



Berdintasuna
Euskadiko negoziazio
kolektiboan

Oroitidazkia

>> 2021EKO URRIAK 27

Euskadi, auzolana, bien común

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO



Aurkezpena

Emakumeen eta gizonen laneko berdintasunari buruzko jardunaldiak

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun erradikala, osokoa, Eusko Jaurlaritzaren erronka estrategiko eta zeharkako bat da. Baina erronka demokratiko bat da, gizarte osoak ere bere gain hartu behar duena. Izan ere, asko dira generoak eragindako desberdintasunaren adierazpideak, indarkeria psikiko eta fisikoa adierazpide krudelena izanik. Adierazpide horien sustraian, baina, mendetasun ekonomikoa egoten da sarritan, hau da, emakumeei bizitza bete eta libre eramatea oztopatzen dion mendetasun ekonomikoa.

Soldata-arrakala, gizonek eta emakumeek lanaren eremuan batez beste kobratzen dutenaren arteko diferentzia, desberdintasun horren adierazleetako bat da. Soldata-diskriminazioa -hau da, emakumea izategatik gutxiago ordaintzea- debekatuta badago ere, gure lan-merkatuaren funtzionamendu-ohiturek, enpresetako jardunbideek, hitzarmen kolektiboek berek eta emakumeak euren lanaldiari edo promozio profesionalari uko egitera bultzatzen dituen gizarte-ohiturek desberdintasun hori finkatzen duten diferentziak ekartzen dituzte eurekin, hots, mugatu behar ditugun diferentzia horiek.

Emakumeen eta gizonen laneko berdintasunari buruzko hausnarketa bat bultzatzeko xedez, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak jardunaldi hauek antolatu ditu. Jardunaldien bi saioetan, gai horretan espezializatutako pertsonen berdintasunak negozio-ko kolektiboan duen tratamenduz eztabaidatuko dute, berdintasun-planen balantzea egingo dute, indarrean sartu eta urtebete geroago, ordainsari-auditorian eta soldata-gardentasunean sakonduko dute, eta hain desiratua den berdintasun hori lortzeko xedez Lan Ikuskaritzak abiatutako kanpainak emango dira ezagutzera.

Gobernuek gain, lan-eragile guztiok funtsezko rola jokatzen dugu soldata-berdintasuna bermatzeko, eta oraingo hau aukera ona da beraren inguruko eztabaidarako eta azterketarako.

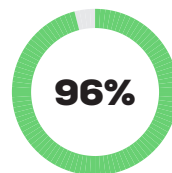
Idoia Mendia

Eusko Jaurlaritzako
Lehendakariordea eta Lan eta Enplegu sailburua

Bertaratzearen datuak

357 pertsona erregistratuta

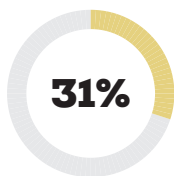
344 pertsona bertaratuta



bertaratzea

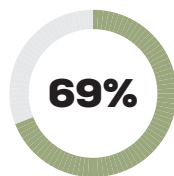
Presentziala

107



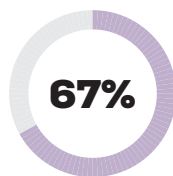
Online

237



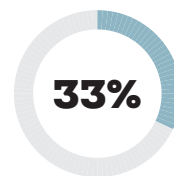
Emakumeak

251



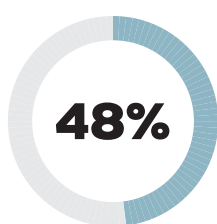
Gizonak

93



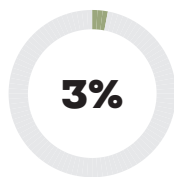
Bizkaia

165



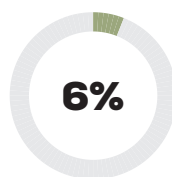
Asturias

10



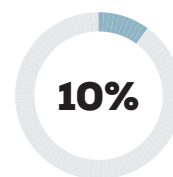
Beste batzuk*

20



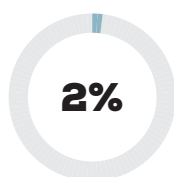
**Ezezaguna /
Jardunaldietako pertsonala**

34



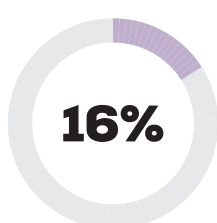
Kantabria

6



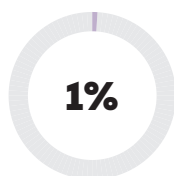
Araba

57



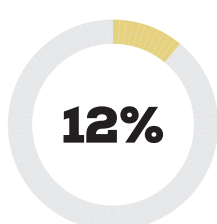
Madril

5



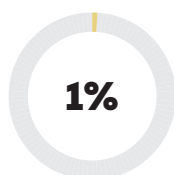
Gipuzkoa

42

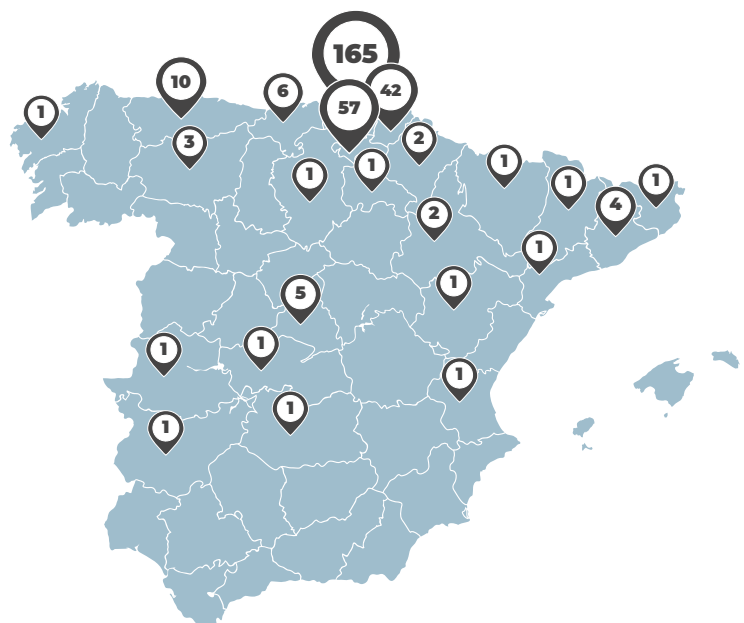


Bartzelona

4



(*) Leon (3), Nafarroa (2), Zaragoza (2), Coruña (1), Badajoz (1), Burgos (1), Caceres (1), Ciudad Real (1), Girona (1), Huesca (1), Errioxa (1), Lleida (1), Tarragona (1), Teruel (1), Toledo (1), Valentzia (1)



Batzorde zientifikoa



Begoña Beristain

Aurkezlea Kazetaria



Rubén Ortiz

NUVE Consulting



Verónica Martínez

Lan eta Gizarte Ekonomia
Ministerioko Lan arloko
Zuzendari Nagusia



Carolina Martínez

Oviedoko
Unibertsitateko
Katedraduna



Tomás Arrieta

Euskadiko Lan
Harremanen Kontseiluko
Lehendakaria



María Silvestre

Deustuko Unibertsitateko
Gizarte eta Giza Zientzien
Fakultateko Irakasle
Titularra



Manuela Tomei

LANEko lan- eta enplegu-
baldintzei buruzko
Programarne Zuzendaria,
soldata-berdintasunean aditua

Berdintasuna Euskadiko negoziazio kolektiboan

Egitaraua

Aurkezlea: Begoña Beristain kazetaria

■ 9:30 - 10:00 h

Inaugurazioa

*Idoia Mendía Cueva, Eusko Jaurlaritzako bigarren
Lehendakariordea eta Lan eta Enplegu Sailburua*

■ 10:00 - 10:30 h

Berdintasuna hitzarmen kolektiboetan

Rubén Ortiz Misas, NUVE Consulting

■ 10:30 - 11:00 h

Berdintasun-araudien aplikazio praktikoa: berdintasun-
planen erregistroa eta soldata-erregistrorako eta
lanpostuen baloraziorako tresnak

*Verónica Martínez Barbero, Lan eta Gizarte Ekonomia
Ministerioko Lan arloko Zuzendari Nagusia*

■ 11:00 - 11:30 h

Atsedenaldia - Kafea

Berdintasuna Euskadiko negoziazio kolektiboan

■ 11:30 - 12:00 h

Berdintasun-planen araudi berriaren gakoak

Carolina Martínez Moreno, Oviedoko Unibertsitateko Katedraduna

■ 12:00 - 12:30 h

Soldata-berdintasuna: joerak, erronkak eta gizarte-elkarriketaren ola

Manuela Tomei, LANEko lan- eta enplegu-baldintzei buruzko

Programarne Zuzendaria, soldata-berdintasunean aditua

■ 12:30 - 13:00 h

Negoiazio kolektiboa genero-berdintasunerantz aurrera egiteko lehentasunezko bide gisa: erronka konplexu bat

Tomás Arrieta Heras, LHK – Euskadiko Lan Harremanen Kontseiluko Lehendakaria

■ 13:00 - 14:00 h

Atsedena dia - Luntxa

■ 14:00 - 16:00 h

Mahai-ingurua

■ Moderatzailea:

Maria Silvestre Cabrera, Deustuko Unibertsitateko Gizarte eta Giza Zientzien Fakultateko Irakasle Titularra.

■ Euskadiko Gizarte-eragileak



EUSKO JAURLARITZAK AURRE EGITEN DIO GIZONEI MESEDE EGIN ETA EMAKUMEAK DISKRIMINATZEN DITUEN SOLDATA- ARRAKALA EZABATZEKO ERRONKARI

*Lan eta Enplegu sailak hitzaldi batzuk eta Batzar
bat egiteko asmoa barne hartzen dituen
sentsibilizazio-kanpaina bat hasi du*

Berdintasuna Euskadiko negozio-
zio kolektiboan” lemapean, Eusko
Jaurlaritzako Lan eta Enplegu
Sailak emakumeak eta gizonak bereizten
dituen soldata-arrakalari buruzko hitzal-
di batzuk antolatu zituen urriaren 27an.
Ekimen honek, Eusko Jaurlaritzako bi-
garren Lehendakari eta Lan eta Enplegu
sailburu Idoia Mendiaren arabera, lan-ere-
muan generoaren inguruan mantentzen
diren desberdintasunen berri eman nahi
dio gizarteari. Desberdintasun horietako
bat, jardunaldietan bereziki jorratu zena,
lan berdina egitearen truke emakumeek
eta gizonek jasotzen dituzten soldaten
arteko desberdintasuna da.

Eusko Jaurlaritzaren sentsibiliza-
zio-kanpainak azaroaren 24an jarraituko
du, izenburu hau duten jardunaldie-
kin: “Lan ikuskaritza: soldata-berdinta-
sunerako tresna bat”. Gainera, asmoa da
kanpaina datorren urteko hasieran bukat-
zea, soldata-arrakalari buruzko Batzar
batez.

Gizonen eta emakumeen laneko ber-
dintasunari buruzko jardunaldiak aur-

kezteko arduraduna Begoña Beristain
kazetaria izan zen, eta hitzaldiak Idoia
Mendia Cueva Lehendakariordeak inau-
guratu zituen. Hizlari gisa, berriz, honako
hauek aritu ziren: Rubén Ortiz Misas,
NVE Consultingeko ordezkaria; Verónica
Martínez Barbero, Lan eta Gizarte
Ekonomiaren Ministerioko Lan arloko
zuzendari nagusia; Carolina Martínez
Moreno, Oviedoko Unibertsitateko kate-
draduna; Manuela Tomei, LANEko lan eta
enpleguari buruzko programaren zuzen-
daria eta soldata-berdintasunean aditua;
eta Tomás Arrieta Heras, Euskadiko Lan
Harremanen Kontseiluko presidentea.

Soldata-arrakala, berdintasunaren adierazleetako bat

Sarri askotan, gizonen eta emakumeen
arteko soldata-berdintasunaz hitz egiten
denean, zalantza bat sortzen da bi lan
benetan berdinak ote diren baloratzeko
moduaren inguruan. Begoña Beristain
kazetariak adibide konkretu bat jarri
zuen jardunaldiak inauguratzerakoan:
barazki-frutazaintza sektoreko ACRENA

► enpresa. Enpresako emakumezko ontziratzaileek salatu zutenez, eurek enpresako biltegian aritzen ziren gizonen egiten zuten lan berdin-berdina egiten zuten, baina gutxiago kobratzen zuten. Auzitegiek arrazoia eman zieten ontziratze-lanetan aritzen ziren emakumeei, eta haien postua biltegiko gizonen lanarekin parekatu zuten (gaur egun, epai honen aurkako errekurtso bat dago jarrita).

Idoia Mendia Lehendakariordeak esan zuenez, soldata-arrakalaren erronkari aurre egiteko beharrezkoa da bai gobernuen eta bai gizarte-eragileen erantzuna; esan zuen, halaber, negoziazio kolektiboa

tresnarik onena dela gizonen eta emakumeen arteko berdintasun errealerantz aurrera egiteko. Mendiak gogoratu zuen Espainiar Konstituzioak debekatzen duela gizonen emakumeek baino gehiago kobratzea, eta pozik azaldu zen urrats zuzenak egin direlako noranzko egokian. Mendiaren esanetan, urte honetatik aurrera “Soldata Berdintasunari buruzko Lege bat egongo da, eta hori urrats erabakigarria da”. Lege horri esker, enpresa guztiek berdintasun erreala bermatu beharko dute, eta hori erronka handi bat da. Mendiaren hitzetan: “desafio demokratiko nagusietako baten aurrean gaude, alegia, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun osoa eremu guztietan lortzeko desafioaren aurrean; mundu mailako desafio bat da, zeren NBERen garapen jasangarriaren helburuetako bat eta Europako gizarte-oinarriaren ataletako bat baita.

Soldata-arrakala, gizonen eta emakumeen lanaren eremuan batez beste kobratzen dutenaren arteko diferentzia, berdintasun horren adierazleetako bat da.

Soldata-arrakalaren zenbakiak

Arrakalaren erreferentziazko adierazleak erakusten duenez, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak bere horretan dira gure gizartean, azken hamarkadetan egindako aurrerapen mardula gorabehera. 2019. urtean, EAEko langile bakoitzaren urteko batez besteko irabaziaren arabera, soldata-arrakala % 19,5 zen (INERen datuak: 2019ko Soldata Egituraren Inkesta), eta 2016an % 24,4 ingurukoa;

beraz, ehuneko 5 puntuko murrizketa egon da tarte horretan. Zehazki, emakumeek 26.197,62 € irabazten dituzte urtean, batez beste; gizonen berriz, 32.529,17 € jasotzen dituzte. 2016an, la-

nordu arruntei dagokienez, EAEko soldata-arrakala % 14,3 izan zen eta, 2019ko datuen arabera, gaur egun % 9,5 izango litzateke, gutxi gorabehera. Horrek esan nahi du ehuneko 4,8 puntu murriztu dela. Emakumeen lanorduen prezioa 18,46 € dira, gutxi gorabehera, eta gizonena 20,4 €. Orduko irabaziak aztertzen badira, Europar Batasunak egiten duen moduan, soldata-arrakala % 17,6tik % 14,3ra jaitsi da 2009tik 2016ra bitartean.

Eusko Jaurilaritza zenbaki horien aurka borrokatzen da, besteak beste ekintza hauen bidez: neskak karrera zientifikoengatik interesatzera bultzatzen dituzten ekitaldiak antolatuz; emakumeen kontratazioa gizonak nagusi diren sektoreetan bultzatuz; edo ‘Morrokotudoak’ moduko proiektuen bidez Bizkaiko meategietan ia esklabo moduan lan egin zuten emakumeak gogoratzeko, zeren lan hori ezinbestekoa izan baitzen Euskadiko garapen ekonomikorako, baina haren protagonistak ostrazismora kondenatu zituen. Orain, lehendakariordearen arabera, “emakumeek ostrazismoren bazterretik atera behar dute eta makina-gelan eta aginte-kabinan kokatu”.

Lanaren eremuan, soldata-arrakala desberdintasunaren adierazleetako bat da

Berdintasuna hitzarmen kolektiboetan

Rubén Ortiz Misas, NUVE Consultingeko ordezkaria, berdintasuna hitzarmen kolektiboetan aztertzeko xedez Eusko Jaurilaritzak antolatu zuen lehiaketa baten adjudikazioduna izan zen. Azterlanak 2021eko ekainaren 3tik aurrera onartu ziren eta jadanik indarrean dauden hitzarmenak aztertzen ditu. Geroagoko hitzarmenak ere aztertzen badira ere, txostenaren konklusioak jadanik onartuta daudenei buruzkoak soilik dira, zeren onartze-prozesuan daudenei buruzko iradokizunek nahastu egingo bailukete proiektuaren azken helburua.

Indarrean dauden 329 hitzarmenei iragazketa bat egin zitzaion, sektore profesional maskulinizatuenetan eragina dutenak barne sartuz. Guztira, 198 hitzarmen aztertu ziren. Guztien artean, berdintasunari buruzko 1473 klausula zituzten.

Horietatik guztietatik, 498 hobekuntza-klausulak dira, hau da, indarrean dagoen araudia hobetzen dute. Datu horrek erakusten duenez, gutxi dira legeak ezarritako gu-

txienekotik harago doazen hitzarmenak. Hitzarmenetan gehien negoziatzen diren alderdien artean aitatasun eta amatasun bajak daude, baina aztertutako bost hitzarmen bakoitzetik bat baino ez da onuragarria ama diren langileentzat.

Emakumeen aurkako indarkeriari dagokionez, hitzarmenen % 0,02k soilik hartzen ditu kontuan, eta hitzarmen sektorialetan zifra hori ia % 0,00era jaisten da.

Berdintasun-araudien aplikazio praktikoa: berdintasun-planen erregistroa eta soldata-erregistrorako eta lanpostuen baloraziorako tresnak

Verónica Martínez Barberok, Lan eta Gizarte Ekonomiaren Ministerioko Lan Arloko Zuzendari Nagusiak, araudien alderdi praktikoko hutsak soilik jorratu zituen bere hitzaldian. Zuzendari nagusiaren esanetan, 901 eta 902 errege-dekretuek helburu hirukoitza konpartitzen dute: soldata-arrakala murriztea, tratu-berdintasuna bermatzea eta zeharkako diskriminazioa eragozteak.

902 errege-errege dekretuaren erredakzioa da berritzaileena, eta beraren azterketak ahalbidetu zuen aurrerapena oztopatzen duten alderdi batzuk bistartzea. Beste batzuen artean, frogatze-mekanismoen gabezia, soldata-egituren opakutasuna –batzuetan nahita bilatua,

eta lan berdinen inguruko segurtasun juridikoaren gabezia.

Berdintasun-planen araudiaren eta soldata-berdintasunaren tratamenduaren arteko diferentziaren

helburua ez da arrakala murriztea, baizik eta informazio guztia ezagutzea, beraren balorazioa egin ahal izateko; informazioa ez badugu ezagutzen, ez dugu konponbiderik aurkituko arrakalari aurre egiteko. Horren ostean, berdintasuna lortzeko konpromisoak hartu behar dira.

Gardentasuna bermatzeko xedez, errege-dekretuak kontzeptu hauetan sakontzen du: balio berdina eta gardentasuna, soldata-erregistroa, soldata-auditoria eta informazioa; era horretan, informazio erreala eskuratzea eta berdintasuna exijitzea lortzen du.

Aztertutako bost hitzarmen bakoitzetik, bat baino ez da onuragarria amentzat

Soldata-erregistroa erabilerarako gida bat da. Erregistroan plantilla osoa agertu behar da, zuzendaritzako pertsonala eta goi kargudunak barne sartuta. Bai batez-beste aritmetikoa eta bai batez-beste soldata baloratzen dira, baita benetan jasotako osagarriak ere. Lanaldiaren erregistroaren antzeko erregistro bat da, hau da, errealitatea islatzen du. Erregistroan agertzen da zenbatekoa den langile bakoitzak urte natural batean kobratzeko duen eskubidea, eta gainera aztertzen da benetan zenbat kobratzen duen.

Zenbatekoez gain soldata errealak eta parekatuak ere jasotzen dituen tresna bat da, eta, hortaz, lan informatiko bat eskatzen du medianak eta batezbestekoak kalkulatzeko eta normalizatzeko, lanaldi osoan lan egin balitz bezala. Tresnak urte-betera normalizatzen du aldia, eta berari esker alderatu daiteke, berdintasunaren ikuspuntutik, ea soldata-desberdintasunik egongo ote litzatekeen lanaldia osoa izango balitz eta lan-kontratua mugagabea izango balitz.

Aukeran dagoen bigarren tresna da lanpostuak faktoreen arabera baloratzea, zeren metodo horrek ahalbidetzen baitu diskriminazio-arriskuei aurrea hartzea. Lanpostua balorat-

zeko tresnaren bidez egiaztatuta daiteke edozein ebaluazio-mekanismok bete egiten dituela egokitasun, osotasun eta objektibotasun irizpideak, eta horrek ahalbidetzen du faktoreak genero-estereotiporik gabe erabiltzea. Genero-ikuspegiaren printzipiotik abiatzen den tresna bat da, zuzentzailea delako eta balorazioa egiterakoan beraren zentraltasunari begiratzea ahalbidetzen digulako. 901 Errege-dekretuari dagokionez, derri-gorrezko erregistroaren ebaluazioa eta

plana eta hitzarmena antzekoak dira; badira horiek negoziatzeko zilegitasuna duten pertsonak, eta ezein kasutan ezin da “ad hoc” batzorderik egon. Hitzarmen kolektiboen aldean dagoen diferentzia da egokitzen hartzen ez badira ez dagoela auzitegiatarako jotzeko aukerarik. Hala, egiten dena da lan-ikuskaritza nagusira jotzea. Honek txosten bat prestatzen du, eta negatiboa bada ez da erregistrorik egiten.

Berdintasun-planen araudi berriaren gakoak

Araudi berriaz hitz egitean, Carolina Martínez Morenok -Oviedoko Unibertsitateko katedradunak- zehaztu zuen araudia ez dela hain berria; izan ere, beraren abiapuntua 2007ko lege organikoa da, eta lege hori ez zen aldatu 2019ra arte; geroago, urriaren 13ko araudien bidez garatu zen. Carolina Martínezen hitzetan, aurrean duguna ez da legegintza, baizik

eta araudi-garapena.

Carolina Martínezek azaldu zuenez, plantilla arau berriaren aplikaziorako konputatzeko modua hauteskunde sindikalak deitzen direnean egiten den konputua-

ren antzekoa da, baina guztia konputatzen da, hau da, sei hilabeteko kontratuak dituzten aldi baterako langileak barne sartuta, kontratuak azkenduta egon arren. Plana ezartzeko epeari dagokionez, gehienez urtebetekoa da. Negoziazio-batzordea hitzarmen kolektiboa negoziatzeko zilegitasuna duten subjektuek osatzen dute. Katedradunaren esanetan, berdintasun-planak “hitzarmen kolektiboaren ispiluak” dira. Araudiaren nobedadea da ‘ad hoc’ negoziazioak baztertu

Araudiaren nobedadea da ‘ad hoc’ negoziazioak baztertu nahi dituen negoziazio-eredu bat sartzen duela

nahi dituen negoziazio-eredu bat sartzen duela. Arazoa sortzen da erantzunik ez dagoenean ezarritako epeen barruan. Adibidez, ETEek mesfidantza izan dezakete ezagutzen ez dituzten ordezkari sindikalak euren lantokietan agertzen direnean. Hitzarmen propiorik ez dutez, hitzarmen sektorialera jotzen dute, eta horrela mesfidantza ager daiteke. Irtenbidea kultura al-

daketa da. Berdintasun-plana negoziatzeko betebeharraren norainokoari dagokionez, hitzarmen kolektibo batean bezala negoziatzeko betebeharra dago ezarrita, eta Langileen Estatutuen III. Tituluaren eredu-

aren arabera egin behar da. Nolanahi ere, gerta liteke akordioa erabat ezinezkoa izatea; horri begira, kontuan hartu behar da negoziazio-plan bat negoziatzea prebentzio-plan bat negoziatzea bezalakoa dela, hots, guztioi interesatzen zaigun zerbait dela. Berdintasun-planaren negoziazioa prebentzio-planaren negoziazioarekin alderatu daiteke, hots, guztiok ukitzen gaitu eta interesen arteko gatazkak saihestu behar dira.

Jokabide oztopatzaileak eta planen ezarpena

Enpresaren jokabide oztopatzailea jarduera sindikalaren aurkako eraso bat da, eta egon bada horren inguruko jurisprudentzia. Beraren arabera, konponbidea bitartekotza edo arbitrajearen bidez lortzeko aukera guztiak agortuta daudenean, enpresariak gatazka kolektiboko prozedura bat abiatu ahal izango du (baldin eta konponbidea oztopatzen dutenak enpresako langileak badira). Gatazka horien konponbide judiziala ez da ideala, baina

epairen batean agertzen da berdintasun-plan bat modu aldebakarrean ezarri litekeela.

Akordiorik lortzen ez bada, zigorra enpresariarentzat izango litzateke, zeren bera baita azken arduraduna. Bi epaik –bata 2018koa eta bestea aurtengo urtarrilekoa– ebazpen desberdinak eman dituzte aldebakartasunez jokatzeko aukeraren in-

guruan. 2018ko epaiak dio hori oso kasu berezietan egin ahal izango dela, baina urtarrilekoak ukatzen du aukera hori.

Negoizazio-batzordea oso tresna eraginkorra da, jarduera proaktiboa sustatzen duelako; garden-

tasun-tresna bat da, eta horrelako tresnek ez dute enpresako informazioa soilik ematen, zeren eta, horrez gain, zuzendu beharko liratekeen inefizientziak ere detektatzen baitituzte. Berdintasunezko enpresa bat lortzeaz gain, askoz ere abantaila gehiago ekartzen ditu. Diagnostikoari dagokionez, batzuetan planteatzen da ea negoziatu ote daitekeen. Erantzuna ezezkoa da. Datuak eta haien azterketa ezin negoziatu daitezke. Kanpoko aholkularitza-enpresa bat kontratatzen bada zeregin horretarako, orduan langileen legezko ordezkariak galdetu ahal izango dute nola lortu dituen enpresa horrek azterlanerako erabili dituen datuak. Baina diagnostikoa ez da negoziagarria.

Planak erregistratzeko eta argitaratzeko betebeharrari dagokionez, hori lorpen handi bat da, zeren nabarmen errazten baitu azterketa egitea eta enpresetan zer egiten ari den zehaztasunez ezagutzea. Aktak zehaztasunez dokumentatu behar ditu edukiak, eta horrek errazten du ebaluazio bat egitea eta, gatazkarik egonez

Berdintasun-planaren negoziazioa prebentzio-planaren negoziazioaren antzekoa da, guztiok ukitzen gaitu eta interes-gatazkak saihestu behar dira

gero, negoziatu den edo ez jakitea. Arauak hasieratik beretik planteatu dituen arazoetako bat da lau urteko epe zorrotz bat egotea haren berrikuspena aktibatze-ko. Epeak eragozten du plana zahartzea eta erabilgarritasuna galdu duen doku-mentu zaharkitu bilakatzea.

Soldata-berdintasuna: joerak, erronkak eta gizarte-elkarrizketaren rola

Manuela Tomeik -LANEko lan- eta enplegu-baldintzei buruzko programaren zuzendari eta soldata-berdintasunean adituak- esan zuen bere hitzaldian berdintasuna justizia-egintza bat dela; esan zuen, halaber, ezin espero daitekeela emakume-entzako hobekuntza-rik ez bazaie ordaintzen balio berdineko lan bat egiteagatik gizon bati ordainduko litzaiokeena.

Ordainsari-banaketak oso ondorio posi-tiboak ekartzen ditu, zeren egiaztatu baita emakumeek seme-alaben hezkuntza edo osasunaren moduko alderdietara bideratzen dituztela euren diru-sarrera gehienak, eta, hortaz, neurri onuragarria da haien-tzat. Soldata-berdintasuna LANEko 100. Hitzarmenean dago jasota, eta Espainiak hitzarmen hori berretsi du. Hitzarmenak dioenez, generoa ez da onargarria solda-tak ezartzerakoan, eta arau hori baliaga-rria da bai lan berdinetarako eta bai balio berdinekoak diren lanetarako. “Balio ber-dineko lanak” terminoak esan nahi duena da badi-rela izaera aldetik desberdinak izan arren irizpide objektiboen arabera balio berdina duten lanak. Ordainsarian sartzen dira bai gutxieneko oinarrizko sol-data eta bai beste edozein ordainketa, di-

ruzkoa zein gauzazkoa. Horrela jasotzen da soldata-berdintasunari buruzko euro-par zuzentarauan eta NBERen garapene-rako 2030 agendan.

LANEk munduko soldatei buruz 2018an egin zuen txostenaren arabera, mun-duko soldata-arrakala % 20aren in-gurukoa da, baina badira desberdintasun nabariak eskualde eta herrien arabera. Desberdintasun horren arrazoiaren % 70 gizonen eta emakumeen arteko hezkuntza-maila desberdinak dira, baita lan-sektoreen arteko desberdintasunak ere. Halaber, kontratu motak edo enpresaren tamainak ere badira desberdintasuna-ren eragileak. Baina bada beste % 30 bat, esplikaziorik ez duena eta soldata-dis-

“Balio berdineko lanak” izaera desberdinekoak izan arren balio berdina duten lanpostuei egiten die erreferentzia

kriminazioari egotzi ohi zaiona, osorik edo modu partzialean. Espainiaren kasuan, “esplikaziorik ez duen” desberdintasuna % 15era iristen da, eta hortik dator araudi berriaren garrantzia.

Bada zeharkako ordainsari-diskrimina-zio bat, barne hartzen duena ikastaro bat lanorduetatik kanpo egiteagatik langi-leari esleitzen zaion bonu bat; neurri hori, itxuraz neutrala izan arren, kaltegarria da emakumeentzat, zeren haiek arduratzen baitira etxea zaintzeaz, eta, hortaz, aukera gutxiago dituzte onura horiek aprobe-txatzeko. Beste diskriminazio bat emaku-mezko zereginei lotutako esfortzuen iku-sezintasuna da: gehiago baloratzen da indar fisikoa esku-trebetasuna baino.

Enpresen feminizazioa (gehienbat emakumezko langileak dituzten enpre-sak) soldaten murrizketa gradual bati lotuta agertzen da, eta gauza bera antze-maten da enpresen genero-osaerari erre-paratzen badiogu: emakumeen proport-zioa zenbat eta handiagoa den, orduan eta txikiagoa izaten da enpresako solda-

ta-maila, baldin eta alderatzen bada antzekoak diren baina gizonen proportzio handiagoa duten enpresekin. Oso feminizatuta dauden enpresen kasuan, arrakala % 15eraino iritsi daiteke.

Balio berdineko lana

Balio berdineko lanaren kontzeptua ulertzea zaila da. Manuela Tomeik adibide bat jarri zuen: “sagarrak eta madariak alderatzea”. Norbaitek esango luke, nonbait, haien formak ez direla inola ere antzekoak, baina haien nutrizio—balioa bai da baliokidea. Tomeik azpimarratzen duenez, balio bereko edo berdineko bi lanez hitz egiten denean, ez da kontuan hartzen ea pertsona baten errendimendua bestearena baino handiagoa den, baizik eta lanpostuak berez duen balioa.

Azken urteotan, lege-gintza-dinamizazio mardula gertatu da. Orain, frogatu behararen karga enplegatzaileari esleitzen zaio, hau da, berak frogatu behar du diskriminaziorik ez dagoela. Horrela gertatu da Kanadan. Bertan, soldata-arrakala enpresetan ezabatzen duen lege bat sartu zen indarrean 2020an, eta horrela diferentziak zuzentzen dira kaltetutako emakumeek erreklamazioa egin baino lehen. Alemania, Frantzia eta Espainiak ere soldata-arrakala ezabatze-ko legedia txertatu dute.

Enpresa txikiei dagokienez, Suitzako gobernuak autoebaluaziorako tresna bat sortu du, alegia, soldata-arrakala baloratze-ko zerbitzuak eskaintzen dituen software bat. 50 langile baino gutxiago dituzten enpresentzako doako software bat da, eta beraren erabilera aldizka ebaluatzen da.

Negoiazio kolektiboa genero-berdintasunerantz aurrera egiteko lehentasunezko bide gisa: erronka konplexu bat

Euskadiko Lan Harremanen Kontseiluko presidente Tomás Arrietak azpimarratu zuenez, negoziazio kolektiboa lehentasunezko bidea da genero-berdintasunerantz aurrera egiteko. Arrietaren esanetan, erronkaren konplexutasunak ez gaitu atzera bota behar.

Hizlariak bere testuinguruan kokatu zuen egoera, 2007ko lege organikora joz, eta adierazi zuen Genero-berdintasunaren Legea 2008ko krisiaren biktima nagusietako bat izan zitekeela, baztertuta geratu

baitzen. Garai hartan, krisia iritsi zenean, garrantzizko alderdiak baztertuta geratu ziren, premia-koen mesedetan. Legegintzaren alorrean, hurrengo urratsa gizarte-ostiraletako azken

Neurriak ez betetzea dagokion zigorra dakarren laneko arau-hauste bat da

lege-dekretua da; izan ere, berdintasunaren gaiari heltzen dio berriro eta nobedade esanguratsuak txertatzen ditu, alegia, soldata-arrakalari aurre egiteko xedez 2017an egindako greba feministaren mobilizazio erraldoiarekin lotutako nobedade esanguratsuak. Soldata-arrakalaren kontra borrokatze-ko tresnak txertatzen dira, bi ardatzen inguruan: balio berdineko lanaren kontzeptua, eta lanbide-sailkapenaren ereduak definitzera zuzendutako neurrien multzoa. Orduan, 901 eta 902 dekretuak garatu ziren.

Tomás Arrietak azpimarratu zuenez, araudian sartutako betebeharrak guztiek irismen unibertsala dute eta enpresa guztiak ukitzen dituzte. Ezarritako neurriak ez betetzea laneko arau-hauste bat da eta dagokion zigorra ekarriko du. Arauaren irismena unibertsala izan arren, legezko erantzuna enpresaren tamainaren arabere-

ra aldatuko da eta gero eta zorrotzagoa izango da plantillaren arabera. Gehienez 50 langile dituzten enpresetan, neurri generikoak ezarriko dira, diskriminazioaren aurka borrokatzeko edo berau prebenitzeko xedez. 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan, berriz, berdintasun-planak egongo dira indarrean. Soldata-auditoriei dagokienez, 50 langile baino gehiago dituzten enpresei soilik aplikatuko zaizkie.

Hizlariak azpimarratzen du aldaketa bat gertatu dela aurreko arauen aldean. Orain, kontu bakarra ez da enpresa diskriminatzailea zigortua izango dela, zeren araua hortik harago baitoa. Babes-barrera bat ezartzen da, diskriminazioa ezin dadin gertatzera iritsi. Generoak eragindako diskriminazioa eragozten duten neurriak ezartzera behartzen da, hau da, zerbait "egin" nahi da berdintasuna benetan lortzeko.

Langile guztien interesekoa den gaia

Lankidetzaren printzipio batean oinarrituta ezartzen da, alegia, langileen eta enpresarien interesak biltzen dituen gai bat dela dioen printzipioan; Lankidetzarako eremu bat da, guztientzat onuragarria izango delako.

Arauaren beste funtsezko ezaugarri bat da neurri guztiak negoziazio kolektiboaren bidez inplementatzeko deia. Tomás Arrietak azpimarratu zuen eredu horrek desdoikuntzak dituela eta batzuetan zaila izango dela desdoikuntza horiek konpontzea. Badira erronka kuantitatiboak eta kualitatiboak. Kuantitatiboaren artean, berdintasun-neurri generikoak daude. Euskadin soilik, neurri horiek 300.000 pertsona baino gehiago behartzen dituzte, hau da, langileen % 40 baino gehiago, eta 56000 enpresetan dute eragina.

Beste funtsezko ezaugarri bat da neurri guztiak negoziazio kolektiboaren bidez inplementatzeko deia

Erronka kualitatiboari dagokionez, neurri generikoek sexu-jazarpenera prebenitzeko eta tratatzeko protokoloak sartzen dituzte barne, eta legearen ikusmolde teorikoan enpresa guztiek dute ordezkari

kolektiboa eta hitzarmenak negoziatzen dituzte. Ideia hori nabarmen urruntzen da errealitatean; izan ere, 6 langiletik beherako enpresek ez dute ordezkariarik aukeratu, eta horrek kanpo

uzten ditu. Gainera, sei langile baino gehiago dituzten enpresetan ere ez da oso ohikoa ordezkariak aukeratzeko, horretarako eskubidea duten arren. Errealitatean, langileen % 13 hauteskunde-prozesuetatik kanpo geratzen da, eta horri % 25 gehitu behar diogu, hots, ordezkariak aukeratzeko eskubidea izan arren hauteskunderik antolatzen ez duten enpresetako langileak.

Berdintasun-planen negoziazioa hitzarmen kolektiboaren negoziazioaren antzekoa da, baina ez da berdina. Badira betebeharrak gehiago, hala nola negoziazioa edo diagnostikoa egitekoa; gainera, planen ezarpena epe zehatzeko betebeharrak bat da, eta epea bukatzen denean plana existitu behar da. Negoziatio kolektiboa kasu batzuetan ia ezinezkoa dela jakitun egonda, legegilea berdintasun-planaren negoziatio-batzordea sortu zuen 901 dekretuan; batzorde hori enpresa-batzordearen erreplika da, baina are gehiago segurtasun eta osasun batzorde parekidearen erreplika.

Disfuntzio esanguratsuenak

Euskadiko Lan Harremanen Kontseiluko presidentearen iritziz, hiru dira araudi berriaren disfuntzio esanguratsuenak. Lehenengoa da hitzarmenik gabeko enpresak behartzen dituela berdinta-

sun-neurri generikoak inplementatzera; negoziazio kolektibo edo sektorialetik heldu beharko zaion erronka handi bat da. Bigarrena da oinarritzko adostasun bat lantzeko beharra, berdintasun-planak nola negoziatzen ote diren aztertzeko. Adostasun hori ezin izango du ordeztu Auzitegi Gorenak, baldin eta bere iritzia eman behar badu eta ezartzen badu araudi-garapenak ez duela sostengurik berak garatzen duen legean. Formalki errege-dekretu bat da, baina materialki lege bat da. Alor horretan, negoziazio sektorialak ekarpen handia egin dezake. Gainera, enpresariaren ikuspegitik, negoziatzeko ezintasunak lege-dia urratzera eramaten du eta hori zigor batez bukatuko da; beraz, oinarritzko adostasuna lortu behar dugu. Bukatzeko, berdintasun-planak legegintza kolektibora eramaten dira, baina izan badira hitzarmen kolektiborik negoziatzen ez duten enpresak. Legegileak dioenez, horrelako kasuetan enpresa-hitzarmen bat negoziatuko da enpresaren barruan, berdintasun-plana inplementatzeko, baina legeak ezartzen du osagarritasun-arauak negoziazio sektorialean aplikatu beharko direla, baina arau horiek ez dira existitzen gure herrialdean, edo anekdota hutsa dira.

Mahai-ingurua

Hitzaldien ostean egin zen mahai-inguruaren moderatzailea Maria Silvestre Cabrera izan zen, Deustuko Unibertsitateko Gizarte eta Giza Zientzien Fakultateko Irakasle Titularra. Mahaian parte hartu zutenak UGT sindikatuko Xuria Arza, CCOOko Elisabeth Montero eta Bizkaiko Enpresarien Konfederazioko Miken Anderez izan ziren. Xuria Arzak 2005eko euskal legearen balioa errebindikatu zuen, bere garaian

Alderdi positiboa da berdintasuna lantokietara eraman dela

aurrendaria izan baitzen, lege estatala bi urte geroago agertu zelako, 2007an. Ordura arte ez zegoen berdintasun-lege espezifikorik. Arzak gogoratu zuen 1988an emakumearen euskal erakundea eratu zela, eta beharrezkotzat jo zela diskriminazioaren aurka borrokatzeko neurriak hartzea. Hala, zenbait plan onartu ziren, oinarritzko esku-hartze ildoekin. Jokaleku hartan ikusten zen emakumeak gero eta gehiago sartzen ari zirela lan-merkatuan, hezkuntzan, kulturen edo erabakitze-eremuetan. Berdintasunari heltzera zuzendutako gizarte-aldaketak sortzen ziren, eta elkarte-mugimenduak agertzen ziren,

baina bazegoen hierarkizazio bat gizonen eta emakumeen posizioan.

Xuria Arzak "ezezagun handia" deitu zion berdintasunaren euskal legeari, berdintasunari buruzko araudi esta-

talaren hazia izan arren. Zenbait xedapen orokorretan, euskal administrazioak konprometitu ziren aukera-berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin beharrezkoak diren baldintzak sustatzera. Lan, prestakuntza eta ordainsarien alorreko baldintzak ezartzen dira, eta berdintasun-planez hitz egiten da. Garai hartan, planetarako laguntzak sortu ziren, eta gaur egun Emakundek laguntzak ematen jarraitzen du. Legeak negoziazio kolektiboaz hitz egiten zuen, eta neurriak eskatzen zituen berdintasuna enplegu publikoan sustatzeko eta elkarrizketa sektore pribatuan bultzatzeko. Gainera, kontuan hartzen zuen hitzarmen kolektiboen erregistroak ezin zuela onartu berdintasunaren kontrako klausulak zituen edo hizkuntza sexista erabiltzen zuen hitzarmenik.

Baina ez legeak ez harrezkero garatutako lanak ez dute lortu lanaren eremuko diskriminazioak ezabatzea. 2007eko lege estatolari dagokionez, mugarri handia izan

(The following words are all pronounced /'kɒlɪdʃən/)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO