

**BALIO BERDINEKO LANA  
DENEAN EMAKUME  
ETA GIZONEN ARTEAN  
ORDAINSARI BERDINAK  
ERABILTZEARI BURUZKO  
KODE PRAKTIKOA**



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LANA

2

Erakunde Autonomakuna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BALIO BERDINEKO LANA DENEAN EMAKUME  
ETA GIZONEN ARTEAN ORDAINSARI BERDINAK  
ERABILTZEARI BURUZKO KODE PRAKTIKOA

**IZENBURUA:**

"Balio berdineko lana denean emakume eta gizonen artean ordainsari berdinak erabiltzeari buruzko kode praktikoa"

**EGILEA:**

Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz.

**MAKETATZAILEA ETA  
KOORDINATZAILEA:**

Ana Rincón

**DATA:**

Iraila 1997

**ALE ZENBAKIA:**

2.000

**ORRI ZENBAKIA:**

64

**DESKRIBATZAILEAK:**

Soldatak, ekintza-planak, gomen-  
dioak

**ILUSTRATZAILEA:**

Iñigo Ordozgoiti

**FOTOMEKANIKA:**

Rali, S.A. Particular de Costa 8-10.  
Bilbao

**INPRIMATZAILEA:**

Grafo, S.A. Cervantes Etorbidea,  
51. 48970 Basauri. Bilbao

**ISBN:**

84-87595-63-4

**LEGE GORDAILUA:**

BI-1740-97

# AURKIBIDEA

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| AURKEZPENA .....                                               | 5  |
| SARRERA .....                                                  | 6  |
| 1. KODEAREN HARTZAILEAK .....                                  | 9  |
| 1.1. Enpresak .....                                            | 9  |
| 1.2. Soldaten negoziazioan aritzen direnak .....               | 10 |
| 1.3. Norbanakoak .....                                         | 10 |
| 2. ORDAINSARI-SISTEMAREN AZTERKETA .....                       | 11 |
| 2.1. Informazio baliagarriak .....                             | 12 |
| 2.2. Informazio orokorraren azterketa .....                    | 14 |
| 2.3. Ordainsari-sistemaren alderdi bereziak .....              | 16 |
| 3. ORDAINSARIETAN BERDINTASUNA LORTZEKO<br>EKINTZA PLANA ..... | 24 |
| 3.1. Helburua .....                                            | 24 |
| 3.2. Ekintza planean sar daitezkeen neurriak .....             | 25 |
| 3.3. Ekintza planaren ebaluazioa .....                         | 26 |
| ONDORIOA .....                                                 | 28 |

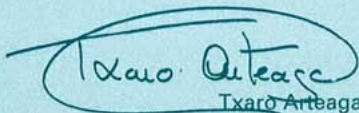
# AURKEZPENA

Europako Ekonomi Erkidegoa eratu zuen 1958ko martxoaren 25eko Erromako Itunbean jadanik agertzen zen, 119. artikuluan, "lan berdina" egiten duten emakumezko eta gizonézkoen ordainsari berdinak zor zaiela aldarrikatzen duen printzipioa. Geroago, EEEren 75/117 Zuzentarauaren bidez, artikulua hori garatu eta aurrerapausu garrantzitsua eman zen "balio berdineko lanari" ordainsari berdina dago kiola adierazten duen printzipioa mugatzean.

Hasiera batean, lege-marko bat ezartzeak emakume eta gizonen arteko berdintasun nabarmenagoa ekarriko zuela uste zuten Europar Erkidegoa osatzen zutenek. Denbora aurrera joan ahala, aitzitik, tratu berdintasuna ezartzen duten legezko xedapenak, berez, ez direla emakumeek lan bizitzan jasaten dituzten alokairu edo soldata-be-reizkeriak ezabatzeiko gauza ikusi da. Gauzak honela, emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna lortzeko Erkidegoaren Laugarren Ekintza-Egitarauan (1966-2000) argi eta garbi azaldu da, bai ekonomi eta gizarte arloko agenteak, eta bai lege arloan dihardute-nak ere, arazo honetaz jabetarazi eta mobilizatu beharra dagoela.

Bide horretatik, Batzordeak, 1996ko uztailaren 18an, honako Kode praktikoa onetsi zuen, 1994ko ekainean argitaratutako balio berdineko lanerako ordainsari berdinari buruzko Memoranduma osatzeko. Enpresariei, sindikatuari eta langileei zuzendutako Kode honen helburua, beraz, balio berdineko lanak egiten dituzten emakumeen eta gizonen ordainsarien osagarri guztietan berdintasun-printzipioa ziurtatu ahal izateko gomendio eta abiabide praktikoa eskaintzea da.

Emakundek, berriz, Euskal Administrazio osoari dagokion Euskadiko Autonomi Elkarteko Emakumeentzako Ekintza Positiboen II. Planaren garapenaren barruan zabaltzen du Kode hau, negozioz kolektiboan lan arloko emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde diharduten gizarte-solaskideen lana bultzatu eta errazteko asmoz.



Txaro Arteaga Ansa  
EMAKUNDE/Emakumearen  
Euskal Erakundeko zuzendaria

# SARRERA

Lan berdina egiteagatik emakume nahiz gizonezkoei ordain-sari berdina zor zaiela aldarrikatzen duen printzipioa Erromako Itunbeneko 11. artikuluan eta langile maskulino eta femeninoen arteko lansari-berdintasunaren printzipioa erabiltzeari buruzko 1975eko Zuzentarauan (1) oinarritua da.

Elkarteko legeriako xedapen hauek Estatuen legeetan duela 20 urte onartu eta agertzen diren arren, emakume eta gizonezkoen ordainsarrietan alde nabarmenak antzematen dira oraindik. Izan ere, manufaktura-industriari eta txikizkako merkataritzari buruzko datuek, esate baterako, Elkarteko Estatu guztietan emakume eta gizonezkoen soldaten artean garrantzizko aldeak daudela erakusten dute.

Horrez gainera, eskuzko lanetan diharduten langileen artean baino alde nabarmenagoak antzematen dira bestelako lanetan diharduten emakume eta gizonezkoen artean. Joera hau lan-mota desberdinen aniztasunagatik eta gizonezkoek zuzendaritza-postuetarako joera erakusten duten bitartean emakumezkoen idazkari lanetarako nabari zaielako gertatzen da; eskuzko lanetan diharduten emakume eta gizonezkoen kasuan, aldiz, lanpostuen bereizketa eta, horrenbestez, soldatena mugatuagoa da (emakume eta gizonezkoen soldaten arteko desberdintasunen kalkuluak egiteko, ordu bakoitzeko batezbesteko sarrera gordinak, eskuzko langileen kasuan, eta hileko batezbesteko sarrera gordinak, bestelako langileen kasuan, hartu dira oinarritzat).

---

(1) Kontseiluaren 75/117 Zuzentaruak (EEE). 1975.2.19ko L. 45 zk., 19. orr.

Nolanahi ere, batezbesteko soldata kalkulatzeko, lanaldi osoan diharduten langileen ordainsariak eta lanaldi partzialeko langileenak sartzen direneko oinarri orokorra erabiltzen dela kontutan hartu behar da. Lanaldi partzialeko lana duten emakumezkoen proportzioa gizonezkoena baino handiagoa izatea, besteak beste, argigarria gerta daiteke soldata txikia jasotzen dutenen artean emakumezko gehiago egotearen arrazoiak bilatzerakoan.

Emakumezkoen eta gizonezkoen errenten arteko aldea hainbat faktoreri egotz dakieke eta, bereziki, honako hauei:

- emakumeek eta gizonek diharduten lanbideen bereizketa bertikal eta horizontalari (oro har, femeninotzat jotzen diren lanak ordainsari txikiagoa dute oraindik ere);
- gizonezkoen nagusitasuna nabari den hainbat jarduera-arlori, soldata-bereizketak areagotzen dituzten ordainsari gehigarriei, lanaldi sarieiz eta oinarritzako ez diren bestelako lansariei onuratsen direnak;
- gaitasunak, enpresa-mota eta industria nahiz sektore-mota aintzat hartzei lotutako hitzarmenetatik eratorritako ordainsarietako alde nabarmenei; izan ere, zatiketa horietako bakoitzari sexuan oinarritutako lanbide-bereizketa aplikatzen zaio eta, horrenbestez, dibergentziak ahalbidetzen dira;
- langile-talde desberdinen negoziazio-indar erlatiboaren eragina soldata-egituretan nabarmenezko bide ematen duten hitzarmen-sistemei. Emakumezkoek, eskuarki, negoziatzeko ahalbide mugatuagoa izan ohi dute.

Batzordeak, alde hauek murrizten laguntzeko, balio berdineko lanari zor zaion ordainsari berdinari buruzko memoran-

duma, 1994ko ekainean argitaratua (2), osatzen duen Kode praktikoa hau onartzea erabaki zuen.

Enpresariei eta enpresa-mailako nahiz sektoreko edo sektorearteko negozioazio kolektiboan aritzen direnei aholku praktikoa eskaintzea da Kode honen helburua, balio berdineko lana egiten duten emakume eta gizonezkoen artean, ordain-sariei dagozkien alderdi guztietan, berdintasun-printzipioa erabiliko dela bermatu ahal izateko aholkuak, hain zuzen.

Kode hau sektore publikoko nahiz pribatuko lantokietara zuzendua da. Enpresariei dei egiten zaie Kodean agertzen diren gomendioei hel diezaieten, beren erakundeen neurrietara eta egiturara egokituz. Kodean azaltzen diren neurriak ez dira zehatzak, ez eta juridikoki lotaraztekoak ere, eremu honetan gara litezkeen hainbat eratako ekintza desberdinen adibide baizik. Kodea Memorandumarekin batera irakurtzea gomendatzen da, azken horretan Europar Elkarteetako Justizi Auzitegiaren erabakiei jarraituz ordainsarien berdintasun-printzipioari buruzko azalpen zehatza eskaintzen baita.

Jokabide-kodeen erabilera eraginkorragoa eta zabalagoa izan ohi da haien erabiltzaile izango direnen lankidetzaren eginak diren neurrian. Batzordeak, beraz, gizartearengana jo du Kode honen edukiari eta idazketari buruzko iritzia eske. Izan ere, Kodean gizarte-solaskideek proposaturiko ikuspuntua aintzat hartu eta, ahal zen neurrian, hartara egokitu beharra zegoen, hots, Kode laburra behar zuen, nahita eta eraginkortasunez aplikatzekoa eta negozioazio kolektiboaren etapa desberdinetan erabili ahal izateko modukoa.

Kode honek, funtsean, honakoa gomendatzen du:

- ordainsarien mugapenean esku hartzen duten maila guztietako pertsonak eta erakundeak, enpresariak nahiz sindikatuek, ordainsari-sistemaren analisia egin eta ordainsari-egituretan ager daitekeen sexuan oinarritutako edozein bereizkeria edo diskriminazio detektatzeko beharrezkoa den informazioa azter dezatela, hura zuzentzeko hartu behar diren neurriak zehazteko;
- ordainsari-egituretan nabari dadin sexuaren ziozko edozein bereizkeria ezabatzeko ekintza plana onar dadila.

# 1. KODEAREN HARTZAILEAK

## 1.1. ENPRESAK

Kodea enpresariei zuzentzen zaie, batik bat, bai sektore publikokoei eta bai sektore pribatukoei. Izan ere, funtsean enpresariei dagokie balio berdineko lanengatik ordainsari berdina erabiltzeko beharra, gizonetakoek eta emakumezkoek eginiko lanak balio berdina duela egiaztatzen bada, eta sexutik aparte faktoreez tratatu desberdina bidez kotu edo justifikatzeko arrazoirik ez badute, eurek baitira ordainsari berdina ordaindu behar dutenak.

Agintari publikoek ere eginkizun garrantzitsua betetzen dute enpresari gisa. Ordainsarien berdintasun-printzipioa sektore publikoan erabat aplikatzea, gainera, eredugarri gertatuko litzateke eta, horrenbestez, balio erantsia izango luke.

Hortaz, enpresei dei egiten zaie, langileekin eta/edo haien ordezkariekin ados jarrita, Kodean proposaturiko neurriei hel diezaieten, bakoitzaren tamainu eta egiturara egokituz.

## 1.2. SOLDATEN NEGOZIAZIOAN ARITZEN DIRENAK

Kodea zuzen-zuzenean doakie gizarte-solaskideei. Izan ere, ordainsari-sistematik gehienak sektoreko nahiz sektorearteko negoziazio kolektiboen ondorioz gauzatuak dira. Europar Elkarteetako Justizi Auzitegiak, bestalde, hainbat kasutan adierazi du hitzarmen kolektiboek lan berdinari edo balio berdineko lanari zor zaion ordainsari berdintasunaren printzipioa aintzat hartu behar dutela.

Hortaz, soldaten negoziazioan aritzen diren pertsona eta erakundeei hitzarmenetatik diskriminazio edo bereizkeria guztiak, zuzenak, nahiz zeharkakoak, kentzen lagundu eta, egin beharreko lanen eskakizunak baliokideak direnean, emakumezkoen lanak eta gizonezkoenak aintzatespen berdina izan dezatela lortu nahi da.

Maila honetan, bestalde, eta izan litezkeen moldaketak gauzatu bitartean, egokia izango litzateke ordainsarien araubideari buruzko analisirako eta ekintza planerako proposaturiko ikusmoldea aplikatzea.

## 1.3. NORBANAKOAK

Kodearen helburuen artean, azkenik, sexuan oinarritutako bereizkeriagatik euren lana gutxietsia dela uste duten ema-

kume eta gizonei laguntza eskaintzea dago, euren arazoa ne-  
goziazioaren bidez edo, horren ezean, nazio-jurisdikzioko  
erakundeetara jo eta errekurtsua jarritz konpontzeko behar  
dituzten argibideak eskuratzeko laguntza ematea hain zuzen.

Ordainsarien berdintasuna enpresa baten, sektore baten  
edo sektore-multzoko baten ordainsarien araubideari buruzko  
analisiari dagokion eremua baino esparru zabalagoa hartzen  
duen arazoa da. Nazio mailako ekintza eskatzen du, hots, en-  
presarien elkarleen ekintza eta sindikatuena ezezik, gober-  
nuarena ere behar-beharrezkoa da. Horretarako, jarduera-  
adar, sektore eta eskualdekako ordainsari-mailei buruzko es-  
tatistika-mekanismoren bat erabiltzea eraginkorra gerta dai-  
teke somaturiko desberdintasunetan sexuak duen eragina  
neurtzeko.

## 2. ORDAINSARI-SISTEMAREN AZTERKETA

Normalean emakumezkoek egiten duten lana maskulinoztat  
jo ohi den lanaren aldean gutxietsia ote den ikustea da azter-  
keta honen helburua. Horrela bada, enpresariei dagokie,  
ahal izanez gero langileen eta/edo haien ordezkarien adosta-  
sunaz, zer-nolako argibide baliagarriak bildu eta, ondoren,  
ebalatu behar diren erabakitzea, ordainsarien berdintasuna  
eragozten duten ordainsari-modalitateak eta eginerak zehaz-  
tu ahal izateko.

Azterketa hau hiru fasetan egin beharko litzateke. Lehen-  
engo eta behin bidezko informazioak bildu behar dira.

Ondoren, argibideok ebaluatu behar dira bi mailatan. Lehenik, langileen sexuaren eta ordainsarien taula orokorra tajutu beharko da, gero diskriminatzaileak gerta litezkeen ordainsari-sistemaren alderdi bereziak aztertzeko.

## 2.1. INFORMAZIO BALIAGARRIAK

Azterketarako behar den informazioa erakundeko langile guztiengandik eskuratu beharko litzateke. Lantoki jakin bateko edo sailkapen nahiz negoziazio-maila jakin bateko ordainsarietara mugaturiko azterketa ez litzateke egokia izango, zeren sexuan oinarritutako bereizkeria-arazoak enpresa bereko langileen artean zein enpresa desberdinetakoen artean gerta baitaitezke. Informazioa biltzerakoan, enpresaren egitura eta ordainsari-sistema aintzat hartuko dira zer-nolako alderdiak nabarmendu behar diren jakiteko. Jarraian adierazten diren datuetako batzuk, beraz, ez dira bidezkoak zenbait erakundereztat. Erakunde bakoitzak erabaki beharko du, bertako langileekin batera, zein informazio den baliagarria eta beharrezkoa azterketari ekiteko.

**2.1.1. LANGILEAK** Langileei eta nominei buruzko galdeketatik honako informazioa atera behar da:

- Sexua.
- Kategoria.
- Lanpostuaren izena.
- Lan ordutegia, atsedenaldirik gabe.
- Negoziazio edo hitzarmen kolektiboko unitatea.
- Lanerako eskaturiko kualifikazioa.
- Beharrezko beste kualifikazio batzuk.
- Erakundearekiko zerbitzu-aintzinasuna.
- Bestelako erakundeekiko zerbitzu-aintzinasuna.

- Oinarrizko alokairua.
- Ordainketa gehigarriak eta kontratu-prestazioak.

Informazio honek aldi baterako langileei, kontratu iraunkorra dutenei nahiz etxean lan egiten duten langileei buruzko datuak jaso beharko lituzke.

**2.1.2. ORDAINSARI-MOTAK ETA ORDAINKERAK** Informazio hau, ber-  
 rriz, erakundearen arauetatik, eskuliburuetatik eta hitzarmen  
 kolektiboetatik atera beharko litzateke. Erakunde bakoitzaren  
 arabera desberdina izan daitekeen arren, honako hauek sar-  
 tu beharko lirateke:

- Postuen ezaugarriak.
- Sailkapen eta ebaluaketa sistemak.
- Sailkapen irizpideak.
- Ordainsariei buruzko xedapenak hitzarmen kolektiboetan.
- Ordainsaria jasotzeko eskubidea eta bestelako kontratu-  
 prestazioak zuzentzen dituzten arauak.
- Lanpostuaren ebaluaketari buruzko eskuliburua.
- Errendimenduaren araberako ordainsariei buruzko eskuli-  
 burua.
- Prima eta pizgarri sistemen funtzionamendua zuzentzen  
 duten arauak.
- Somarako lanaren edo birkontrataturiko lanaren ordainke-  
 rak.
- Hala balegokio, merkatuko enplegu desberdinen egoerari  
 buruzko informazioa.

Garrantzizkoa da, halaber, praktikan edo erazko arauetan oi-  
 narritutako ordainkerei buruzko informazioa eskuratzea.

## 2.2. INFORMAZIO OROKORRAREN AZTERKETA

Azterketaren aurreneko fasean sexuari eta ordainsariei buruzko taula orokor bat egin beharko litzateke. Litekeena da azterketak langileek jasotzen dituzten ordainsariak haien kualifikazioen arabera direla erakustea eta, aldi berean, ordainsari-kualifikazioak eta emakumezkoek dituzten gaitasun edo kualifikazio informalak bat ez etortzea. Hau da, Elkarteko zenbait Estatutan, esate baterako, jozkintza mailako jakintza ez da ziurtagiriz aitortzen, baina josteko makina darabilten langileek ezin dute lan hori burutu prestakuntza hori ez badute. Hortaz, kualifikazio kontzeptua berrikustea eta, zenbait kasutan, zabaltzea ere beharrezkoa gerta daiteke. Eginiko lanerako beharrezkoak ote dira kualifikazioak?

Enpresa handi batek ordainsari-egitura nahasia duenean, litekeena da somaturiko bereizkeria konpontzeko hartu beharreko neurri edo ekintza-mota horren argi ez azaltzea. Hortaz, soldata-egiturak gardena izan beharko luke.

Taula orokor honetan, ordainsarien arloko xedapenen ikuspegi orokorra eskainiko da eta lehentasuna eman behar zaien eremuak mugatzen lagunduko du. Ordainsari-sistemaren alderdi bereziek, aldiz, azterketa sakonagoa eskatzen dute.

Ondoren, sexuan oinarritutako bereizkeria izan daitekeela erakutsi dezaketen oinarritzko adierazle batzuk azaltzen dira:

- Emakumezkoek, batezbeste, eginkizun bera burutzen duten gizonezkoek baino gutxiago irabazten dute.

- Emakumezkoek, batezbeste, kategoria bereko gizonezkoek baino gutxiago irabazten dute.
- Emakumezkoek, batik bat, egin ohi duten kualifikaziorik gabeko lanean diharduten emakumeek gizonezkoek, batik bat, egin ohi duten kualifikaziorik gabeko lanik baxuenak duena baino ordainsari txikiagoa jasotzen dute.
- Emakumeek, batik bat, diharduten lanek gizonezkoek, batik bat, diharduten lanek baino sailkapen edo ebaluaketa eskasagoa dute, neke, gaitasun eta erantzukizun berdintua eskatu arren.
- Lanean sartzeko kualifikazioa eta zerbitzuan emandako aintzinasuna baliokideak izan arren, emakumeek gizonek baino ordainsari eskasagoa jasotzen dute.
- Enpresa bereko langileek hitzarmen kolektibo berezitueta banaturik dagoenean, gizonezkoak nagusitzen direneko negoziazio-taldeek emakumeak nagusitzen direnekoek baino ordainsari handiagoak dituzte.
- Gizonezko eta emakumezko gehienak sailkapen eta ebaluaketa-sistema desberdinetan daude.
- Lanaldi partzialeko edo aldi baterako langileek, gehienak emakumeak, lanaldi osoan diharduten edo lan finkoa duten langileek baino orduko ordainsari eskasagoa dute, enplegu edo kategoria bera izan arren.
- Lanaldi partzialeko edo aldi baterako langileek, gehienak emakumeak, kontratuzko edo kontratutik kanpoko prestazio edo laguntza gutxiagoz onuratu ohi dira.
- Ekoizpen edo produkzio-sektore desberdinetan primak, somarako soldatak eta errendimenduaren arabera beste

ordainsari-sistema batzuk aplikatzen dira, sexu batekoengan eragin askoz ere nabarmenagoa dutelarik.

- Lan sarien, somara-soldaten eta errendimenduaren arabera bestelako ordainsarien kalkuluak ezberdinak dira sail bereko lanpostu batzuri edo besteri dagokienean, sexu batekoei nabarmenki kalte egiten dielarik.
- Aparteko orduen ordainsari-mailak desberdinak dira sail bakoitzean, sexu batekoengan eragin askoz ere nabarmenagoa dutelarik.
- Oporraldirako eskubideak desberdinak dira kategoría bereko lanpostuetan, sexu batekoengan eragin askoz ere nabarmenagoa dutelarik.

Aipaturiko egoera hauek ez dute, berez, ordainsari-sisteman sexuan oinarrituriko legez aurkako bereizkeria edo diskriminaziorik dagoenik frogatzen, baina, nolana ere, guzti guztiek merezi dute azterketa sakon bat. Ordainsarien alderdi guztiak eta ordainsaria nahiz bestelako kontratu-prestazioak jasotzeko eskubideari dagozkionak aztertu egin behar dira, ordainsari desberdinak bidezkotzen dituen arrazoi objektibo bat dagoela eta arrazoi horrek ez duela langileen sexuarekin zerikusirik bermatzeko.

## 2.3. ORDAINSARI-SISTEMAREN ALDERDI BEREZIAK

Ordainsari-sistemaren alderdi bereziei dagokienez, enpresa bakoitzak bere eginerak ditu eta desberdintasun horiek azterketan ere nabarmenduko dira, noski. Jarraian, bereizkeria

edo diskriminazioa sor dezaketen zenbait egineraren adibideak azaltzen dira, halakoak konpontzeko irtenbideekin batera. Dena den, eginerak adibidetzat baino ez dira hartu behar, ez baita, inola ere, erakunde guztietan aurki daitezkeenik esan nahi.

### 2.3.1. OINARRIZKO ORDAINSARIA

- Emakumeei gizonen baino beheragoko mailak esleitu ohi zaizkie soldata-eskalan.

Kontratazio eta gorabide espedienteak azter itzazu, tratatu desberdina objektiboki, langilearen sexua aintzat hartu gabe, justifikatzen den egiaztatzeko.

Ordaindutako kualifikazioak beharrezkoak al dira dagozkien postuetarako? Kualifikazioen sailkapena kaltegarria al da emakumeentzat?

- Emakumeek lanpostu berean aritu diren gizonen baino ordainsari txikiagoa jasotzen dute.

Lanpostuari dagozkion erantzukizunak eta betebeharrak al datu ote diren egiazta ezazu. Izandako aldaketek soldataren murriztapena justifikatzen al dute?

- Emakumeek astiroago aurreratzen dute soldata-baremoetan eta/edo gutxitan heltzen dira maila gorenetara.

Baremoek lanbide-gaitasunarekin zerbitzuko aintzinasunarekin baino zerikusi handiagoa ote duten egiazta ezazu. Emakumeek, beren famili erantzukizunak direla medio, lanbidea eten edo lanean denbora gutxiago eman badute, aintzinasun-irizpideak betetzeko eragozpen handiagoak izan ditzakete.

Langileen baremoan aurrera egiteko irizpideak azter itzazu.

- “Kontratazio eta atxikimendu” arazoak direla eta, gizonezkoek ordainsari hobea jasotzen dute osagarrien edo sailkapen hobearen bitartez.

Kontratazio eta atxikimendu arazoak konpontzeko bestelako neurriak onar itzazu, adibidez: enpresan diharduten langileen prestakuntza eta hobekuntza, garapenerako ekimenak; kontratazio oinarriaren zabalkuntza. Administrazio langileek eta eskulanetik kanpo dihardutenek kudeaketari buruzko ikastaroak egin litzakete ekintza positiboaz baliatuz.

### 2.3.2. ESKERSARIEN/ORDAINSARIAREN KALKULUA ERRENDIMENDUAREN/SOMARAKO SOLDATEN ETA PRIMAKO SOLDATEN ARABERA

- Eskulanetan diharduten emakumezko langileek eta gizonezkoek oinarrizko ordainsari berdina jasotzen dute, baina gizonezkoek eskersariez onura daitezke.

Eskersariez onuratzean nabari diren aldeak sexua aintzat hartu gabe objektiboki justifika ote daitezkeen egiazta ezazu. Sarreretan dauden aldeak ekoizgarritasunaren benetako aldean erakusgarri al dira? Azter itzazu lanerako sarbide-motak aparteko orduetan, asteburuetan eta txandakakoetan.

- Goi-kargudunek, lanaldi osoko langileek eta ebaluaketa-sisteman sartutako alokairupeko pertsonak bakarrik jaso dezakete errendimenduaren arabera ordainsaria.

Sistemaren estaldura eta kanpoan uzteak objektiboki justifikatuak ote diren egiazta ezazu.

- Emakumezkoen errendimenduaren ebaluaketa gizonezkoena baino baxuagoa izan ohi da.

Errendimendua baloratzeko irizpideak berrazter ezazu, sexuan oinarritutako bereizkeriarik, zuzena zein zeharkakoa, ote dagoen kausitzeko.

### 2.3.3. PRESTAZIOAK

- Enpresaren prestazioez onuratzten diren emakumezkoen portzentaia gizonezkoena baino txikiagoa da.

Prestazio hauetaz onuratzeko eskubidea ematen duten baldintzak (gaixotasunagatiko kalte-ordaina, pentsioak, korritutasa txikiagoko maileguak, akziodunen araubideak eta bestelako laguntzak) egiazta itzazu, irizpideetan batez ere zeharkako bereizkeriarik ote dagoen ikusteko.

### 2.3.4. LANALDI PARTZIALEKO LANGILEAK

- Lanaldi partzialean diharduten langileek ordukako ordain-sari txikiagoa jasotzen dute edo eskersari eta prestazioez gabetzen dituzte.

Halako langileak pentsio eta gaixotasun-araubideetatik kanpo geratzen dira sarritan. Batzutan lanaldi osoan dihardutenek baino urte gehiagotan lan egin behar izaten dute trebakuntza edo zerbitzuko kalte-ordainak jasotzeko aukera eduki ahal izateko. Azalpen argi eta garbi bat eman ezean, lanaldi partzialeko langileen bazterketa hori sexuan oinarritutako bereizkeriaren adierazgarri gerta daiteke. Aipaturiko langile-talde horrekiko tratua desberdina ote den egiazta ezazu eta, hala balitz, zein den arrazoia.

## 2.3.5. LANPOSTUEN ETA GAITASUNETAN OINARRITUTAKO SISTEMEN SAILKAPENA ETA BALORAZIOA

Lanpostuen eta gaitasunetan oinarritutako sistemen balorazioa eta sailkapena, ordainsari-sistemaren oinarri izango diren erakunde edo enpresa-elkarte bateko lanpostuen hierarkiak mugatzeko Elkarteko zenbait Estatutan erabiltzen diren mekanismoak dira. Ondoren adierazten diren iradokizunen helburua halako sistemak erabiltzen dituzten erakundeei laguntzea da, sistemok aztertu eta emakumezkoenak ohi diren lanpostuen aurkako nahigabeko bereizkeriarik ote daukaten egiaztatu dezaten. Halako sistemetan oinarritutako ordainsari-sistemak, batzutan, erakundeetan aspaldian ezarriak eta beraztertu gabekoak dira; sistema hauetako askok emakumezkoen lana gutxieteko bide ematen duten ezaugarriak izaten dituzte.

**A. ERAKUNDE-MOTA** • Zein da erakundearen xedea? Zein erakunde-mota da? Zer-nolako zerbitzuak eta/edo proiektuak eskaintzen ditu?

Galdera hauetara emandako erantzuna lagungarria gertatuko da ebaluaketa-sistema erakundearen lehentasunen adierazgarri egokia ote den mugatzeko. Lanaren zenbait alderdiren ebaluaketa erakundearen lehentasunen erakusgarri ez izatea gerta daiteke. Ospitale batean, esate baterako, behar-beharrezkoa izango litzateke gaixoenganako laguntzari inolako baliorik ematen ez dion eta finantza arloko gaitasun eta erantzukizunak batez ere baloratzen dituen sistema berraztertzea.

**B. SISTEMA-MOTA** • Sistema eginkizun desberdinen alderdi ezberdinak neurtzeko gauza da edo ebaluaketa hau egin gabe sailkatzen al ditu?

- Sisteman lanpostu guztiak sartuta daude edo lanpostu desberdinak direnean, eskulanak eta administrazio maila-koak, adibidez, sistema desberdinetan al daude? Lehenengo kasuan, sistema langile-talde desberdinek egi-niko lana berdín ebaluatzeko gauza al da?
- Sistema betetako postuetara egokitzen al da?

Alde batetik, lan merkatuko sexu-bereizketa eta, bestetik, lanpostuak baloratu eta sailkatzeko ohiko sistemak ez direla funtsean desberdinak diren lanak bereizirik katalogatzeko gauza dioen argudioa direla eta, sarritan ez da molde aman-komuna erabili gizonezkoen ohiko lanak eta emakumezkoen-ak neurtzeko. Emakumezkoek batez ere egiten dituzten la-nak barne-hartzen ez dituzten sistemen bidez ezineskoa da lan hori gizonezkoen lan bat bezain gogorra ote den muga-tzea. Balio berdina duten lanei ordainsari berdina zor zaiela-ko kontzeptuak lan desberdinak molde amankomun baten arabera neurtzea eskatzen du. Ikuspegi hau gutxi zabaldu bada ere, zenbait erakunde eskulanak eta administraziokoak sistema bateratuetan sartzeko ahaleginak egiten ari dira. Sistema hauen ezarpena gizonezkoentzako eta emakumez-koentzako ordainsari-egitura bereiziekin loturik ageri ohi di-ren sexuan oinarritutako bereizkeria edo diskriminazioen deuseztapena lortzen lagunduko du.

**C. LANPOSTUEN IZENA** • Lan berdintsuak izanik ere zenbait posturi izen desberdinak ematen al zaizkie?

Batzutan, berdinak edo oso antzekoak diren lanek izen des-berdinak dituzte, haietan diharduten langileen sexua beste arrazoirik ez dela. Bereizketa honek eragina izan dezake bai statusean eta bai ordainsari-mailan ere.

**D. LANPOSTUAREN EDUKIA** • Lanpostuaren deskripzioek, femeninoztat jo ohi diren lanpostuak direnean batik bat, bete beharreko eginkizun guztiak zehazten al dituzte?

Lanpostuen deskripzioetan, eginiko lanen edukia zehatz-mehatz azaltzen al da? Eta hain zuzen ere, emakumezkoek egin ohi dituzten lanak behar den moduan ulertzen al dira? Lehen aintzakotzat hartzen ez ziren emakumezkoaren lanaren hainbat alderdi behar bezala hartzen al dira kontuan?

• Lanpostuen edukia koherentziaz deskribatzen al da?

Lanpostuen deskripzioak berdín idatzi beharko lirateke, haie-tan diharduten langileak sexu batekoak zein bestekoak izan arren. Sarritan koherentziarik eza nabari da lan maskulinoa eta femeninoa deskribatzeko eran.

**E. FAKTOREAK** Lanpostuen erazko ebaluaketa-sistema bate-an, faktorea mugatu eta neurtu egiten den osagaia da, gaitasunak eta buru-esfortzua adibidez. Faktore bat, halaber, alderdi jakin baten xehetasun gehiago azaltzen dituzten zenbait azpifaktoretan zati daiteke. Lanpostuak aukeratutako faktoreak eta azpifaktoreak kontuan hartuz ebaluatzen dira.

• Lanpostuen ezaugarri garrantzitsurik aipatu gabe utzi al da? Esate baterako:

Zenbait faktore sexu batekoak bakarrik fabora ditzakete. Faktoreak bai lan maskulinoa eta bai femeninoa kontuan har ditzatela ziurtatu beharko litzateke.

Litekeena da sistema batek lan femeninoetan maskulinoetan baino gehiagotan aurki daitezkeen faktoreak kontuan ez hartzea eta, beraz, ez baloratzea; adibidez: laguntza mailako gaitasun eta erantzukizunak, giza baliabideen arloko gaitasu-

nak, antolaketarako gaitasunak/erantzukizunak, eskulanetarako jasa eta/edo trebetasuna, etab. Enpleguak lan "arin" eta "astun"etan bereizten dituzten sailkapenak edo lan femeninoa eta maskulinoa bereizten dituzten elementuak bakarrik aintzat hartzen dituzten faktore desberdinen haztapen edo ponderazioa emakumeen kalterako dira.

- Faktoreetan oinarritutako lanpostu-sailkapena edo faktore horien ponderazioa irizpide objektiboen arabera al dira?

Kasu batzutan, erazko kualifikazioak bakarrik kontuan hartzen dituen lanpostu-sailkapena emakumeen kalterako izan daiteke. Gaitasun batzuren jabe izateko, esperientzia ezezik, erazko kualifikazioak eta irakaskuntza ere beharrezkoak dira. Alabaina, emakume askok erdietsitako kualifikazio edo gaitasunak sarritan ez dira positiboki kontuan hartzen lan merkatuko lanen sailkapenean. Hau da, elikadura, garbiketa edo laguntza mailako gaitasunak, esate baterako, hainbat lanen osagai dira, baina ez dira ordainsari-sisteman aintzat hartzen. Haurtzaindegiko maistra batek duen prestakuntza haren eskola-prestakuntzan oinarritua izan daiteke eta, horrenbestez, ikaskuntza baten oinarritutakoak izan daitezkeen ohiko lan maskulinoek baino ordainsari txikiagoa jaso dezake. Normalean, erazko kualifikazioek ordainsaria jasotzen dute, bestelako baliabideez lortutakoek ez. Adibidez, litekeena da ordainsari-sistemak etxean edo beste langile batengandik ikasitakoa aintzat ez hartzea. Hortaz, langileen prestakuntza eta kualifikazioak ordaintzerakoan erabiltzen den oinarria beraztertu beharra dago.

Balorazio honez gain, lanpostuen azken ebaluaketaren arabera ordainsari-mailen zehaztapenean, lanaren benetako eskakizunak jaso beharko lirateke eta ez "lanaren garrantzia", faktore hau tradiziozko irizkeria sexisten eraginak ikutua izan daiteke eta. Horrela bada, emakumezkoak euren lanaren baliokidetzat jotzen diren lan maskulinoen ordainsari-mailez onuratu beharko lirateke.

# 3. ORDAINSARIETAN BERDINTASUNA LORTZEKO EKINTZA PLANA

## 3.1. HELBURUA

Ordainsari-sistemaren analisia bukatu ondoren, ordainsari-moldean aurkitu den sexuan oinarritutako bereizkeria ororen aurka jarduteko ekintza plan bati heltzea gomendatzen da. Plan horren helburua balio berdineko lanari zor zaion ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatuaz edozein bereizkeria edo diskriminazio lehenbailehen deuseztatzea izango da. Bereizkeria ezabatzeko bideak hainbat faktoreren arabera aukeratuko dira, erakundearen tamainua eta egitura, eta bereizkeriaren izaera eta larritasuna aintzat harturik, alegia.

Era berean, negoziazio kolektiboen testuinguruak ere eragin garrantzitsua izango du ordainsarien mailako bereizkeria deuseztatzeko hartu beharko diren neurrietan. Delako ordainsari-moldea goragoko maila baten eginiko hitzarmen kolektibo batetik eratorria bada (sektore edo nazio-mailakoa esate baterako), sexuan oinarritutako bereizkeriaren identifikazioa maila hartako neurriak hartzea eskatuko du. Hitzarmen kolektiboan lantoki oso desberdinak, hau da, emakumezko langileen eta gizonezko langileen proportzio desberdinak dituzten lantokiak sartzen badira, beharrezkoa gerta

daiteke lantokiari buruzko beste azterketa batzuk ere egitea, soldata mailako bereizkeria lantoki guztietan edo gehienetan gertatzen den mugatzeko.

Ekintza plan hau, bestalde, ebaluatu egin beharko litzateke, ordainsari-berdintasunaren ezarpen prozesua kontrolatzeko. Horren ondoren ordainsari-sistemak aldatuko balira, azterketa bat egingo da sexuan oinarritutako bereizkeriarik gerta ez dadin ziurtatzeko. Gerora, ordainsari-sistemak aldiro, hiru urterik behin, adibidez, berraztertzea gomendatzen da, balio berdineko lanerako ordainsari-berdintasunaren printzipioa-  
rekiko begirunea egiaztatzeko.

## 3.2. EKINTZA PLANEAN SAR DAITEZKEEN NEURRIAK

Ordainsari-sistemetako diskriminazioaren aurkako ekintza plan baten honako neurriok sar daitezke:

- Diharduten langileen sexuaren arabera bereizitako lanbi-deak batu eta gizonezkoak onuratzaren diren ordainsari-mai-  
letarik gorena aplikatzea.
- Lanbide desberdinen arabera (administrazio lanak eta pro-  
dukzioak, esate baterako) bereizitako ordainsari-siste-  
mak harmonizatzea.
- Eratzko kualifikazioak birmugatu eta berrebaluatzea. Emakumeek informalki ikas ditzaketen gaitasunak, esate  
baterako, kontuan hartu eta gizonezkoen eratzko gaitasun  
tradizionalen (iturgintza, igeltzaritza, etab.) parekide bilaka  
litezke.

- Emakumezkoek gizonzkoek baino berezkoagoak izan ohi dituzten ezaugarriak berrebaluatzea (esku ona, adibidez).
- Kategoriak zabalduz, lana berrantolatzea, baldintza hobeak izan eta gizonzkoek bete ohi dituzten postuetara emakumeek ere heltzeko aukera izan dezaten.
- Ekintza positiboaren inguruan trebakuntza ikastaroak antolatzea, sexu batekoen nagusitasuna nabari den postuetarako sarbidea gainontzekoei ere zabaltzeko; emakumezkoek orain arte gizonzkoak batez ere erakarri dituzten mekanika-lanak ikasteko aukera eman diezaieten trebakuntza ikastaroak antolatzea, adibidez.
- Abantaila desberdinak lanaldi partzialean dihardutenentzat zabaltzea.

### 3.3. EKINTZA PLANAREN EBALUAZIOA

Proposaturiko ekintza planaren eragipenak neurtu eta sexuan oinarritutako diskriminazioa ez iraunarazteko, jarraian adierazten diren galderak planteatzea komeni da:

- Balio berdineko lana denean ordainsari-bedintasuna aplikatzeko proposaturiko ekintza planak zer-nolako eragina du sexuka eta emakumezko eta gizonzko langile-kopuruei dagokienez?
  - Zenbat emakumek dute orain ordainsari hobia?
  - Zenbat emakumek dute soldata blokeaturik edo lehengo ordainsari-mailan?
  - Zenbat emakumeri murriztu diete ordainsaria?
  - Zenbat gizonek jasotzen dute orain ordainsari hobia?
  - Zenbat gizonek dute soldata blokeaturik edo lehengo ordainsari-mailan?

- Zenbat gizoni murriztu diete ordainsaria?
- Nolakoak dira gizon eta emakumeen mugimenduak sailkapen, ebaluaketa eta gaitasunen sistema osoan zehar?
- Zer-nolako ordainsari-mailak proposatzen ditu ekintza planak?
- Langile-talderen bat, lanaldi partzialean dihardutenak, esaterako, lan-mota eta baldintza jakin batzutatik kanpo al dago?
- Zer-nolako proposamenak azaltzen dira ekintza planean eskersariei, somarako soldatei eta emaitzen nahiz errendimenduaren araberrako beste ordainsari-sistema batzuri dagokienez?
- Ordainsari-berdintasuna aplikatzeko epealdirik ezarri al da? Baiezkoan, bidezko iraupena al du?
- Zer-nolako bideak proposatzen dira soldaten aldizkako negoziatorako?
- Zer-nolako ordainsari-mailak eta lan baldintzak proposatzen zaizkie langile berriei?

Nolanahi ere, ekintza planaren ondorioak positiboak direla eta ordainsari-baldintzei eta gainontzeko lan baldintzei ez diela kalte egiten bermatu beharko da kasu guztietan.

# ONDORIOA

Kode honek helburu jakin bat du, hau da, balio berdina duen lana egiteagatik gizonezkoei zein emakumezkoei zor zaien ordainsari-berdintasunaren printzipioa praktikan aurrera eraman dezaketen agente gehienentzako lan tresna baliagarria izatea.

Ekimen hau, beraz, Kodearen zabalkundea eta erabilera eraginkorra aldi berean berma ditzaketen bazkide eta agente interesatuak maila guztietan inplikaturik izango dituen ekintza plan baten barruan sartu behar da.

Europar Batasunean eta, hain zuzen ere, Kontseiluaren 95/593/EB Erabakiaren bidez (3) onetsi zen gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunerako Elkartearen laugarren ekintza egitarauaren markoan (1996-2000), dagoeneko argi eta garbi adierazi da bai ekonomi eta gizarte arloetako agentek eta bai lege arlokoak ere arazo honen ingurura erakarri eta mobilizatzeke asmoa.

Beste alde batetik, 1995eko abenduaren 21ean (EP 213.161/def.) onetsi zen balio berdineko lanerako ordainsari berdinari buruzko memorandumari buruzko txostenean Europako Parlamentuak eginiko gomendioak ikusirik, Batzordeak, gizarte solaskideen eta/edo bidezko beste erakunde batzuren lankidetzaz edo haiekin batera, ekimenak garatu edo bultzatu ahalko ditu jarraian adierazten direnak, besteak beste, sustatzeko:

---

(3) EO 1995.12.30ko L. 335, 37 orr.

- balio berdineko lanerako ordainsari-berdintasunari buruzko sentsibilizazio eta informazio kanpainak, enpresariei, bereziki, langileei nahiz berauen ordezkariari eta hitzarmen kolektiboak negoziatzen dituzten pertson eta erakundeei zuzendurik;
- ordainsari-berdintasunari dagozkion egoerak konpontzeko irtenbide praktikoak aztertu eta proposatzeko gai izango diren adituen prestakuntza;
- emakumezkoen partehartze handiagoa negoziazio kolektiboren bidez soldatak ezartzeko prozesuetan;
- Kodeak proposatzen dituen ekintza-bideak argitu eta haren erabilera oparoagoa ekar lezaketen eginera egokien mugapen, azterketa eta elkartrukea.



