

BERDINTASUN ERREMINTAK

LAN-DOKUMENTUA

EMAKUMEEN ETA GIZONEN  
BERDINTASUNAREN ARLOAN  
ZURE DIAGNOSTIKOA  
EGITEKO GIDA

LD

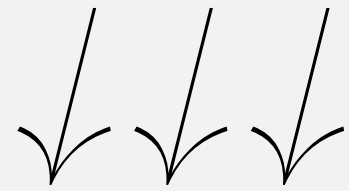
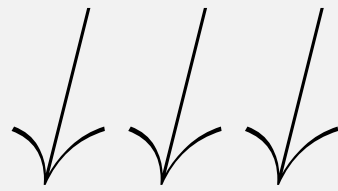
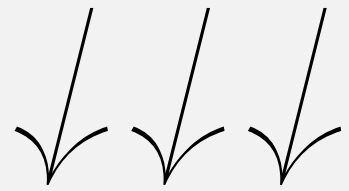
# 1. HASI BAINO LEHEN



# 1.2 ELEMENTUAK

Diagnostikoa egin **AURRETIK** kontuan hartu beharreko elementuak

Elementuak diagnostikoa egiteko **PROZESUAN**



# 2. NOLA EGIN DIAGNOSTIKOA

2.1

Deskribatu zure burua enpresa edo profesional gisa: zein dira zure eginkizuna, ikuspegia eta balioak, kontatu zure historia...

2.2

Deskribatu aurrera eramango duzun prozesua: denborak, pertsonak, baliabideak, etab.

2.3

Berdintasun Diagnostiko bati heltzeko kontuan hartu beharreko tresnarik garrantzitsuena: genero-ikuspegia zeharka aintzat hartzea.

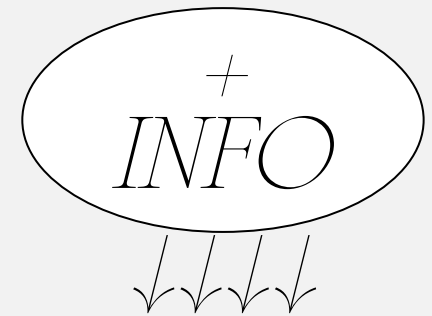
2.4

Berdintasun Planerako lan-eremuak: erronkak eta hobetzeko arloak.

# 2.1 DEFINITU ZURE BURUA

## → ENPRESAREN HASTAPENAK

1. Enpresaren eginkizuna eta ikuspegia.
2. Enpresa definitzen duten balioak.
3. Gauzatutako mugarri eta jardueri buruzko historikoa. Berdintasunean ere.
4. Zer lantoki dauzka enpresak?
5. Zer harreman dauzka ingurunearekin (hurbileko gainerako enpresak, sektoreko gainerako enpresak, administrazio publikoak, gizarte zibila, etab.)
6. Zer akreditazio eta sari dauzka enpresak?
7. Zer aliantzako edo sareko kide da?
8. Gizarte-eragileak: Aztertu zure sektorea nola da goen berdintasunari dagokionez (konpara zaitez)



# 2.2 PROZESUA

## → PROZESUAREN DESKRIBAPENA

1. Prozesuari eskainitako denbora.
2. Erabilitako baliabideak.
3. Berdintasun Taldearen osaera edo arduradunaren izena.
4. Erabili behar dituzun tresnak.
5. Lan-prozesu orokorra.

# 2.3 DIAGNOSTIKOA

## → EGOERA-DIAGNOSTIKOA

Berdintasun Diagnostiko bati heltzeko kontuan hartu beharreko tresnarik garrantzitsuena: genero-ikuspegia zeharka aintzat hartzea.



Deskargatu honako tresna hauek:

# 2.4 ERRONKAK ETA HOBEEKUNTZAK

→ BERDINTASUN PLANERAKO LAN-EREMUAK:  
ERRONKAK ETA HOBETZEKO ARLOAK

Informazio guztia aztertu eta datu guztiak sexuaren arabera bereizi eta genero-ikuspegitik aztertu ondoren, ideiak antolatuko dira ondoren gure Berdintasun Plana diseinatu ahal izateko.



# GIDAREN AURKIBIDEA

A  
B  
C  
D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

E

# ZELAN ERABILI DIAGNOSTIKOA

Kaixo! Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zure enpresa nola dagoen azaltzen duen lehen argazkia lortzeko jarraitu beharreko urratsak modu erraz eta bisualean azalduko dituen gida hasten ari zara, zaudeten abiapuntua hautemanetz eta egon daitezkeen beharrak bilduz.

Zure enpresatik Berdintasunerako Plan bat egin nahi duzueenez, garrantzitsua da horretan murgiltzeak zer dakarren jakitea eta jarraitu beharreko ezinbesteko prozedurak zein diren jakitea. Gainera, prozesu osoa erraza izan dadin lagungarri izan daitezkeen gomendio batzuk ere emango dizkizugu.

Beraz, ez ikaratu! Gida honek tresna erabilgarria eta praktikoa izan nahi du, Berdintasun Plana diseinatu eta artikulatu aurreko

prozedura gauzatzeko balio izango dizuna, hau da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko diagnostikoa egiteko.

Hori guztia nondik sortu den uler dezazun, dokumentu honetan honako hauek dituzu:

- Legeria: enpresetako berdintasun-planen euskarri den jurisprudentziaren testuingurua.
- Funtsezko ezagutzak: diagnostikoaren prozesua eraginkortasunez diseinatzeko eta garatzeko beharrezkoak diren oinarriko kontzeptu eta gaietara hurbiltzea.
- Metodologia: diagnostiko hori egiteko prozedurari buruzko laburpena, erabil ditzakezun tresnekin batera.

→ Gidoia: dokumentuan sartu beharreko gutxieneko edukiak, aztertu beharreko atal bakoitzari buruzko funtsezko galdera-sortarekin.

Ondoriozta dezakezunez, dokumentu irisgarria da, eta zuk eta zure taldeak sinpleki aplikatu dezakezue. Interesatzen zaizu? Orduan... ekin diezaiozun gaiari!

Lehenik eta behin, diagnostikoari eta horren ondoriozko berdintasun-planari zer legeria aplikatu dakiekeen jakin behar da. Baina ez kezkatu, oso modu sintetizatuan agertzen da.

Garrantzitsua da jakitea berdintasun-plan bat egitea erabakitzen duen edozein enpresak, zure kasuan bezala borondatez bada ere, hurrengo legerian jasotako arau eta prozedura berberak bete behar dituela. Horregatik, laburpen labur hau baliagarria izango zaizu kontsulta egin ahal izan dezazun, edozein gai zabaldu edo argitu behar baduzu, eta egiten dituzun dokumentuetan horri erreferentzia egiteko.

→ 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako. Enpresei tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra ezartzen die.

→ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bat-egina onartzen duena.

→ 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premia neurri buruzkoa. Plantillan 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek Berdintasun Plana egin behar dutela ezartzen du, bai eta Diagnostikoa eta Berdintasun Plana negoziatu behar direla ere.

→ 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena.

→ 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa. Ordainsari-auditoria bat egiteko beharra zehazten du, eta hori diagnostikoaren parte izango da, baita ordainsari-erregistroa nahitaez egin beharra ere.

### **Gure Autonomia Erkidegoan:**

→ 2005eko otsailaren 18an, Eusko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea onartu zuen.

→ 11/2014 Dekretua, otsailaren 11koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundearen aitortzea sortzeari buruzko azaroaren 8ko 424/94 Dekretua ordezkatzeko duena, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun handiagoa bultzatzen eta sustatzen duten jarduerak egiten dituzten erakunde eta entitate pribatuei eta berdintasun hori eragozten duten oztopoak kentzeari buruzkoa.

→ 3/2012 Legea, otsailaren 16koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzen dituena.

→ 2016ko apirila, Eusko Jaurlaritzak onartutako 3/2016 Legea, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzekoa.

→ 2018-2020. Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-plan operatiboa. 2021/2025 II. Plan Operatiboa.

# DIAGNOSTIKOAREN HELBURUA

Gida honen helburua kontzeptuak eta azterketa-tresnak eskaintzea izango da, berdintasunaren alorreko zure diagnostikoa egiteko.

Emaitza: datozen 4 urteetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana egiteko behar besteko informazioa izatea (gehienez ere, indarrean dagoen araudiaren arabera).

Aurreratu dugun bezala, zure enpresaren errealitatera eta beharretara egokitutako berdintasun-plan bat diseinatu ahal izateko, lehenik eta behin diagnostiko bat egin behar duzu, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren integrazio-mailari buruzko egoeraren azterketa zehatza jasoko duena.

Diagnostikoaren bidez, enpresaren egoerari, kudeaketari eta jarduerari buruzko datu kuantitatibo eta kualitatiboak bildu eta aztertzen dira, sexuaren arabera bereizita. Prozesu horren bidez, emakumeengan eta gizonengan eragin desberdina izan dezaketen alderdiak detektatzen dira, bai eta desberdintasuna, diskriminazioa eta genero-rolari eustea eragin dezaketenak ere, hau da, zure enpresan emaitza-berdintasunik eza erabatekoa ez izatea eragiten dutenak. Bere ondorioak, dagozkion hobekuntza-proposamenekin batera, zuen ondorengo Berdintasun Plana diseinatu ahal izateko agindua dira.

Informazio kuantitatiboa (tresnen Excelak betetzean lortuko dituzuen estatistikak eta zenbakizko datuak) baliagarria da aztertuko dituzuen eremuetan emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen desberdintasunak identifikatzeko. Gainera, informazio kualitatiboaren bidez (galdetegiak, proposatzen dizkizuegun galderei erantzutea), enpresak genero-berdintasunari dagokionez bizi duen egoerari buruzko azalpenak, sentimenduak eta pertzepzioak izatea lortuko duzu.

Diagnostikoa egiteko, betaurreko moreak jantzi behar dira. Zer esan nahi du honek? Generoaren<sup>1</sup> ikuspegia zeharka aztertu behar dela, hau da, prozesuaren faseetan zehar eta zure enpresaren esparru guztiak aztertuz (konfigurazioa, kudeaketa, funtzionamendua etab.).

Zergatik da garrantzitsua prozesu osoari ikuspegi horretatik heltzea? Gure enpresaren eta bere jardueraren edozein alderdik emakumeengan eta gizonengan duen eragin berezia ezagutzeko tresnarik onena delako, gure erakundeetan egiten dugun ezer ez baita generoarekiko neutrala.

Era berean, interesgarria da ikuspegi interseksionalari heltzea, hau da, langile batengan hainbat diskriminazio-motak bat egiten dutenean sor daitezkeen kalteberatasun-egoera espezifikoa baloratzea. Horregatik, enpresa osatzen duten pertsonak izan ditzaketan aniztasun-aldagaiei erreparatu beharko zaie. Adibidez: guraso bakarreko familia osatzen duen eta beste diru-iturririk jasotzen ez duen emakume bat egoera ahulagoan dago, familia-erantzukizunak partekatuak dituen eta etxean beste diru-iturri batzuk dituen beste emakume bat baino; edo dibertsitate funtzionala duen emakume batek edo adinagatik bizi ditzakeen diskriminazio interseksionaleko egoerak.

<sup>1</sup>Edozein ekintzak emakumeentzat eta gizonentzat izan ditzakeen inplikazio bereziak aztertzea

# PROZESUAREN LABURPENA. METODOLOGIA

Atal honetan diagnostiko bat modu praktikoa eta errazean egin ahal izateko ezinbesteko kontsiderazio batzuk aurkituko dituzu. Prozesu osoa normalean oharkabean pasatzen diren xehetasun horiei arreta jartzeko aukera gisa har dezazun eskatzen dizut, eta, horrela, hobetzeko benetako aukerak sor daitezkeen enpresako langile guztientzat, baita zuen zerbitzu, proiektu, enpresaren irudi eta, azken finean, zuen negozioarentzat ere.

Garrantzitsua da jakitea berdintasun-plan bat egitea erabakitzen duen edozein enpresak, zure kasuan bezala borondatez bada ere, legeria horretan jasotako arau eta prozedura berberak bete behar dituela. Eta, era berean, enpresako zuzendaritza dela prozesuaren arduradun nagusia, eta, beraz, prozesua bultzatu, babestu eta lortzen saiatu behar duela.

Diagnostikoa egiteko kontuan hartu behar diren funtsezko elementuetako bakoitzaren ibilbidea egingo dugu. Goazen!

# BERDINTASUN TALDEA SORTZEA. NEGOZIAZIO BATZORDEA

Enpresaren tamaina edozein dela ere, arduradunak identifikatu behar dituzue edo Berdintasun Talde bat sortu, legedian Negoziazio Batzorde gisa jaso, Diagnostikoa eta Berdintasun Plana egiteko eta negoziatzeko koordinazioa egin dezan.

Negoziazio Batzordea modu paritarioan eratu behar da, hurrengoekin:

- Enpresaren ordezkariak.
- Langileen legezko ordezkariak (enpresa-batzordea eta/edo langileen ordezkariak, atal sindikalak eta/edo sindikatuak).

Gainera, negoziazio-prozesuan bete beharreko oinarrizko baldintza batzuk daude; besteak beste, honako hauek:

- Bilera bakoitzean akta egitea; akta onartu eta sinatu egin beharko da.
- Proposamenak eta alternatibak idatziz jasotzea.
- Akordioak lortzeko, beharrezkoa da enpresa eta langileen ordezkariaren gehiengoa ados egotea.
- Batzordea osatzen duten pertsonak, bai eta Diagnostikoko eta Berdintasun Planeko prozesuan parte har dezaketen teknikariek ere, prozesu horiek garatzeko beharrezkoa den enpresaren dokumentazioa eta informazioa eskura dezakete, eta helburu horietarako bakarrik erabili ahal izango dira.



Prozesuan parte hartzen duten pertsonak hitzarmen eta akordio kolektiboen negoziazioaren eskubide eta betebeharrak berberak dituzte.

Zure enpresan legezko ordezkariarik ez badago, enpresaren ordezkariak eta zuen enpresaren sektoreko sindikatu adierazgarriek osatutako ordezkari taldea sortu behar da.

Gaur egun, berdintasun-planak nahitaez inskribatu beharko dira erregistro publikoan (REGCON), haien jatorria edo izaera edozein dela ere, nahitaezkoa edo borondatezkoa, eta alderdien arteko akordio bidez onartuak izan diren edo ez.

Berritasunak erregistratzeko unean:

1 →  
DIAGNOSTIKOARI  
ETA PLANARI  
BURUZKO  
INFORMAZIOA  
DUEN  
ESTATISTIKA-  
ORRI BAT  
AKTIBATZEN DA.

2 → ESKATZEN DITUZTEN AGIRIAK:  
- Negoziatio Batzordea eratzeko akta  
- Bileren aktak  
- Diagnostikoa  
- Berdintasunerako Plana Word formatuan (auditoria bereiz daiteke eta beste artxibo batean igo)  
- Berdintasunerako Plan osoa, pdf formatuan sinatua  
- Berdintasun-planaren sinadura-akta (adostua zein adostu gabea).

3 →  
ERREGISTRO-  
JAKINARAZPENA  
BIDALTZEN DUTE,  
ZUZENA BADA.

# BERDINTASUNARI BURUZKO OINARRIZKO FORMAKUNTZA

Diagnostiko-prozesuari genero-ikuspegitik ekin ahal izateko, ezinbestekoa da hura bultzatzen duten edo Negoziazio Batzordea edo Berdintasun Taldea osatzen duten pertsonak lan-arloko berdintasunari buruzko prestakuntza edo esperientzia izatea.

Horregatik, genero-berdintasunaren arloko sentsibilizazio- eta prestakuntza-saioak egiteko estrategiak artikulatzera animatzen zaituztegu. Horri guztiari esker, zuen ahaleginak optimizatu ahal izango dira, eta Diagnostikoan lortzen duzuen informazio guztiaren datuen azterketa baliagarria izango da hurrengo Berdintasun Planerako.

Jarraian, lehen urrats hauetan ezagutu behar dituzuen funtsezko kontzeptu batzuk aurkezten dizkizuegu labur-labur, orain arte oharkabean pasa zaizkizuen alderdiei arreta jartzen eta ikusarazten

lagun diezazueketenak. Gainera, baliagarria izan dakizueke enpresan genero-berdintasunari buruz duzuen edo ez baloratzeko.

→ Sexu-genero sistema: sexuaren eta generoaren kontzeptuak bereizten eta erlazionatzen dituenak. Sexuaren arabera, pertsonaren (gizona eta emakumea) alderdi biologikoari egiten zaio erreferentzia, eta generoaren arabera, berriz, pertsona bakoitzaren sexuaren arabera egiten den gizarte-eraikuntzari (femeninoa-maskulinoa: itxaropenak, arauak, jarrerak, etab., sexu batekin edo bestearekin modu baztertzailerik eta hierarkikoan lotzen direnak).

→ Genero-estereotipoak: emakumeen eta gizonen ezaugarriei, gaitasunei, balioei eta abarrei buruzko orokortzeak. Adibidez:

- emakumeak bateratzaileak eta enpatikoak dira, eta gizonak ausartak eta lehiakorak.
- Genero-rolak: pertsona bakoitzak bere gain hartu beharreko jokabide-arauak, emakumea edo gizona den kontuan hartuta. Adibidez: etxeko lanak emakumeentzat vs enplegua gizonentzat.
  - Generoaren sozializazioa: emakumeek eta gizonen genero bakoitzari dagozkion mandatuak ikasteko prozesua, sozializazio-eragileen (familia, eskola, komunikabideak eta berdinen taldeak) eraginaren bidez. Hau da, errekonozimendu soziala lortzeko zer estereotipo eta rol bete behar diren ikasten da.
  - Genero-berdintasuna: emakumeen eta gizonen eskubide-, erantzukizun- eta aukera-berdintasuna. Sexuagatiko desberdintasunik eta diskriminaziorik ez egotea dakar.
  - Genero-egokitasuna: gai batek zuzenean edo zeharka emakumei eta gizonei eragiten dienean gertatzen da, eta genero-arrakalak mantentzea ekar dezake.
- Genero-arrakala: bizitza publiko eta pribatuaren eremu desberdinetan emakumeek eta gizonen arteko desberdintasuna, hierarkia sexualari erantzuten diotenak (non gizonen arteko desberdintasuna baino gizonen arteko desberdintasuna gorenaren dute)
  - Generoko soldata-arraila: emakumeen batez besteko soldataren eta gizonen batez besteko soldataren arteko distantzia.
  - Segregazio horizontala: sexu bakoitzeko pertsonen tradizionalki betetzen dituzten lanbideen arteko desberdintasuna, sektore maskulinizatuak eta feminizatuak baitaude (emakumeak administrazioan, garbiketan, giza baliabideak, gizonak muntaietan, komertzialean, produkzioan...)
  - Segregazio bertikala: emakumeek eta gizonen arteko desberdintasuna. Gehienak gizarte-onarpen eta erabaki-hartze handieneko lanpostuetan. Enpresaren esparruan, emakumeak edo gizonak gutxiago edo gehiago ordezkatzeko da antolaketaren maila guztietan («kristalezko sabaia»: hesi ikusezinak, emakumeek enpresetan botere-maila eta -postu altuenetara iristea lortzen ez dutenak)

# BEHARREZKO DATUAK

Aipatu bezala, sexuaren arabera bereizitako datuak bildu behar dituzue, emakumeen eta gizonen egoera aztertu eta kontrastatu ahal izateko, eta, horrela, zuen enpresan emakumeen eta gizonen aukera- eta emaitza-berdintasunari dagokionez muga dakarten gaiak detektatzeko.

Datu kuantitatiboak ateratzeaz eta aztertzeaz gain (horiek biltzeko, funtsezko galdera batzuk, taulak eta zuen beharren arabera alda eta egokitu ditzakezuen galdetegiak planteatzen dira), garrantzitsua da ulertzea diagnostikoa egiteko prozesuak berak barne hausnarketarako eta eztabaidarako aukera ematen duela, hori guztia

plantilla osoaren egoeran eragin positiboa izango duen Berdintasun Plana egiteko helburuarekin.

Jarraian, diagnostikoa aztertu beharreko arloak eta alderdiak azaltzen dira.

# ENPRESAREN KULTURAREN AZTERKETA

Genero-berdintasuna enpresaren beraren konfigurazioaren oinarritzko alderdietan nola sartuta dagoen aztertu behar da. Horretarako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna enpresaren misioan, ikuspegian eta balioetan esplizituki agertzen den aztertu behar da, baita zuen jardun-arloei edo zerbitzu-eskaintzari esker lortu nahi dituzuen helburuen artean ere.

Berrikusketa hau egiteko, hurrengo galdera giltzarrien inguruan hausnarketa egin behar da:

→ Enpresak ba al du konpromiso formal eta idatzirik, enpresaren printzipio estrategiko gisa berdintasuna adierazteko?

→ Genero-berdintasuna esplizituki agertzen da nire enpresaren misioan, ikuspegian eta balioetan?

→ Nire enpresa genero-berdintasunarekin bat etor daitekeen enpresa-kudeaketako ereduren baten mende al dago (2030 GJH, enpresa-bikaintasuna, etab.)?

→ Zer praktika, funtzionamendu-estilo, ohitura edo ohitura baloratzen dira enpresan, idatzita ez egon arren, eta zer eragin du emakumeengan eta gizonengan?

→ Etab.

# PLANTILLAREN EZAUGARRIAK

Alde batetik, enpresari eta bere dimentsioari buruzko oinarrizko datuak bildu behar dira, hau da, zuen jarduera kokatzen den sektoreari buruzkoak, tradizioz maskulinizatutako edo feminizatutako sektorea den identifikatuz. Langileei buruzko informazio garrantzitsua jaso behar da: adina, prestakuntza-maila (ez lanpostuaren arabera eskatzen zaiena bakarrik, baizik eta pertsona bakoitzak duen prestakuntza-maila), familia-erantzukizunak (bere ardurapean dauden pertsonak (adingabeak edo mendekotasuna duten adinekoak), zaintza horietan erreferentziazko pertsona den edo ez, etab.), jatorrizko herrialdea, lanpostua, enpresako antzinatasuna (langileren batek aldizkako aldirik izan duen ikusaraziz), etab.

Informazio horri esker, azterketa sakonagoa egin ahal izango duzue aldagaiak gurutzatzean eta enpresaren funtzionamenduari buruzko gairik dagoen jakin ahal izango duzue, hau da, sexu bateko pertsonentzat besteko pertsonentzat baino handicap handiagoa den edo ez, eta edozein motatako diskriminazio interseksionala dagoen ikusi ahal izango duzue.

Horretarako, Excel orri bat izango duzue, informazioa osatu eta ikusgai jartzeko, gero aztertu ahal izateko.

# ENPRESAKO LAN-BALDINTZAK

Kasu honetan, enpresan sartzeko prozesuek nola funtzionatzen duten jakitea da helburua, prozedura horietan genero-joerarik dagoen aztertzeko eta zuen lantaldeko langileen egoera eta aukerak ezagutzeko. Lanaldi- eta kontratu-motak, soldata eta ordainsariak, uztartze-neurriak, Laneko Arriskuen Prebentzioa (LAP), kudeaketa-prozesuak (kontratazioa eta hautaketa, sustapena, prestakuntza, etab.) eta abar aztertuko dira.

Horretarako, alde batetik, langileak hautatzeko eta kontratatzekeo prozesuak nola diseinatzen eta garatzen diren baloratu behar da, azken bi urteetan garatutako hautaketa-prozesuak erreferentziatzat hartuta (denbora horretan bat bera ere egin ez bada, beste denbora-tarte zehatz bat ezar dezakezue). Horri dagokionez, hautaketa-, azterketa- eta hausnarketa-prozesuen argitalpenean eta deialdian hizkera ez-sexista erabiltzea bezalako gaiak ere jorratzen dira, prozesu horiek nola gauzatzen diren jakiteko (horiek egiten dituzten langileak, erabilitako metodologia...).

Bestalde, baldintzak eta aukerak aztertu behar dira, eta langileak kudeatzeko prozesuak aztertu behar dira, prestakuntzari eta sustapen-aukerari dagokienez, behin zuen enpresako langileak izanda.

*Kontratazio-, sustapen- eta prestakuntza-prozesuei nola heldu tresnan, lagungarri izan dakizkizuekeen hainbat gai dituzue, eta Diagnostiko Gidaliburuaren atalean, horri buruzko zenbait ohar xehatu, enpresako plantillaren baldintza orokorreari dagokienez.*

Bestalde, ordainsarien auditoria egiteko, garrantzitsua da gogoraraztea enpresa GUZTIEK, tamaina edozein dela ere, nahitaez izan behar dutela Soldata Erregistro bat kudeaketarako barne-tresna gisa.

# BARNE ETA KANPO KOMUNIKAZIO POLITIKA

Kontua da zuen barne-komunikazioa nolakoa den aztertzea, bai erabiltzen diren kanala edo kanalak, bai komunikazio-estiloa.

Kanpora eramaten duzuen eta zuen irudi korporatiboa sortzen duena ere aztertzen da.

Horregatik, bi kasuetan, komunikazioaren eta irudien erabilera inklusiboak diren ala ez zehaztu behar da. Garrantzitsua da kontuan hartzea emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa gizarte-erantzukizuneko ariketa dela eta enpresaren gizarte-pertzepzioa hobetzea dakarrela, kanpora begira irudi positiboa proiektatuz. *Komunikazioa genero-ikuspegitik aztertzekeo tresnan*, informazio gehiago eta galdetegi-proposamen bat aurki ditzakezu, informazioa behar bezala biltzeko.

Baina hausnartzen hasteko, galdera hauek egin ditzakezu:

- Erabiltzen dugun hizkuntzak neurri berean ikusarazten ditu emakumeak eta gizonak, edo maskulinoa generiko faltsu gisa erabiltzen dugu gure barne-komunikazioetan (e-mailak, barne-dokumentuak, etab.) eta kanpo-komunikazioetan (web-orria, liburuxkak, publizitatea, etab.)?
- Kanpora botatzen dugun irudiak emakumeen eta gizonen rol estereotipatuak hausten edo indartzen ditu?
- Femeninoan eta maskulinoan izendatzen dituzue lanpostuak?



- Baduzue edo jarraitzen duzue komunikazioaren erabilera sexistarako protokolo edo eskulibururik?
- Nolakoak dira gure proiektu, zerbitzu eta kanpainetan erabiltzen ditugun irudiak?
- Zaintzen al dugu irudien erabilera ikuspegi inklusibotik eta aniztasunetik?

# PRODUKTU, PROIEKTU ETA ZERBITZUEN DEFINIZIOA; AZTERKETA GENERO- IKUSPEGITIK

Garrantzitsua da zehaztea enpresa baten jarduera, prozesu eta produktu ia guztiak generoarekiko pertinateak direla, beti pertsonentzat baitira. Horregatik, eremu horren azterketak garrantzi berezia hartzen du, emakumeengan eta gizonengan eragin desberdina dagoen ala ez zehaztean.

Arlo honetan zuen ekoizpen-jarduera, proiektuen diseinua eta komunikazioa aztertu behar dira, nola gauzatzen eta ebaluatzen diren, nola erabakitzen den zerbitzu bat, kanpaina bat, etab., baita zerbitzuak azpikontratatzeko edo kanporatzeko prozesuak ere, baldin eta horiek gauzatzen badituzue.

Asmoa da argi izatea «denak EZ duela balio», eta gizarte- eta ingurumen-balioak errespetatzen dituen jarduera ekonomiko eta negozio-jarduera bat mantendu daitekeela eta mantendu behar dela.

Azterketa hori egin ahal izateko, hainbat gako proposatzen dizkizuegu Checklist tresnan (*Genero-ikuspegia txertatzea*). Dokumentu horretako informazioa informazio kualitatibo gehiagorekin osatu dezakezue, tarteko arduradunei eta enpresako zuzendaritzari egindako elkarrizketen bidez.

# DIAGNOSTIKOAREN GIDOIA

Diagnostikoa zer den eta zer elementuk parte hartzen duten ikasi dugunez, lanari ekitea tokatzen zaigu!

Aurreko ataletan ikusi dugun bezala, berdintasunaren diagnostikoa egiteak esan nahi du sakon aztertu behar dela aldagai desberdinek nola eragiten dieten emakumeei eta gizonei. Horretarako, eskema bat jarraitu beharko da, eta eskema horretan, aurretik izendatutako indarreko araudian eskakizun gisa agertzen diren gutxienerako edukiak jasoko dira. Jakina, erakunde bakoitzak analisisian sakondu dezake, beharrezkotzat jotzen duen punturaino.

Hasteko, honako atal hauen arabera jarraitu beharreko gidoi bat proposatzen dugu:

A

B

C

D

1

2

3

4

5

6

7

8

9

E

Indize hori alda daiteke, baina kontuan izan behar da legez eskatutako informazio guztia sartzeko pentsatuta dagoela.

Ondoren, urratsez urrats azalduko da nola gauzatu gure Berdintasun Diagnostikoaren atal bakoitza enpresan. Hasiko gara!

# A ENPRESAREN SARRERA

Atal hau oso erraza da. Enpresa horren aurkezpena egin behar da, honako alderdi hauek aipatuz:

- Enpresaren misioa eta ikuspegia.
- Zein baliok definitzen duen.
- Gauzatutako mugarren eta jardueren historikoa.
- Zein lantoki ditu enpresak?
- Zer harreman duen inguruarekin (gertuko gainerako enpresak, sektoreko gainerako enpresak, administrazio publikoak, gizarte zibila, etab.)
- Zer akreditazio eta sari dituen enpresak.
- Dagozkion aliantzak, sareak.

Garrantzitsua izango da enpresako zuzendaritzak sinatutako berdintasunarekiko konpromisoa atal honetan egotea. Dokumentu horretan, enpresak erakundearen barruan eta kanpoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko duen bokazioa zehaztuko da, bere eskumenetara mugatzen den guztian.

GOMENDIOA: atal honetan, komenigarria izango da enpresak berdintasunaren arloan lortutako mugarriak adieraztea, hala nola gaiari buruzko prestakuntza, berdintasunarekin lotutako sariak edo diru-laguntzak, M8a edo A25a bezalako egun seinalatuen ospakizunak, etab.

# B PROZESUAREN DESKRIBAPENA

Atal honetan, Berdintasunaren Diagnostikoa egiteko erabili den metodologia deskribatu beharko da. Ez dugu ahaztu behar Diagnostiko bat ikerketa bat dela, eta, beraz, gutxienez honako alderdi hauek azaldu beharko direla:

- Prozesuan emandako denbora.
- Prozesuari eskainitako baliabideak.
- Berdintasun-taldearen arduradunaren edo osaeraren identifikazioa.
- Datuak biltzeko erabilitako tresnak, hala nola:

- Ereduko datu kuantitatiboak biltzeko Excela. Datuak sistematizatzeko eta ondoren aztertzeko tresna gisa erantsitako Excel bat beteko da. Dokumentuaren izena datu kuantitatiboak biltzeko eredia da.
- Enpresaren ordainsari-erregistroa. Excel bat beteko da, ondoren soldata-auditoretza egiteko tresna gisa erantsiko dena. Dokumentuak soldata-erregistroaren eredia du izena.
- Eztabaida-taldeak. Eztabaida-talde gidatuak egingo dira, berdintasunaren arloko gai kualitatiboagoak lantzeko. Horretarako, erantsitako gidoi hau erabiliko da: plantilla galde-tegiak eta eztabaida-taldeak.

- Inkestak langileei. Plantillari inkesta bat egingo zaio, "Plantillaren-galdetegiak eta eztabaida-taldeak" eredu jarraituz.
  - Interes-taldee (bezeroak, enpresa hornitzaileak, herritarrak, etab.) zuzendutako galdera-sortaren gidoia, gure enpresaren berdintasun-politikari buruz duten pertzepzioa ezagutzeko.
  - Enpresaren dokumentazioa aztertzea. Enpresaren dokumentazioa genero-ikuspegiarekin aztertuko da, lengoia- edo prozesu-gai posibleak hobetzeko. Prozesu hori sakonago azaltzen da hurrengo ataletan.
- Lan-prozesu orokorra.

# © BERDINTASUNA ENPRESAREN SEKTOREAN

Enpresa bat ez da erakunde independentea, beste gizarte-eragile batzuekin, beste enpresa batzuekin, administrazio publikoekin, enpresa-elkarteekin eta abarrekin bizi baita. Gure egoera gure sektorekoarekin alderatu eta joerak nola doazen ikusi ahal izatea da kontua.

Atal honetan, gai horren azalpen labur bat egingo da. Lan zaila dirudi, baina ez kezkatu: hemen dituzue erantzun ditzakezuen galdera batzuk, azterketa errazteko:

- Gure enpresaren jarduera-sektorea maskulinizatuta al dago?
- Emakumeen eta gizonen arteko ordezkariak orekatuta al dago gure enpresan eskaintzen ditugun enpleguak lortzeko ikasketetan?

→ Gure sektoreak berdintasun-balioak sustatzen ditu?

→ Gure sektorean ohikoa al da erakundeak gidatzen dituzten emakume zuzendariak aurkitzea?

→ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko gizarte-kontzientziarik al dago gure enpresa dagoen herrian/komunitatean?

→ Berdintasunaren aldeko ekintzak sustatzen al dira gure inguruan? Nola parte har dezakegu?

→ Enpresa garen aldetik, egin al dezakegu gure inguruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko ekintzarik?



# DEGOERAREN DIAGNOSTIKOA

Aurreko atalak testuinguruan kokatzeko balio izan dute, datuen azterketa atal honetan hasten baita.

Berdintasun-diagnostikoari ekiteko, garrantzitsua da genero-ikuspegia kontuan hartzea, zeharka bada ere. Ikuspegi horrek aukera ematen du ikusteko, itxuraz neutroa den errealitateak, nola eragiten dien emakumeei eta gizonei, lehen adierazi dugun bezala.

Azterketa egin ahal izateko, lehenik eta behin informazio guztia jaso beharko da. Horretarako, dagoeneko aurkezten dizkizuegun datu kuantitatiboak eta kualitatiboak biltzeko tresnak eskura ditzakezue.

Lehenik eta behin, plantillaren datu kuantitatiboak biltzeko Excel-a beteko da, datu kuantitatiboak biltzeko eredu tresna. Hau izan daiteke agian lan-faserik aspergarriena, dokumentu bakar batean informazio dezente iraultzea eskatzen baitu.

Informazioa aztertu ahal izateko, honako formula hauek hartu beharko dira kontuan:

### PLANTILLA OSOAREN ARABERAKO BANAKETA

→ Formula:  
 $\text{emakume kop. / plantilla osoa} * 100$

→ Adibidea: Plantilla 120 pertsonakoa bada eta emakumeak 38 badira, horrela izango litzateke:  $38 / 120 * 100 = 31,66\%$

→ Interpretazioa: Plantillaren % 31,66 emakumeak dira.

### BANAKETA BERTIKALA

(kontzentrazio indizea: Sexu barruko informazioa; emakumeak emakumeen artean eta gizonak gizonen artean)

→ Formula:  $\text{emakume kop. / emakumeak guztira} * 100$

→ Adibidea: Muntaiari 25 emakume badaude eta emakumeak 38 badira, hau litzateke:  $25/38 * 100 = \% 65,78$

→ Interpretazioa: enpresako emakume guztietatik, % 65,75 muntaiari egiten dute lan.

### FEMINITATE-INDIZEA

→ Formula:  
 $\text{Emakume kop. / gizon kop.}$

→ Adibidea: 67 emakumek seme-alabak badituzte ardurapean eta 52 gizonek seme-alabak ardurapean badituzte,  $67/52 = 1,29$  litzateke.

→ Interpretazioa: seme-alabak ardurapean dituen gizon bakoitzeko, 1,29 emakume daude seme-alabak ardurapean dituztela.

### BANAKETA HORIZONTALA

(Banaketa-indizea: sexu arteko informazioa: gizonak eta emakumeak alderatzen ditugu)

→ Formula:  $\text{emakume kop. / (Emakume kop. + gizon kop.)} * 100$

→ Adibidea: Zuzendaritza postuetan 2 emakume eta gizon bat badaude, horrela izango litzateke:  $2 / (2+1) * 100 = \% 66,66$

→ Interpretazioa: Zuzendaritza-postuak honela daude banatuta: emakumeen % 66,66 eta gizonen % 33,33..

## FEMINITATE ERLATIBOAREN INDIZEA

→ Formula:  
emakumeen % / gizonen %

→ Adibidea: Enpresan dauden 100 emakumeen artean, 67 badaude ardurapean seme-alabak dituztenak, esango dugu emakumeen % 67k seme-alabak dituztela ardurapean. Enpresan dauden 200 gizonen artean, 52 badaude ardurapean seme-alabak dituztenak, esango dugu gizonen % 26k seme-alabak dituztela ardurapean Hau litzateke:  $\% 67 / \% 26 = \% 2,58$

→ Interpretazioa: bere azpitaldeekiko harremanak aztertzean, seme-alabak ardurapean dituen gizon bakoitzeko 2,58 emakume daude seme-alabak ardurapean dituztela. Interpretazioa aldatu egiten da emakumetasun-harremanaren aldean (1,29); izan ere, ez da kontuan hartzen enpresan gizonen kopurua emakumeena baino bi aldiz handiagoa dela, eta, beraz, ardurapeko seme-alaben aldagaian duten eragina txikiagoa da ehunekotan.

Horiek dira datu kuantitatiboak dagokienez enpresak berdintasunaren arloan duen errealitatea ezagutzeko aplikatuko diren formula batzuk.

Aholkua: gogoratu behar da Diagnostikoa aukeratutako data finko bateko argazki bat dela, enpresako berdintasunaren arloko abiapuntuko egoerari buruzkoa. Berdintasun Plana enpresan berdintasuna bultzatzeko neurri ordenatuen multzo bat izango da, urte batzuetan argazkitik (Diagnostikotik) abiatuta nola ikusi nahi dugun zehazten lagunduko diguna. Esan dezagun Berdintasun Plana izango dela argazki hau aldatzeko erabiliko dugun Photoshopa.

# 1 PLANTILLAREN BANAKETA, SAILKAPEN PROFESIONALA ETA EMAKUMEEN ORDEZKARITZA TXIKIA

Lehenik eta behin, plantilla nola banatzen den jakin behar da, adierazle oso zehatz batekin: emakumeen eta gizonen ehunekoa plantillan.

Araudi desberdinen arabera, horien artean, 2005eko Berdintasunerako Euskal Legea, lan-bereizketarik EZ dagoela mantentzen da, emakumeen eta gizonen presentzia % 40tik % 60ra bitartekoa denean, hurrenez hurren. Interesgarria da gure enpresaren sektorea nolakoa den jakitea, erreferentzia- eta konparazio-puntu bat izateko.

Garrantzitsua da gogoraraztea gure enpresetatik bildu eta aztertu nahi diren informazio eta adierazle guztiak desberdintasun partekatuko gizarte-egoera batetik abiatzen direla, enpresak eta erakundeak argi eta garbi gizartearen isla garelako. Zentzu horretan, hori hobetzen laguntzeko aukera ere partekatzen dugu.

Lanbide-kategoriaren eta lanpostuaren araberako banaketak kontuan hartu beharko dira, segregazio

horizontala eta bertikala dagoen jakiteko, eta honako galdera hauei erantzun beharko zaie:

- Zein postutan aurkitzen ditugu emakume gehiago edo gizon gehiago?
- Zer beste zeregin egiten dute?
- Emakumeak modu orekatuan daude banatuta erabaki-postuetan?
- Ba al dago kristalezko sabairik gure enpresan?

Halaber, ikusi behar da zein adin-tartetan dauden emakume eta gizon gehien; izan ere, adin-talde bakoitzean emakumeek eta gizonen izan ditzaketen presentzia-aldeak aztertzea gizarte-errealitateari buruzko zenbait hipotesirekin lotzen da, hala nola:

- 25 eta 39 urte bitarteko adin-tartea erreferentziazat hartzen da erakunde batean amatasun edo aitatasun posible bat aztertzeko orduan.

- Emakumeak gizonak baino beranduago sartzen dira lan-munduan.
- 45 urtetik gorako emakumeek oztopo handiagoak dituzte lanean hasteko, lanera itzultzeko edo lanean jarraitzeko.
- Gizonek har ditzaketen erretiroetatik hurbil egoteak, oro har, emakumeen eta gizonen sarrera- eta promozio-oreka hobetzeko aukera eman dezake.

Kontuan hartu beharreko beste adierazle bat antzintasuna da, gizarte-abiaburuko egoera hauek egiaztatzeko:

- Emakumeak neurri txikiagoan sartzen dira lan-merkatuan, eta geroago.
- Sartzen direnean, alde batera uzten dute pertsonak zaintzeko, eta horrek eragina izango du haien garapen profesionalean eta etorkizun ekonomikoan.

- Erakunde askotan, adierazle mesedegarria da antolakundeko beste gai batzuetarako (sustapena, prestakuntzarako sarbidea, aintzatespenak, etab.), eta zeharkako diskriminazio-egoera izan daiteke.

Kontuan hartu beharreko beste elementu bat aniztasuna da; izan ere, emakumeak lan-merkatuan gutxiago sartzen direla eta lan-baldintzak galtzen dituztela oinarri hartuta, beste aldagai batzuk (elkarguneak) gehitzen ditugunean, egoera hori zailagoa bihurtzen da. Horrela ikusiko dugu, adibidez, enpresan dibertsitate funtzionala duen pertsonarik ba ote dagoen eta zer eragin izan dezakeen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean.

Plantillaren banaketaren azterketa egiten dugunean, kategoria, lanpostu edo adinaren batean emakumeen ordezkartza txikia dagoen ikusi ahal izango da, eta aurrerago baloratuko da banaketa horiek zuzentzeko Berdintasun Planeko ekintzak abian jartzea ala ez.

## 2 HAUTAKETA ETA KONTRATAZIO PROZESUA

Enpresara sartzeko prozesuak ere genero-ikuspegiarekin aztertu behar dira. Erakundeek pertsona guztien talentua behar dute, emakumeena eta gizonena, berritzeko eta lehiatzeko. Horregatik, funtsezkoa da emakumeak modu integralean sartzea enpresaren talentua garatzeko estrategian. Nola? Plantillara erakarriz, txertatuz, motibatuz, garatuz eta honetara atxikiz.

Ondorioz, lehentasunezkoa da erakundeek hautaketa-prozesuko etapa bakoitza modu ordenatu eta objektiboan, eta emakumeen eta gizonen berdintasuna errespetatzen eta sustatzen duela bermatzen duten prozedurak ezartzea.

Horretarako, hautagaiak aztertu beharko dira, bai kanpokoak, bai barnekoak, genero-ikuspegiarekin; adibidez, lan-eskaintzak eta lanpostuen definizioak edo barneko lanpostu hutsak kontuan hartuta. Garrantzitsua da ikustea ea hizkuntzaren erabilera inklusiboa egiten den, irudiek emakumeak ere ordezkatzeko

dituzten eta genero-joerarik dagoen. Adibidez, gaur egun oraindik ere aurkitzen dugun genero-joera bat, denbora guztian erabilgarri egotearen baldintza da, benetan eskatzen ez duten lanpostuetan. Emakumeak nagusiki zaintza-lanez arduratzen diren gizarte honetan, zailagoa izango da emakumeek horrelako lanpostu bat lortzea. Hemen ere zeharkako diskriminazio-egoera dugu.

Era berean, komenigarria da azken urteetan emakumeak eta gizonak alderatuz egindako kontratazioak aztertzea, datu horrek enpresaren kontratazioaren joerak erakutsiko baitizkigu.

Hautaketari eta kontratazioari buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, *Nola heldu kontratazio-, sustapen- eta prestakuntza-prozesuei* tresna erabil daiteke.

### 3 FORMAKUNTZA

Prestakuntzari dagokionez, gutxienez hiru atal aztertu behar dira: langileen ikasketa-maila, enpresak emandako prestakuntza eta berdintasunari buruzko prestakuntza. Ikus dezagun pausoz pauso.

Alde batetik, ikasketa-maila dugu, emakumeek eta gizonak erakunde batean egiten dituzten lanak eta maila azaltzeko erabiltzen den *"erreferentziatzeko elementua edo elementu justifikatzailea"* izaten baita. Ia azterlan guztietan, *"emakumeen gainkualifikazioaren"* fenomenoak azaltzen du prestakuntzak lagundu egiten duela, baina, berez, ez duela lanpostu jakin bat bermatzen, batez ere aginte-mailei dagokienez. Erakunde askotan, emakumeak beren prestakuntza-mailaren azpitik dauden lanpostuak betetzen ari dira, gizon batzuk ez bezala, maila hierarkikoko lanpostuak betetzen baitituzte, beren kualifikazioarekin zuzenean bat ez datozenak.

Azterketa honen helburua da genero-diskriminazio posibleak antzematea, non prestakuntzak ez duen korrelaziorik maila profesionalarekin, karrera profesionalaren garapenarekin, enpleguaren egonkortasunarekin eta emakumeen soldatarekin.

Bestalde, enpresan ematen den prestakuntza aztertu behar da, gutxienez honako hauek kontuan hartuta:

- Prestakuntza-jarduera lanorduetan ezartzen bada, familia-erantzukizunak dituzten pertsonen asistentzia erraztuz. Azken batean, prestakuntza pertsona guztien premia pertsonaletara egokitzen eta planifikatzen bada.
- Langileek sustapen profesionala erraztuko duten prestakuntza-ekintzetan aktiboki parte hartzea sustatzen bada.
- Itxuraz neutroak diren baina zeharka emakumeen parte-hartzea gehiago zailtzen duten irizpideak ezartzen badira; esate baterako, lanaldi osoko pertsonak soilik sartzen dira enpresaren prestakuntzan.
- Inoren laguntza behar duten pertsonak zaintzeko eszedentzian dauden langileen lanbide-prestakuntzarako eskubidea jasotzen den.

Horrekin batera, prestakuntza-orduen kopuruaren eta plantillaren banaketaren artean elkarrekikotasunik dagoen ere begiratu beharko da. Adibidez, emakumeak % 75 diren plantillan, enpresako prestakuntza-orduen % 90 gizonek hartzen badituzte, desoreka argia egongo da.

Azkenik, interesgarria izango da aztertzea berdintasunari buruzko prestakuntza ematen den edo enpresan prestakuntza hori duen pertsonarik dagoen, haien talentua baliatu ahal izateko hainbat prozesu bultzatzeko, hala nola Diagnostikoa eta Berdintasun Plana enpresan egitea eta ondoren abian jartzea.

Prestakuntzari buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, *kontratazio, sustapen eta prestakuntza-prozesuei nola heldu* tresna erabil daiteke.



## 4 LANBIDE-SUSTAPENA

Atal hau oso lotuta dago azterketaren lehen atalean aztertu den plantillaren bereizketa bertikalarekin eta prestakuntzarekin. Lanbide-sustapeneko prozedurek genero-ikuspegiarekin landuta egon behar dute.

Garrantzitsua da kontuan hartzea sustapenak eragin zuzena duela enpresaren bereizketa bertikalean, eta, beraz, ikusi beharko da zenbat emakume eta zenbat gizon igo diren azken urteetan eta zein postutara. Hor aurki daiteke kristalezko sabai posible baten arrazoia, erakunde batzuetan sustapen-prozesuek profil jakin batzuk lehenesten baitituzte, eta, horrela, erreferente oso zehatzak sortzen dituzte, askotan gizonezkoenak, aginte-postuetan, eta alderdi hori iraultzea garrantzitsua izango da. Egia da enpresa txiki askotan prozedura objektibo horiek ere ez daudela, eta, beraz, haien azterketa pixka bat zailagoa izango da, baina horregatik ez da alde batera utzi behar.

Prestakuntzari buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, kontratazio, sustapen eta prestakuntza-prozesuei nola heldu tresna erabil daiteke...

## 5 BIZITZA PERTSONALEKO, FAMILIAKO ETA LANEKO ESKUBIDEEN ERABILERA ERANTZUNKIDEA

Erantzukidetasunaz hitz egiten denean, pertsonen bizitza-denborak antolatzeko moduz hitz egiten da, eta ez pertsona guztiek, ez gizarte-talde guztiek, ez dute beren denbora modu berean erabiltzen, eta desberdintasunak ezartzen dira haien bizi-esperientzien helburuaren eta lehentasunen arabera.

Ildo horretan, ikerketa guztien arabera, gizonek lan-eremuan ematen dute beren lan-denbora, eta emakumeek, berriz, familiako eta laneko munduen artean banatzen dute beren lan-denbora. Banaketa horrek baieztatzen du gizon gehientzat eguneroko denboraren antolaketa enpleguak baldintzatzen duela batez ere; emakumeentzat, berriz, etxeko lanak eta zaintza-lanak lehen mailako eguneroko produkzio-jarduera izaten jarraitzen dute, baina ez bakarria.

Duela zenbait hamarkadatik hona, abian jarritako emakumeen eta gizonen berdintasunerako legeria eta estrategia guztietan, emakume zaintzailearen rola pisu soziala adierazten da, lanbide- eta lan-eremuan emakumeen benetako berdintasuna gehien zailtzen eta eragozten ari den adierazleetako bat baita.

Azken urteotan, lan-, familia- eta pertsona-esparrua harmonizatzeko kezka gogoeta akademikoaren, eztabaida eta elkarrizketa sozialaren, agenda politikoaren eta are enpresa-kudeaketaren parte bihurtu da, pertsonen denbora, ez bakarrik lanekoa, gizarte-artikulazioko eredu berri baten erdigunean kokatzen saiatuz, eta gizonen absentismoa saihestuz etxean eta zaintzan.

Horregatik guztiagatik, garrantzitsua izango da kontziliazioa eta erantzunkidetasuna genero-ikuspegitik begiratzea. Hemen dituzue analisia errazteko galdera batzuk:

- Zenbat emakumek eta zenbat gizonen hartzen dituzte kontziliazio-neurriak enpresan? Zein portzentajetan enpresan?
- Banaketa hori bat dator plantillaren banaketa orokorrarekin?
- Langileak kontziliazio-neurrien jakitun al dira?
- Enpresak ahalegin aktiboa egiten al du enpresako pertsonen har ditzaketen kontziliazio-neurriak ezagutarazteko?

- Nahikoak al dira enpresan eskuragarri dauden kontziliazio-neurriak?
- Zer ordutegi-antolaketa mota du enpresak?
- Ba al dago malgutasunik?
- Zaintzen al dira bilera, prestakuntza eta abarren ordutegiak kontziliazioa zaintzeko?

## 6 ORDAINSARIAK

Ordainsarien azterketa da aztertu beharreko urratsik zailenetako bat; izan ere, ordainsaria adierazle esanguratsuenetako bat da, eta, aldi berean, aztertzeke orduan konplexutasun handiena duena. Askotan, objektibotasun, analisi eta gardentasun faltagatik.

Soldata-arraila gizonen eta emakumeen botere-banaketa desorekatuaren beste adierazle bat da, oro har, gizartean. Soldata-arrakala horrek lan-merkatuko diskriminazioa eta desberdintasunak islatzen ditu, eta horiek, praktikan, emakumeei eragiten diete nagusiki (*Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arraila-tik aterata*). Emakunde. 2018).

Euskadiko soldata-arraila urteko batez besteko 7.213 eurokoa da gizonen eta emakumeen artean, eta 2015etik 1,5 puntu jaitsi bada ere, oraindik % 22,6koa da; izan ere, gizonen batez besteko irabazia 31.790 eurokoa da, eta emakumeena 24.757 eurokoa.

Gauzak horrela, 2018. urteaz geroztik, *Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza-*

*plan operatiboa ditugu, Eusko Jaurlaritzaren lehenetsuneko helburu bati jarraiki: emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasuna bermatzea, justiarekin eta gizarte osoarentzako onurarekin lotutako gai gisa, hazkunde ekonomikoari, produktibitatearen gehikuntzari eta familia-, norberaren eta lan-bizitzaren kontziliazio erantzukideari laguntzen baitio.*

Bereziki garrantzitsua da adierazle horri arreta jartzea, "*soldata-arrail horrek eragin zuzena baitu Gizarte Segurantzako kotizazioetan eta ondoren pentsioak jasotzean. Gainera, lotura estua du emakumeen autonomia ekonomiko txikiagoarekin eta pobrezia-indize handiagoekin, zuzenean eragiten baitiete beren ardurapean dituzten seme-alabei, bereziki familiako buru diren kasuetan*". (*Soldata-arraila Euskal Autonomia Erkidegoan*). Emakunde. 2018).

Soldata-arraila kalkulatzeko ohiko abiapuntua gizonen eta emakumeen batez besteko irabazia da. Adierazi behar da Legeak adierazten duela aztertu beharreko arraila bat dela, eta horri buruzko neurriak hartu

behar direla, % 25etik gorakoa denean. Hala ere, azterketa honetan ikusten den edozein desoreka berrikusi eta hobetu daiteke.

Azterketa egiteko, lehenik eta behin, tresnetan aurki dezakezuen soldata-erregistroaren ereduak bete beharko da, langileen sexua, lanbide-kategoria eta guztizko soldata-pertzepzio haztatua adieraziz lanaldiaren % 100ean eta soldata-kontzeptu desberdinak adieraziz.

Enpresa guztientzako nahitaezko ordainsari-erregistroa egin ondoren, berdintasun-plan bat garatzen duten edo haren tamaina edozein dela ere, soldata-auditoria bat egin beharko da, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera. Horretarako, jarraian azaltzen diren urratsak jarraitu beharko dira:

- Batez-bestekoaren, medianaren eta arrail orokorraren analisia.
- Kategorien araberako analisia.
- Kontzeptuen araberako analisia.

Lehenik eta behin, alde batetik, emakumeen eta, bestetik, gizonen soldata guztien baturaren batez bestekoa eta mediana kalkulatu dira, lanaldiaren % 100ean haztatuta. Erabilitako soldata-arraila neurtzeko formula hau da: urteko batez besteko soldata gordina eta urteko batez besteko oinarrizko soldata hartzen dira erreferentziatzat:

*(Gizonen urteko batez besteko ordainsaria – Emakumeen urteko batez besteko ordainsaria) / gizonen urteko batez besteko ordainsaria X 100*

Emaitzan, aldea 0 baino handiagoa denean gizonen aldeko arrail gisa interpretatzen da, eta 0 baino txikiagoa denean, emakumeen aldekoa; beraz, 0 baliora zenbat eta gehiago hurbildu, orduan eta txikiagoa izango da aldea. Datu horrek, adibidez, % 7,2ko ehunekoa emango digu, eta horrek esan nahi du soldata-arraila gizonen aldekoa dela ( % 7,2).

Agian zeuen buruari galdetuko diozue: "Datu honek adierazten al du enpresak nahita gehiago ordaintzen diela gizonei emakumeei baino?". Ez nahitaez. Soldata-arrakalak ohikoak dira,

hainbat faktoreren arabekoak baitira, hala nola erakundeetan emakumeek eta gizonak betetzen dituzten lanbide-kategoriak, antzinasuna, lanaldi motak eta halako kontzeptuak.

Emakumeak gizonak baino gutxiago irabaztea eragiten duten zeharkako diskriminazioak identifikatzen eta aztertzen laguntzen digu. Horregatik, hori izango da aztertuko dugun hurrena, ea desberdintasun horien arrazoia plantillako pertsonen sexua edo beste faktore batzuk diren, eta nola hobetu dezakegun egoera.

Bigarrenik, azterketa bera egingo dugu, baina oraingoan lanbide-kategoriaren arabera. Kategoria hori honela sailkatuko da: *"balio bereko lanak, legeriak adierazten duen bezala: lan batek beste batek adinako balioa izango du, baldin eta benetan agindutako eginkizunen edo zereginen izaera, horiek betetzeko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak, jarduerarekin hertsiki lotutako faktoreak eta jarduera horiek gauzatzeko lan-baldintzak baliokideak badira"*.

Lanbide-kategoriak ezartzen direnean, soldata-aldeak formula berarekin kalkulatu dira, baina lanbide-kategoria bakoitzeko batez besteko soldatetarako, ordainsari orokorren orde. Xehetasun-maila horrekin, ikusiko dugu zenbait kategoriatan aldeak aurki daitezkeela, eta horiei buruzko azalpenak eman beharko ditugu, bereziki % 25eko aldea gainditzen badute.

Azkenik, arrakalen erantzunak bilatuko ditugu analisi espezifikoago baten bidez, soldata-kontzeptuen analisiaren bidez. Ikusiko dugu zer kontzeptutan sortzen diren desberdintasun handienak, eta han proposatu beharko ditugu Berdintasun Planeko ekintzak, aurki ditzakegun arrailak zuzentzeko.

## 7 SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA

Atal honetan, lanean sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko protokoloa dagoela berrikusten da, bai eta indarkeria eta mikromatxismoak/indarkeriak prebenitzeko dauden neurriak ere (erasoak, laneko jazarpena, *sexu-jazarpena*, gutxiespenak, etab.).

Legeak enpresa guztiak behartzen ditu, haien tamaina edozein dela ere, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko protokolo bat edukitzera; beraz, atal honetako gomendio orokorra da protokolo bat garatzea, dagoeneko martxan ez badago. Horretarako, Emakundek eredu bat garatu du, zalantzarik gabe lagungarri izango zaizuen, eta esteka honetan aurki dezakezue:

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007

Lege Organikoak honela definitzen du sexu-jazarpena: *pertsona baten duintasunaren aurka egiteko asmoa edo eragina duen sexu-izaerako edozein jokabide, hitzezkoa edo fisikoa, batez ere larderiazko ingurunea, iraingarria edo iraingarria sortzen denean.*

*Sexuan oinarritutako jazarpena* honela definitzen da Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan: *pertsona baten sexuaren arabera egindako edozein jokabide, haren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune beldurgarria, apalesgarria edo iraingarria sortzeko helburuarekin edo ondorioarekin.*

Protokolorik dagoen edo ez alde batera utzita, plantillaren pertzepzioaren bilketa ere sistematizatu daiteke gai horri dagokionez enpresan, *Plantillarentzako-galdetegiak eta eztabaida-taldeak* tresnan agertzen diren gaiari buruzko galderen bidez.

## 8 ENPRESAREN DOKUMENTAZIOAREN ANALISIA

Azkenik, enpresako berdintasunari buruzko alderdi nagusiak aztertu badira ere, interesgarria da genero-ikuspegia enpresaren dokumentazioan eta komunikazio-politikan aplikatzea. Horretarako, idatzizko dokumentazio guztia, webguneak, publizitate-iragarkiak, irratiko iragarkiak, posta-adibideren bat, posta-sinadurak eta abar hartuko dira. Azterketa hori errazteko, hurrengo galderei erantzun ahal izango diezue:

- Dokumentazioak hizkuntza inklusiboa erabiltzen al du?
- Dokumentazioan, emakumeak ordezkaturik daude?
- Zer rol dute neskek eta mutilek?
- Nolakoak dira gure webguneko eta gure proposamenetako irudiak?

Informazio gehiago:

- Lan-arriskuen prebentzioak badu genero-ikuspegirik?
- Ba al dago enpresaren berdintasun-politika ezartzen duen dokumenturik?

Horrela, enpresaren dokumentazioaren azterketa kualitatiboa egin ahal izango da.



## 9 BESTA ASPEKTU BATZUK

Informazio horrez gain, Berdintasun Diagnostikoak gehitu nahi diozuen sakontasun guztia izan dezake. Genero-ikuspegiarekin azter daitezkeen beste alderdi batzuk honako hauek dira:

- Beka duten pertsonak.
- Azpikontratazioak.
- Enpresaren ekipamenduak.
- Kontratuak mugagabe bihurtzea.
- Lanaldi mota.
- Ordu-tegiak.
- Kaleratzeak eta uzteak.

# E BERDINTASUN PLANERAKO LAN- EREMUAK: ERRONKAK ETA HOBETZEKO ALDERDIAK

Behin puntu honetara iritsita, analisi guztia eginda daukagu! Baina orain, zer egingo dugu? Datu guztiak sexuaren arabera bereizita eta genero-ikuspegitik aztertuta, ideiak ordenatu beharko dira, ondoren gure Berdintasun Plana, gure hobekuntza-proposamena, diseinatu ahal izateko.

Lehen adierazi dugun bezala, diagnostikoak emakume eta gizonen arteko berdintasun-egoeraren argazkia eskaintzen digu

enpresaren barruan, eta Berdintasun Plana izango da hainbeste gustatzen ez zaigun argazki hori aldatzeko erabiliko dugun tresna. Horretarako, atal honetan jasotako ideia guztiak ordenatuko dira.

Egiteko modua oso erraza izango da. Taula bat erabiliko dugu, alde batetik, "Indarguneak" adierazteko, eta, bestetik, "Hobetzeko alderdiak" adierazteko, eta Diagnostikoaren analisia irakurriko dugu berriro.

Bigarren irakurketa egin ahala, zutabe bakoitzari puntuak gehituko zaizkio, emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegitik zaintzen diren gaiak nabarmenduz, horiek indartu ahal izateko eta hobetu daitezkeen gaiak, zuzendu ahal izateko.

Aurrerago, taula horrek eskainiko dizkigu gure Berdintasun Plana garatu ahal izateko gakoak.

Honako taula-eredu hau erabil daiteke:

### INDARGUNEAK

- Indagunea 1
- Indagunea 2
- Indagunea 3
- Indagunea 4
- Indagunea 5

### HOBETZEKO ALDERDIAK

- 1. hobetzeko alderdi
- 2. hobetzeko alderdi
- 3. hobetzeko alderdi
- 4. hobetzeko alderdi
- 5. hobetzeko alderdi



BASQUE  
DISTRICT OF  
CULTURE AND  
CREATIVITY