrua ezartzeko.

Bataren eta bestearen arteko aldeak prozesuari buruzkoak dira, metodoa negoziazio kolektiboaren eremuan ezarri beharko dugulako.

Alderdi horri dagokionez, banakako enpresekin egin genuen bezala, azpimarratu egin behar da prozesu horretan parte hartzen duten emakume eta gizon guztiek, prestakuntza eta ezaguera teknikoekin batera, sentsibilitatea eduki behar dutela lan-harremanetan genero-arazoa dagoela ulertzeko.

Era berean, bermatu egin behar da emakumeen parte-hartzea esanguratsua dela, duda barik.

ENPRESA MAILAN EZARRI DIREN ESKAKIZUN BERAK KONTUAN HARTZEN BADITUGU, SEKTORE MAILAN BALIO BEREKO LANAK ERKATU AHALCO DITUGU, ETA HORI GIDA IZANGO DA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO.

Balorzio-faktoreek eta azpifaktoreek erakutsi beharko dituzte sektoreko lanpostuen balioa, aniztasuna, ezaugarriak eta ñabardurak. Zentzuzkoa denez, enpresa bakar batena baino handiagoa izango da sektore oso baten aniztasuna. Faktoreen eta azpifaktoreen balorazioan (eskalak eta haztapenak ezarrita) bete beharko dira banakako enpresan emakumeen diskriminazioari aurrea hartzeko bete diren eskakizun berak. Eta berdin jokatu beharko da balio bereko profilak eta lanpostuen kategoriak ezartzeko.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko aurrerapauso handia izango litzateke balio bereko lanpostu kategoriak ezartzen dituzten hitzarmenak abiapuntu izatea. Enpresen ehuneko oso handiak (zehazki, hitzarmen kolektiboa bete behar duten enpresek) erreferentzia-esparru baliadun erabilgarria izango luke, praktikan erraz erabiltzeko.

Sektore ezberdinetako lanpostuak erkatzea, ordea, zailagoa da, eta ezin zaio aurre egin gida honetan adierazi ditugun metodoen bidez.

Bi lan-sektoretako lanpostu bera azaltzeko faktoreek eta azpifaktoreek ez dute zertan izan faktore edo azpifaktore berak. Eta eskalak, haztapen-sistemak eta balio bereko lanpostu kategoriak ere ezberdinak izan daitezke.

Gainera, kontuan hartu behar dugu bi sektoreen batez besteko errentagarritasuna ezberdina izan litekeela; horrenbestez, langileen ordainsariak ere ezberdinak izango dira.

12. Lanpostu feminizatuak zehaztea

Genero-akatsik gabeko lanpostuak baloratzeko metodoetan funtsezkoa da lanpostuetako langileen artean emakumeak edo gizonak gailentzen diren zehaztea.

Hona hemen irizpideak:

Lanpostu bakoitzeko emakumezko eta gizonezko langileen ehunekoa zenbatzea (lanaldi osoan edota lanaldi partzialean), eta lanpostu hori feminizatutzat hartzea emakumeen parte hartzea % 60tik gorakoa denean. Era berean, lanpostu maskulinizatutzat jo beharko dugu gizonezko langileen ehunekoa % 60tik gorakoa denean.

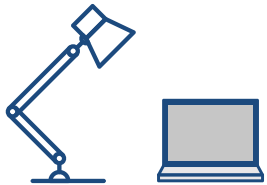
Diskriminaziorik ez eragiteko, komeni da lanpostuko gaur egungo lanez gain, lan horren azken urteotako historia ezagutzea, zehazki, lanpostu horretako lansaria finkatu zen egunetik aurrerakoa.

Lanpostu bat emakumeei lotzeko joera dagoenean (telefonistak, idazkariak, erizainak, eta abar), lanpostu hori feminizatuta dagoela jo beharko genuke, horretan zenbat emakumek lan egiten duten alde batera utzita.

Enpresan lanpostu maskulinizaturik topatuko ez bagenu, eta, hartara, konparazio-elementurik ez balego, ezaugarri bereko lanpostuak bilatu beharko genituzke beste enpresa batzuetan. Halakorik gerta liteke sektore oso feminizatuetan.

ERANSKINA

BALIO BEREKO LANAREN KONTZEPTUA ORDAINSARI BERDINTASUNA BERMATZEKO PRINTZPIO GISA



Helburuak

Honako hauek dira Eranskinaren helburuak (“Balio bereko lanaren” kontzeptua ordainsari berdintasuna bermatzeko printzipio gisa): balio bereko lanaren printzipioaren elementuak eta arlo horretan nazioan zein nazioartean egin diren esperientzia aurreratuenak aurkeztea eta aztertzea.

Jasotzen dituen alderdiak hurrengoak dira:

- Generoaren eraginezko soldata-diferentziei buruzko aurretiazko azalpenak.
- «Balio bereko lan»aren kontzeptualizazioa.
- Lanpostuak baloratzeko metodologiaren printzipio orokorren azalpena. Oro har, lanpostuak puntuen arabera baloratzeko metodologiak. Lanpostuak baloratzeko metodologietan (LBM) erabiltzen diren irizpideak eta azpiirizpideak (kualifikazioak, erantzukizuna, esfortzua eta lanpostuaren baldintzak, besteak beste).
- LBMetan topa daitezkeen arazoak zehaztea, genero-berdintasunari dagokionez (isuriak irizpideetan, azpiirizpideetan, irizpide erredundanteak, osagai femenino ugari dituzten irizpideak ezkatzea) eta arazoei aurre egiteko moduak.
- Balio bereko lanpostuetan dauden soldata-diferentziak (langile zehatz batzuen falta, destino-osagarriak, gauez lan egin behar izatea, eta abar).
- Balio bereko lanak sektore ekonomiko ezberdinetan (sektoreen arabera produktibitatean) LBM sistemak erabiltzeko mugak.
- Nazioarteko jardunbide egokiak hautatzea.

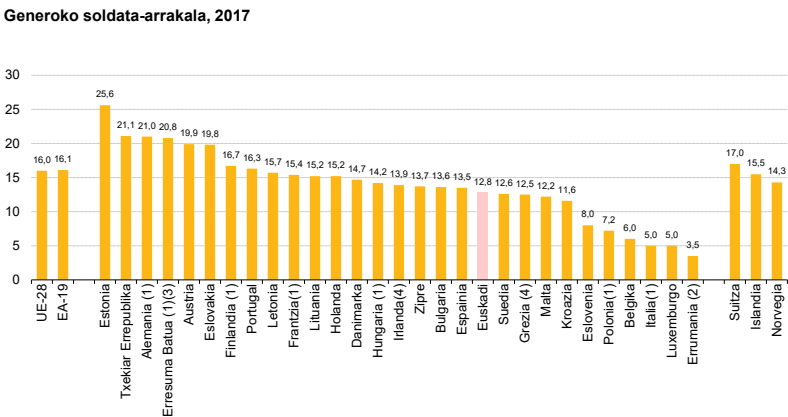
1. Generoaren araberako soldata-arrakala

1.1. Doitu gabeko soldata-arrakala eta soldata-arrakala haztatua

Generoaren araberako soldata-arrakalaren edo soldata-ezberdintasunaren definizio hau era unibertsalean onartzen da: gizonen eta emakumeen lantsarrietan batez beste dagoen aldea da, orduko; soldata eta ordainsariak zenbatu behar dira, eta gizonetzko langileen ordu bakoitzeko batez besteko ordainsariaren ehuneko baten bidez irudikatzen da¹.

Generoaren araberako soldata-arrakalak era batean edo bestean eragiten die munduko herrialde guztiei. Europar Batasuneko 28 herrialdeen kasuan, soldata-arrakalaren batezbestekoa % 16 ingurukoa da; Errumanian % 3,5ekoa da, eta Estonian, % 25,6tik gorakoa. 2017an Espainiaren soldata-arrakala % 13,5ekoa zen, eta Euskal Autonomia Erkidegokoa % 12,8koa (ikus 2.1 grafikoa).

2.1. grafikoa. Generoaren araberako soldata-arrakala, Europako herrialdeetan. 2017



Oharrak: Txekiar Errepublika eta Islandia alde batera utzita, datuak gutxienez 10 langile dituzten enpresei buruzkoak dira (NACE Rev.2 estatistikako B ataletik S atalera (-O)). Txekiar Errepublikari buruzko datuak gutxienez langile bat duten enpresei buruzkoak dira (NACE Rev.2 estatistikako B ataletik S atalera). Islandiari buruzko datuak NACE Rev.2 estatistikako C eta H arteko ataletatik eta J, K, P eta Q ataletatik hartu dira. Espainiako eta Euskal Autonomia Erkidegoko datuak langile bat edo gehiago duten enpresei buruzkoak dira (NACE Rev. 2 estatistikako B ataletik S atalera).
(¹) Behin-behinekoa. (²) (³) Kalkulatua. (⁴) 2014ko datuak.
Iturria: Europako herrialdeei buruzko datuak Eurostat inkestakoak dira; Espainiaren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren kasuan, Estatistikako Institutu Nazionalaren Enpresen Egiturari buruzko 2017ko inkestakoak dira.

1 Herrialde gehienetan generoaren araberako soldata-arrakala handiagoa da hilabeteko soldataren arabera neurtzen bada, ordu bakoitzeko kontuan hartu beharrean. Horrek erakusten du lanaldi partziala ohikoagoa dela emakumeen artean. Era berean, batezbestekoaren ordez, mediana erabiltzen baldin badugu, diferentziak sortzen dira. Horrek azaltzen digu diferentziak ulertuko baditugu, gizonen eta emakumeen arteko soldaten banaketa ezagutu behar dugula, adierazle zentralak gain (ikus Soldatei buruzko Munduko Txostena, 2018-2019. LANEK egin).

Soldata-arrakala modu horretan kalkulatu denean, oro har, doitu gabeko soldata-arrakala esaten zaio. Batezbestekoa kalkulatzeko, emakumeen eta gizonen soldatak erabili dira, baina emakumeen eta gizonen ezaugarrien artean diferentziak egon daitezkeen arren, ez dira kontuan hartu; hortaz, doitu gabe dagoela esaten da.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak 2018-2019 aldiko soldatei buruzko munduko txostena argitaratu berri du. Bertan proposatzen du behatutako soldata-arrakala kalkulatzeko gain, **generoaren araberako soldata-arrakala faktoreen arabera ere haztatzea**; horrek kontuan hartuko luke soldata-indar maskulinoaren eta femeninoaren osaera ezberdina. Haiek proposatzen dute lau faktore erabiltzea, bereziki garrantzitsuak baitira soldatak zehazteko. Gainera, faktore horiek erraz aurki daitezke inkestaren datu-base gehienetan. Hona hemen faktoreak: «hezkuntza»; «adina» (lan-merkatuko esperientzia ezagutzen hasteko modu bat); «lanaldi mota» (hau da, lanaldi

osoan edo lanaldi partzialean lan egiten duten); eta «sektore pribatuko enplegua ala sektore publikokoa den». Faktore horiek aukera emango dute soldatapeko emakumezko zein gizonetzko langileak azpialde homogeneoagoetan sailkatzeko. Arrakala haztatua hauxe izango litzateke: azpialde bakoitzeko batezbesteko haztatua. Adierazle hori erabiliz hobeto erkatzen dira herrialde bateko emaitzak edo herrialde batzuen artekoak, denbora igaro ahala. Gainera, hainbat herrialdetan edo hainbat alditan emakumezko langileen osaera alda daitekeenez, zati batean zuzentzen ditu diferentziak. Adierazleak, gainera, ez du behar estimazio konplexurik; beraz, hori abantaila da. Adibidez, Eslovenian, Errumanian, Italian eta Polonian soldata-arrakala txikia zen, baina soldata-arrakala haztatua erabiliz gero, gora egiten du nabarmen. Aitzitik, Erresuma Batuan, Holandan eta Suedian oso handia zen soldata-arrakala, baina, adierazleak doitu ondoren, nabarmen egiten du behera.

1.2. Soldata-arrakala doitu

Generoaren araberako soldata-arrakala murrizteko, garrantzitsua da jakitea zer elementuk osatzen duten eta nola. Horren ondorioz, soldata-arrakala «doitua» kontzeptua sortzen da. **Soldata-arrakala doitu**an kontuan hartzen dira emakumeen eta gizonen arteko diferentziak. Horrela, aukera dago ezaugarrien arteko diferentzia horiek soldaten arteko aldea arazotzen duten ala ez aztertzeke.

Horrela, soldata-arrakala hein batean langileen banakako ezaugarrien eta lan-erakundearen ezaugarrien arabera azal daiteke, ezaugarri horiek soldata-maila erakusten dutelako. Hona hemen ezaugarri horietako batzuk: hezkuntza, lan-eskarmentua eta lanpostuaren ezaugarriak.

- **Hezkuntza mailak** hein handi batean zehazten du langile batek ordu bakoitzeko jasotzen duen soldata. Gaur egun, Euskadiko emakume gazteen hezkuntza maila Euskadiko gizonena baino handiagoa da². Adin

2 Duela gutxi egin diren azterketen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoan gizonena baino handiagoa da emakumeen prestakuntza maila, eta horrek soldata-arrakala txikiagotzen du. EAeko emakumeen eta gizonen prestakuntza maila parekoa izango balitz, soldata maila ere handiagoa izango litzateke (ikus ISEAK Fundazioaren eta Emakunderen txostena: «Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan », De la Rica, Gorjón eta Vega (2019)). Emaitza bera jaso da Europako herrialde gehienetan (ikus Boll Ch., Lagemann A. (2018), *Gender pay gap in EU countries based on SES* (2014))

handiagoko emakumeen artean gerta daiteke prestakuntza maila txikiagoak soldata-arrakalak neurri batean azaltzea. Era berean, langileen **ikasketa tipologiak** ere soldata zehazten du. Ildo horretatik, zientziako, teknologiko eta konputazioko tituludunen artean txikiagoa da emakumeen kopurua, eta titulu horiek dituzten langileek, hain zuzen ere, soldata hobea jasotzen dute. Herrialde garatuetan lortu da emakumeak eta gizonak era parekidean sartzea lehen eta bigarren prestakuntzan. Hala eta guztiz ere, STEM arloko ikasketetan (zientzia-, teknologia-, ingeniari- eta matematika-ikasketetan) txikia da emakumezko ikasleen kopurua.

- **Lan-merkatuko eskarmentuari** dagokionez, batez beste, emakumeek eskarmentu txikiagoa dute merkatuan, lan hori beste ardura batzuekin tartekatzen dutelako, hala nola seme-alaben hezkuntzaz arduratzearekin edo familiako beste senide batzuk zaintzearekin; hortaz, lan-merkatu arautuan noizean behin lanaldi partzialak hartzen dituzte, edo lan hori bertan behera uzten dute, horrek dakartzan diru-zigorrekin batera. Horren ondorioz, emakumeen artean ohikoagoak izaten dira **lanaldi partzialeko lanak**. Jakin bezala, lanaldi partzialak prekarioagoak dira, eta soldata ere txikiagoa da. Lanaldi partziala aukeratzeko arrazoiak askotarikoak izanda ere, azkeneko azterketen arabera, langile erdiek baino gehiagok ez dute lanaldi partziala aukeratu, nahi gabe ere egin beharreko hautua da.³. Bestela esanda, emakumeak lanaldi luzeagoa egiteko prest daude, baina ezin dute. Era berean, emakume askok merkatuko lanaldi partziala aukeratzeko

dute, haiek baitira etxeko lanen eta zainketa lanen kudeatzaile nagusiak, eta hori desberdintasuna adierazteko beste seinale bat da. Ildo beretik, gizonen kontratuekin erkatuta, emakumeen artean ohikoagoak izaten dira **aldi baterako kontratuak**, eta kontratu horien soldata eta ordainsariak askoz ere txikiagoak dira.⁴

- Azkenik, emakumezko eta gizonetzko langileak ez daude era homogeneoan banatuta **lanen, jarduera-sektoreen edo hainbat tamainako enpresen artean**. Ikusi da emakumeak gehiago diren lanetan (segregazio bertikala), emakumeen soldata gizonena baino txikiagoa dela. Era berean, emakumeak nagusi diren industrietan (segregazio horizontala) txikiagoa da soldata, gizonak nagusi diren industrietako soldatarekin erkatuta. Sektore pribatuan txikiagoa da emakumezko langileen kopurua. Eta sektore pribatuetako soldata handienak industriakoak eta finantza-enpresakoak dira; sektore horietan gizonak dira nagusi, hain zuzen ere. Era berean, Europan⁵, batez beste, handiagoa da enpresa handietan jarduten duten emakumeen kopurua, eta, oro har, ondo ordaindutako lanpostuen kopurua handiagoa da enpresa horietan. Hori dela eta, kasu horretan txikiagoa da soldata-arrakala.

Soldata-arrakala doitua neurtzeko, pertsona bakoitzaren ezaugarriei eta jasotako soldatei buruzko informazio zehatza behar da (lagin adierazgarri bat aztertuta). Estatistika-eredua zenbatetsi behar da, eta eredu horretako soldata-arrakala aipatutako ezaugarrien arabera⁶.

Europako kalkuluen arabera, ondorioztatu dute **soldata-arrakalaren heren bat baino ez dutela arrazoitzen emakumeen eta gizonen ezaugarrien arteko diferentziek**, batez beste. Eta zifra hori txikixeagoa da Espainian: % 29⁷. Bestela esanda, emakumeek eta gizonek hezkuntza-maila eta lan-eskarmentu berak edukiko balituzte, eta ezaugarri bereko lanpostuetan (goian aipatu ditugunetan) lan egingo balute, Europako soldata-arrakala % 10,7 izango litzateke, % 16 izan beharrean, baina ez litzateke desagertuko. Euskal Autonomia Erkidegoari buruzko azterketen arabera, behatu dituzten emakumeen eta gizonen arteko diferentziek soldata-arrakalaren % 45 azaltzen dute⁸.

Soldata-arrakalaren zati bat ez da horren arabera azaltzen. Zati horrek barne hartzen ditu elementu neurtezin batzuk (ezin dira neurtu ikusezinak direlako); edo, bestela, generoari buruzko arrazoiengatik soilik azaltzen da. Honako hauek generoari buruzko alderdiei lotuta egon ohi dira:

- **Emakumeek beren prestakuntzaren truke jasotzen duten itzulkin ekonomikoa txikiagoa da**, emakumei eta lanari buruzko estereotipoen eta aurreiritzien ondorioz. Datuen arabera, herrialde gehienetan, batez beste, emakumeen prestakuntza-maila gizonena baino handiagoa da, edo maila berekoa, okupazio mota bakoitzean. Hala ere, soldata-arrakalak aurrera jarraitzen du. Faktore horrek lotura zuzena edukiko luke ordainsari txikiagoekin, balio bereko lana egin arren (hau da, ordainsari txikiagoak jasotzen dituzte emakumeak izateagatik).
- **Lanen feminizazioak zer eragin izaten duen soldatan**. Herrialde hautatu batzuetan behin eta berriro errepikatzen da emaitza mota hau: lan maila berean lan feminizatuetan soldatak (gizonenak eta emakumeenak) txikiagoak izaten dira, beste lan batzuekin erkatuta. Gainera, soldata-diferentziek ez daukate loturarik enpresetako produktibitate-diferentziekin⁹.

3 *Part-time work: A divided Europe* (2016), Evidence in Focus, DG Employment.

4 Adibidez, 2018an, emakumeen kontratu motak honela banatzen ziren: EAEko kontratu mugagabeen % 48 eta aldi baterako kontratuen % 53 (Eustat, biztanleria jardueraren arabera (BJA)).

5 Ikus Boll Ch., Lagemann A. (2018). Lehenago aipatu dugu.

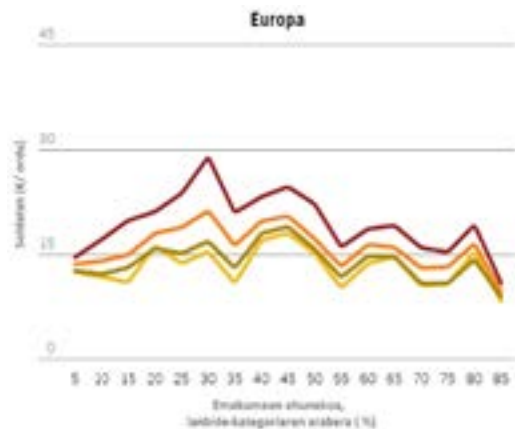
6 «2018-2019 Aldiko Soldatei buruzko Munduko Txosten»ean, Lanaren Nazioarteko Erakundeak soldata-arrakala behatua osatzeko neurri bat proposatu zuen, estatistika-komplexutasun handiagoa erabili gabe.

7 Ikus Boll Ch., Lagemann A. (2018). Lehenago aipatu dugu.

8 Ikus De la Rica, Gorjón eta Vega (2019). Lehenago aipatu dugu.

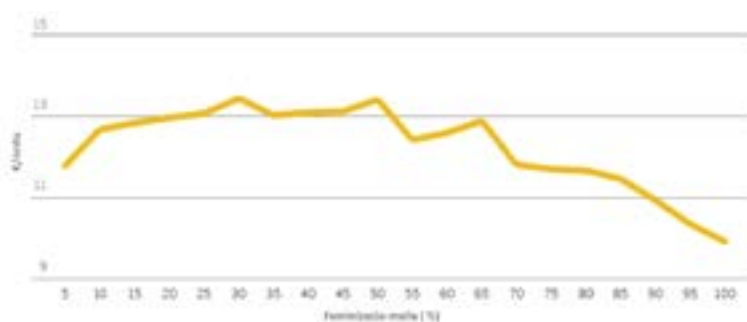
9 Ikus LANeren txostena (2019). Lehenago aipatu dugu.

2.2 grafikoa. Soldatak eta lana, Europako lanen feminizazio mailaren arabera.



Iturria. Soldatei buruzko Munduko Txostena. 2018-2019. LANE.

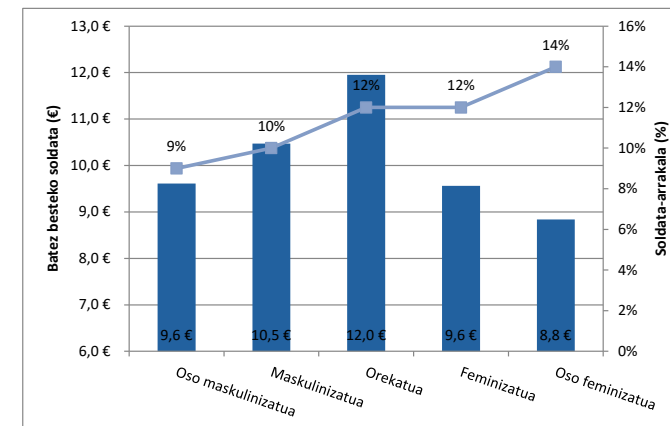
2.3 grafikoa. Europako lanen feminizazio mailaren arabera soldata, ordu bakoitzeko. 2014.



Iturria. Soldatei buruzko Munduko Txostena. 2018-2019. LANE.

Eredu hori Euskadin ere ikusi dugu. Generoaren arabera oreka handiagoa duten lanetan handiagoak dira batez besteko soldatak. Dena den, lan feminizatuagoetan ere soldata-arrakala dago; are gehiago, soldata-arrakala handiagoa da lan feminizatueta, hain zuzen ere.

2.4 grafikoa. Euskadiko lanen feminizazio mailaren arabera soldata, ordu bakoitzeko. 2016



Iturria. De la Rica, Gorjón eta Vega (2019), eta guk egina.

Horrek erakutsi lezake lan oso feminizatuei, batez beste, garrantzi txikiagoa ematen zaiela, hau da, lanaren garrantzia baloratzean ebaluazio-akatsak sartzen direla. Batetik, balorazio-metodoak enplegu maskulinizatuen eskakizunen arabera prestatuta daude; hortaz, lan feminizatuen ezaugarriak ez dira kontuan hartzen, edo gutxiesten dira. Hau da, ardura mota batzuk, hala nola ondo komunikatzea, enpatia, adimen emozionala eta abar, gutxietsi egiten dira; eta, printzipioz, lan maskulinizatuen berezkoak diren ezaugarriak balio handiegia ematen zaie (adibidez, indar fisikoa gailentzen da). Bestetik, emakumezko langileen negozio-ahalmena txikiagoa da bai banaka (lan-baldintzak sinatzen dituztenean), bai era kolektiboan. Emakumeek parte-hartze txikiagoa izan ohi dute sindikatueta, eta,

halaber, sindikaturik ez daukaten enpleguetan handiagoa da emakumezko langileen kopurua, alde nabarmenekin, gainera.

- Emakumei oztopo ikusezinak jartzen zaizkie maila goreneko postuetara igo ez daitezen; oztopo horiei askotan «**beirazko sabaia**» esaten zaie. Horren ondorioz, soldata handiena duten pertsonen artean handiagoa da emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala¹⁰.
- **Guraso izateak emakumeengan eta gizonengan duen eragina.** LANEk egin dituen azterketa enpirikoen arabera, hainbat herrialdeetako datu enpirikoek erakutsi dute seme-alaben lehenengo urteetan (hazkuntza-urteetan) emakumeek parte-hartze txikiagoa izaten dutela lan-merkatuan, eta horrek

¹⁰ Euskal Autonomia Erkidegoan, De la Rica adituak eta beste aditu batzuek (2019) kalkulatu dute soldata handi-ena duten ehuneko 25 pertsonaren artean % 13,1ekoa dela soldata-arrakala.

eragina izaten duela soldatetan. Eragin horrek, gainera, aurrera egiten du denboran. Soldatapeko emakumeen eta gizonen lan-bizitzaren hasieran txiki samarra da soldata-arrakala, eta 40 eta 50 urteko adinera heltzen direnean, maila gorenera iristen da¹¹. Goldin adituaren arabera (2014), gertaera horren zergatia izan liteke enpresetan diferentzia handia dagoela ordutegi malguak eta aldi baterako etenaldiak eskaintzeko gaitasunaren eta horrek enpresari eragiten dion kostuaren artean. Gaur egun arte sektore askotan nabarmen zigortu dituzte «lanaldi osoko eta lanaldi jarraituko» eskemetatik kanpoko eskemen lan-baldintzak; eta emakumeak dira ezohiko lan-eskemak edukitzeko joera handiena daukatenak, proportzioan.

Faktore horiek soldata-diskriminaziotzat hartu beharko lirateke. Emakumeen eta gizonen artean badaude diskriminazio zuzena eragiteko beste modu batzuk ere; adibidez, bi erizainek lan bera egin arren, emakumezko erizainari baino gehiago ordaintzea gizonezkoari. Diskriminazio mota hori erraz antzeman daiteke, eta erraz egin dakioke aurre, agerikoa baita lanaren arloko legeen aurkakoa dela. Legeen helburua, printzipioz, lan-arloan emakumei eta gizonei tratatu eta aukera berak emateko printzipioa betearaztea da: esaterako, lanean eta enpleguan emakumeen eta gizonen arteko aukeren eta tratabideen bermerako premiazko neurrien martxoaren 1eko 6/2019 errege-lege dekretua.

Zeharkako soldata-diskriminazioa sotilagoa da, eta nekez detekta daiteke. Aipatu ditugun balizko faktoreekin bat etorrira, zeharkako soldata-arrakala hainbat egituratan eta ohiko jardunetan erakuts daiteke. Horren adibide dira, besteak beste, honako hauek: soldatak egituratzeko moduak (lanpostuak baloratzeko moduari lotuta dago), goi-kargudunen ordainsari globalaren haztapen erlatiboa, eta lantokian bertan ordutegi jarraituetan egoteagatik ematen diren primak.

1.3. Politika publikoetako inplikazioak

Ikusi bezala, generoaren arabeko soldata-arrakala lan-merkatuaren ezaugarri behagarri batzuen ondorioa izan daiteke, baita azalpenik ez duten beste diferentzia batzuen ondorioa ere. Azalpenik ez duten diferentzia horien oinarriak honako hauek izan daitezke: emakumeek egiten duten lana edota enpresa oso feminizatuak gutxiesteko jarrera; amak izan diren emakumeen soldata murriztuak edo izoztuak; edota, balio bereko lana egin arren, emakumei gizonei baino gutxiago ordaintzeko joera.

Generoaren arabeko soldata-arrakala murrizteko, **faktore horiek banaka** aztertu behar dira. Helburu hori lortzeko, berebiziko garrantzia dauka sektore publikoak, baina baita lan-merkatuan parte hartzen duten beste sektore batzuek ere (besteak beste, enpresek eta sindikatuek).

MAKRO MAILAKO POLITIKA PUBLIKOAK
• Pertsonen portaerak aldatzeko sentsibilitatea eta prestakuntza (erantzunkidetasuna hazkuntzan eta etxeko lanetan). • Stem lasterketak sustatzea. • Lan-erregulazioa (amatasun-/aitatasun-bajak). • Lanbide jakin batzuen errekonozimendu sozioekonomikoa (adibidez, zainketak).

MIKRO MAILAKO ENPRESAKO EKINTZAK
• Sentsibilizazioa enpresa- eta sindikatu-mailan. • Lanpostuak baloratzeko sistema ez-diskriminatzaileak txerta daitezen bultzatzea.

Izan ere, enpresek eta sindikatu-erakundeek lan handia egin dezakete soldata-arrakala murrizteko: hitzarmen kolektiboetan berdintasun-irizpideak ezar ditzakete negoziazio kolektiboaren bidez, bai sektore-arloan, baita enpresa-arloan ere. Diskriminazioaren ondoriozko soldata-aldeak bertan behera uzteko behar den aldaketarik handiena hainbat estamentu sozialetan emakumei eta lanari

buruzko pentsaera aldatzea da, hein handi batean. Pentsaera-aldaketarekin batera, enpresetako lanpostuak baloratzeko sistemetan mailaka sartu beharko dituzte genero-ikuspegi integrala duten sistemak, eta, batez ere, lansari-sistemetan sartu beharko dituzte diskriminazioaren ondoriozko soldata-diferentziak ezabatzeke sistemak, emakumeen ordainsariak igotzeko.

11 Ikus Goldin (2014), «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter», American Economic Review 104 (4), 1091-1119 orr.

2. Lansari bera jasotzeko printzipioa

Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsalaren 23. artikulua 2. zenbakiak hauxe ezartzen du: «Pertsona orok du, bereizkeriarik gabe, lan beragatik lansari berbera jasotzeko eskubidea»¹². «Lan beragatik, lansari berbera» ezartzen duen eskubide hori genero-arloan aplikatzen badugu, **emakumeek eta gizonek tratatu bera jaso beharko dute lan-kontratuen terminoei eta baldintzei dagokienez**.

- Lan bera edo antzekoa egiteagatik.
- Irizpide objektiboei jarraikiz, balio bera duen lana egitea, lan bera ez izan arren.

Balio bereko lana egiteagatik lansari bera jasotzea era inplizituan onartuta dago iragan den mendearen erdialdetik, besteak beste, Lanaren Nazioarteko Erakundea eratzekeo aldarrikapenetan¹³. Printzipio hori mailaka ezartzen joan da, nazioartean onarpen argia eta zabala lortu arte. Gaur egun, Lanaren Nazioarteko Erakundeko herrialde kideen % 90ek hitzarmenak (C100 eta C111) berretsi dituzte¹⁴, eta bertan ezarrita daude aukera berdinak izateko printzipioak, baita pertsona guztiei lansari bera ordaintzeko betebeharra ere, balio bereko lana egiten badute.

Era berean, Europar Batasuneko tratatueta lan beragatik lansari bera ordaintzeko printzipioa ere ezarrita dago 1957tik. Horrez gain, Europako Erkidegoko legeetan ere ezarrita dago, eta estatu kide guztien ordenamendu juridiko nazional guztietara egokitu da.

2.1. Egungo marko arautzailea

Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua berariaz onartzen du emakumeek eta gizonek tratatu bera jasotzeko eskubidea dutela, diskriminaziorik gabe.

Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua
Espainiarrak legearen arabera berdinak dira, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzia nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta.

Bestalde, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak 5. artikuluan bermatzen du emakumeek eta gizonek aukera berak, tratatu bera eta baldintza berak (ekonomikoak barne) jaso behar dituztela enplegua eta prestakuntza jasotzeko nahiz lan-munduan gora egiteko. Beste neurri batzuen artean, 250 langile baino gehiago dituzten enpresak berdintasun-planak egitera behartzen ditu. Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak gutxienez 50 langile dituzten enpresei ere ezarri die berdintasun-planak egiteko betebeharra.

Azkenik, Langileen Estatutua¹⁵ 2019ko martxoan aldatu eta gero, 28. artikuluan argi ezartzen du¹⁶ balio bereko lanagatik lansari bera ordaindu behar zaiela emakumei eta gizonei, eta era generikoan zehazten du balio bereko lanaren definizioa.

Langileen Estatutuaren 28. artikulua
aldaketa. Sexuan oinarritutako ordainsari-berdintasuna.

Enpresaburuak ordainsari bera ordaindu beharko du balio bera duen lanagatik, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta ordainsari horren izaera edozein izanda ere, soldakoa edo soldataz kanpokoa, eta sexua dela-eta ezingo da diskriminaziorik egin ordainsariaren osagai edo baldintzetako batean ere.
Lan batek bestearen balio bera izango du, baldin eta baliokideak badira honako hauek: agindutako funtzio edo zereginen izaera; lan horiek egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak; lan horiek egitearekin hertsiki lotuta dauden faktoreak, eta jarduera horiek egiteko lan-baldintzak.

Hortaz, generoaren arabera soldata-arrakala murrizteko, Espainian gaur egun aplikagarriak diren legeen arabera, enpresa guztiek honako datu hauek bildu behar dituzte erregistro batean: soldaten batez besteko balioak, soldataren ordainsari osagarriak eta langileen soldataz kanpoko ordainsariak; datu guztiek sexuen eta lanbide-kategorien arabera banatuta eta lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo balio bereko lanpostuen arabera multzokatuta egon behar dute. Erregistro hori enpresako pertsona guztiek kontsultatu ahaliko dute, lege-ordetkaritza egokiaren bitartez. 50 langile baino langile gehiago dituzten enpresetan gizonen eta emakumeen soldaten artean % 25etik gorako aldea badago, enpresaburuek ziurtatu beharko

¹² Ikusi <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

¹³ Lanaren Nazioarteko Erakundearen Konstituzioa 1946an aldatu eta balio bereko lanagatik lansari bera ordaintze-ko aipamen zehatza ezarri zuten.

¹⁴ C100: Lansari bera jasotzeko hitzarmena, 1951 (100. zenbakikoa). Balio bereko lanetan gizonetako eta emakumeen eskulana berdinduzko hitzarmena (1953ko maiatzaren 23an indarrean sartu zen).
C111: Diskriminazioari buruzko hitzarmena (enpleguari eta diskriminazioari buruzkoa), 1958 (111. zenbakikoa). Enpleguaren eta lanaren arloko diskriminazioari buruzko hitzarmena (1960ko ekainaren 15ean sartu zen indarrean).

¹⁵ Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuan araututa dago (zehazki, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onesten duen dekretuan).

¹⁶ 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tra-tu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.

dute ez dituztela egiten diferentzia horiek generoan oinarrituta. Bestela, araua betetzen ez baldin bada, 625 eta 6.250 euro bitarteko isunak daude ezarrita.

Gutxienez 50 langile dituzten enpresetako buruek berdintasun-plan bat egin behar dute 2020ko martxoaren eta 2022ko martxoaren artean (enpresaren tamainaren arabera). Enpresaren ordaintze-egituraren aldaketa garrantzitsuak baldin badaude, planak berrikusi egin beharko dira.

Berdintasun-planak erregistratu egin behar dira, eta, gutxienez, honako puntu hauek jorratuko dituzte:

1. Hautaketa- eta kontratazio-prozesua.
2. Lanbide-sailkapena.
3. Prestakuntza.
4. Lanbide-sustapena.
5. Lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-auditoria barne.
6. Bizitza pertsonal, familiar eta laboralerako eskubideen erabilera erantzunkidea.
7. Emakumeen ordezkaritza txikiagoa ote den.
8. Ordainsariak.
9. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

Azpimarratzekoa da arauen aldaketa balio bereko lanei buruzkoa dela. Horiek horrela, 2., 5., 7., eta 8. puntuek lotura zuzena daukate balio bereko lanarengatik lansari bera emateko printzipioarekin.

Euskal Autonomia Erkidegoan Eusko Jaurlaritzak onartu dituen ondoz ondoko berdintasun-planek osatzen dituzte arau orokorrak, baita Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ere. Azken horiek enpresetako berdintasuna sustatzeko esparrua sortu dute.

2.2. Espainiako eta Euskal Autonomia Erkidegoko enpresetan aplikatzen diren berdintasun-arloko politika publikoak

Segidan, labor azalduko ditugu enpresen esparruko berdintasun-arloko politika publiko batzuk. Espainiako Gobernuak eta Eusko Jaurlaritzak sustatu ditu politika horiek, eta Emakumearen Espainiako Erakundeak eta Emakumearen Euskal Erakundeak (EMAKUNDEK) ezarri dituzte, hurrenez hurren. Garrantzi berezia ematen zaie lanpostuak baloratzeko politikei eta balio bereko lanpostuei.

2.2.1. Emakumearen Erakundea

Enpresei berdintasunari buruzko aholkuak emateko programaren bidez, Emakumearen Erakundeak (Lehendakaritzaren, Gorteekiko Harremanen eta Berdintasunaren Ministerioak) enpresei laguntzen die berdintasun-planak osatzen eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk hartzen (ikus <http://www.igualdadenlaempresa.es/>). Hiru helburu ditu:

- Lan-metodologiak berri ematea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna berdintasun-neurri eta -plan bitartez ezar dezaten.
- Enpresei eta beste erakunde batzuei laguntzea berdintasun-planak eta neurriak egiteko eta garatzeko prozesuan.
- Tratu eta aukera berdinetan oinarritutako kultura ezartzea enpresetan, kalitateko elementutzat eta aurrerapenaren balio estrategikotzat hartuta.

Tresna erabilgarrien artean, nabarmentzekoak dira «generoaren arabeko soldata-arrakalaren autodiagnostikoa» eta «enpresetako lanpostuak genero-ikuspegitik baloratzeko sistemak». Bi sistema horiek barne hartzen dituzte erabilera-gidak eta adibideak (<http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm>).

Tresna biak lagungarriak izan daitezke elkarrekin erabilia, baina konplexuak dira, eta ez dute loturarik bata bestearekin. Lanpostuak baloratzeko sistemaren orria ikusita, zaila da ondorioztatzea konpentsatu behar den soldata-alderik dagoen; eta autodiagnostikoaren bidez ez dira jorratzen balio bereko lanarengatik lansari bera jasotzeko gaiak. Ildo horretatik, prozesuaren gaineko ikuspegi integrala eta prozesua osatzeko bideak falta dira.

2.2.2. Emakunde (Emakumearen Euskal Erakundea)

Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak (emakunde.euskadi.eus) enpresei arreta emateko zerbitzua dauka, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.

Emakundek bost arlotako laguntza ematen die enpresei:

- Informazioa eta aholkularitza ematea.
- Dirulaguntzen bidez sustatzea enpresetan diagnostikoak eta berdintasun-planak ezartzea. Horrez gain, aholkularitza homologatuen laguntza eskaintzen dute.
- Enpresek berdintasuna sustatzeko hartu duten konpromisoa ziurtatzea, berdintasuna sustatzeko jarduerak egiten dituzten enpresak lankidetzaren-erakunde izendatuz.
- Berdintasuna sustatzeko konpromisoa daukaten enpresa-sareak bultzatzea eta sortzea (Bai Sarea, enpresa publikoen sarea).

Emakundek, web-orriaren bidez, enpresen eskura utzi ditu material erabilgarriak (informatika-tresnak eta metodologia-gidak), baina ez dauka lanpostuak genero-ikuspegitik baloratzeko tresna espezifikorik.

3. Balio bereko lanak neurtzea

3.1. Lanpostuak baloratzeko metodoak eta genero-akatsak

Konparazioa egiteko metodo formalak eta informalak behar ditugu, lanpostuak erkatzeko; horrela, okupazioen garrantzi erlatiboa sistematikoki ebaluatu ahalko dugu enpresan. Lanpostuen ebaluazioa jada ezagutzen genuen, eta era batean edo bestean beti erabili da.

Erabili ditugun ebaluazio-ereduen artean, batzuk kualitatiboak dira, eta beste batzuek azterketa eta balorazio kuantitatiboak egiten dituzte. Lehenengoen helburua enpresako lanpostuen artean eskala hierarkikoa ezartzea da; enpleguek erakundeetan duten garrantzia zehazten dute, baina ez dute zehazten lanpostuen arteko balio-alderik.

Bigarrenek, ordea, erakunde bateko lanpostuen arteko balio-aldea zenbatesten dute. Horrela, lansarien arteko aldeak objektiboki lotuta daude egin behar den lanaren balio-aldeei. Ildo horretatik, langilearen sexua ezin da izan lanpostu baten balioa zehazteko aldagaia.

Helburua generoaren arabera soldata-diskriminazioaren aurka borrokatzea baldin bada, puntuen arabera balorazio kuantitatiboa egiten dutenak egokienak dira. Metodo horiek enpresari eta langileari balio diete ordainsarien hierarkia objektibatzen. Enpresari dagokionez, metodo kuantitatiboak tresna giltzarriak dira bidezko lansari-politikak ezartzeko, baita diskriminazioaren ondorioz (genero-diskriminazioagatik ere bai) sortzen diren gatazkei eta demandei aurre egiteko ere. Langileen kasuan erreferentziazat har daiteke, soldatan diskriminazioa eragiten dioten ala ez jakiteko.

Aspalditik egin den arren, lanpostuen balorazio analitiko eta objektiboa jarduera konplexua da alderdi teknikoaren ikuspegitik, eta zailtasun handiak sortzen ditu, praktikan jartzen denean.

Era oso errazean azalduta, metodo mota horien bidez, lanpostu bakoitzaren osagaiak (faktoreak eta azpifaktoreak) bereizten dira, eta bakoitzari puntuazioa esleitzen zaio. Behin faktoreak eta azpifaktoreak neurtuta, lanpostu bakoitzean balorazioa gehitzen da, faktoreak haztatzeko eskema batean oinarrituta, eta lanpostu bakoitzaren puntuazio globala lortzen da. Zenbakizko balio bera lortzen duten enpleguei lansari bera esleitu beharko litzaieke. Lanpostuen ebaluazioan ez dira jorratzen lanpostuak egiteko gaitasunak edo langileen ezaugarriak edo etekina, baizik eta lanpostuaren edukia.

Metodo horiek askotan deskribatzen dira metodo kuantitatibo, analitiko eta objektibo gisa; baina, berez, argi dago tarte handia dagoela subjektibotasunerako, bai faktoreak aukeratzeko momentuan, bai faktoreak baloratzeko eta haztatzeko unean. Hala ere, metodo horiek baliodunak dira balio bereko lanak neurtzeko: lansarien egitura esplizituki formalizatzeko prozesua eskatzen dutelako, eta, lanpostuen eginkizunak eta baldintzak kontuan hartzen dituztenez, subjektibotasun txikiagoa onartzen baitute lanpostuak baloratzen direnean. Genero-diskriminazioaren ikuspegitik, bermatu egin behar da metodoen konplexutasunean eta subjektibotasunean ez ezkutatzea emakumeak baztertzeko diskriminazio-elementurik.

3.1.1. Lanpostuak baloratzeko faktoreak eta azpifaktoreak

Balorazio kuantitatiboko metodo gehienek kontuan hartzen dituzte lau balorazio-faktore. Honako hauek dira:

- Kualifikazio eta konpetentzia formalak eta informalak.
- Esfortzu fisikoa, mentala edo psikologikoa.
- Kapitalarekiko, ekipamenduekiko eta pertsonetikiko erantzukizuna.
- Lan-baldintzak, baina alderdi fisikoak eta psikologikoak ere kontuan hartuta.

Lau faktore horiek beharrezkoak eta nahikoa dira enpresetan egiten diren lanak gauzatzeko, alde batera utzita zer sektore ekonomikori dagozkion. Horrek esan nahi du lau faktore horiek kontuan hartu behar ditugula lanpostu guztiak baloratzeko.

Lau faktoreak azpifaktoreen arabera banatu ohi dira (guztira, 10 eta 16 faktore izan daitezke), enpresa bakoitzeko enplegu mota bakoitzaren ezaugarri zehatzenak jorratzeko. Azpifaktoreen kopuruak behar bezain handia izan behar du eta bide eman behar du lanpostuak xehetasun handiz bereizteko eta erredundantziak ezabatzeke.

Azpifaktore bakoitza zorrotz deskribatu behar da, eta lanpostu feminizatuak eta lanpostu maskulinizatuak oinarri hartuta osatu behar da, lanpostu feminizatuetan kontuan hartu ez diren alderdiak ikusgai uzteko. Oso garrantzitsua da genero-aurreiritzirik ez erabiltzea, azpifaktoreak erabiltzen ditugunean. Emakumeak lanpostu batean nagusi direnean, lanpostu hori gutxiesten da, aurreiritzien ondorioz.

Honako taula honetan lanpostuak baloratzeko eskema bat eta sor daitezkeen balizko genero-aurreiritziak jaso ditugu.

FAKTOREAK	AZPIFAKTOREAK	BALIZKO GENERO-AURREIRITZIAK
KUALIFIKAZIOA Lana egiteko behar diren ezaugarriak, jarrerak eta konpetentziak, horiek nola lortzen diren alde batera utzita	Hezkuntza-konpetentziak Pertsonen arteko konpetentziak Komunikazio-konpetentziak Konpetentzia fisikoak	Kualifikazio batzuen garrantzia ez murriztea, jaiotzatik bereganatzen direla eta gaitasun pertsonalak direla argudiatuta. Aurreiritzien eraginez, emakumeak lanpostu batean nagusi baldin badira, lanpostu hori kualifikazio txikiko lanpostutzat hartzen da, eta horretarako behar diren konpetentziak gutxiesten dira.
ESFORTZUA Lanpostuak berekin ekartzen dituen zailtasuna, nekea eta tentsioa	Esfortzu emozionala Esfortzu mentala Esfortzu fisikoa	Lan maskulinizatuak egiteko behar den esfortzu mota baino gehiago kontuan ez hartzea Idazkarien, haur-eskoletako andereñoen, maisuen, erizainen edo jostunen lana askotan gutxiesten da.
ARDURAK Enpresen helburuetan ondorioak izaten dituzten zereginak	Pertsonen aurreko ardurak Isilpeko gaitetan Ardura finantzarioak Baliabide materialen gaineko ardurak	Hierarkia eta ardurak lotzea
LAN-BALDINTZAK Lanpostuaren ingurune-baldintzak eta giro psikologikoa	Baldintza fisikoak Baldintza psikologikoak	Emakumeen lanei dagozkien lan-baldintza gogorrak (fisikoak eta psikologikoak) kontuan ez hartzea

3.2. Balio bereko lanak zehaztea

Azpifaktoreak neurtzeko eskalak xehetasunez zehaztu behar dira, azpifaktore kopurua zorrotz neurtu behar da, ezin da anbiguotasunik edo gainjartzerik egon, eta bide eman behar dute eskala proportzionala eta jarraitua egiteko. Azpifaktorea zein den, batez besteko dimentsio neurtua aldatuko da. Faktore batzuk dimentsio batean baino gehiagotan neur daitezke (adibidez, intentsitatea, maiztasuna eta lanpostuari lotutako esfortzu fisikoa). Oro har, maila kualitatiboak ezartzen dira azpifaktore bakoitzeko (lau edo sei maila ezartzen dira). Maila horietan jaso behar dira lanpostuen arteko aldakortasuna eta lanpostuetan bete behar diren eskakizunak. Maila bakoitzari balio zehatz bat esleitzen zaio.

Mailetan zaindu behar da genero-aurreiritzirik ez erabiltzea: esaterako,

- lanpostu batean emakumeak nagusi badira, balio txikiagoa ematea lanpostu horri;
- lanpostu batean emakumeak nagusi baldin badira, lanpostu horretako azpifaktoreei eskala txikiagoak ematea.

Azkenik, lanpostu bakoitzaren balorazioak gehitu dira, faktoreen eta azpifaktoreen eskema batean oinarrituta. Agregazioa egiteko, kontuan hartu behar da faktore bakoitzaren garrantzi erlatiboa. Garrantzi hori ezartzeko, kontuan hartu behar dira enpresaren eginkizuna eta lan mota adierazgarriena.

Lanpostu guztiei puntu guztiak esleitu ondoren, lanpostuak balio bereko kategorien arabera sailkatu beharko dira. Horretarako, egokitzat jotzen ditugun puntuazio-tarteak ezarriko dira, irizpide objektiboetan oinarrituta eta genero-akatsik gabe. Segidan, kategoria bateko lanpostu feminizatuen ordainsariak eta kategoria berean ordainsari handiena jasotzen duen lanpostu maskulinizatuaren ordainsaria erkatu beharko lirarteke. Diferentzia positiboa denean (hau da, baliokide maskulinizatuarena lanpostu feminizatuarena baino handiagoa denean), lansariak gorantz doitu beharko dira.

3.3. Prozesuan kontuan hartu behar diren aldagaiak

Balorazio-metodoari lotutako genero-estereotipoen gain, diskriminazioa eragin dezaketen beste baldintza batzuk ere egon daitezke. Honako hauek dira:

- Enpresako enplegu guztiak baloratu behar dira, eta, irizpide objektiboetan oinarrituta, enplegu feminizatuak eta maskulinizatuak bereizi beharko dira.
- Datuen bilketak fidagarria izan behar du, genero-akatsik gabe. Komeni da informazioa langileek zuzenean ematea galdera sortetan (galdera-sorta egituratuak eta irekiak izango dira). Horrez gain, elkarrizketak egin daitezke, edo lanpostuak zuzenean behatzea. Galdera sortak egiten direnean, aurreiritzi sexistarik ez erabiltzen saiatu behar da (adibidez, lanpostuak, batez ere, gaztelaniaz izendatzen direnean: *señora de la limpieza*, *azafata*, etab.). Saiatu egin behar da pertzepzioei buruzko galderarik ez egiten. Halaber, lanpostuari buruzko galderak egin behar dira, langileari buruzko galderen ordeiz. Gainera, hizkera erraza eta ez-sexista erabili behar da, interpretazioak egiteko bidea itxita.
- Prozesuko arduradunek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza eduki behar dute.
- Balorazio-metodoa kudeatzeko organoetan emakumeen presentzia bermatu behar da.

4. Nazioarteko jardunbide egokiak

Esan bezala, balio bereko lana edo lan bera egiteagatik lansari bera eman behar da, eta hala jasota dago Lanaren Nazioarteko Erakundearen C100 eta C111 hitzarmenetan. Herrialde kideen % 90ek berretsi dituzte hitzarmenok. Europako Batzordeak 2014ko martxoaren 7ko gomendioan haxe adierazi zuen: «gardentasuna handitzen baldin bada, agerian utz daiteke genero-akatsen bat, baita enpresa edo erakundeko soldatak finkatzeko diskriminazioa ere». Horrez gain, «lanaren balioa irizpide objektiboak erabiliz ebaluatu eta erkatu behar da, hala nola hezkuntza-eskakizunak, eskakizun profesionalak, prestakuntza-eskakizunak, kualifikazioa, esfortzua, ardura, egindako lana eta zereginen ezaugarriak». Hala eta guztiz ere, printzipio hori nazioko legeetan ezartzeko modua aldatzen da, herrialdea zein den (Europako zein Europatik kanpoko herrialdeen arabera). Atal honetan balio bereko lanarengatik lansari bera ordaintzeko printzipioaren aplikazioari buruzko jardunbide egoki batzuk azalduko ditugu, baita jardunbide horien mugak ere.

Herrialde batzuetako enpresetan soldata-arrakala murrizteko prozesuak xehetasunez erabiltzeko betebeharra ezarri dute, balio bereko lanak ebaluatzeko tresna batean oinarrituta. Prozesuan zehar berdintasunik eza gertatzen dela ikusten bada, denbora-tarte zehatz batean zuzendu beharko da. Hori erabaki dute, adibidez, Kanadako eskualde batzuetan (Ontarion eta Quebecen).

Beste batzuek emaitzen berdintasunari baino garrantzi handiagoa ematen diote aukera-berdintasunari. Horrela, enpresei gida ematen zaie lanpostuak eta politikak ebaluatzeko prozesuan, baina ez zaie eskatzen epealdi zehatz batean soldata-arrakala murrizteko neurriak ezartzeko betebeharririk. Horixe da, adibidez, Erresuma Batuan eta Herbehereetan garatu duten eredua.

Frantzian eta Espainian duela gutxi aldatu dira arauak, eredua emaitzetara bideratzeko, muga batzuk izan arren. Azkenik, Suitzan edo Frantzian elementu interesgarriak eta berritzaileak garatu dituzte.

4.1. Quebec

Araudia

1996ko *Loi sur l'équité salariale*; eta 2009ko aldaketa.

Erakunde arduraduna

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Helburua

Tradizioz edo ia beti feminizatuta egon diren lanpostuetan soldata-diskriminazio sistematikoa ezabatzea eta emakumeen lanaren alderdi guztiak aintzat hartzea bultzatzeko tresna izatea.

Araudia bete behar duten enpresak

Gutxienez 10 langile dituzten enpresak.

Maiztasuna

Enpresaren tamaina urtero egiaztatzen da. Jarraipen-ebaluazioa egin behar da bost urtean behin.

Prozedura

1. Enpresa bateko lan feminizatuen eta lan maskulinizatuen arteko konparazioa egitea.
2. Lan horiek ebaluatzea lanpostuak ebaluatzeko metodo analitikoa eta ez-baztertzaila erabiliz.
3. Balio bereko lan feminizatuen eta lan maskulinizatuen arteko genero-arrakala kalkulatzeko.
4. Emaitzak argitaratzea (gardentasunez jardutea).
5. Arrakala positiboa topatzen baldin bada, neurri zuzentzaileak ezarri beharko dira. 50 langile baino gutxiago dituzten enpresetako buruek ez dute soldata berdinzalea ezartzeko plana egiteko betebeharririk. 100 langiletik gorako enpresetan, soldata berdinzalea ezartzeko plana egiteko betebeharrarekin batera, soldata berdinzalea ezartzeko batzordea eratu behar da, eta enpresako, soldatapeko langileen eta erakunde ziurtatuetaordezkarietate parte hartu behar dute.

Erakunde erantzulearen orrialdean (<http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/>) informazio zehatza ematen da balio bereko lanpostuen ebaluazioa egiteko moduari buruz. Ebaluazioa egiteko programa zehatza proposatzen da: Progiciel. Programaren bidez baliabide ugari banatzen dira:

- Lanpostuen balorazio ez-sexista ulertzeko gidan faktore hauek proposatzen dira: kualifikazioa, ardurak, esfortzua eta lan-baldintzak (14 azpiirizpideren arabera banatuta). Horrez gain, haztapenak eta gomendioak proposatzen dira ebaluazioa egiteko, eta adibideak ematen dira lanpostu feminizatuei buruz.
- Langileei buruzko informazioa jasotzeko galdera sorta neutroen ereduak.
- Informatika-programa eta programa erabiltzen laguntzeko eskuliburua.
- Laguntza-liburuxkak, -bideoak, -dokumentuak eta abar.

Metodoaren bidez lanpostu «feminizatu»en lansariak eta lanpostu «maskulinizatu»en lansariak erkatzen dira, eta lanpostuaren generoa, besteak beste, honako irizpide hauek kontuan hartuta zehazten da: tradizio soziala; lanpostuan jarduten duten emakumeen ehunekoa; osaeraren diferentziak, enpresa osoarekin erkatuta; lanpostuaren osaeraren bilakaera historikoa. Enpresan lanpostu «feminizatu»rik ez badago, lehenengo etapan amaituko da prozesua. Enpresan lan «maskulinizatu»rik ez badago, prozesua «proxy» baten bidez egin behar da, lanpostu maskulinizatuei aplikatuta. CESSTek berak erreferentzia-postu batzuk proposatzen ditu proxyak eraiki ahal izateko, beharrezkoa denean. Horrez gain, antzekoak diren kanpoko enpresetako lanpostu maskulinizatuak ere erabil daitezke.

Soldataren desparekotasun jakin batzuk onartzen dira: esaterako, langileek ezagutzen dituztelarik, lanean aurrera egiteko arauen

ondoriozkoak (adibidez, merezimenduak edo antzinatasuna), isuririk ez badute. Horrez gain, hainbat lanpostutan langile gutxi egotearen ondoriozko soldata-arrakalak ere onartzen dira.

Informazio gehiago, hemen

<http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/autresoutils.asp>

Indarguneak

Agerikoa da Quebecoko Gobernuaren jarrera proaktiboa dela; eta zuzenean erreparatzen diola lanpostu feminizatuen balorazio ezberdinari.

Ahulguneak

Ezarpena. Enpresa guztiek ez dituzte berdin betetzen betebeharrak, batez ere berrikuntza-enpresek; eta ez dago argi kasu horietan zer gertatzen den.

4.2. Islandia

Araudia

Gender Equality Act No. 10/2008; eta 2018ko urtarrilaren 1eko aldaketak.

Erakunde arduraduna

Genero-berdintasuna sustatzeko zentroa (<https://www.jafnretti.is/>) eta Gobernuko Lan Zuzendaritza.

Helburua

Generoaren ondoriozko soldata-diskriminazioa murriztea eta emakumeen eta gizonen soldata berdinzaleagoak sustatzea. Horren emaitzak ordainketa-sistema gardenagoa eta justuagoa izan beharko luke.

Araudia bete behar duten enpresak

25 langiletik gorako enpresetan bete behar da. 2021eko urtarrila arte mailaka ezarritik joango da.

Aldizkakotasuna

Hiru urtez behin.

Prozedura

Enpresaburuek gobernuaren ziurtagiria eduki behar dute soldata berdinzalea ematen dutela egiaztatzeko (ÍST 85:2012 *Equal Wage Management System-Requirements and guidance*). Horretarako:

- Enpresak edo erakundeak organo eskudunari eskatu behar dio enpresaren soldata berdinzalea kudeatzeko sistema ziurtatzeko.
- Ziurtapen-erakundeak auditoria zuzenduko eta egingo du, enpresaren edo erakundearen soldata berdinzalea kudeatzeko sistema ziurtatze aldera.

Ziurtagiria emateko, lanpostuak ebaluatu behar dira, eta enpresak berak zehaztu dituen irizpideen arabera ezaugarritu beharko ditu, metodo espezifikorik zehaztu gabe.

Behin auditoria eginda, ziurtapen-erakundeak genero-berdintasuna sustatzeko erakundeari bidaliko dio informazioa, baita ziurtagiriaren ale bat eta informazio-txostena ere. Txostenean honako datu hauek egiaztatu behar dira: enpresak edo erakundeak ÍST 85 arauaren eskakizunak betetzen dituela; enpresaburuek lansari bera emateko politika eta prozedura-arauak ezarri dituztela, eskaeran dokumentatu bezala; eta enpresak berrikuspina egin duela, eta neurriak hartu dituela, beharrezkoa izan denean. Hala denean, genero-berdintasuna sustatzeko erakundeak enpresako lansarien berdintasuna ziurtatzeko zigorria emango dio enpresari.

Ziurtagiria ezarritako epeetan lortu ezean, isunak jartzen dira egun bakoitzeko, eta 50 000 islandiar korroa artekoak (365 euro ingurukoak) izan daitezke, enpresaren tamaina zein den eta arau-haustea zein izan den.

Informazio gehiago, hemen

<https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/>

Indarguneak

Nahitaezkoa da, eta formatua beste arlo batzuetan ere onartzen da (adibidez, ISO arauetan).

Ahulguneak

Gobernuaren gida eta aholkuak mugatuak dira.

4.3. Suitza

Araudia

Federal Constitution (Cst.) eta *Gender Equality Act* (EqA)

Erakunde arduraduna

Federal Office for Gender Equality (FOGE)

Helburua

Emakumeen eta gizonen lansari berdinzaleak lortzea.

Araudia bete behar duten enpresak

Kontratuak sektore publikoarekin egiten dituzten enpresak.

Maiztasuna

Ez da garrantzizkoa.

Prozedura

Suitzan hainbat tresna erabiltzen dituzte emakumeei eta gizonei lansari berdinzaleak ematea bultzatzeko.

- Alde batetik, lanpostu neutralen ebaluazio-metodoen erabilera sustatu da: esate baterako, aholkularitza-enpresa batek sustatu zuen ABAKABA metodoa (Katz eta Baitsch, 1996); horrez gain, EVALFRI metodoa ABAKABA metodotik egokitu zuten, Friburgoko Estatu Kontseiluak enplegatu publikoei aplikatzeko asmoz eskatuta.
- Beste alde batetik, berdintasuna sustatzeko bulego federalaren bigarren ekimenean tresna bat diseinatu dute kontratazio publikoan soldata-berdintasuna betetzen den egiaztatzeko. Ekimen hori interesgarria eta originala da, eta hemen jorratu dugu.

Loi fédérale sur les marchés publics legearen arabera, kontratuak sektore publikoarekin egiten badituzte, erakundeek zenbait printzipio bete behar dituzte, emakumeen eta gizonen berdintasuna barne. Gobernuarekin kontratatzen duten enpresetan auditoriak egin behar dira, eta zehapenak ere ezartzen dira, enpresetan arauak bete ezean. Lana errazte aldera, Suitzako Gobernuak tresna erabilgarria garatu du, gutxienez 50 langile dituzten enpresek erabil dezaten: Logib (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool-logib.html>). Horrela, enpresa horietako lansari-eskemetan genero-akatsik dagoen aztertu ahalko dute.

Tresnan langileen ezaugarriak hartzen dira oinarri (antzinatasuna, lan-eskarmentua, hezkuntza) eta lanpostuaren ezaugarriak ere bai (kualifikazioak eta lanpostu mota). Erregresio-azterketa egiten dute, eta sexua beste azalpen-aldagai bat da. Genero-akatsik ez badago, sexualdagaia zero edo antzekoa izango da (bestela esanda, ez du ezer berririk gehituko soldaten egitura azaltzeko); edo, konfiantza-tartea utzita, ez da % 5 baino handiagoa izango. Emakumeen eta gizonen soldaten arteko diferentzia % 5 baino handiagoa bada, enpresak arrazoiak eta, ziur asko, ebidentziak eman beharko ditu hori justifikatzeko (adibidez, lanpostuak ebaluatu beharko ditu). Diferentzia justifikatu ezin badu, enpresak neurrien bidez zuzendu beharko du, kasuak banaka aztertuta.

FOGEk lineako baliabideak eskaintzen ditu (bideoak, tutorialak, laguntza-linea), tresna erabiltzen laguntzeko.

Indarguneak

Gobernuak konpromisoa hartu du kontratazio publikoa egokitzeko. Tresna osagarria edo lehen pausoa izan daiteke, lanpostuak genero-akatsik gabe ebaluatzeko.

Ahulguneak

Tresnak, berez, ez du ebaluatzen lan feminizatuen eta lan maskulinizatuen artean genero-akatsik dagoen. Tresnan lanpostuen honako bi alderdi hauek soilik aztertzen dira: lanpostuan eskatzen diren kualifikazioak eta lanpostu mota. Bi alderdi horiek diskriminatzaileak izan daitezke: esaterako, lanpostu mota lotuta egon daiteke enpresako hierarkiarekin, kontuan hartu gabe lanpostuen berezko ardurak.

Horrez gain, erregresio mota ulertzea zaila izan daiteke erabili nahi duten pertsona guztientzat.

4.4. Erresuma Batua

Araudia

Equality Act 2010

Erakunde arduraduna

Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service); Equality and Human Rights Commission (EHRC).

Helburua

Pertsonak babestea, tratu bidegaberik jaso ez dezaten; eta gizarte justua eta berdinzalea sustatzea.

Araudia bete behar duten enpresak

Ez da garrantzizkoa.

Maiztasuna

Ez da garrantzizkoa.

Prozedura

Gutxienez 250 langile dituzten enpresetako buruek honako datu hauek kalkulatu eta jakinarazi behar dituzte urtero (2017tik):

- Emakumeen eta gizonen soldata-arrakalaren batezbestekoa.
- Emakumeen eta gizonen soldata-arrakalaren erdiko balioa.
- Emakumeen eta gizonen soldata-arrakalaren batezbestekoa, bonusen arabera.
- Emakumeen eta gizonen soldata-arrakalaren erdiko balioa, bonusen arabera.
- Zenbat emakumek eta zenbat gizonek jasotzen duten bonusen bat.
- Emakumeen eta gizonen proportzioa, lansarien banaketaren kuartil bakoitzean.

Informazio hori enpresaren web-orrian eta gobernuak horretarako prestatu duen web-orri espezifiko batean argitaratu behar da (<https://www.gov.uk/report-gender-pay-gap-data>).

Erresuma Batuan emaitzen berdintasunari baino garrantzi handiagoa ematen diote aukera-berdintasunari. Horrela, enpresei gida ematen zaie lanpostuak eta politikak ebaluatzeko prozesuan, baina ez zaie eskatzen epealdi zehatz batean soldata-arrakala murrizteko neurriak ezartzeko betebeharririk.

Legeak debekatu egiten du lansari desberdinak ematea balio bereko lana egiteagatik. Azken urteotan epaitegietara eraman dira auziak, ordainsarietan diskriminazioa egiteagatik. Ildo horretatik, EHRCek eta ACASEk laguntzeko bide eta gida errazak eskaintzen dituzte, enpresa txikiei bereziki zuzenduta (enpresa handiagoei auditoria bat egitea gomendatzen zaie). Baliabide horietan genero-akatsik gabeko lanpostuen balorazioa erabiltzea sustatzen eta hedatzen dute: esaterako, *Job evaluation: considerations and risks* (ACASEk argitaratu du); *Gender-Neutral Job Evaluation Schemes An Introductory Guide*, *Equal pay Statutory Code of Practice*, eta abar.

Berdintasunari buruzko 2010eko Legea (*Equality Act*) eman eta gero, *Equal Pay Statutory Code of Practice* eskuliburua argitaratu zuten, eta soldata-berdintasunari buruzko auditoriak erregulartasunez egitea gomendatzen du. Prozesuan honako bost urrats hauek ematea proposatzen dute:

- 1. urratsa: auditoriaren irismena erabakitzea eta eskatu den informazioa zehaztea.
- 2. urratsa: balio bereko lan feminizatuak eta maskulinizatuak zehaztea.
- 3. urratsa: balio bereko lanen artean desparekotasun esanguratsuak biltzea eta erkatzea.
- 4. urratsa: lansarien edozein arrailaren kausak ezartzea eta kausak ebaluatzea.
- 5. urratsa: soldata-berdintasuna sustatzeko ekintza-plana garatzea, edozein soldata-diskriminazio, zuzenean zein zeharka eraginda, ezabatzeko.

Informazio gehiago, hemen

<https://www.equalityhumanrights.com/>
<https://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4670>

Indarguneak

Erakunde arduradunek ematen duten laguntza.

Ahulguneak

Gomendioa borondatezkoa da; beraz, enpresa gutxi hartzen dute lanpostua ebaluatzen lanari borondatez ekiteko erabakia. Kasu gehienetan soldata-diskriminazioan oinarritutako erreklamazio bat jaso ondoren hartzen dute erabakia. Erreklamazioa jaso ondoren, enpresak frogatu beharko du soldata-egitura ez dela baztertzaila. Edonola ere, banakako demanda eta demanda kolektiboak, eskasak ez izan arren, ez daude orokorturik: batetik, enpresetan ez baitago soldata-gardentasunik; eta, bestetik, demandei lotutako kostuarengatik.

4.5. Frantzia

Araudia

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes; Loi du 5 septembre pour la liberté de choisir son avenir professionnel; 2019-15eko dekretua, 2019ko urtarrilaren 8koa.

Erakunde arduraduna

Ministère du Travail

Helburua

Emakumeen eta gizonen artean enpresetan egiten diren soldata-aldeak zuzentzea.

Araudia bete behar duten enpresak

Soldatapeko 50 langile edo gehiago dituztenak (mailaka ezarriko da 2020ko martxora arte).

Maiztasuna

Urtean behin (urte bakoitzeko martxoaren 1a)

Prozedura

Enpresan gutxienez sindikatu-ordezkarik bat baldin badago, ordezkarik horrek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna negoziatzeko prozesua gauzatu beharko du; eta, horretarako, soldata-aldeak murrizteko eta lanaren kalitatea zaintzeko neurria hartu beharko du.

2019ko urtarrilean sartu ziren aldaketak direla eta, enpresak behartuta daude emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko emaitzak lortzera, berdintasunari aurrea hartzeko baliabideak ezartzeaz gain.

Genero-berdintasunaren indizea erabiltzen da, emakumeen eta gizonen berdintasuna neurtzeko (EGAPRO, *Index de l'égalité Professionnelle*). Enpresak behartuta daude indizea kalkulatzera.

EGAPRO indizea 1 eta 100 arteko eskalan neurtzen da, eta emakumeen egoeraren zenbait alderdi neurtzen ditu enpresetan:

- Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala (40 puntu artekoa).
- Emakumeen eta gizonen soldata-igoeren arteko arrakala (35 puntu artekoa)
- Soldata-igoeren ehunekoak behera egiten du amatasun-baja baten ondoren (ia 15 puntu arte).
- Enpresan hoberen ordaintzen diren hamar lanen arteko paritatea (10 puntu arte).

Enpresek EGAPRO indizea kalkulatu, jakinarazi eta argitaratu behar dute (adibidez, enpresaren webgunean eta Ministeriora bidalita). Indizean 75 puntu baino puntu gehiago lortu behar dute. Puntuazio hori lortu ezean, enpresak neurri zuzentzaileak proposatu behar ditu, eta hurrengo hiru urteetan ezarri beharko ditu.

Lan Ministerioak web-orri baten bidez azalduko die enpresei indizearen erabilera (web-orria garatzeko bidean dago: <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>). Bertan zerbitzuak emango dira kalkulua egiten laguntzeko (kalkulagailua, laguntzeko informazioa, aholkulariak, enbaxadore gisa aritzen diren enpresak, tailerrak, harremanetan zuzenean jartzeko lineak, etab.).

Enpresek indizea argitaratzeko eta komunikatzeko betebeharra bete ezean, eta, 75 puntutik beherako indizea lortuz gero, soldata-masaren % 1 arteko zehapenak jaso ditzakete, neurri zuzentzaileak ezarri ezean. Dena den, oraingoz, laguntzeari, kontzientziatzeari eta prestatzeari eman diete garrantzirik handiena, batik bat.

Informazio gehiago, hemen

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/l-egalite-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-obligations-des-374533>

Indarguneak

Frantziako Gobernuak konpromisoa berretsi du, eta emaitzei erreparatzen diete, batik bat. Kalkulua erraz samar egin daiteke.

Ahulguneak

Suitzan bezala, indizearen kalkuluaren bidez ezin da neurtu balio bereko lanengatik soldata-alderik dagoen. Hortaz, baliteke genero-diskriminaziora ezkutatuta egotea, balioen indizea gutxienez onartzen dena baino handiagoa izan arren. Eskubideen defendatzaileak (DDD, *défenseur des droits*) «*Un salaire égal pour un travail de valeur égale*» argitaratu zuen 2010ean. Lan bereko lanak ebaluatzeko printzipioak bildu dira bertan, eta ereduaren arteko konparazioa egin dute. Dena den, langileek demandatu behar dute enpresa, generoaren arabera soldata-diskriminazioa egonez gero. 2019ko urtarrileko dekretuak modu partzialean baino ez ditu egoera horiek hobetu.

