

BERDINTASUN-PLANAK: LEGE ERREGULAZIOA ETA JARDUNBIDEA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAN.

**NAROA LOIOLA LEJARDI-k egindako lana
GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR-en zuzendaritzapean**

**ZUZENBIDEKO GRADUA
2020-2021 IKASTURTEA**

LABURPENA

Genero berdintasunak egunerokotasunean gero eta toki gehiago duen gizarte honetan, emakumeek lan munduan jasaten duten sexuagatiko diskriminazioa eta aukera desberdintasuna ezabatzeko helburuarekin Espainiar legegileak 3/2007 Lege Organikoaren onarpenarekin derrigorrezko Berdintasun Planak ezarri zituen enpresetan. Hauen helburua, gizonezko eta emakumezkoen aukera berdintasuna bermatzea da lan eremuan, eta Lanak eragin zuzena duen eremuetan (familia kontziliazioan, esaterako). Hauen sorrerarako eta behar bezalako inplantaziorako, beharrezkoa izango da Negoziazio Kolektiboa aurrera eramatea, langileen eta enpresaburuen arteko adostasuna bilatuz Berdintasun Plana onartzeko, behar bezalako aurretiazko diagnostikoa garatuz, eta legeak eskatzen dituen eskakizun ezberdinak betez.

HITZ GAKOAK

- 1) BERDINTASUN PLANAK 2)SEXUAGATIKO DISRKIMINAZIOA LANEAN**
- 3)KONTZILIAZIOA 4)AUKERA BERDINTASUNA 5)NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA**

AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	4. Orrialdea
2. ZAPALKUNTZA SISTEMATIKOA ETA LAN DISKRIMINAZIOA.....	5. Orrialdea
2.1 ZAPALKUNTZA SISTEMATIKOA.....	5. orrialdea
2.2 LANEKO DISKRIMINAZIOA SEXUA ARRAZOI IZANIK.....	6. orrialdea
2.2.1 KRISTALEZKO SABAIA.....	10. orrialdea
2.2.2 SOLDATA ARRAKALA.....	10. orrialdea
2.3 ZER DIO LEGEAK SEXUAREN ARABERAKO DISKRIMINAZIOAREN GAINEAN?.....	11. orrialdea
2.4 KONTZILIAZIOA ETA LANA.....	13. orrialdea
2.4.1 GAUR EGUNGO ESKUBIDE ETA NEURRIAK.....	14. orrialdea
2.4.1.1 BAIMEN ORDAINDUAK.....	14. orrialdea
2.4.1.2 ORDAINDU GABEKO BAIMENAK.....	14. orrialdea
2.4.1.3 ESZEDENTZIAK.....	15. orrialdea
2.4.2 IKERKETAK.....	15. orrialdea
3. BERDINTASUN PLANAK.....	16. orrialdea
3.1 ZER DIRA?.....	17. orrialdea
3.2 LEGE ERREGULAZIOA.....	18. orrialdea
3.3 BERDINTASUN PLANAK ZERTARAKO.....	20. orrialdea
3.4 OBLIGAZIOA.....	21. orrialdea
3.5 EDUKIA.....	22. orrialdea
3.6 SORTZEKO FASEAK.....	23. orrialdea
3.6.1 KONPROMISOA.....	24. orrialdea
3.6.2 DIAGNOSTIKOA.....	24. orrialdea
3.6.3 DISEINUA edo SORRERA eta ONARPENA.....	25. orrialdea
3.6.4 ERREGISTROA EDO INSKRIPZIOA.....	25. orrialdea
3.7 APLIKAZIOA ETA JARRAIPENA.....	25. orrialdea
3.8 ERREBISIOA.....	26. orrialdea
3.9 ISUNAK.....	27. orrialdea
3.10 INDARRALDIA.....	27. orrialdea

4. JARDUNBIDEA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA, (II. Kapituluko 4 eta 6. art)	
BERDINTASUN PLANAK SORTZEA.....	28. orrialdea
4.1 EPEAK.....	30. orrialdea
4.1.1 NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN HASIERA.....	30. orrialdea
4.1.2 BERDINTASUN PLANAREN AURKEZPENA.....	31. orrialdea
4.2 PROZEDURA.....	31. orrialdea
5. BERDINTASUN PLANAK PRAKTIKAN.....	32. orrialdea
5.1 HERRIKO EGOERAREN DIAGNOSTIKOA (ETXEBARRIA).....	33. orrialdea
5.2 EIKA-ko BERDINTASUN PLANAREN AZTERKETA.....	34. orrialdea
5.2.1 ENPRESAREN IZAERA.....	34. orrialdea
5.2.2 AURRETIKO DIAGNOSTIKOA ETA PLANA DISEINATZEKO SORTUTAKO EGITURAK.....	35. orrialdea
5.2.2.1 DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK.....	35. orrialdea
5.2.2.2 SORTUTAKO EGITURAK.....	38. orrialdea
5.2.3 BERDINTASUN PLANAREN AZTERKETA.....	39. orrialdea
5.2.4 EGITURAK ETA BALIABIDEAK.....	41. orrialdea
5.2.5 SEGIMENDUA.....	42. orrialdea
5.2.6 EBALUAZIOA.....	43. orrialdea
5.2.7 KRITIKA.....	43. orrialdea
6. ONDORIOAK.....	44. orrialdea

1. SARRERA

Egunerokotasunean emakumeon bizitzak indarkeriaz eta aukera berdintasun faltaz beteta daude, sarritan indarkeria hau ikusezina izanik. Formaz eta legez parekidetasunezkoa den ingurune batean bizi gara, baina errealitateak ez dio biderik zabaltzen oraindik egoera honi, eta emakumeen eskubideak bermatzeko oraindik ere neurri zorrotzak hartu behar izaten dira.

Diskriminazio egoera hauek gogorragoak dira lan eremuan. Pertsonak beraien bizitzetan zehar maila handiagoan edo txikiagoan bizi dituzten eszenatoki, harreman, egoera eta elkarreragin sozialek osatzen dute lan-errealitatea, eta horrez gain testuinguru pertsonal eta sozial jakin batek baldintzatzen du guzti hau. Emakumeen kasuan gainera, baldintza erantsi eta espezifiko bat aurki genezake: sexuaren araberako egiturazko desberdintasuna.

Legegintza arloan izan diren aurrerapen eta lorpen guztiei esker, emakumeek azken urteotan parte hartze handiagoa izan dute lan merkatuan, baina hau ez da nahikoa izan emakumeak gizonezkoek dituzten baldintza berdinetan aritzeko lan eremuan. Gaur egun oraindik kalitate baxuagokoak diren lanpostu prekarioagoetan aritzen dira orokorrean emakumeak, soldata baxuagoak eskuratuz eta aurrera egiteko edo postuz igotzeko aukera handirik izan gabe. Gainera, gehienetan erantzukizun handirik gabeko postuak esleitzen zaizkie emakumeei.

Aukera desberdintasunetik abiatuta, gaur egun mugimendu feministak¹ duen helburu nagusia genero berdintasuna lortzea da, horrela emakumeek zein gizonezkoek bizitzan zehar egin beharko dituzten ekintza desberdinetan aukera berdintasuna bermatuz. Eta lan eremuari dagokionez, genero berdintasuna lortzeaz hitz egiten denean lortu nahi dena ez da gaur egun gizonezkoek dituzten eskubideen gaineratik egongo den errealitate berri bat sortzea emakume langileentzat, baizik eta tratu berdintasuna, aukera berdintasuna, soldata arrakala ezabatzea edota kristalezko sabaia haustea dira; horrela emakumeek eta gizonezkoek lan merkatuan aukera berdintasuna izateko.

Hau lortzeko, berdintasun planek gaur egun paper garrantzitsua dute enpresetan emakumeek aukera berdintasuna izan dezaten. Eta horretarako, aukera berdintasuna lortzeko tresna egokia izan daiteke behar izan zehatzetara egokitutako plan egoki bat;

¹ Feminismoa: Feminismoa emakumearen eskubideen aldeko mugimendu politiko, ideologiko eta gizarte-mugimenduen multzoa da: sexuen arteko berdintasun politiko, ekonomiko, pertsonal eta soziala definitu, egonkortu eta lortzea ditu helburu, eta baita hezkuntza eta lan-aukera berdinak lortzea ere. Zentzu zabalean feminismoa matxismoaren zein patriarkatuaren aurka egiten duen mugimendua ere bada.

beti ere tokian tokiko ezaugarriak zein plana sortua eta aplikatua izango den enpresako errealitatea kontuan izanik.

Hau guzti hau praktikan nolakoa den ikusteko, lan honetan zehar, lehendabizi gaur egun emakumeek pairatzen duten zapalkuntza azalduko dut, zapalkuntza sistematiko orokorretik lan eremuko zapalkuntzara salto eginez. Ondoren, berdintasun planak aztertzeari eta hauen garapenerako beharrezkoa den negoziazio kolektiboa azaltzeari ekingo diot, eta azkenik plan hau praktikara eraman duen Eika enpresaren prozesuaren eta sortu duten berdintasun planaren azterketa eginez, ondorioak azalduko ditut.

2. ZAPALKUNTZA SISTEMATIKOA ETA LAN DISKRIMINAZIOA

2.1 ZAPALKUNTZA SISTEMATIKOA

Indarrean dagoen 1978ko Espainiako Konstituzioak 14. Artikuluan ezartzen du espainiar guztiak berdinak direla legearen aurrean; jaiotza, arraza, sexua, erligioa, iritzia edo ta beste edozein egoera edo inguruabar pertsonal zein sozialengatik diskriminatu gabe. Konstituzioaren 14. artikulua orokorrean dauden diskriminazio mota guztiak ezartzen ditu; baina kasu honetan, genero berdintasuna soilik ardatz hartuta, Konstituzioak aipatutako artikulua honen bidez, gizonak eta emakumeak Estatu eta gizarte osoaren aurrean eskubide eta betebeharrak berberak izatea bilatzen du.

Horrez gain, 35.1² artikulua ezartzen du espainiar guztiak lan egiteko betebeharra eta lan egiteko eskubidea dutela, lanbidea edo ofizioa askatasun osoz hautatuz; hau horrela izanik pertsona orok egindako lanaren bidez beren beharrak eta familiakoenak asetzeko ordainsari nahikoa izan behar dutela ere ezartzen da. Azkenik, aipatzekoa da berriaz aipatzen dela kasu baten ere ez dela onartuko sexuaren araberrako diskriminaziorik (Espainiako Konstituzioa, 1978).

Genero berdintasuna Konstituzioan, Europako araudietan eta bestelako itunetan sartu izana lorpen argiak izan dira; baina hau ez da nahikoa izan berdintasun materiala lortzerako orduan, izan ere tratatu edo ta lege ezberdinetan ezartzen dena praktikan kasu gehienetan ez da egi bihurtzen. Gaur egun oraindik gizarte batzuetan

² Espainiar Konstituzioaren 35.1 artikulua: *“Espainiar guztiak lan egitera behartuak daude eta baita lan aukera, profesio eta bizibide aukeramen libre batetarako ere badute eskubiderik; baita lanaren bidezko bultzapenera eta alogera nahiko batetara beraien eta familiaren beharrezkoetarako ere, inoiz ere sexu arrazoiengatik bereizketarik egin gabe.”*

emakumeen eskubideek ez dute balio errealik, baina mendebaldeko gizarteetan emakumearen papera berretsi da eta lehen ez zituzten eskubideak aitortu zaizkie: hala nola lanbideari lotutako ikasketak askatasunez hautatzeko eskubidea, emakume bakoitzak nahi duen lanaldia izateko eskubidea, ofizioa edo lanbidea aukeratzeko eskubidea eta abar. Lan merkatua aztertuz gero ordea, lorpen guzti hauek labur geratzen dira, aurrerago ikusiko dugun bezala, emakumeek ez baitute gizonen posizio bera praktikan.

2.2 LANEKO DISKRIMINAZIOA SEXUA ARRAZOI IZANIK

Laneko diskriminazioa lana bera bezain zaharra da ia. Sozializazio-eremu garrantzitsuenetariko bat da lan-eremua, eta beraz, eta pertsona batek gainerako pertsonetik izan dezakeen desberdintasun nabarmen bat dakarren edozein alderdik eragin dezake laneko diskriminazioa. Diskriminazio hau are gogorragoa da genero ikuspegitik begiraturaz gero. Emakumeak XX. mendean lan-merkatuan masiboki sartu izanak, "Iraultza isila"³ izenarekin ezagutzen denak, agerian utzi zituen lan-merkatuak aspalditik dituen genero-ezberdintasunak, emakumeen sexua kolektibo diskriminatua bihurtuz.

Denborarekin eta etengabeko protesta feministei esker, emakumeek eskubide gehiago lortu zituzten soldaten eta lanpostuen esparruan, baina genero-diskriminazioa ez zen guztiz desagertu. Bell Hooks⁴-en ezizenez ezaguna den Gloria Jean Watkins idazleak bere "Feminismoa denon kontua da" liburuan azaltzen duen bezala, gaur egun ere, herrialde desberdinetako emakume eta gizon ugari ez dakite emakume gehienek oraindik ez dutela batez beste soldata bera jasotzen lan beraren truke: Estatu Batuetan adibidez, ordainsari bezala gizon batek jasotzen duen dolar bakoitzeko, gutxi gorabehera hirurogeita hamahiru zentimo jasotzen ditu emakume batek (Watkins G. J., 2018).

Fenomeno horrek zenbait egoera hartzen ditu bere baitan, hala nola generoko soldata-arrakala, hau da, gizonen eta emakumeen arteko soldata-aldeak, edo zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen defizita. Baina hauek ez dira emakume batek jasan ditzakeen diskriminazio-egoera bakarrak lan eremuan: Izan ere, lan-diskriminazioa

³ Iraultza isila: Emakumeak lan merkatuan sartzean beraien tokia eta lehendabiziko eskubideak egunerokotasunean irabazi behar izanaren ondorioz sortutako iraultza txikia.

⁴ Bell Hooks (1952, AEB) Gloria Jean Watkins izenez jaioa, idazle eta militante feminista Estatu Batuetarra da. Arrazakeriak, kapitalismoak eta generoak talka egiten duten lekua aztertzen du. Arraza, klasea eta generoa landu izan ditu hezkuntzan, artean, historian, sexualitatean, komunikabideetan eta feminismoan.

lankideen artean ere gerta daiteke, genero baten edo bestearen ustezko gaitasunei buruzko iruzkin sarkastikoak edo gustu txarreko txantxak egiten direnean adibidez.

Aipatu dugun diskriminazio hau bi motatakoa izan daiteke; zuzenekoa edo zeharkakoa. Zuzeneko diskriminazioa pertsona baten sexua kontuan hartuta beste sexu bateko pertsona bat baino modu txarragoan tratatua izatea edo tratatu ahal izatea da -sexua izanik arrazoi nagusia baztertzeko edo modu txarragoan tratatua izateko-. Eta sexuaren araberrako zeharkako diskriminaziotzat hartzen da itxuraz neutroak diren xedapen, irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsonak desabantaila berezian jartzen dituen beste sexuko pertsonetara, salbu eta xedapen, irizpide edo praktika hori objektiboki justifika badaiteke helburu jakin bat lortzeko, beti ere helburu hori lortzeko beharrezkoak diren bitartekoak erabiliz gero eta bitarteko horiek egokiak izanez gero. Nolanahi ere, diskriminaziotzat jotzen da zuzenean edo zeharka sexu-arrazoiagatik diskriminatzeko agindu oro.

Aurretik aipatu bezala, itxuraz eta formaz diskriminatuak diren neurriak modu zuzenean dira diskriminatuak. Adibidez, lanpostu beragatik soldata desberdina kobratzea emakumeek (gizonena baino baxuagoa) edota lanpostu bat betetzeko gizonetara lehenetsia izatea adibidez. Neurri hauek zuzenean deusezak izango dira legearen arabera.

Ohikoak diren jarrera hauez gain⁵, zuzeneko diskriminazioaren barnean ikuspegi feminista bat ez duten langileentzako ikusezinagoa den kontzeptu batekin egiten dugu topo: **LANEKO SEXU JAZARPENA** lantokian ematen den eta jazarpena jasotzen duen aldeak jaso nahi ez duen jokabide sexuala da, hau jasotzen duen pertsona minduta, umilatuta edo ta beldurtuta sentitu ohi delarik.

2019an, enpresa-hitzarmenen %4k soilik zuten sexu-jazarpenaren definizioa barneratuta, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 7.1 artikuluan jasotakoaren arabera. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena arau haustetzat tipifikatzeari dagokionez, hitzarmenen % 10ek soilik jotzen zuten sexu-jazarpena arau hauste larritzat edo oso larritzat.⁶

Indarkeriaren aurkako Espainiako Gobernu delegaritzak egindako ikerketa honen arabera, Espainian lan-eremuan gertatzen den sexu-jazarpenari eta sexuan

⁵Legez zuzenean debekatuta dauden jarrerak: Lanpostu beragatik emakumeek gutxiago kobratzea, kualifikazio bera izanik gizonetara lehenetsia izatea lanpostu bat betetzeko, langilea gaizki tratatzea sexua arrazoi izanik...

⁶ Indarkeriaren aurkako Espainiako Gobernu Delegaritzak egindako ikerketa, "Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España", 2021eko martxoan.

oinarritutako jazarpenari dagokionez, ondorioztatu da gehienbat gizonek egiten dutela hau, nagusiki nagusi hierarkikoek edo postu altuagoan dauden gizonek (%47,4), baina baita ere lan-kategoria bereko pertsonak (%32,4) edo eta beste pertsona batzuek (%9,2); horien artean, nagusiaren senide eta lagunak (%1,8) eta bezeroak (%1,5) aipatzen dira. Gainera, 5 emakumetik 1ek lan eremuan noizbait sexu-jazarpena bizi izan duela azaltzen du ikerketak.

Behin eta berriz egindako jazarpenak (edo *stalking*⁷-ak) agerian uzten du elkarrizketatutako emakumeen %15,2k *stalking*a pairatu duela bizitzako uneren batean, eta %4,1ek nagusia edo gainbegiralea dela erasotzailea adierazten du; %7,3ak berriz, beste pertsona bat izan zela erasotzailea aipatu arren, hau beti gizonezkoa dela azaltzen dute.

Emakume hauek jasan izan duten sexu-izaera edo edukia duten ekintzak honako hauek izan ohi dira: txiste sexistak (%83,1), sexu-piropoak (%74,8), keinu edo begirada iradokiztaileak (%73,3), kontaktu fisikoa (%67,0) eta sexu-izaerako eskaerak eta gonbidapenak (%30,9).

Ikerketa-ildo honi dagokionez, 10 emakumetik 1ek (%9,1) soilik adierazi zuen ekintza baztertzailerik hauek zuzentzeko neurriren bat zegoela lan egiten zuten enpresan, eta beste emakume guztiek azpimarratu zuten beraien enpresetan ez zegoela jarrera hauek zuzentzeko araurik (%90,9). Era berean, elkarrizketatutako 10 emakumetik 7k ez zioten enpresari biktima izatearen berri eman (%72,4). Enpresari jakinarazi ez ziotenen artean, % 61,9k ez zuten jakinarazi, errepresalien beldur zirelako, eta azkenik, eraso eman ostean emakumeen %76,6ak ez zuten legezko ordezkartzara jo laguntza eskatzeko.

Zuzeneko diskriminazioa azalduta, laneko zeharkako diskriminazioaren⁸ muinean sartuz, zeharkako diskriminazioa ez da zuzenean definitzen Espainiar legeetan. Baina bereziki azken urteotan, jurisprudentzia kontzeptu hau garatzen joan da. Zeharkako diskriminazioa egoteko, 3 baldintza eman beharko dira: Lehenik eta behin itxuraz neutroa den arau, itun edo erabaki bat egon beharko da, diskriminatzeke asmorik ez duena. Bigarrenik, arau, itun edo erabaki horrek desabantaila eragin behar dio pertsona bati beste batzuekiko, (EKren 14. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 4.2 c) eta 17.1 artikuluetan zerrendatutako diskriminazio-arrazoi debekatu bat kontuan

⁷ Stalking-a: Pertsona batek obsesiboki beste bat jazartzen duenean sortzen den egoera da. Errepikatutako mezuak edo telefono deiak, jazarpenak, espioitza...jasotzean. Modu askotara egin daiteke etengabeko jazarpen mota hau.

⁸ Itxuraz neutroak diren erabaki edo neurriak dira, baina praktikan diskriminatzaileak direnak.

hartuta). Eta azkenik, arau, itun Edo erabaki horrek ez du helburu legitimorik edo ta justifikazio objetiborik izan behar. Hiru baldintzetako bat betetzen ez bada (hau da, hirurak betetzen ez badira) ez gara zeharkako diskriminazio kasu baten aurrean egongo.

1971. Urtean azaldu zen lehendabiziko aldiz kontzeptu hau: Ipar Amerikako Gorte Gorenak epaitutako Griggs eta Duke Power Co-ren auzian. Zentral Energetiko bat zen hau, langileak 5 kategoriatan banatzen zituen. 50. Hamarkadan enpresa honek arraza beltzeko langileei goiko postuetara igotzeko debekua jarri zien.⁹ Mota honetako neurriak legez kanpo gelditu zirenean, enpresak goi karguetara iristeko "High School"-eko titulazioa eskatzen zien langileei (kontuan izanik garai honetan arraza beltzeko oso pertsona gutxi heltzen zirela titulazio hau izatera), baina goi kargu hauetan arraza zuriko pertsonetako batzuk ez zeukaten eskatzen zuten titulazioa, eta enpresak epaiketa galdu zuen, neurri hau soilik arraza beltzeko pertsonak goi kargu hauetara ez heltzeko jarria zelako (Unzueta, M. A. B., 2003).

Baina sexuagatiko zeharkako diskriminazioaz hitz egitean, Kantabriako Justizia Auzitegi Nagusiak emandako sententzia honek eman zuen zeharkako sexuagatiko diskriminazioaren lehendabiziko definizioetako bat Espainiar jurisprudentzian: 2005eko azaroaren 14ko 1161/2005 sententziak hain zuzen ere. Azaltzen den kasuan, kimika arloko enpresa batek langileak hautatzerako orduan Lanbide Heziketako titulazioa eskatu zien hautagaiei, adar teknikoko hautagaiak modu altuagoan baloratuz. Horrela, hautaketa-prozesuaren azken fasera ez zen emakume bat bera ere iritsi, eta kontratatutako pertsona guztiak gizonezkoak izan ziren. Egoera horren aurrean, sindikatu batek salaketa jarri zion enpresari, generoagatiko zeharkako diskriminazioa argudiatuz, eta auzitegiak diskriminatzailetzat jo zuen enpresak hartutako neurria.

Zeharkako diskriminazioaren barnean ordea, badira diskriminazioaren ondorio zuzenak diren baina ikusezinaoak diren kontzeptu orokor bi: kristalezko sabaia eta soldata arrakala. Legearen arabera eta teorikoki, emakume eta gizonezkoen soldata arrakala ez litzateke existitu behar, izan ere debekatuta dago lan berdinegaitik emakume eta gizonezkoek desberdin kobratzea, baina emakumeek okupatzen dituzten goi-kargu kopuru murrizak soldaten arteko aldea eragiten du; horren erruduna da kristalezko sabaia.

⁹ Zuzeneko diskriminazio hau legezkoa izango da Estatu Batuetan 1964. urtera arte.

2.2.1 KRISTALEZKO SABAIA: Kontzeptu hau Marilyn Loden¹⁰-ek erabili zuen 1978an BBC-k egin zion elkarrizketa batean. Emakumeek lan munduan lanpostuz igotzeko duten zailtasun edo ezinezkotasunari esaten zaio, horrela emakumeen karrera profesionalak mugatuz. Kristalezko sabaia, detektatzen zailak diren ezaugarrietan oinarrituta dago; ikusezina da eta horregatik esaten da kristalezkoa dela.

Emakumeek enpresetako goi karguetan duten presentzia eskasari erreferentzia egiten dio kontzeptu honek. Oztopo ikusezin hori emakumeak hierarkia korporatiboaren goiko aldera hurbiltzen direnean azaltzen da, beraien karrera profesionalean agindu emate eta betearazpen mailako karguetarantz aurrera egiteko aukera blokeatzen zaienean hain zuzen ere. Hau, poblazioaren erdia emakumezkoak direlako (eta beraz egiten diren lan kontratuen erdia emakumeei egiten zaielako) baina goi karguetan dagoen gehiengoa gizonezkoak direlako da adierazgarria.

Adibideak ezartzeko, Atrevia aholkularitza enpresaren eta IESE Business School-en (Nafarroako Unibertsitatearen barruan kokatua) 2020. Urteko artikulua arabera¹¹, emakumeek Espainiako enpresa kotizatuen Administrazio Kontseiluetan dauden 1.295 lanpostuetatik 299 baino ez dituzte betetzen¹². Eta Ibex35¹³eko enpresei erreparatzen badiegu, administrazio kontseiluetan dauden emakumeen kopurua %27,25ekoa da.

Gainera, Arturo Criadoren arabera (2018), Espainiako emakumeen kristalezko sabaia errealitate bat da. Horren erakusgarri da, goi-mailako prestakuntza duten 4,4 milioi emakume landun dauden arren (gizonak baino ia 200.000 gehiago), bost euro gutxiago kobratzen dutela orduko, okupatzen dituzten lanpostuen kategoriagatik. Espainian, lan-merkatuan emakumearen diskriminazioak errealitatea izaten jarraitzen du. Eta kristalezko sabaiaren ondorio zuzenetako bat emakume eta gizonezkoen arteko soldata arrakala da.

2.2.1 SOLDATA ARRAKALA: Espainiako lan-merkatuko ordainsariak aldatu egiten dira hainbat faktoreren arabera; besteak beste, lanaldia, adina eta jarduera ekonomikoaren arabera hain zuzen ere. Sexuaren araberako soldaten zenbatekoan diskriminazioak ageri dira, eta aurretik aipatutako bereizketa okupazionala da

¹⁰ Marilyn Loden lan eremuko aholkulari Estatubatuarra da, aniztasunaren alde lanean aritu zen urte luzez. Syracuse-ko Unibertsitatean burutu zituen ikasketak, eta liburu asko idatzi zituen lan eremuko aniztasunaren eta diskriminazioaren inguruan.

¹¹ IESE eta Atreviaren "Las mujeres ganan terreno en los consejos de administracion en España, pero la paridad aun queda lejos" artikulua.

¹² %23,1. Helburu bezala jarria dute oraingo urte amaierarako %30a emakumeak izatea.

¹³ IBEX35 Espainiako burtsan kotizatzen dten balorerik garrantzitsuenak biltzen dituen burtsako indizea da.

Espainiako populazioaren arteko soldata-desberdintasunen arrazoi nagusietako bat. Soldaten arteko alde horiek dira lan-merkatuan bereizkeria egotearen alderdi argienetako bat.

Soldata-bereizkeria, berez, langileek kualifikazio-maila bera dutenean, lan bera egiten dutenean eta, hala ere, langile-talde batek beste batek baino gutxiago kobratzen duenean sortzen da, eta, oro har, emakumeak dira kaltetuak. Nahiz eta Espainiar ordenamenduan hau berariaz debekatuta egon, batazbeste gizonezkoek soldata altuagoa daukate emakumeek baino, eta honek sortzen du soldata arrakala. Hau, betetzen dituzten postuen erremunerazio altuagoatik izan ohi da, beraz kristalezko sabaiaren kontzeptua eta soldata arrakala loturik doaz.

Beraz, Manuel V. Gomezen artikulua (2018), bi arrazoik sortzen dute soldata arrakala: Lehenengo eta behin emakumeak goi-karguetan duten okupazio tasa baxuak, eta bigarrenik, feminizatutako lanen ordainketa baxuak: horien artean daude osasun langileak, irakasleak, administratzaileak, harreragileak, dendako laguntzaileak, zaintzaileak, garbitzaileak... lan hauetan gehiengoak emakumezkoa da, eta maskulinizatutako lanak baino gutxiago ordaintzen dira (maskulinizatutako lanetan administrazio publikoko goi karguak, fisikoak, matematikariak eta ingeniariak, teknikoak, edo ta segurtasun langileak aurki ditzakegu). Gainera, artikulu honetan aipatzen da maskulinizatutako lanetan aritzen diren emakumeak direla soldata arrakala handiena jasaten duten emakumeak.¹⁴

Datuek argi uzten dute soldata arrakala Espainiar Estatuan agerikoa dela: 2018an zegoen soldata arrakala %13,9koa zen, Eurostat¹⁵-en arabera. Soldatez gain, pentsioetan ere arrakala handia ikusten dugu, izan ere Espainian gizonezkoek bataz beste 1.225,64€-ko pentsioa jaso zuten 2018an, eta emakumeek 803,29€-koa (422,35€-ko aldea egonez). Oro har, emakumeek jasotzen dituzten soldata apalak erabakigarriak izaten dira, batzuetan, ekonomiako eta familiako kontuak direla eta, lan-merkatua uzteko, eta zaintza lanak egiten gelditzen dira.

2.3 ZER DIO LEGEAK SEXUAREN ARABERAKO DISKRIMINAZIOAREN GAINEAN?

Nazio Batuen Batzar Nagusiak Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala onartu zuen 1948ko abenduaren 10ean, eta urrats oso garrantzitsua izan zen giza eskubideen

¹⁴ Lan maskulinizatuatan aritzen diren emakumeek orduko gizonezkoek baino %14,7 gutxiago irabazten dute.

¹⁵ Europako Estatistika Agentzia.

nazioartekotzean, justizia, askatasuna eta bakearen idealen defentsan. Lehenengo eta bigarren artikuluetan pertsona guztien berdintasunaren balio gorena ezartzen da duintasunari eta eskubideei dagokienez, eta sexuaren arabera bereizkeria oro debekatzen da. Espainiar ordenamendura salto eginez gero, berdintasun printzipioa eta diskriminazio ezaren printzipioa aurki ditzakegu bertan, honen oinarria aurretik aipatu dugun Giza eskubideen Adierazpen Unibertsal honetan egonik.

Aurretik aipatu bezala, Espainiar Konstituzioaren 14. Artikuluak ezartzen du diskriminazio debekurako ordenamenduko arau gorena: *“Espainiar guztiak legearen arabera berdinak dira eta ezin da onartu diskriminaziorik, jaiotze, sexu, erlijio edo beste baldintza edo egoera pertsonal edo sozialengatik.”* Beraz, konstituzioak ezartzen du Espainiar ordenamendu barruko lehendabiziko adreilua.

Ondoren garatutako legediak hainbat lege ditu laneko diskriminazioa saihesteko edo zigortzeko. Garrantzitsuena, oro har, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa da, Espainiako emakumeen lan-diskriminazioarekin bukatzeko sortua.

Lege honen I. tituluan, enpresek lan eremuetan bereizkeria saihesteko dituzten betebeharrak ezartzen dira, eta gainera horiek ez betetzearen ondorio juridikoak ere jasotzen dira. Legearen hasieran jazarpenaren eta diskriminazioaren definizioa ematen da: *pertsona batek bere duintasunaren aurkako portaera fisiko edo hitzezkoak ditueanean edo bere balio profesionala kaltetzen duenean, genero arrazoiengatik.* Legearen muinean ekintza positibo deituriko babes berezi bat aurki dezakegu: I. tituluko 11. Artikuluaren bidez bereizkeria egoerei aurrea hartzera behartzen ditu enpresak, neurri proportzionatuen bidez eta ukitutako pertsonak espresuki eskatu beharrik gabe.¹⁶

Diskrimina daitezkeen negozio juridikoen deuseztasuna ere ezartzen du lege honek: enpresa batek hartutako ebazpen edo erabaki juridikoak, edozein langileren aurkako diskriminazioa dakartenak baliogabetu egin daitezke, baldin eta egoera hori egiaztatzen bada. Azkenik, konponketak eta kalte-ordainak ezartzen dira; aurrekoarekin lotuta, enpresa behartua dago pertsona diskriminatua ekonomikoki konpondu edo ordaintzera. Era berean, disuasio-zehapenei aurre egin ahal izango die, etorkizunean horrelako jokabide berriak saihesteko.

¹⁶ Adibidez, Curriculum Vitae itsua erabiltzea hautapen prozesuaren berdintasuna eta objektibotasuna bermatzeko. Curriculum Vitae itsuak argazki eta genero gabeko Curriculumak izango lirateke, horrela langileen hautaketa burutzean aurreiritzirik gabe aritzeko.

Langileen Estatutura salto eginez, honek ere jasotzen du diskriminaziorako debekua 17.1 artikuluan. Honek dioena da erabat deusezak izango direla hitzarmen kolektiboen klausulak, itunak edo enpresaburuaren alde bakarreko erabakiak, baldin eta diskriminatzaileak badira, zuzenean edo zeharka. Beraz, expreski jasotzen du diskriminazio debekua.

Azkenik, Euskal Autonomia Erkidegoan, otsailaren 18ko 4/2005 Legea dugu, gizonen eta emakumeen berdintasunerakoa. Lege honen helburua da, halaber, emakumearenganako diskriminazio-portaera oro ezabatzea. Neurri zehatzak ematen ditu, euskal administrazioek politika eraginkorragoak egin ditzaten, diskriminazioaren egiturazko fenomenoak amaitu ahal izateko, edozein motatako diskriminaziorako debekua ezarriz.

Baina diskriminazioa, soldata arrakala, sexu jazarpena, kristalezko sabaia... ez dira arazo bakarrak lan eremuan emakume eta gizonen aukera berdintasuna bermatzeko. Izan ere, lanetik kanporako bizitzaren kudeaketak ere eragin zuzena dauka aukera berdintasunean: Lan kontziliazioa arazo handi bat da gaur egun.

2.4 KONTZILIAZIOA ETA LANA

Kontziliazioa, lanaren eta familiako bizitza zein bizitza pertsonalaren arteko oreka aurkitzea da. Azken urte hauetan gero eta sentsibilitate handiagoa agertu daute Administrazio Publikoek zein Sindikatu edota Enpresa Erakundeek familiako bizitza eta lana bateratzeko orduan.

Kontziliazioa modu duinean emateko hainbat zailtasun sortzen dira: Alde batetik, zailtasun materialak daude, besteak beste, gizarte-zerbitzu eskuragarrien eta kalitatekoen gabezia, produkzioaren eta ugalketaren arteko ordutegi desorekak edota botereen banaketa desorekatua gizonen eta emakumeen artean. Zailtasun sinboliko-kulturalen artean, alderdi ideologikoak aipa ditzakegu, hala nola, emakumeek etxeko lanez arduratzeko prestasun edo gaitasun handiagoa dutela uste izatea edo ta lan horien pisua emakumearen gainean erori behar denaren ustea. Aipagarria da nola zailtzen den kontziliazioa krisi garaietan. Bizi izaten ari garen Covid-19aren krisi honetan, argi ikusi da zaintza lanak garrantzia handia dutela, eta gaur egun oraindik emakumearen gainera erortzen dela hauen pisua.

Aurretik aipatutako kontziliazioa modu duin eta erosoago batean egin ahal izateko, legeak ahalbide batzuk ematen dizkie langileei, legez babestuak. Langile estatutuak eta Gizarte Segurantzako legeak arautzen ditu eskubide eta baimenok, baina hauek

malguagoak edo hobeak izan daitezke Hitzarmen kolektiboen zein kontratu indibidualen eraginez.

2.4.1 GAUR EGUNGO ESKUBIDE ETA NEURRIAK

Lan egiten duen edonork ditu legeak ezarritako eskubideak eta baimenak. Eskubide hauek lana eta bizitza pertsonala zein zaintza lanak modu egoki eta duinean uztartu ahal izateko ematen dira, eta horretarako modu desberdinetako malgutasanak aurki ditzakegu ordenamenduan. Eskubide berdintasuna bermatzeko, guztia ez dago enpresarien esku eta jarduera batzuk administrazio publikoari dagozkio; Baimen hauek Langile Estatutuan arautzen dira, baina baimen hauek ordainduak izateko bidea Gizarte Segurantzaren legeak irekitzen du.

2.4.1.1. BAIMEN ORDAINDUAK: Hainbat arrazoigatik langileak lanpostutik joan daitezke soldata kobratzen jarraituz eta gizarte segurantzako kotizazioa eten gabe. Honetarako bi baldintza bete beharko dira: aurretiaz jakinaraztea enpresariari, eta lanera ez joatearen arrazoia azaltzea. Baldintza hauek emanez gero, eta arrazoia Langile Estatutuaren 37. Artikuluan azaldutakoren bat bada enpresariak ezingo du ezetzik esan.

Arrazoiertako batzuk hauek dira: Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidetasuna duen senide bat jaiotzeagatik, hiltzeagatik, gaixotasun larriagatik edo istripuagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik (2 eguneko baimena), edoskitze eskubidea lanaldia murriztuz, amatasunerako edo aitatasunerako eskubidea haurra ospitaleratu izan bada jaioberritan, ezkontzeagatik (15 egun), etxebizitza aldatzeagatik (egun 1), minbiziadun adintxikiak zaintzeko...

2.4.1.2 ORDAINDU GABEKO BAIMENAK: Kasu hauetan, langilearen lanaldia murrizteak berekin dakar haren ordainsaria proportzio berean murriztea. Lanaldia hasteko ordua atzeratu daiteke, edo lanaldia amaitzeko ordua aurreratu; murrizketa, gutxienez, 8/1ekoa izango da, eta, gehienez, 2/1ekoa.

Enpresaburuak ezin dio baimen ordaindua emateari uko egin honako kasu hauetan: jaioberriaren ospitaleko zaintza 2 ordura arte luzatzea, familiako zaintza lanak gauzatzeko (12 urtetik beherakoak edo ezgaitasunen baten zaintza dagoenean), bigarren gradura arteko ahaidetasuna dagoen pertsona batekiko zaintza lanak burutzeko, eta azkenik indarkeria matxistaren biktimak ere eskubide honen titularrak dira.

2.4.1.3 ESZEDENTZIAK: Langileek lanpostua aldi batez uzteko eskubidea dute, ordainsaria jasotzeko eskubiderik izan gabe. Hau, Langile Estatutuko 46. Artikuluan arautzen da.

Arrazoiei dagokienez, hauek izan daitezke eszedentzia hartzeko arrazoiak: Haurren zaintzarako hauek jaio edo adoptatzen direnetik 3 urtera arte gehienez, eta bigarren gradura arteko ahaidetasuna dagoen familiakoen zaintza burutzeko gehienez bi urtera arte.

Hauetz gain, enpresa batzuek badituzte beste neurri jakin batzuk ere, (hitzarmen kolektiboz ezarriak izan ohi dira) langileek familia kontziliazioa modu egokian aurrera eramanez izateko (adibidez lanaldiaren ordutegi malgua). Baliteke kontziliazioa modu egokian aurrera eramateko neurri egokiak izatea aurretik aipatutako neurri hauek, baina badirudi ez direla nahikoak zaintza lanak modu parekatuan aurrera eramateko, izan ere ikerketek argi adierazten dute oraindik ere emakumeak direla zaintza lan gehienak burutzen dituztenak.

2.4.2 IKERKETAK

Aurretik aipatutako neurri hauek ez dira nahikoak kontziliazio hau modu parekidean aurrera eramateko: "Club de Las Malas Madres"¹⁷ elkarteak egindako ikerketa¹⁸ baten arabera, azterketarako elkarrizketatutako 10 emakumetik 8k diote zailtasunak dituztela lana eta familia uztartzeko, neke handia eta denbora falta suposatuz. Ikerketa honetarako 4.339 emakume elkarrizketatu ziren (guztiak lanaldi osoan lanean zebiltzanak).

Gainera, elkarrizketatutako emakumeen %48,5ak lanera nekatuta iristen zirela aitortu zuten, etxeko eta familiako arduren erruz. Horrez gain, emakume hauen %67ak onartu zuen ez dutela aisialdirako denborarik. Izan ere, emakume hauek batez beste 7 ordu eta 36 minutu lematen zituzten lanean eta 6 ordu eta 12 minutu seme-alabak zaintzen. Ondoren 2 ordu eta 18 minutu erabiltzen zituzten etxeko lanak egiteko, eta kontuan hartuta 7 ordu igarotzen zituztela batzuetan beste lo, emakume langile hauek soilik 54 minutu zituzten egunean beraien aisialdirako.

¹⁷ El Club de las Malas Madres: Proiektu hau 2014an jaio zen, amatasuna desmitifikatzeko eta "ama perfektuaren" mitoa hausteko asmoarekin, kontziliazioa helburu. Laura Baenaren zuzendaritzapean jaiotako proiektuak gaur egun Miloi batetik gora jarraitzaile ditu.

¹⁸ Maite Egoscobalek Club de Las Malas Madres-entzat Kontziliazioari buruz egindako ikerketa, 2015eko otsailaren 13tik 17ra bitartean.

Hau kontuan izanik, eta ezartzen zaizkien traba guztiekin, hala nola, lan-malgutasunik ezak, haiek kaleratzeko erraztasunak, emakumeen diskriminazioak eta haurrak izateko zailtasunak izateak, eta gainera bai haurdunaldian, eta baita ere haurdunaldiaren ondoren dituzten trabek etengabeko desestabilitatea sortzen diote emakume langileari.

Emakume gehienak konsziente dira lanak ez dituela emakumeak nahitaez askatuko baina horrek ez du aldatzen burujabetza ekonomikoa beharrezkoa izatea emakumeak askatzeko. Beraz, burujabetza ekonomikoa aipatzen badugu, lana baino gehiago askapenerako bide gisa, ze lan motak askatuko gaituen zehaztea izan beharko litzateke hurrengo pausoa, eta nola antolatu behar den lana, hau horrela izan dadin. Gauza ageria da ongi ordaindutako enpleguek eta ordutegi erosoak eskaintzen dituztenek askatasun handiagoa ematen dietela langileei, eta horrek lan kontziliazioa erraztuko lukeela.

Beraz, berdintasun planen funtzioa, langileari baliabide egokiak emanaz hau guzti hau parektzea izango litzateke, izan ere Bell Hooksek bere saiakeran adierazitakoa jarraituz, *“Betetasunez eta ongi bizitzeko, batetik autoestimua eta geure buruarenganako errespetua eta bestetik bizitzeko soldata bat eskaintzen dizkigun lan bat izateko, enpleguak partekatzeko neurriak beharko ditugu”* (Watkins G. J. 2018).

3. BERDINTASUN PLANAK

Aurretik aipatu ditugun arazo guzti horien ondorioz emakumeak egunerokotasunean euren lanpostuetan eta hauetatik kanpo diskriminazio egoeran aurkitzen dira. Ikusi dugun bezala, gero eta gizarte kontzientziatuago bat izaki eta Espainiar ordenamendua diskriminazioaren aurka daudenez gero, legegileak gizartearen behar izanei erantzunez esku hartzea egin du gaiaren inguruan azken urteotan, egindako ekarpenetako bat Berdintasun Planen inplantazioa izanik. Beraz, esan genezake berdintasun planak gauza berria direla Espainiar Estatuko ordenamenduan.

Plan hauek aukera berdintasuna sustatu behar dute enpresa barnean zein ondoren enpresako jarduerak familia-bizitzan eragina duen edozein esparrutan, beti ere emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna eta parekidetasuna bultzatuz, bermatuz eta babestuz. Berdintasun planak beraz, ez dute soilik enpresa barruko aukera berdintasunean eragina izango: Berdintasun planek enpresa barruko parekidetasuna arautuz, langileen kanpoko bizitzan ere izango du eragina, horrela emakume eta gizonezkoen lan aukerak parekatuz.

3.1 ZER DIRA?

3/2007 Lege Organikoko 46. Artikuluan aurki dezakegu berdintasun planen definizioa: "Enpresen berdintasun planak egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutako neurri multzo ordenatuak dira, enpresan gizonen eta emakumeen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortzeko eta sexuaren araberako diskriminazioa ezabatzeko helburuarekin". Gainera, Alvaro Javier San Martinek¹⁹ "Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas" eskuliburuan aipatu bezala, "nahiz eta figura berria izan berdintasun planarena, hau beharrezkoa da lan eremuan, eta are beharrezkoa da legedi osatu eta eraginkor bat gauzatzea berdintasun planen efikazia osoa lortzeko" (San Martin A., 2021).²⁰

Beraz, berdintasun plana dokumentu bat izateaz gain prozesu bat da, ikuspegi aldaketa bat, eta jarraibide zehatzen multzo bat. Enpresa batean emakume eta gizonetako esparru desberdinetan aukera berdinak izango dituztela bermatuko duen neurri sorta bat: formakuntzan, lanpostuen sustatzean, lan harremanetan, lan baldintzetan eta beste hainbat esparrutan eragin zuzena izango duena. Gainera, dokumentu bizia da, eta irautekoa. Horrek esan nahi du enpresak beti eduki behar duela indarrean berdintasunerako plan bat. Ez da tarteka egin behar den zerbait. Egoeraren bilakaeraren ondorioz, beharrezkoa izango da aldizka berdintasunerako plana berritzea, beste eremu batzuetako planekin egin ohi den bezala.

Berdintasun planen zuzeneko helburua beraz, emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna lortzea eta sexuaren araberako diskriminazioa ezabatzea dira lantoki barnean. Eta zeharka, lanak eta honen antolaketak eragin zuzena duen eremuetan (familia kontziliazioan adibidez) ere aukera berdintasuna sustatzea. Tratu eta aukera berdintasuna lortzeko, zuzeneko eta zeharkako edozein motatako diskriminazio-neurri guztiak ezabatu beharko dira enpresan (San Martin A., 2021).²¹

Berdintasunerako planen estrategia nagusia genero-ikuspegia txertatzean datza. Genero-ikuspegia aplikatzeak zera esan nahi du: plangintza, garapen eta ebaluazio-fase guztietan, emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, beharrak eta nahiak sistematikoki aintzat hartzea, betiere desberdintasunak desagerrarazteko eta

¹⁹ Alvaro Javier San Martin Rodriguez abokatu laboralista Madrildarra da.

²⁰ San Martin, A. (2021): "Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas" 17. Orrialdea

²¹ San Martin, A. (2021): "Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas", 17. orrialdea.

berdintasuna erakundearen politika eta jarduera guztietan sustatzeko helburu eta neurri espezifikoak txertatuz.

Errealitatea genero-ikuspegitik aztertzeak hau dakar berekin: Emakume eta gizonen artean dauden lan-erlazioak aztertzerakoan egoten diren joera matxistak plazaratzea, emakume eta gizonen desberdintasunen atzean dauden egitura-faktoreak identifikatzea, eta desberdintasun horiek eragiten dituzten arrazoiak antzematea eta genero-erlazioak birdefinitzea, emakumeen errealitatea, beharrak eta interesak kontuan hartzea eta azkenik, emakumeak gizarteari eta enpresari egiten dieten ekarpenari balio handiagoa ematea.

Enpresetan horretarako lehendabizi egin beharreko lana diskriminazio guneak identifikatzea da, eta ondoren neurri eraginkorrak hartuko direla bermatzea, funtsezko berdintasun printzipioa betetzeko. Beraz, berdintasun planak martxan jartzea beharrezkoa da, baldin eta emakume eta gizonezkoen arteko parekidetasuna lortu nahi badugu lan baldintzetan zein lanetik kanporako bizitzan (lan eremuak eragina duen heinean), lan giroa hobetu eta baita ere enpresaren bideragarritasuna hobetzeko.

3.2 LEGE ERREGULAZIOA

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak hasierako adierazpenean jasotzen duen moduan, Emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak²² emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. artikuluan, konpromiso hau hartu zuten NBE²³ko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuk erabiliz benetan betearazten dela bermatzea”.

Beste alde batetik, 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetakoko politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko helburua.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikulua, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen zuzena eginez berdintasunerako eskubidea eta sexuaren

²² Nazio Batuen Erakundearen Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi zuen.

²³ Nazio Batuen Erakundeak: 1945ko urriaren 24an sortu zen. Gaur egun nazioarteko erakunde handiena da, eta bere helburuak nazioarteko zuzenbidea, ordena, garapen ekonomiko eta soziala eta giza eskubideak bermatzea dira.

ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2. artikuluan herri aginteeek pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dutela adierazten da, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauzatu dadin.

Era berean, Eusko Legebiltzarrak Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzko 2/1988 Legea onartu zuen 1988ko otsailaren 5ean. Lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek Euskal Autonomia Erkidegoko alor guztietan esku hartzeari bultzatza egiteko beharrezkoak izan zitezkeen neurriak hartzea.

2/1988 Legea garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen berdintasunerako zazpi plan onetsi ditu urteetan zehar. Plan horietan EAEko herri-administrazioen esku-hartzearen oinarritzko gidalerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.

Hortaz, Eusko Jaurlaritzak bata bestearen atzetik onartutako berdintasunerako plan horiek eta otsailaren 18ko 4/2005 Berdintasunerako Legeak enpresen barruan berdintasuna sustatzeko jasotzen dituen neurri ezberdinek, berdintasun planak garatu dituzte. Lege horrek, besteak beste, 40. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna barruko funtzionamenduan zein kanporako jardueran sustatzeko planak edo neurriak martxan jartzera behartzen ditu bai diru publikoz osatutako enpresak eta baita enpresa pribatuak ere (langile-kopuruaren arabera). Horrez gain, plan horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak zehaztera ere behartzen ditu enpresa hauek.

Gerora, Estatu mailan 3/2007 Lege Organikoak, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartuko zituen 250 langiletik gorako enpresa guztiak. Kopuru hau 50 langilera murriztu du 6/2019 Dekretuak (progresiboki aplikatzen joango den neurria izanik).

Beraz, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan ere ideia bera jasotzen da: legearen aurrean berdintasun formala erabat aitortuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide gisa honako adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldatarekin lotutako diskriminazioa, alargun-pentsioekin lotutako diskriminazioa, emakumeen artean langabezia handiagoa izatea, emakumeen presentzia txikia erantzukizuneko postuetan (politikaren, kulturaren edota

ekonomiaren alorrean), bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzeko zailtasunak... Horiek guztiek garbi adierazten digute berdintasuna lortzeke dagoen erronka soziala dela, eta horretarako, tresna berriak behar ditugula.

Beraz, errealitate horri erantzuteko, 3/2007 Lege Organikoak hainbat neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, eta kapituluz kapitulu honako gai hauekin lotutako edukiak jasotzen ditu: Tratu bera eta aukera-berdintasuna lan-munduan, Berdintasuna eta bateragarritasuna, Berdintasunerako Planak enpresetan eta berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak eta berdintasunaren eremuan egindako lana saritzea. Beraz, lege honekin jaioko da Espainiar Estatuan berdintasun planak ezartzeko lehenengo obligazioa. Ondoren, 6/2019 Errege dekretuaren onarpenak aldaketa batzuk ekarri zituen 3/2007 lege organikoan, garrantzitsuena lehenago aipatutako hau izanik: berdintasun planak izateko derrigortasuna ezartzeko enpresak dituen langile kopurua 50 langiletara jeitsi zen.

Lege Organiko hau osatu eta garatzeko sortuak diren Errege Dekretu bi ere gauzatu zituen Espainiar gobernuak, eta hauek berdintasun planen legegintzari dagokionez izan diren azken aldaketak izan dira, 2020an onartuak izan direlarik: 901/2020 eta 902/2020, Urriaren 13ko Errege Dekretuak. Lehenengoari dagokionez (901/2020) honen xedea berdintasun-planak erregelamendu bidez garatzea izan da, planen aurretiko diagonalistakoa, erregistroa eta erabiltzeko zein eskuratzeko betebeharrak garatzea eta xedatzea hain zuzen ere, 3/2007 Lege Organikoan aurreikusitakoaren arabera, berau osatzeko.

Azkenik, 2020. Urtean onartutako bigarren Errege dekretuari dagokionez, (902/2020) honen xedea neurri espezifikokoak ezartzea da ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako eskubidea gauzatzeko, eremu horretan diskriminazioa identifikatu eta zuzentzeko eta horren aurka borrokatzeko mekanismoak garatuz, beharrezkoak diren baldintzak sustatuz eta dauden eragozpenak kenduz, Konstituzioko 9.2 eta 14. Artikuluei jarraiki.

3.3 BERDINTASUN PLANAK ZERTARAKO

Enpresak derrigortuta daude emakume eta gizonezkoen tratu berdintasuna errespetatzera. Horretarako beharrezkoak diren erabakiak hartu beharko ditu enpresak, edozein motatako diskriminazioa errotik moztuz. Berdintasun planak beraz, emakume eta gizonezkoen artean egon litezkeen desberdintasunak ezabatzeko eta eskubideak parekatzeko erabiliko dira, hau izanik berdintasun planen helburu nagusia.

Baina Berdintasun Planek langileen oinarrizko eskubideak bermatzeaz gain, enpresaren produktibitatea handitzeko ere balio dezakete, izan ere giza baliabideak optimizatzen dira eta egon litezkeen sexuagatiko edozein diskriminazio deuseztatuz giro hobea bermatuko da lanean, horrela enpresa horretako langileen benetako parekidetasuna bermatuz, eta produktibitatea hobetuz.²⁴ Beraz, Berdintasun Planaren inplantazioa enpresaren alde guztientzako da onuragarria: enpresariarentzako ere komenigarria izango litzateke hau burutzea, modu berekoian begiratuz gero, produktibitatea hobetuko litzatekeelako.

3.4 OBLIGAZIOA

Aurretik aipatu bezala, martxoaren 1eko 6/2019 Lege Dekretuak legea aldatu zuen, eta orain 50 langiletik gorako enpresa orok izan beharko du berdintasun plana.²⁵ Obligazioa atalase hori gainditzean sortzen da, eta mantendu egingo da nahiz eta ondoren zifra jeitsi. Obligazioa mantendu egingo da berdintasun planaren indarraldia bukatu arte (Martinez Moreno C.,2020).²⁶ Enpresaren plantila hau gutxienez urtean birritan aztertu beharko da (ekainaren 30ean eta abenduaren31an) eta kontuan izan beharko dira enpresaren plantila osoa -zentro bat baino gehiago badaude guztietako langileak-, bertako kontratu guztiak kontuan izanik (etengabeko kontratu finkoak, lanaldi partzialeko kontratuak eta aldi baterako kontratuak beti ere aurreko 6 hilabetetakoak badira nahiz eta azterketa egiten den datan iraungita egon).

Horrez gain, hitzarmen kolektiboak eskatuta edota zehapen administratibo batek ezarrita ere jaio liteke Berdintasun Plana eratu beharraren obligazioa, enpresako plantilan zenbat langile dauden kontuan izan gabe. Honek ez du debekatzen enpresaren batek langile atalasea gainditzen ez duenean, edo legeak berdintasun plana izatera derrigortzen ez duen enpresa batek bere borondatez prozesu hau garatu nahi baldin badu garatu ezin duenik. Beraz, legeak enpresa guztiei uzten die borondatez berdintasun planak sortu eta garatzeko eskubidea.²⁷

²⁴ MasHumano Fundazioaren adierazpenen arabera. "La gestion de la igualdad en las empresas aumenta la productividad" artikulua.

²⁵ 3/2007 Lege Organikoko 45.2 artikulua aldatuz.

²⁶ Martinez Moreno, C. (2020): "Un nuevo marco regulador para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas", 8. orrialdea.

²⁷San Martin, A. (2021): "Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas" 47. eta 48. Orrialdeak.

Behin berdintasun plana eratua eta onartua denean plan horrek enpresa horretako langileria osoari eragingo dio (ETT-etako langileei ere bai). Errekerimendu horrek enpresa mota guztiei eragiten die, bai publikoei eta baita pribatuei ere. Era berean, ez dio axola esku-hartze eremuak: industria, zerbitzuak, nekazaritza, etab. Gainera, administrazioak enpresaren batekin kontraturen bat egin behar badu, lizitazioetan berdintasun-planak dituzten enpresei lehentasuna ematen dieten klausulak ezarri behar dituzte.

3.5 EDUKIA

Berdintasun planek gutxieneko eduki bat izan behar dute, eta hasierako nozio minimoak 3/2007 legearen 46. artikuluan zerrendatzen dira; 46.6 artikuluan berdintasun planek izan beharko duten gutxieneko edukia erregelamenduz ezarriko dela azaltzen da, baina hasierako diagnostikorako aztertzea beharrezkoak izango diren gaiak zerrendatzen dira: Hautaketa prozesua eta kontratazio prozesua, klasifikazio profesionala, formazioa, promozio profesionala, lan baldintzak, familia kontziliaziorako erraztasunak, emakumeen ordezkartza gutxitua, ordainsaria eta azkenik jazarpen sexuala gutxitzeko neurriak aztertu beharko dira diagnostikoa modu egokian egiteko.

Horren harira, 901/2020 dekretuaren 7. Artikuluan aurretiko diagnostikoaren derrigortasuna ezartzen du, berdintasun plan baten lehenengo fase bezala ezarriz, eta aztertu beharreko gutxieneko eduki hauek ezarriz.

Ondoren, 901/2020 Errege Dekretuaren 8. Artikuluan, aurretik aipatutako 3/2007 Legearen garapena egiten da, berdintasun planen eduki minimoa ezarriz; ondorengo zerrenda hau izanik plan batek izan behar duen eduki minimoa:

- a) Plana sortu duten alderdiak zehaztu beharko dira Planean.
- b) Eremu pertsonala, lurralde eremua eta denbora eremua zehaztu beharko dira Planean.
- c) Enpresaren egoeraren diagnostikoaren txostena egin beharko da edo, 2.6 artikuluan aipatzen den kasuan, taldeko enpresa bakoitzaren diagnostikoaren txostena.
- d) Ordainsarien ikuskapenaren emaitzak aztertu beharko dira, eta haren indarraldia eta aldizkakotasuna, (emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan ezarritako moduan).

e) Berdintasun planaren helburu kualitatibo eta kuantitatiboen definizioak azaldu beharko dira Planean.

f) Neurri zehatzen deskribapena egin beharko da, horiek gauzatzeko eta lehenesteko epea eta neurri bakoitzaren bilakaera zehazteko adierazleak diseinatuz.

g) Neurri eta helburu bakoitza ezarri beharko da, jarraitu eta ebaluatzeko behar diren baliabide materialak eta giza baliabideak identifikatu beharko dira.

h) Berdintasun planeko neurriak ezarriko dira, eta baita ere hauek jarraitzeko eta ebaluatzeko jarduketan egutegia ere.

i) Segimendu, ebaluazio eta aldizkako berrikuspen sistemaren arauketa ezarriko da.

j) Berdintasun planen jarraipenaz, ebaluazioaz eta aldizkako berrikuspenaz arduratzen den batzorde edo organo paritarioaren osaera eta funtzionamendua.

k) Azkenik, Plana aldatzeko prozedura (aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan edo berrikuspenean sor litezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura barne) ezarriko da.

Oinarrizko eduki hauez gain, Carolina Martinez Morenok azaldu bezala, Berdintasun Planak genero indarkeriaren aurkako neurriak izan ditzake bere baitan, edo baita ere hizkuntza ez sexistarako oinarriak edo ta jarraibideak. Horrez gain, Telelana ere erregulatu dezakete (28/2020 errege dekretuaren arabera).²⁸

Nolanahi ere, berdintasun-planean jasotako berdintasun-neurriek eta edukiek diagnostikoan jasotako enpresaren benetako egoerari erantzun beharko diote, eta enpresan emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzen lagundu beharko dute. Beraz, horren arabera moldatu ahal izango dute planen enpresa sortzaileek berdintasun planaren edukia (baina beti ere arauak ezarritako gutxieneko edukia errespetatuz).

3.6 SORTZEKO FASEAK

Berdintasun planak eratzeko legeak betebeharrak ezartzen ditu, eta hau horrela, modu ordenatu batean bete beharko dira faseok, hasieran enpresaren konpromisoa

²⁸ Martinez Moreno, C. (2020): "Un nuevo marco regulador para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas" 26. Orrialdea.

adierazi eta batzorde negoziatzailea sortuz, ondoren egoeraren diagnostikoa aztertuz, eta gero plana sortuz. Hau burutu Ostean onarpena eman beharko zaio berdintasun planari, eta behin guztia martxan dagoenean planari jarraipenak egin beharko zaizkio aldizka. Espainiako Gobernuak Emakumeen Institutuaren bidez ateratako berdintasun planen eraketarako dokumentuan²⁹ azaltzen diren faseak hauek dira:

-3.6.1 KONPROMISOA: Enpresak berdintasun plana burutu nahi duela adierazi behar die langileei, horrela hau gauzatzeko konpromisoa hartuz. Idatziz adierazi beharko die konpromisoa langile guztiei.

Fase honetan sortuko da negoziazio batzordea, eta hasiera emango zaio negoziazio kolektiboari. Hemen enpresako ordezkariak legala egongo da, eta baita ere langileen ordezkariak legal edo sindikala.

-3.6.2 DIAGNOSTIKOA: Berdintasun planak sortzeko aurretik enpresaren eta egoeraren azterketa bat egin behar da. Azterketa horrekin diagnostiko bat sortuko da, Bertan egoera nolakoa den aztertuko delarik. Soilik hau burutu ostean, eta Diagnostiko hau oinarri bezala erabiliz egin ahal izango da berdintasun plan egoki bat.

Diagnostiko hori egiteko enpresaren egoera eta enpresa horren ezaugarriak izan beharko dira kontuan. Izan ere, enpresa guztietan (jardueraren, antolaketaren edo ta beste ezaugarri batzuen arabera) emakume eta gizonezkoek ez dituzte aukera berdinak. Horretarako, diagnostiko hau lanpostu guztietan egin beharko da, eta zentro guztietan.

Azterketa enpresako hierarkia-maila guztietara eta lanbide-sailkapenaren sistema guztietara ere zabaltzea beharko da, sexuaren arabera bereizitako talde, kategoria, maila eta postuen datuak, balorazioa, ordainsaria eta hautaketa, kontratazio, sustapen- eta igoera-prozesuak barne izanik.

Alvaro San Martinek (2021) aipatu bezala, legeak diagnostikoak izan behar duen eduki minimoa 3/2007 Lege Organikoko 46. Artikuluan ezartzen badu ere, ulertu behar da fase hau berdintasun-planaren aurreko fasea dela, independentea, eta aurreko puntuan azaldutako negoziazio-batzordearen barruan egin behar dela, eta, hala dagokion kasuetan, langileen legezko ordezkariarekin ere negoziatu beharko da.³⁰

²⁹ Instituto de La Mujer, Gobierno de España: *“Guía para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas”*. 11. Orrialdetik 65. orrialdera.

³⁰ San Martín, A. (2021): *“Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas”* 97. Orrialdea.

-3.6.3 DISEINUA EDO SORRERA eta ONARPENA: Enpresek beren Berdintasun Planak eta, beraz, alde zuzeneko diagnostikoak negoziatzeko prozedurari ekin beharko diote, nahitaez egin behar duten plantillako langileak iritsi eta hurrengo hiru hilabeteko epean gehienez, edo betebehar hori ezartzen duen hitzarmen kolektiboa argitaratu ondoren. Ondoren, epe hau amaitzen den hurrengo egunetik abiatuta urtebeteko epea egongo da berdintasun plana onartzeko.

Fase honetan diagnostikoa erreparatuz, enpresarentzako egokia izango den berdintasun plana osatuko da, gehienez 4 urtera arte luzatuko dena. Onarpenari dagokionez, enpresaren ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko da, baina baita ere langileen gehiengoarena.

-3.6.4 ERREGISTROA EDO INSKRIPZIOA: Berdintasun-planak nahitaez inskribatu beharko dira erregistro publikoan, edozein dela ere haien jatorria edo izaera, nahitaezkoa edo borondatezkoa, eta hala erabakita onartu ala ez, 901/2020 errege dekretuaren 11.1 artikulua araberak.

Enpresen Berdintasun Planen Erregistrotzat hartuko da laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroa, (hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordetzeari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan arautua), autonomia-erkidegoek beren eskumenen esparruan sortutako eta araututako lan-hitzarmen eta akordioen erregistroei kalterik egin gabe.

Erregistroan inskribatzeak aukera ematen du berdintasunerako planen edukira sarbide publikoa izateko. Berdintasunerako planak inskribatzeko eskabidean, maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan ezarritako ereduari jasotako estatistika-orria aurkeztu beharko da berdintasun planarekin batera (nahitaezkoa da).

3.7 APLIKAZIOA eta JARRAIPENA

Javier San Martinen arabera, enpresaren izaeraren arabera, enpresa bakoitzak erabakiko du nola aplikatu berdintasun plana, lantokiko beharrezkoak ikusiz, helburuak lortzeko modurik egokiena aukeratuz.³¹

Ondoren, jarraipenari dagokionez, planeari jarraitzeko eperen bat igarotzean (atalen baten amaiera adibidez), honen ebaluazioa burutu beharko da, ondorengo urteetara

³¹ San Martin, A. (2021) "Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas", 133. orrialdea.

begira dauden ekintzak hobetzeko asmoarekin, horrela plana birbideratuz. Honetarako onena, San Martinen iritziz (2021), enpresako sekzio bakoitzak ebaluazioa aparte egitea da, gero guztiak bateratuz.³²

Azkenik, plana bukaera datara heltzen denean azken ebaluazioa burutuko du enpresak, txosten bat idatziz indarrean egon den denboran egon diren hobekuntzak eta hutsuneak identifikatuz, ondorengo berdintasun plana perfektionatzeko asmoarekin.

3.8 ERREBISIOA

Berdintasun-planeko neurriak edozein unetan berrikusi ahal izango dira haien indarraldian zehar, helburuak lortzeari dagokionez hautematen diren ondorioen arabera barne hartzen duen neurriren bat gehitu, birbideratu, hobetu, zuzendu, areagotu, arindu edo, are gehiago, aplikatzeari uzteko.³³ Planaren errebisioa egiteko datak ez dira zertan legearen arabekoak izan (gainera legeak behar izanaren arabeko epeak jartzea ahalbidetzen du)³⁴, baina aldiaren behin egin beharko da, Berdintasun Planaren jardueren egutegian edo Berdintasun Planaren jarraipena egiteaz arduratuko den batzordearen osaera eta eginkizunak arautzen dituen erregelamenduan ezarritakoaren arabera.

Horrez gain, borondatezko errebisioetatik aparte, kasu hauetan derrigorrez egin beharko da Berdintasun Planaren errebisioa (obligaziozkoa izango da):

-Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren jardueraren ondorioz, agerian geratzen denean ez plana datorrela bat legezko eta arauzko betekizunekin, edo ez dela nahikoa helburuak lortzeko.

-Enpresaren egoera juridikoaren aldaketa ematen bada (fusioa, absorzioa, transmisioa edo beste aldatetaren bat).

-Ondorengo egoera hauetakoren bat gertatuz gero: Enpresaren plantilla, lan-metodoetan, antolaketan edo ordainsari-sistemak nabarmen aldatzen dituen edozein gorabehera gertatuz gero, hitzarmena ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko

³²San Martin, A. (2021): "Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas", 134. orrialdea.

³³ 901/2020 Errege Dekretuko 9.4 artikuluan arautua.

³⁴ 901/2020 Errege Dekretuko 9.2 artikuluan.

aldaketak edo hura egiteko oinarri izan den egoeraren diagnostikoan aztertutako egoerak barne.

-Ebazpen judizial batek enpresa kondenatzen duenean sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeriagatik, edo Berdintasun Plana legezko edo arauzko betekizunetara egokitzen ez dela erabakitzen duenean.

3.9 ISUNAK

Langileen Estatutuak berdintasunaren arloan ezartzen dituen betebeharrak ez betetzeak zehapen ekonomikoak ere ekar ditzake 5/2000 Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko Legearen arabera: 626 eta 6.250 euro bitarteko isunekin beti ere arau haustea larria bada (7.13 artikuluan aipatutakoa ez betetzeagatik). Arau-haustea oso larria bada, hau da, berdintasun-plana ez egin edo ez aplikatzea adibidez, isunak 6.251 eta 187.515 euro bitartekoak izan daitezke (8.17 artikulua ez betetzeagatik).³⁵

Hala ere, sexuagatiko zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-kasuei dagozkien arau-hauste oso larrien kasuan, zehapenen ordean, enpresan berdintasunerako plan bat egin eta aplikatu ahal izango da, lan-agintaritzak eskudunak hala erabakitzen badu.

Gainera, isunez gain enpresak izan litezkeen onurak eta laguntzak galdu ahal izango ditu egindako arau hausteagatik. Isun hauek jartzeaz Lanaren eta Gizarte Segurantzaren ikuskaria arduratuko da.

3.10 INDARRALDIA

Panak indarraldia edo iraupena izan beharko du. Indarraldia edo iraupena negoziazio-alderdiek zehaztuko dute, eta ezin izango da lau urtetik gorakoa izan, planaren edukiaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egiteko prozedura, bai eta lan horien ardura duen batzordearen edo organo paritarioaren osaera eta funtzionamendua ere.³⁶

Lan Ikuskaritzak Planean aurreikusitako jardueren jarraipena eta aldizkako ebaluazioa eskatuko du. Horren ondorioz, aldi behin (normalean sei hilean behin) segimendutxostenak eta urteko ebaluazioak egin beharko dira, berdintasunaren arloko neurriak eta aurrerapenak zenbateraino ezarri diren jakiteko eta neurri zuzentzaileak hartzeko.

³⁵ Arau hausteen zigorraren zenbatekoa 5/2000 Legeko 40. Artikuluan ezartzen da. Larriak 1.b) atalean, eta oso larriak 1.c) artikuluan.

³⁶ 901/2020 Errege Dekretuko 9.1 artikuluan arautua.

4. JARDUNBIDEA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA (II KAPITULUKO 4 ETA 6. ART) **BERDINTASUN PLANAK SORTZEA**

Negoiazko kolektiboa eskubide bezala ezartzen du Lanaren Nazioarteko Erakundeak³⁷, laneko oinarrizko eskubide bezala ezarriz.³⁸ Espainiar ordenamenduan, langileen Estatutuan, hain zuzen ere 37.1 artikulua ezartzen du eskubide hau, lege bereko III. Titulua osorik eskeiniz hau arautzeari (negoiazio kolektiboa eta hitzarmen kolektiboak).

Berdintasun planen negoziazio kolektiboari Hitzarmen Kolektiboen negoziazio kolektiboari aplikatzen zaion araudi bera aplikatuko zaio analogiaz. Hortaz, Langileen Estatutuko 89. Artikuluak arautuko ditu negoziazio kolektiboak bete beharko dituen baldintzak. Eta negoziazioari ekiteko inizatiba, interesa duen edozein alderdik hartu ahal izango du.³⁹ Horrez gain, Laingile Estatutuak 85.1 artikuluan (Hitzarmen Kolektiboen atalean) berdintasunaren inguruan hartzen den neurri oro, eta baita berdintasun planak ere kolektiboki negoziatu behar dela ezartzen du.⁴⁰

3/2007 legeak berdintasun plan egoki bat garatzeko, derrigorrezko atalase bezala ezartzen du negoziazio kolektiboa aurrera eramatea. Honetarako hasiera ematen da legearen 45.2 artikuluan: “Berdintasun-planak lan-arloko legerian zehazten diren negoziazio arauekin negoziatuko dira”. Garapena ordea, 901/2020 errege dekretuan ematen da, hain zuzen ere 4. eta 5. artikuluetan, negoziazioa hasteko epeak jarriz eta berdintasun planen negoziazioaren prozedura ezarriz.

Negoiazio hau aurrera eramateko Batzorde Negoziatzailearen konpetentziak 6. Artikuluan ezartzen dira, negoziazioa eta diagnostikoa garatzeko eskubide eta

³⁷ Lanaren Nazioarteko Erakundea: 1919an sortua, lan baldintzak eta langileen bizi-maila hobetzeko. Nazioarteko arauak ezasrtzen ditu estatuek sinatzen dituzten itunen bidez. Nazio Batuen barneko erakundea da.

³⁸ Nazioarteko Lanari buruzko Konferentziako aipamena. (86. bilerakoa, 1998an Ginebran ospatua).

³⁹ San Martin, Alvaro (2021): “Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas”, 82. orrialdea.

⁴⁰ Langile estatutuko 85.1 art: “Alderdiek hitzarmen kolektiboen edukia zehazteko duten askatasunari kalterik egin gabe, horien negoziazioan, nolana ere, lan-eremuan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak negoziatzeko betebeharra egongo da, edo, hala badagokio, berdintasun-planak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren IV. tituluko III. kapituluan aurreikusitako berme eta edukiarekin bat etorriz.”

betebearra ezarriz batzordeari, behar izan nagusiak identifikatuz eta berdintasun planaren aplikazioa ahalbideratzeko bideari hasiera emanez.

Garrantzitsua da eginkizun hori nabarmentzea; izan ere, negoziazio kolektiboaren eginkizuna, lan-merkatuan eskubide-berdintasuna lortzeko lan-baldintzak hobetzeko tresna gisa, eta orain arte soilik prozedura formal bat izan da. Baina benetan enpresak dituen behar izanak aztertu eta hauek konpondu nahi baditugu, beharrezkoa izango da langileengana zein enpresako zirrikitu guztietara iristea (horrela soilik identifikatuko baitira gabeziak), eta negoziazio kolektiboak honetarako bidea irekitzen du.

Hau horrela izanik, norekin negoziatu beharko da berdintasun plana? Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. eta 46. artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, berdintasunerako planak, aurretiazko diagnostikoak barne, langileen legezko ordezkariarekin negoziatu beharko dira. Horretarako, negoziazio batzorde bat eratuko da, eta bertan parte hartu beharko dute enpresaren eta langileen ordezkariak: Arau orokor gisa, negoziazio batzordean parte hartuko dute langileek, enpresa batzordeak, langileen ordezkariak eta delegatuak, edo, halakorik bada, atal sindikalek, baldin eta, oro har, batzordeko kideen gehiengoa badute. Sindikatuen ordezkariak dagokienez, Negoziazio batzordeko langileen osaera ordezkagarritasunaren arabera izango da.

Lantoki bat baino gehiago dituzten enpresetan, lantokien arteko batzordeak negoziatuko du (negoziatorako eskumenik baldin badu). Aurreko paragrafoan aipatutako legezko ordezkariarekin ez duten enpresetan, negoziazio-batzorde bat sortuko da. Batzorde hori osatuko dute, alde batetik, enpresaren ordezkariak, eta bestetik, langileen ordezkariak, ordezkariak handieneko sindikatuek eta enpresaren sektorea ordezkatzeko duten sindikatuek, eta aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordean parte hartzeko legitimazioa dutenek.⁴¹

Baina nahikoa ahal da langileekin negoziatzeko saiakera egitea berdintasun plana enpresak modu aldebakarrean osatzea? Ez, saiakerarekin ez da nahikoa, izan ere horrela ulertzen da Auzitegi Gorenaren 2018ko irailaren 13ko epaian: "Ezinbestekoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostiko bat egitea enpresan. Prozedura gainera, derrigorrez langileen ordezkariarekin negoziatu beharko da eta akordioa lortu behar da, araudian eskatutakoa bete dadin."

⁴¹ San Martín, Alvaro (2021): "Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas" 61. Orrialdetik 69. orrialdera.

Auzitegi Nazionalaren 2015eko irailaren 16ko 143/2015 Epaian ere argi uzten da saiatze hutsa ez dela nahikoa baldintza betetzeko. Kasu honetan, enpresa batek aldebakarreko berdintasun-plan bat onartu zuen, eta Auzitegi Nazionalak honako hau adierazi zuen honen harira (Berdintasun Plana deuseztatuz): *"Beraz, berdintasun-planak egitea negoziazio kolektiboaren berezko adierazpena dira, eta langileen ordezkari bateratuekin edo sindikalekin egin behar dira nahitaez. Izan ere, negoziazio kolektiboa legitimatzeko arauak, Langileen Estatutuaren 87., 88. eta 89. artikulua ezartzen ditu, eta hauek erabateko nahitaezko zuzenbideko arauak dira, Konstituzio Auzitegiaren 73/1984 epai guztien arabera, eta enpresak ezin ditu hauek alde bakarretik ezarri, nahiz eta, hemen gertatzen den bezala, langileen ordezkariekin negoziatzen saiatu eta lortu ez, Sevillako zentroko ordezkari unitarioen blokeoagatik eta atal sindikalen pasibotasunagatik, horiek baitira enpresaren ordezkari unitario nagusiak. Ordezkari hauek berdintasun plana blokeatu dute, eta berdintasun planik ez izatea lortu dute beraien ekintzekin. Enpresa honek organo bat sortu zuen berdintasun plana eratzeko eta "lantalde"⁴² izena jarri zion; enpresaren lau ordezkari, LOLS-eko delegatu batek eta ordezkari unitario batek osatua- eta talde honen helburu formala txostenak ikerketak bildu eta aztertzea zen, ondoren berdintasun planaren negoziatioari ekin ahal izateko. Langileei horrela aurkeztu zitzaizen guztia, baina hau enpresaren ordezkariak baino ez zuten bozkatu. Beraz, esan behar dugu plan hori ez zen egin 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikulua, 45. eta aplikagarri den hitzarmena eta 87. Langileen Estatutuaren 88. eta 89. artikulua errespetatuz; ondorioz plan hau erabat deuseza dela adierazi behar dugu, Fiskaltzak bere txostenean eskatu bezala."*

Beraz, jurisprudentziak legeak ulertzera ematen duena berresten du: ez da nahikoa izango negoziatioaren saiakera hutsa. Negoziatioa amaierara heldu behako da, akordio batera helduz eta enpresa mailan burutu beharko da negoziatio hau derrigorrez, ez beheragoko mailetan -lantoki edo sekzioan adibidez-.⁴³

4.1 EPEAK

-4.1.1 NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN HASIERA: Negoziatio kolektiboari hasiera emateko epea legeak berdintasun plana izateko derrigortasuna hasten denetik 3 hilabetera artekoa izango dela adierazten du.⁴⁴ Hau da, enpresa batek 50 langileko langa pasatzen duen momentutik 3 hilabete izango ditu negoziatioari hasiera emateko,

⁴² Sententzian -gazteleraz idatzia- "grupo de trabajo" jartzen du, izan ere Sevillako enpresa da.

⁴³ Valdes Dal Re, F: "igualdad de genero y relaciones laborales: Entre la ley y la negociacion colectiva". 126. orrialdea.

⁴⁴ 901/2020 Errege Dekretuko 4.1 artikuluan arautua.

batzordea sortzeko. Langa hori igarotzen denean jaiotzen da obligazioa, nahiz eta gero kopurua gutxitu.

Hitzarmen kolektiboz derrigortuta dauden enpresek ordea, hitzarmenean bertan adostutako epea izango dute negoziazioa hasteko, eta hitzarmenak eperik ezarri ezean hau publikatzen denetik 3 hilabetera arteko epea izango dute.

-4.1.2 BERDINTASUN PLANAREN AURKEZPENA: Enpresek berdintasun planaren negoziazioa egiteko, plana sortzeko eta onartu eta aurkezteko urtebeteko epea izango dute. Epe hau negoziazio kolektiboa hasteko azken egunaren hurrengo egunetik zenbatuta hasiko da.⁴⁵

4.2 PROZEDURA

Negoiazioaren izaera ikusita, legeak berdintasun planen negoziazio kolektiboa nolakoa izan behar den ezartzen du:

-NEGOZIAZIKO KOMISIOAREN SORRERA: Berdintasun planak eta hauen aurretiko diagnostikoa negoziazio kolektiborako objektu izango dira, eta negoziazio hau langileen ordezkari legalekin egin beharko da, horretarako komisio bat sortuz.⁴⁶ Hau, enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak osatuko dute, gehienez alde bakoitzetik 6 pertsonak hain zuzen ere.⁴⁷ Salbu:

-Langileen ordezkariak legala dagoen kasuetan, ordezkariarekin (komitea, edo delegatuak) edo ta sekzio sindikalekin eramango da aurrera negoziazioa (ordezkariak proportzionalarekin).

-Ordezkariak legalik ez dagoen kasuetan arau orokorra aplikatuko da; alde bakoitzetik gehienez 6 pertsonak osatutako komisioa sortuko da.

Batzorde honi dagokionez, dituen konpetentzien artean aurkitzen dira plantilaren sentsibilizazioa bultzatzea, diagnostikoaren negoziazioa burutzea eta hau sortzea, diagnostikoaren emaitzen informea egitea, berdintasun planaren benetako aplikaziorako honi behar duen inpultsoa ematea, barne erregelamendu bat sortzea batzordearen funtzionamendurako...eta abar.

⁴⁵ 901/2020 Errege Dekretuko 4.4 artikuluan arautua.

⁴⁶ 901/2020 dekretuaren 5. Artikuluan arautua.

⁴⁷ Alderdi biek izan ahalko dute kanpo-aholkularitza espezializatua (botorik gabekoa).

-NEGOZIAZIOA: Berdintasun plana nolakoa izan beharko den erabakiko den gunea da negoziazioa. Alderdiek fede onez aritu beharko dute negoziazioan, adostasuna lortzeko helburuarekin. Negoziazioen emaitza idatziz jaso eta sinatu beharko dute negoziatzaileek, gero laneko agintaritza eskudunari bidaltzeko, erregistratzeko, gordailatzeko eta publizitatea egiteko, erregelamenduz aurreikusitako moduan.

Adostasuna egoteko enpresak baiezkoa eman beharko dio erabakiari, eta langileen gehiengoaren baiezkoa ere beharrezkoa izango da. Adostasuna lortzen bada, bukaerako akordioa idatzi eta sinatu beharko dute alderdiek, ondoren tramitazio ofiziala burutzeko: erregistratu, depositatu eta publikatuz. Adostasunik ezean, negoziazio batzordeak gatazkak konpontzeko prozedura eta organo autonomoetara jo dezake, dagokion hitzarmenaren batzorde paritarioak parte hartu ondoren.⁴⁸

901/2020 erregelamenduan berriaz aipatzen ez diren alderdietan, negoziazio-prozedura Langileen Estatutuaren 89. artikulua izango da aplikagarria, eta berdintasun planen negoziazioan parte hartzen duten pertsonen hitzarmen eta akordio kolektiboen negoziazioan parte hartzen duten pertsonen eskubide eta betebeharrak berberak izango dituzte.

5. BERDINTASUN PLANAK PRAKTIKAN

Praktikan sarri ikusi izan den bezala, legearen eskaerak eta errealitatea ez dira bat etortzen. Legea eta berdintasun planen teoria orokorra aztertu ondoren, hauek praktikan nolakoak diren eta ze esparru hartzen dituzten ikusteko, teoriatik praktikara salto egin behar da. Lea Artibai eskualdean kokatutako Etxebarriako EIKA enpresak orain dela gutxi eraman du aurrera legeak eskatutako Berdintasun Plana sortzeko prozesua. Baina interesgarria da Eikak hartu dituen norabideak hobeto ulertzeko, enpresa kokatzen den herriko egoera aztertzea. Esan bezala, Eika Etxebarrian aurkitzen da.

Jarduera industrialak pisu handia dauka herrian. 2017an ekonomiaren %91,1 suposatzen zuen. Lehen sektoreak %0,8; hirugarren sektoreak %6,9; eta eraikuntzak %1,2.⁴⁹ Herrian eskualdeko enpresa garrantzitsu batzuk kokatzen dira, Nema-en sukurtsal bat, Fagor Arrasateren sukurtsal bat, Lau-Nik enpresa edo aipatutako Eika

⁴⁸ Mediazioa eta arbitrajea adibidez.

⁴⁹ Etxebarriako udalak garatutako berdintasun plana osatzeko aurretiko diagnostikotik ateratako informazioa.

kooperatiba, adibidez. Lehen sektoreko eskualdeko enpresa garrantzitsu batzuk ere kokatzen dira bertan: Barrenetxe kooperatiba (nekazal negutegiak dituen) eta MIBA baserritarren kooperatiba (1963tik azken hau).

5.1 HERRIKO EGOERAREN DIAGNOSTIKOA (ETXEARRIA)

Etxebarria Bizkaian kokatzen den udalerririk euskalduna da, Lea Artibai eskualdean kokatuta dagoena. 788 biztanle ditu, eta horietatik 394 (%50) emakumeak dira eta 394 (%50) gizonak.⁵⁰ Biztanleria piramideari erreparatzen badiogu, Etxebarriakoa atzeranzko piramidea da, gizarte industrializatuetan oso ohikoa.

Atzerriko populazioari dagokionez, Etxebarriako populazioaren %10,79a irudikatzen dute atzeritarrek (guztira 85 pertsona izanik, 40 emakume eta 45 gizon). Zifra hauek EAEko (%7,42) eta Bizkaiko (%6,78) zifren gainetik kokatzen dira. Orokorrean Etxebarriara datozen atzeritarren gehiengoa Afrikarra da (%75,3a) baina badago Europatik eta Ameriketatik etorritako kopuru bat ere.⁵¹

Lan merkatuari dagokionez, Etxebarriako langabetuen tasa %10,5koa da 2020ko Maiatzean (Kontuan izan behar dugu Covid-19aren eragina). 2015eko datuekin alderatuz gero, langabezia nabarmen hasi da Etxebarrian azken urteotan, izan ere urte horretan %7,2koa zen tasa. Genero arrakalari dagokionez, 1,7koa zen 2015ean emakumeen langabezia tasa txikiagoa izanik. 2020an ordea arrakala hori handitu egin da, baina Covid krisia dela eta Ora jeitsi da alde hori.

Bestalde, Lanbidetik ateratako datuak oinarri harturik, 2020ko urtarrilean 43 lan kontratu burutu dira Etxebarrian, hauetatik %51,2 emakumeentzat izanik. Prestakuntza mailari dagokionez, "derrigorrezko" ikasketa maila duten pertsonen egin zaizkie lan kontratuak orokorrean. Eta kontratuen modalitatea kontuan izanik, gehienak aldi baterako kontratuak dira (iraupen laburreko kontratuak, lan-egonkortasunik eskaintzen ez dutenak hain zuzen ere). Horrez gain, kontratuen gehiengoa lanaldi partzialen gauzatzen da.

Nekazaritza eta landa izaera duen arren, Etxebarrian industria sektoreko tamaina ertain eta handiko enpresak kokatzen dira. Bi enpresa kooperatibo handi (250-499 langile) eta 15 langile baino gehiagoko 6 enpresa eta 10 langile dituzten 63 enpresa dituen herria da.

⁵⁰ Estatistika Erakunde Nazionala: Errolde berrikuspena 2019an egina.

⁵¹ Eustatetik ateratako datuak.

Populazioaren errenta pertsonal osoari buruzko datuen arabera, emakumeek errenta handiagoak dituzte Etxebarrian eskualdeko beste herrietako emakumeen errentekin alderatuz gero. Baina hala eta guztiz ere soldata arrakala Handia dago Etxebarrian, %30eko soldata arrakala hain zuzen ere (Emakumeen errenta 17.526koa izanik, eta gizonezkoena 25.142koa).

5.2 EIKA-ko BERDINTASUN PLANAREN AZTERKETA

5.2.1 ENPRESAREN IZAERA

Eika kooperatiba bat da, eta Mondragon taldearen parte da.⁵² 70. hamarkada hasieran sortu zen (1973. Urtean hain zuzen ere), herriko eta eskualdeko emakumeentzako lanpostuak sortzeko asmoarekin. Sorrera 47 bazkiderekin eman zuen enpresa honek, baina 1975ean hasi zen produzitzen 35 langilerekin. Nahiz eta Etxebarriakoa lehenengo ireki zen planta izan, gaur egun lantegiak dauzka Polonian, Mexikon eta Txekiar Errepublikan. Zifra zehatza jakitea zaila bada ere, 500 langiletik gora ditu orain.

Eikak etxetresna elektriko desberdinetarako osagaiak egiten ditu, eta mundu osoan ezagunak diren sektoreko markentzat fabrikatzen ditu osagai hauek. Merkatuan dauden bitrozeramiken % 40k baino gehiagok daukate EIKA-n fabrikatutako osagaien bat.

Enpresak dituen balioei dagokienez, errespetua eta konfidantza, konpromisoa eta erantzukizuna, lankidetzeta, efizientzia, berrikuntza eta segurtasuna, ongizatea eta osasuna dira lehentasunezko zat jotzen dituzten balioak. Hauen artean berdintasuna aipatzen ez bada ere, laneko kultura berdinzale batekin bat egiten duten balioak dira.

Esan bezala, Eika eskualdeko emakumeei lana emateko sortu zen. Garai hartan Europar emakumeak lan-munduan murgilduta zeuden jada, baina hemen, Euskal Herrian ez; hori dela eta, emakumeak lan munduratzeko apustu bat egin zuten hainbat pertsonen Eikaren bidez. Historikoki, beraz, Eikaren apustua edo ikuspegia emakumeei lana ematea izan da. Hala ere, azken urteetan enpresaren errealitatea aldatuz joan da, eta xede honek pertsona batzuen artean bizirik badirau ere, ez da lehen bezain zabalduta dagoen sinesmen edo sentimendu bat.

⁵² Mondragon Korporazioko kidea da Eika. Korporazioa EAEko lehen enpresa taldea da, eta Espainiako hamargarrena. Kooperatiba autonomo eta independenteek osatzen dute; produkzio-filialak eta ordezkariak korporatiboak dauzka 41 herrialdeetan, eta salmentak 150 herrialde baino gehiagotan.

5.2.2 AURRETIKO DIAGNOSTIKOA eta PLANA DISEINATZEKO SORTUTAKO EGITURAK

Planari dagokionez, aurretiko diagnostikoa egiteko enpresak bide ezberdinak erabili zituen: Enpresako dokumentazioaren azterketa egin zen (organigramak, lan eskeintzak, webgunea, irudiak, barne komunikazioaren eskulibrua, lan arauak, estatutuak... eta beste hainbat dokumentu), eta ondoren erakundearen inguruko datuen ustiaketa aztertu zen -langileen datuak haso eta horiek aztertu ziren-.

Gainera, langileei galdetegi bat helarazi zitzaion (langile guzti guztiei). Galdetegiaren helburu nagusiak, batetik, langile guztiak prozesuaren berri izatea zen, eta, bestetik, Eikako berdintasun-egoerari buruz langileek zuten iritzia eta bizipenak ezagutzea, horrela diagnostikoa datu kualitatiboekin ere bete ahal izateko.⁵³ Gainera langile hautatu batzuei elkarrizketa sakonagoak egin zitzaizkien, egoera gertuagotik ezagutu ahal izateko.⁵⁴

5.2.2.1 DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK

Aurrera eraman zuten diagnostiko honen ondorioei dagokienez, 10 bloke ezberdinetan banatu zituzten inkesten eta elkarrizketen bidez bidez jasotako ideiak: 1. Erakundearen kultura, 2. emakumeen eta gizonen presentzia, segregazio horizontala eta bertikala, 3. lan ezaugarriak, 4. hautaketa prozesua, promozioa eta erakundea uztea, 5. Trebakuntza eta garapen profesionala, 6. Kontziliazio erantzunkidea, 7. Lan Osasuna eta segurtasuna, 8. Komunikazio berdinzalea eta gardena, 9. Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, eta 10. Kanpo jarduera.

Ondoren, bloke bakoitzaren definizioa eta ateratako emaitzak azaltzen dira diagnostikoan, baina berdintasun plana osatzerako orduan garrantzitsuenak diren sei esparruen azterketa desglosatuago bat egiten da, bloke bakoitzeko enpresaren indarguneak eta ahulguneak identifikatuz:⁵⁵

⁵³ Inkesta Eikako langileen % 64,6k erantzun zuen.

⁵⁴ Zuzendari industrialak, giza baliabideetako lankide bat, lanaldi murriztuan dagoen lankide talde txiki bat eta kontseilu sozialeko kideak izan ziren elkarrizketatuak. Guztira 10 emakume eta 2 gizon.

⁵⁵ Eikak egindako diagnostikotik ateratako informaziotik sortutako taula.

	INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
ERAKUNDEAREN KULTURA	<p>Eikako balioek, kultura berdinzale batekin bat egiten dute.</p> <p>Gainera, inkesta erantzundako langileen %78,66k enpresa emakumeentzat eroso sentitzeko modukoa dela uste zuen.</p> <p>Langile gehienek Eika erakunde berdinzale gisa hauteman zuten.</p>	<p>Eikako misioa, bisioa eta balioetan berdintasuna ez da berariaz aipatzen.</p> <p>Organo sozialetan emakumeen presentzia gizonena baino txikiagoa da (% 36koa hain zuten).</p> <p>% 23,48k erakundearen komentario eta txiste matxistak egiten direla esan zuten.</p> <p>Emakumeen % 13,22 baztertua sentitu da inoiz enpresan sexua, identitate sexuala edo genero-estereotipoak direla eta.</p> <p>Zuzeneko eta zeharkako langileen artean arrakala nabaritzen da; hierarkia.</p> <p>Gizonen % 32,41k ez zuen berdintasunean aurrerapausorik emateko beharrik ikusten.</p>

	INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
EMAKUME ETA GIZONEN PRESENTZIA: SEGREGAZIO HORIZONTALA ETA BERTIKALA	<p>Langileen % 53,3 emakumeak dira.</p> <p>Zuzendaritza taldearen osaera parekidea da (% 44 emak. / % 55,56 giz.) Emakume eta gizonen presentzia dago lanpostu edo sail gehienetan.</p> <p>Emakumeen presentzia handia da tailerlean.</p>	<p>Soldata-arrakala dago, % 13,5ekoa (EAEko batezbestekoa baino baxuagoa).</p> <p>Emakumeen presentzia handiena, proportzioan, maila operatiboan dago; 7.mailako langileen artean.</p> <p>Emakumeen % 75,65 7.mailako lanpostuetan dago (gizonen kasuan, al-diz, % 39,67).</p> <p>Tarteko arduradunen artean daude emakumeen % 4,8 eta gizonen % 15,6.</p> <p>Gizonak lanpostu-mota ezberdin gehiagotan daude ordezkatuta. Makina zenbat eta teknikoagoak izan gero eta gehiago ari da hazten postu horietan dabilzan gizonak.</p> <p>Esku-lanarekin lotutako postuetan batik bat emakumeak aritzen dira (COIL % 94 emakumeak).</p>
HAUTAKETA PROZESUA, PROMOZIOA ETA ERAKUNDEA UZTEA	<p>Langileen gehiengoa prest egongo litzateke ardura handiagoko lanpostu bat onartzeko. Emakumeen kasuan % 53,67 eta gizonen kasuan % 55,17.</p> <p>Erakundea utzi duen gehiengoak erretiroagatik utzi du.</p>	<p>90 hautaketa prozesutik 37 bete dituzte emakumezkoek (% 41,11).</p> <p>Maila taktikoan 7 emakumek (% 23,33) eta 23 gizonak (% 76,67) bete dituzte lanpostuak.</p> <p>Emakumeen % 35,59k eta gizonazkoen % 11,03ak uste du emakumeek eta gizonak ez dituztela aukera berdinak.</p> <p>Azken lau urteetako bazkide berrien artean % 22,58 soilik dira emakumeak.</p>

	INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA: Langileen ia erdiak ditu zaintza ardurak, (%55.18) emakumeen %66.67 eta gizonen % 42.07.	<p>Langileen %70,73ak ez du zailtasunik familia ardurak eta lana uztartzeko, eta langileen %65,24ak ez du arazorik aisialdia eta lana uztartzeko.</p> <p>Eikak berriazko araudia du lanaldi murriztua, eszedentziak eta ordutegi malgua arautzeko.</p>	<p>Behin-behineko langileek ezin dituzte gisa honetako neurriak baliatu.</p> <p>Ez dago medikutara joateko edo seme-alabak edo gurasoak medikutara laguntzeko baimen ordaindurik; eta, beraz, ez da erregistratzen.</p> <p>Lanaldi murriztuan dauden pertsonak ez dira baloratuak sentitzen.</p> <p>Legezko zaintzarako lanaldi murriztua dute 27 emakumeek eta 2 gizonen (emakumeen %9,96 eta gizonen %0,84).</p>
KOMUNIKAZIO BERDINZALEA ETA GARDENA	<p>Barne komunikazioan garrantzia handia ematen zaio berdintasunari (eskuliburu bat ere badute).</p> <p>Web orrialdean eta barne dokumentuetan zein kanpo dokumentuetan erabilitako irudietan emakumeen presentzia agerikoa da.</p>	<p>Informazioa ez da beti behar bezala iristen lagileengana, eta bereziki behetik gorako komunikazioa da kostatzen dena.</p> <p>Ez dago irizpiderik landuta komunikazioa modu ez sexista eta barneratzalean erabiltzeko.</p>
SEXU JAZARPENA ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA	<p>Protokoloa dago sexu jazarpen kasuetarako.</p>	<p>Nahiz eta ofizialki kasurik erregistratu ez, enpresan sexu jazarpena sufritu duen baten bat ezagutzen dute 16 langilek (8 emakume eta 8 gizonen).</p>

5.2.2.2 SORTUTAKO EGITURAK

Ondoren, indargune eta ahulguneak identifikatuta, berdintasun plana diseinatzeko egitura bi sortu zituen enpresak: Talde eragilea eta Berdinatsun batzordea. Talde bi hauek arduratu ziren diagnostikoa egin ostean ahalik eta berdintasun planik egokiena sortzeaz.

-Talde eragilean hiru partaide egon ziren⁵⁶, eta hauen funtzioa egitasmoa egoki bideratzeko informazioa jasotzea izan zen (barne komunikazioa diseinatu eta bideratuz, ekintzak koordinatuz eta egitasmoari etengabeko segmentua eginez).

-Berdintasun batzordean lehen aipatutako hiru langileez gain, beste 9 langile gehiago zeuden (sail desberdinetakoak). Batzorde honen funtzioei dagokienez, diagnostikoaren zirriborroa aurkeztea, kontrastatzea eta osatzea izan zen langile talde honek izan zuen lan nagusia.

5.2.3 BERDINTASUN PLANAREN AZTERKETA

Diagnostikoko ahulguneak kontuan izanik, enpresak berdintasun plan bat osatu zuen 2020-20204 urteetarako. Plana 3 lan ildo nagusitan banatzen da: Kultura berdinzalea, Kontziliazio erantzukidea eta emakumeen presentzia. Hiru ildo hauek, paraleloki lantzen joango dira 4 urteotan zehar.

1) KULTURA BERDINZALEA

Lenenengo bloke honen lehendabiziko atalean berdintasun plana abiatzeaz eta garatzeaz hitz egiten da, plana enpresaren kudeaketan txertatzeko egin beharreko guztiak eginez. Hau horrela, plana onartu ondoren bazkide eta langile guztiengana heltzea abiapuntu izainik (bereziki kontseilu sozialeko, kontseilu errektoreko eta zuzendaritzako kideei). Plana abiatu eta garatzeko behar den guztia prestatuko da fase honetan. Horrez gain, enpresaren funtzionamentuan dauden esparru batzuk aldatuko dira (adibidez pertsonen kudeaketarekin zerikusia duten datu bilketa eta inprimaki guztietan sexu aldagaia txeratzeko, datu horien genero analisia egin ahal izateko) edo parekidetasunerako trebakuntza saioak emango dira.

Horrez gain, lehenengo bloke honetan Eikak historikoki izan duen berdintasunaren aldeko konpromisoa ikustaraztea aipatzen da, eta langile eta bazkideak berdintasunean sentsibilizatzea eta trebatzea, horretarako berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa sustatzeko kanpainak bideratuz.

Formakuntzari dagokionez, lehen bloke honetan Kontseilu sozialeko, kontseilu errektoreko zein zuzendaritzako kideei zuzendutako berriarazo saio bat antolatzea aipatzen da, berdintasunaren inguruko ezagutza minimo batzuk eskuratu ditzaten.

⁵⁶ Giza baliabidetako zuzendaria, giza baliabidetako teknikaria eta Eluyar aholkularitzako teknikaria.

Trebakuntza hau kontseilukide berriak aukeratzen diren bakoitzean errepikatu eta sistematizatuko dute.

Gainera, sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzea lehentasunezko puntu bezala ezartzen dira, eta kasurik balego erantzun egokia emateko bideak aurkitzen hastea aurreikusten da lehenengo bloke honetan, horretarako gatazken kudeaketa eta ebaluazio batzordeko kideei zuzendutako trebakuntza bat antolatuz sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpenaren inguruan, balizko kasu baten aurrean nola jokatu lantzeko. Gainera, kasu hauetarako dagoen protokoloa errebisatzea lehenesten dute, eraso hauetarako egokituz, eta ezinezkoa bada berariaz sexu-jazarpen eta sexuagatiko jazarpen kasuei aurre egiteko protokolo propioa sortzea.

Azkenik, kanpo-harremanetan nahiz gizarte erantzukizunetako jardueretan berdintasuna sustatzeko konpromisoa hartzeari lekua uzten dio lehen bloke honek. Horretarako, langile guztiei protokoloaren berri emanez, eta hau aktibatze urratsak argi utziz. Gainera, hornitzaile eta azpi-kontratutako enpresen kontratuetan berdintasun-klausulak txertatuko dituzte, eta azkenik, enpresa barruan zein hemendik kanpo berdintasunarekin lotutako egitasmoak babestuko dituzte.

2) KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

Bigarren bloke honetan, bi ildo nagusi daude: Gaur egun eskuragarri dauden kontziliazio neurriak ezagutzera ematea eta hauen erabileraren inguruko gogoeta sustatzea eta langileek kontziliazioarekin izan ditzaketen zailtasunak hobetzeko neurriak lantzea.

Lehendabiziko azpi blokeari dagokionez, egun indarrean dauden kontziliazio neurrien bilduma egitea eta langileen eskura jartzea proposatzen du plan honek, horiek aurrera eramateko ekimenak martxan jarritz, eta kontziliazio neurrien erabilera datuak erregistratuz sexuaren arabera bereizita. Azkenik, gogoeta sustatzeko urtero kontziliazio-neurrien erabileraren inguruko datuak ezagutaraziko dituzte langileen artean.

Bigarren azpi blokeari erreparatuz gero, kontziliazioa hobetzeko asmoz eta langileen behar izanak hobeto ezagutzeko inkestak egingo dituzte. Gainera, uda-garaiko eszedentzia eskainiko du enpresa honek, seme alaben zaintza egikaritu ahal izateko (12 urtetik beherako seme alabak dituzten langileen kasuan). Eta azkenik, lana eta bizi pertsonala uztartzea errazteko, lanpostu bakoitzak ahalbidetzen duen neurrian, ordutegi malgutasuna izateko ahal diren neurriak eskaintzeko lan egingo dute

(adibidez, sartzeko eta irteteko ordutegietan malgutasuna, telelana egiteko aukera baloratu...) eta posible den kasuetan hori nola egin daitekeen arautuko dute.

3) EMAKUMEEN PRESENTZIA

Azkenik, Enpresaren etorkizunean emakumeen presentzia parekidea sustatu eta handitzeko sortu dute bloke hau, Hiru azpi bloketan banatzen dena. Ordezkaritza-organoetan emakume eta gizonen presentzia parekidea bermatzea helburu izango duen blokea da lehendabizikoa, horretarako kontseilu sozialaren eta kontseilu errektorearen osaeran ordezkaritza parekidea (40/60) izan dadin sustatuz, bozkatzeko momentuan bazkideen hausnarketa sustatuz.

Bigarren azpi-blokeari dagokionez, hurrengo urteetako bazkidetzetan emakumeen tasa handitzea dute helburu nagusia, trebakuntza teknikoak antolatzean, Eikan lanean dauden emakumeek hauetan parte hartu dezaten sustatuz, horretarako erraztasunak emanez, eta baita ere emakumeei zuzendutako garapen teknikorako programak sustatuz.

Azkenik, neska gazteen bokazioa lantzeaz mintzo da plana, Eikan lan egiteko beharrezkoak diren ikasketak hauta ditzaten, inguruko eskolekin elkarlanean jarriz eta hitzarmenak sinatuz.

5.2.4 EGITURAK ETA BALIABIDEAK

EGITURAK

Plana egokitasunez garatu ahal izateko, enpresak egitura ezberdinak sortzea erabaki du: Planaren arduraduna, Berdintasun batzordea eta Berariazko lantaldeak.

-Planaren arduraduna: Erakundearen ezagutza eta prespektiba orokorra izan beharko ditu, eta horrez gain gaiarekin sentsibilizatuta eta interesatuta egotea komenigarria litzatekeela ezartzen dira. Gainera komunikaziorako gaitasuna izan beharko du eta berdintasunaren kudeaketan ezagutza eta trebakuntza izan beharko ditu. Zereginei dagokienez, plana garatu eta koordinatzeaz arduratuko da, ondoren ekintza guztiei segimendua eginez.

-Berdintasun batzordea: Talde honetan planaren arduraduna, zuzendaritzako ordezkeri bat, sail ezberdinetako langileak eta organo sozialetako ordezkeriak egotea

aurreikusten da planean.⁵⁷ Zereginei dagokienez, urteko kudeaketa planari ekarpenak egiteaz arduratuko dira, eta ondoren horiek onartzeaz. Planaren garapenaren segimendua eta balorazioa ere egin beharko dituzte behar denean. Azkenik, funtzionamenduari dagokionez Gutxienez urtean behin elkartuko da talde hau, baina baita ere lanketa konkretuak egiteko beharrezkoa denean ere.

-Berariazko lantaldeak: Hemen planaren arduraduna eta lanketa jakinetan (behar izanen arabera) egokiak izan daitezkeen pertsonak egongo dira. Gainera, beharrezkoa denean kanpo aholkularitza kontratatzea aurreikusten dute. Lanketa espezifikoak egiteko sortuko dira, eta behin lanketa egindakoa, desagertu egingo dira. Nolanahi ere, lantaldeak martxan jarritakoan zehaztuko dute horien funtzionamendua.

BALIABIDEAK

Eikak Berdintasunerako I. Plana gauzatu ahal izateko beharrezkoak diren baliabideak aurreikusiko ditu urtero, horretarako dagozkien lanorduak esleituko dizkie Planean modu aktiboan parte hartuko duten pertsonari eta, batez ere, Planaren ardura izango duen pertsonari.

Gainera, planaren arduradunari trebakuntza eskainiko diote, edo era horretako lanak egiteko gaitasuna duen aholkularitza enpresa baten zerbitzuez baliatuko da. Azkenik, Eikak aurrekontu zehatz bat izango du urtero, Planean jasotako ekintzak garatu ahal izateko.

5.2.5 SEGIMENDUA

Oso garrantzitsutzat ezartzen dute Planaren etengabeko segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema bat zehaztea, izan ere garrantzitsuak dira. Planaren arduraduna kronograman jasotako neurrien segimendu jarraitua egiteaz arduratuko da. Segimendu horren bidez aurreikusitako ekintzen betetze maila ezagutuko dute enpresan, eta baita lehentasunezko ekintzen inpaktua ere. Ekintzen betetze-maila ordea, oso modu sinplean jasoko dute, (ekintzak erabat burutu diren, erdizka burutu diren edo burutzeke geratu diren adieraziz).

Bukatzeko, aginte taula bat ere izango dute, erakundearen inguruko datu zehatzak biltzeko (pertsonen ingurukoak batik bat) eta horiek segimendua egiten joan ahal izateko. Urtero, urte naturalaren bukaerarekin batera, Planaren betetze-mailari eta inpaktuari dagozkion atalak beteko dituzte eta Berdintasun batzordean nahiz

⁵⁷ Emakume eta gizonek osatuko dute taldea.

zuzendaritzan eta organo sozialetan partekatu eta aztertuko dituzte emaitza horiek. Informazio honetan oinarrituta urtero memoria-txosten bat osatuko du Planaren arduradunak egindako lanari segimendua egiteko. Hau guztia kontuan hartuta zehaztuko dute hurrengo urteko Planaren kudeaketa-plana.

5.2.6 EBALUAZIOA

Planak etengabeko segimendua izango duela adierazten da dokumentuan, nahiz eta urtean behin sakonago aztertzeko konpromisoa hartu duen Eikak. Horrela, planaren arrakasta maila ikusteaz gain aurrera begira plana eraginkorragoa izan dadin hartu beharreko erabakiak hartuko dira errebisio horretan.

Esan dugun bezala, plan hau 4 urterako egin zen, eta indarraldia bukatzean, ebaluazio sakon bat egiteko konpromisoa ageri da dokumentuan. Bertan, planaren nahiz ekintza ezberdinen betetze maila eta arrakasta aztertuko dira, eta baita ere orokorrean planak izan duen eragina ere.

5.2.7 KRITIKA

2020. urtean Eikak berdintasun plana osatzeko konpromisoa hartu zuen, legeak eskatzen ziona betetzeko asmoarekin. Izan ere bere hastapenei begiraturaz, enpresa hau emakumeei lana emateko sortu zen, eta ezin zion lepoa eman eginkizun eta betebeharrak honi. Gainera, Mondragon kooperatibak urteetan zehar erakutsi du alde sozialari emandako garrantzia, langileen eskubideak errespetatuz eta emakume eta gizonezkoen parekidetasunaren aldeko urratsak etengabe ematen.

Beraz, aztertutako berdintasun planak ongi erakutsitako moduan, plan honek legeak eskatutako betekizun guztiak betetzen ditu, eta horrez gain, parte hartu zuten langile batzuen hitzetan, prozesua egokia eta polita izan zela azpimarratzen dute, ilusioz eta gogotsu egin zutela lan. Kasu honetan, ez dugu ulertu behar Berdintasun Plana enpresarentzako nahitaezko beste baldintza bat bezala, baizik eta oso formula baliagarria bailitzan hartu behar da, bertan bereizkeria-egoerarik ez egoteko eta araudia betetzeko egokitutako plana egiteko.

Gainera, planaren egiturari erreparaturaz gero, oso dokumentu osoa dela ikusi daiteke, hasieran enpresaren kokapena eta izaera azaltzen baitira, eta ondoren prozesu osoa azaltzen da goitik behera. Ostean diagnostikoaren ondorioak eta jasotako informazio guztia azaltzen dira, eta bukatzeko plana bera aurkezten da. Gainera, behin plana azalduta, berau betetzeko beharrezkoak izango diren baliabideak eta planaren

segimendua eta ebaluazioa nola egingo diren azaltzen dira. Beraz, oso plan osatua dela ikus genezake.

Azkenik, beraien alde aipatzekoa da Etxebarrian badaudela 50 langiletik gorako enpresa gehiago, eta gaur egun oraindik, (legearen aurka) ez daukatela ez berdintasun planik beste enpresa handiek, eta ezta ere negoziazio prozesurik hasita (Fagor Arrasate enpresaren lantokiak kenduta)⁵⁸. Honek agerian uzten du enpresen aldetik berdintasunarekin dagoen konpromiso falta, eta Eikak planaren garapenarekin eta aurrera eramanean duen gestioarekin egokitasuna erakutsi du. Gainera, Etxebarriko udalean sortzen ari den Berdintasun batzordeko partaide da Eika, herritarrekin eta herriko berdintasun planarekin elkarlanean arituz.

6. ONDORIOAK

Soldatapeko lana emakumeak askatzeko tresna egokia izango zela uste zuen mugimendu feministak bere hastapenetan, izan ere independentzia ekonomikoak asakatasun handiagoa bermatuko zien emakumeei. Praktikan ordea hau ez da horrela izan, izan ere soldata altua izan zein baxua eduki, emakume askoren ustez lan egitea ez baita emakumeen askapenerako ikuspegi feminista utopikoek zioten bezain esanguratsua. Gainera, emakumeek lan munduan jasaten duten sexuagatiko diskriminazioa kontutan hartzen badugu, hauek bi aldiz zapalduak daudela ikus genezake: emakumeak eta langileak baitira.

Nahiz eta azken urteotan lan merkatuan emakumeen eskubideen aldeko aldaketak egon, hauek ez dira nahikoak izan emakumeek eta gizonezkoek aukera berdintsuak izateko lan munduan. Emakumeen jarduerak gora egin duen arren, etxeko lanak eta zaintza lanak batez ere hauen ardurapean jartzen diren familia-eredu tradizionala nagusi izateak oztopatu egiten du lan merkatuan emakumeen jarduera. Lan merkatuan sartzeko kualifikazio eta joera handiagoa izan arren, emakumezkoek gizonezkoek baino jarduera-tasa txikiagoa izaten jarraitzen dute, eta langabezia tasetan eta soldata apalagoak dituzten baldintza okerragoko enpleguetan gainjartzen dira. Gaur egun oraindik emakumeek beraien lanak, beraien eguna, beraien espazioa eta beraien lekua baldintzatzen dituzte; eta mundua konpontzen jarraitzen dute besteentzako.

Ikusi dugun erara, Langileen estatutuak eta Gizarte Segurantzak dituen egiturei esker, kontziliazio hau aurrera eramateko bide ezberdinak ematen ditu aukeran, baina orokorrean emakumeek hartzen dituzte baimenok zaintza lanak egikaritzeko (ohitura

⁵⁸ Eikaren Kooperatiba berdineko kidea dena, hain zuzen ere.

sexistagaitik eta lan baldintza txarragoak dituztelako hain zuzen ere). Baina gizonezko langileek neurri horiek gehiago erabiliko balituzte, bi sexuentzat berdinak diren eskubide horiek zailtasunak dituzten negozio eta gizarte aurreiritziak desagerraraziko lirateke. Hau horrela izaten has dadin beharrezko tresnak dira berdintasun planak: hauen aplikazioaren bidez kontzientzia parekide sortu eta emakumeek lan munduan jasaten duten diskriminazioa eta arrakala desagertuz zaintza lanak partekatzen hasteko, lan diskriminaziorik ez jasateko, eta behingoz aukera berdintasuna sortzeko.

Aurretik aipatu bezala, oraindik zaintza lanen pisua emakumearen gainera jausten den gizarte honetan, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeak aukera berdintasuna eskatu behar luke, gizonen eta emakumeen artean bizitza profesionalean eta pribatuan erantzukizunak modu orekatuan banatzea hain zuzen ere. Kontziliazio neurriek ez lituzkete sexuak bereiztu beharko eta familiako erantzukizunak bi sexuei modu orekatuan egokitu beharko litzaizkie, baina praktikan hau ez da horrela gertatzen.

Beraz berdintasun Planen egungo erronka “praktika onen” zerrenda hutsak ez bihurtzea da, neurri eraginkorrak aurrera eramateko tresna izanik, gizartean dauden desoreken ondorio den emakumearen lan munduko diskriminazioa ezabatzeko, emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatuz plan bakoitzari dagokion aplikazio eremuan. Helburua bete dadin, funtsezkoa da berdintasun planen jarduera eremuko gizarte eta lan errealitatetik abiatzea, horrela egingo diren ekintzak zehaztasunez ezartzeko. Edukiari dagokionez, plan osoak barne koherentzia izan beharko du, dokumentu hutsalak saihestuz. Horregatik da hain garrantzitsua plan hauen zeharkako izaera homoginoa. Gainera, zer esanik ez enpresari zein langileei dagokien konpromisoari: plana eraginkorra izan dadin beharrezkoa izango baita kontzientzia feminista minimo bat bai enpresaburuen eta baita ere langileen artean.

Nolanahi ere, nahiz eta legeak enpresa guztiak berdintasun plan bat egitera derrigortu ez, edozein enpresatako titularrak sexuagatiko bereizkeria oro saihestu behar du (lana, soldata, lanbide kokapena, sustapena, etab.) boterea duen lan ingurunean. Lan eta familia-bizitza bateratzeko eskubideak errespetatu behar ditu, hau da, lanaldien iraupena eta banaketa egokitzea, laneko denbora antolatzea, urrutiko lana, etab. aurretik aipatu dugun familia kontziliazio hori posiblea eta parekidea izan dadin. Gainera, enpresaren titularrak lan baldintzak sustatu beharko ditu beti, sexu jazarpenera eta sexuagatiko jazarpenera saihesteko, eta berariazko prozedurak jarri beharko ditu prebentzio neurriak hartzeko eta jazarpeneraren xede izan direnek egin ditzaketen salaketa edo erreklamazioak bideratzeko.

Baina bistan denez, guztia ez dago enpresarien esku eta jarduera batzuk administrazio publikoari dagozkio; hala nola enpleguko politika aktiboak sortzea, enplegurako edo fororako pizgarriak sustatzea, autoenpleguari eta ekintzailetzari laguntzea, edo ta lana eta familia bateragarri egiten laguntzeko politika publikoak sortzea (Gizarte Segurantzaren prestazioak barne). Gainera negoziazio kolektiboaren garrantzia ere azpimarratu beharra dago, hauen fruituak akordio desberdinetan zein hitzarmen kolektiboetan ikusten direlarik.

Gai honi dagokion inguruko enpresetako konpromiso mailari dagokionez, lana garatzen hastean, herriko enpresaren bateko berdintasun plana eskuratzeari ekin nion: Etxebarrian badira enpresa handiak, eta teorian gutxienez 3 enpresak izan beharko zuten berdintasun plan garatu bat data honetarako. Baina errealitatea ez da beti teoriarekin bat etortzen; Lehendabiziko enpresan (Nemak) zailtasunak jarri zizkidaten plana eskuratzeko orduan, azkenean ezetza eman ez (nahiz eta eginda izan behar zuten aspalditik, ez egin gabe zeukatela esan zidan lagile batek azkenean). Beraz, ikusi genezake emakume eta gizonezkoen aukera berdintasunarekin dagoen konpromiso maila baxua dela. Emakumeen eskubideak bigarren plano batean geratu ohi dira produkzio guneetan orokorrean, eta adibide hau horren adierazgarri da.

Berdintasuna gaurkotasuneko gaia da, eta pausoak ematen jarraitzea beharrezkoa da, izan ere emakumeok aukera berdintasuna izatea ez da soilik eraginkortasun ekonomikoaren kontua, baizik eta justizia sozialaren kontua da batez ere. Enpresan nahiz enpresatik kanpo garatzen ari diren genero berdintasunaren arloko aurrerapenak eta praktikak gorabehera, bide luzea dago egiteko eta lan gogorra egin behar da.

Azkenik, hasieran esan dugun bezala, mugimendu feministaren hastapenetan, burujabetza ekonomikoa garrantzitsua zen emakumeen askapenerako, baina gaur egun garrantzitsuagoa izango da lan eremuan emakumeok seguru egotea, eta aukera berdintasuna izatea. Agian, mugimendu feministaren antolaketarako, emakumeen egoera ekonomiko larriari eta lan munduko genero zapalkuntzari heltzea abiapuntu aparta izan liteke, emakumeok erantzun kolektibo bat planteatzen hasteko. Eta halaber lan eskubideak parekatzearen gai hau izan liteke emakumeontzako antolaketarako esparru bat, topagune komun bat, indarrak batzeko eremu bat... emakume guztiok batuko gaituen kontu bat.

BIBLIOGRAFIA

LIBURUAK

-San Martin Rodriguez, A. J. (2021). *Los planes de igualdad tras su desarrollo reglamentario: Antecedentes y propuestas*. Zizur Txikia: Aranzadi (1.edizioa).

-Valdes Dal Re, F (2010): *"Igualdad de genero y relaciones laborales: Entre la ley y la negociacion colectiva"*. Madrid: Reus.

-Watkins, G. J. -Bell Hooks- (2018). *Feminismoa denon kontua da: Politika pasio*. Iruña: Katakarak liburuak (1.edizioa).

ARTIKULUAK

-BBC Mundo aldizkariko Erredakzioa (2017). *"Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión "techo de cristal". BBC Mundo aldizkaria*. (2017ko abenduaren 13an argitaratua web orrialdean).

-Criado, A. (2019). *"El techo de cristal español: las mujeres tienen mas formacion pero ganan 5 euros menos a la hora"*. *El Español aldizkaria*. (2019an argitaratua web orrialdean).

-Iberleyko erredakzioa (2021). *"Antecedentes y negociacion del plan de igualdad en la empresa"*. *Iberley aldizkaria*. (2021eko otsailaren 24koa, web orrialdean argitaratua).

-IESE eta Atrevia (2020). *"Las mujeres ganan terreno en los consejos de administración en España, pero la paridad aún queda lejos"*. *ESERen aldizkaria*. (2020an argitaratua web orrialdean).

-Loren, E. (2020). *"Cinco datos que demuestran que el feminismo sigue siendo necesario. La violencia de genero, la brecha salarial o el techo de cristal: Problemas pendientes de la sociedad española"*. *Huffpost*. (2020ko martxoaren 8an argitaratua web orrialdean).

-MasHumano Fundazioa. *"La gestion de la igualdad en las empresas aumenta la productividad"*. Datarik gabe.

-Millán Vázquez de la Torre M. G., Santos Pita M. G., Pérez Naranjo L. M. (2014) *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. Toluca, Mexico. (2014an web orrialdean argitaratua).

-Unzueta, M. A. B. (2003). *Igualdad y "discriminación positiva": un esbozo de análisis teórico-conceptual*. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho, 9, 2-27.

-V. Gomez, M. (2018). "La brecha salarial es mayor en las ocupaciones más masculinizadas" *El País*. (2018ko Abenduaren 1ekoa El País egunkariaren web orrialdean argitaratua).

DOKUMENTUAK

-Egoscozabal, M. -Club de las Malas Madresentzat- (2015). "Informe sociológico de la encuesta #Concilia13f". Club de Las malas madresen web orrialdean publikatua.

-EIKA (2020). Berdintasun plana (Lantokian lortua).

-EIKA (2020). Berdintasun plana sortzeko beharrezkoa den aurretiazko diagnostikoa (Lantokian lortua).

-Emakumeen indarkeriaren aurkako Espainiako Gobernuko delegaritza (2021) ."El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España", txostena.

-Espainiako Gobernu eta Emakumeen Institutua (2021). "Guía para la elaboración de planes de igualdad de en las empresas" txostena.

-Martinez Moreno, C. (2020) "Un nuevo marco regulador para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas" Dokumentua.

-Murgibe (2020). Etxebarriako Berdintasun Planerako Diagnostikoa, Udaletxean lortua.

ARAUAK

-Giza eskubideen adierazpen unibertsala, Nazio Batuen Batzar Nagusiak onartua 1948ko abenduaren 10ean Parisen.

-Espainiako Konstituzioa. 1978ko abenduaren 29koa.

-Emakumearen Aurkako Bereizkeria mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa (NBERen Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsia, eta Espainiar Estatuak 1984ko berretsia).

-2/1988 Legea, Emakumearen Euskal erakundea sortzeari buruzkoa, Otsailaren 5ean EAEko parlamentuan onartua.

-Langileen Estatutua. 1995eko martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua.

-1997ko Urriaren 2ko Amsterdamgo Ituna.

-Abuztuaren 4ko 5/2000 Legea, Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzkoa.

-Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonezkoen berdintasunerakoa.

-Maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, Hitzarmen eta hitzarmen kolektiboen erregistroari eta gordailuei buruzkoa.

-Urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartzen duena.

-Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerakoa.

-Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoa.

-Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, Berdintasun Planei eta hauen erregistroari buruzkoa.

-Urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, emakume eta gizonezkoen ordainsariaren berdintasunari buruzkoa.

EPAIAK

-Kantabriako Justizia Auzitegi Nagusia. Gizarte-arloko sala. 1161/2005 sententzia. 905/2005 auziari jarritako helegitearen bidez emana. Santanderren, 2005eko azaroaren 14an.

-Auzitegi Nazionala. Gizarte-arloko sala. 143/2015 sententzia. 167/2015 eta 168/2015 auzieri jarritako helegiteen bidez emana. Madrilen, 2015eko irailaren 16an.

-Auzitegi Gorena. Gizarte-arloko sala. 832/2018 sententzia. 213/2017 auziari jarritako helegitearen bidez emana. Madrilen, 2018ko irailaren 13an.

WEB ORRIALDEAK

-Bizneo. <https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/> (azkenekoz martxoaren 10ean ikusia)

-Legal today. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/discriminacion-por-razon-de-sexo-y-criterios-de-diferenciacion-en-el-trabajo-2016-10-24/> (azkenekoz apirilaren 20an ikusia)

-Stalking-ari buruzko informazioa. <https://www.legaltoday.com/archivo/blogs-archivo/transversal-blogs-archivo/blog-ilp-abogados/que-es-el-stalking-hostigamiento-cuando-es-delito-2017-09-22/> (azkenekoz apirilaren 28an ikusia)

-Instituto de la mujer, Espainar Estatukoa. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.html> (azkenekoz apirilaren 29an ikusia)

-Club de las malas madres. https://clubdemalasmadres.com/app/uploads_old/concilia13f_informe.pdf (azkenekoz martxoaren 20an ikusia)

-Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/home> (azkenekoz apirilaren 22an ikusia)

-Etxebarriako udaleko web orrialdea. <http://www.etxebarria.biz/eu-ES/Orriak/default.aspx> (azkenekoz apirilaren 3an ikusia)

-Etxebarriako demografia datuak. (azkenekoz apirilaren 4an ikusia)

-Eikaren web orrialdea. <https://www.eika.es/eu> (azkenekoz maiatzaren 7an ikusia)