

37

ENPLEGUAREN  
ARLOAN GIZON  
ETA EMAKUMEEN ARTEKO  
AUKERA BERDINTASUNA  
HEDATZEKO ORIENTAZIOAK

HEZIKETA ENPLEGUA GAITASUNAK

# lanerako koadernoak

PRESTATZAILEA

cidec

EKIMENAREN BABESLEA

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA  
GIZARTE SEGURANTZA SAILA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRULAGUNTZA

EUROPAKO  
GIZARTE  
FONDOA



FONDO  
SOCIAL  
EUROPEO

# 37

**ENPLEGUAREN ARLOAN GIZON  
ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA  
BERDINTASUNA HEDATZEKO  
ORIENTAZIOAK**

LANERAKO KOADERNOAK  
HEZIKETA • ENPLEGUA • GAITASUNAK

Ekimenaren babeslea: EUSKO JAULARITZA - Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila  
Diru-laguntzailea: Europako Gizarte Fondoa

ARGITARATUTAKO ALEAK

1. EDUCACIÓN Y TRABAJO PRODUCTIVO
2. CAMBIO TECNOLÓGICO Y REPERCUSIONES EN EL EMPLEO
3. PREVER Y FORMAR
4. ANÁLISIS PREVISIONAL DE LOS EMPLEOS DEL COMERCIO MINORISTA EN DONOSTIA
5. EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DIRIGENTES DE PYMES
6. LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES ANTE EL MERCADO ÚNICO
7. LAS MUJERES Y EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO
8. PARO DE LARGA DURACIÓN EN EUROPA: ESTRATEGIAS Y ACCIONES
9. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN FORMACIÓN CONTINUA
10. FORMACIÓN DE FORMADORES: RETOS Y AVANCES
11. GUÍA 1 FORMACIÓN PARA LA PYME: COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS FORMADORES Y ORGANIZADORES DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
12. NUEVO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL
13. CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO. ESTRATEGIAS EN LA UNIÓN EUROPEA. RETOS Y PERSPECTIVAS PARA EL PAÍS VASCO
14. MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y EMPLEO
15. GUÍA 2 FORMACIÓN PARA LA CREACIÓN DE PYMES. COMPETENCIAS DE LOS FORMADORES PARA PROMOVER EL ESPÍRITU E INICIATIVA EMPRESARIAL Y LOS PROYECTOS DE CREACIÓN DE EMPRESA
16. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DEL TERCIARIO DE OFICINA
17. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA
18. FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
19. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO
20. LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO
21. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
22. TELETRABAJO. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
23. ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PROFESIONAL
24. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
25. LOS JUEGOS DE SIMULACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA LA FORMACIÓN
26. INSERCIÓN A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN. INSTRUMENTOS PARA INNOVAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN-INSERCIÓN
27. COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUES Y MODELOS A DEBATE
28. ORGANIZACIÓN Y DISEÑO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN
29. ESTRATEGIAS REGIONALES Y TERRITORIALES. EL PAPEL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO
30. VALORIZAR EL CAPITAL HUMANO: RETO CLAVE PARA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
31. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL
32. REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. MEDIDAS Y EFECTOS
33. NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN VERSUS CREACIÓN DE EMPLEO
34. PERTSONA ETA ERAKUNDEETAN JAKINTZAREN KULTURA ERAIKIZ
35. ERAKUNDEETAN ZEHARKAKO GAITASUNAK KUDEATZEKO GIDALIBURUA
36. BIZITZAN ZEHARREKO IKASKETA
37. ALEA:  
IZENBURUA: *ENPLEGUAREN ARLOAN GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNA HEDATZEKO*

CIDEC. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales

DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

Askatasunaren hiribidea 17-19 Telf.a: 943 42 52 57 Faxe: 943 42 93 31 • E-mail.: info@cidec.net

K.P. 20004

Inprimategia: Michelena Artes Gráficas S.L.

D.L.: SS-104-91

I.S.S.N.: 1135-0989

**ENPLEGUAREN ARLOAN GIZON  
ETA EMAKUMEEN ARTEKO  
AUKERA BERDINTASUNA  
HEDATZEKO ORIENTAZIOAK**

# AURKIBIDEA

	Or
ATARIKOA .....	6
AURKEZPENA .....	8
1. GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN	
KONTZEPTURANTZ HURBILTZEN .....	10
1.1. Diskriminazio zuzena eta zeharkakoa .....	11
1.2. Berdintasun formala eta egiazko berdintasuna .....	13
1.3. Berdintasunerako ekimen positiboa .....	14
1.4. Mainstreaming-Zeharkagarritasuna .....	17
2. BERDINTASUNERAKO MARKOA .....	20
2.1. Generoaren alorrean Europako arautegiak eman dituen lehen urratsak .....	21
2.2. Emakumearen laneko eskubideak .....	23
2.3. Azken aurrerakuntzak: EBko 76/207 Arteztaraua aldatzea .....	27
3. EMAKUMEA GIZARTEAN ETA LANEAN .....	35
3.1. Begiratu bat emakumearen lan-egoerari .....	36
3.2. Europako estrategia gizon eta emakumeen laneko berdintasunerako .....	46
4. AUKERA-BERDINTASUNA SUSTATUZ: METODOLOGIA-HURBILPENAK	
ETA ERAKUNDEETAN GENERO-BERDINTASUNA LORTZEKO ORIENTAZIOAK .....	51
4.1. Metodologia testuingurura egokitzeko arauak:	
lanean genero-berdintasuna sustatzeko proiektua .....	53
4.1.1. Berdintasun-ekintza inplementatzeko faktore eragileak .....	54
4.1.2. Berdintasun-jardueraren edukia .....	55
4.1.3. Berdintasun jarduerak ezartzeko jardunbidea .....	56
4.1.4. Berdintasun-jardueraren emaitzak .....	56
4.1.5. Alderdi desberdinen arteko loturak .....	57
4.2. Ekintza positiboaren egitasmoa antolatze arauak: “óptima” programa .....	58
4.2.1. Hasierako fasea: Erakundearen konpromisoa .....	61
4.2.2. Aukera-berdintasuna diagnostikatzeko fasea .....	63
4.2.3. Programazio-fasea .....	71
4.2.4. EPEa ezartzeko fasea .....	73
4.2.5. Ebaluazio-fasea .....	76
4.3. Giza baliabideetako politika ez sexista inplementatzeko arauak .....	79
4.3.1. Lanpostuak analizatzeko orientazioa .....	80
4.3.2. Hautatzeko eta baloratzeko prozedura .....	84
4.3.3. Berdintasuneko kontratuak eta garapen profesionala .....	90
5. GENERO-IKUSPEGIA GIZARTERATZEKO ORIENTAZIO ETA PRAKTIKA ONAK .....	95
5.1. Europako Batasuna eta genero ikuspegia.	
Enplegu-politikak ebaluatzeko orientazioak .....	96
5.2. Euskal Autonomia Erkidegoko jardueretan genero ikuspegia onartzea .....	98

5.2.1. Genero-ikuspegia duten politika aktiboen ebaluazioa .....	98
5.2.2. Genero-ikuspegia euskal autonomia erkidegoko politika aktiboetan integratzeko mintegia .....	103
5.2.3. Genero-ikuspegia duen ebaluazio-taldea .....	105
5.2.4. Lan-mundura bideratzen laguntzeko arauak .....	107
OINARRIZKO BIBLIOGRAFIA ETA SAREKO INFORMAZIOA .....	111

## *ATARIKOA*

Emakume eta gizonen arteko harremanen antolaketa-ereduak gaur egun oraindik ezberdintasunak erakusten ditu tratuan eta aukera jakin batzuetara iristeko bidean. Aukera-berdintasunaren politikak gertakizun horretan dute arrazoi eta oinarri eta gehienbat gure gizarteak eskatzen duen kultur eredian eta sozializazioan aurrerapausoak ematera bideratzen dira.

Mundu guztiak onartzen duen gauza da legearen alorrean lortutako –berdintasun formala– aurrerakuntza handienek ez dutela nahi adinako islarik egunerokotik –benetako edo egitatezko berdintasuna–. Ugari dira sexuan eta generoan oinarritzen diren faktoreak, egoerak eta tratu diskriminatzaileak badaudela frogatzen duten azterlan eta ikerlanak. Eta, kasu guztietan ez bada ere, gehienetan, inkontzienteki ematen diren egoerak dira. Hau da, automatikoki arriskuan jartzen diren egoera, jokabide eta sinismenak dira, bere eragin negatiboak emakumeen kolektiboan erakusten dutenak. Gainera, horiek baztertzerakoan sortzen diren eragozpenek eskuartzere bereziak galdatzen dituzte.

Enpleguaren alorrera itzuliz, aukera-berdintasunaren paradigma berriak, alde batetik, diskriminazio-egoerak ekidin nahi ditu, eta bestetik, lehendik datozen egoera zuzendu nahi ditu. Horri lotuta, ekimen positiborako neurriak aukera-berdintasunaren politiken baliabide berriztatzen eratu dira. Ekimen positiborako neurriak lehenetsunezko tratamenduak, denborazko jitedunak, ezartzeko premia onartzen dute, eta emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa eraginkortasunez betetzeko eratu dira.

Berdintasun-politikak aplikatzen ari diren erakundeak, legea –berdintasun formala– betetzeaz gain, egiazko berdintasuna edo berdintasun eraginkorra lortzearren ari dira lanean, eta aldi berean geroz eta nabarmenago ikusten dira hainbat alorrean lortutako hobekuntzak, adibidez: giza baliabideen kudeaketan, lehiakortasunean, irudian, gizartearen aurrerakuntzari egindako ekarpenetan...

Hori guztia xedetzat harturik, borondatezko eskuartzeak asmatu eta finkatzen dira; eskuartze ondo egituratuak, adostuak, parte hartzeko aukera ematen dutenak eta erakundearen premia eta aukeretara egokituak.

Lan Koaderno honetan gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa enpleguaren alorrean aplikatzeko bidea erakutsi dugu eta beste esperientzia batzuen bidez eskuratu dugun jakintza hedatu. Horretarako, azken urteetan esperimentatu dugunaren garapen kontzeptual eta praktikoari heldu diogu, erakundeek eta horiek osatzen dituzten pertsonak gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa bultzatzen eta egia bihurtzen lagun dezaten.

Asko dira aztertu ditugun dokumentuak eta adituen, gizonezkoak zein emakumezkoak, lanak, bi helburu nagusiren atzetik. Alde batetik, kontzeptuak argitzea, sexu-generoaren arrazoiak tarteko diskriminazioan ez erortzeko lehen urrats bezala. Eta, bestetik, jite osagarritz eta batez ere ikuspegi praktikotik begiratur, frogatutako lan-metodoak hedatzea, sektore pribatuan aukera-berdintasunaren aldeko egitasmoak finkatzeko.

Vitoria-Gasteiz, 2002ko iraila

**Jesús MONREAL ZIA**  
**Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta**  
**Gizarte Segurantzza Sailaren**  
**Enplegua eta Prestakuntza zuzendaria**



## **AURKEZPENA**

*Informazio eta jakintzaren gizartean egiazko gauza bihurtu da geroz eta emakume gehiago ari direla gehitzen lan-merkatuara; eta hori azken hamarkadetan gizartean eman diren aldaketarik handienetakoa da. Alabaina, luzea da oraindik egiteko dagoen bidea emakumeek eguneroko bizitzan jasan behar dituzten ezberdintasun eta bidegabekeriak baztertu arte.*

*Europako Batzordearen azken txostenak adierazten duenez, oso esanguratsuak dira lan-merkatuan dauden ezberdintasunak gizon eta emakumeen artean: ia BPGaren hazkundera %2,3koa da, eta horren bostena gutxi gorabehera emakumeek lanean parte hartze handiagoa dutelako etorri da. Hala ere, emakumearen enplegu-indizea %18,2 txikiagoa da gizonena baino. Emakumeen desenplegua batez beste, ehunekotan, 3 puntu handiagoa da gizonekoena baino; emakumearen okupazioa lanbide jakin batzuetara mugatzen da; negozioen alorrean ez dute ordezkariak handirik eta soldaten arteko diferentziak handiak bezain nabariak dira: gizonekoek baino %20 edo %30 gutxiago. Gainera, emakumearen funtsezko eskubideak ere ez dira errespetatzen munduko leku asko eta askotan.*

*Bestalde, informazioaren gizartean, batez ere informazio eta komunikazioen teknologiako industriaren gizartean, emakumeek ia-ia ez dute ordezkariak ere. Goi-mailako irakaskuntzan irakasle-emakumeak gizonekoak baino gehiago dira; alabaina, ez da gauza segurutzat jotzen emakumeen kolektiboak sektore honetako lanposturik espezializatuenetara eta gehien ordainduetara iritsi eta horretan mantentzea lortuko duenik.*

*Egoera hori guztia aldatzeko Europako Batzordea bezalako erakundeek bertako herrialde kideetako gizon eta emakumeen artean aukera-berdintasuna sustatzeko orientazioak ematen ari dira etengabe. Hala, adibidez, 2000. urtean zehar Batzordeak berdintasunari buruzko lehen estrategia orokorra onartu zuen. Estrategia horrek berdintasuna du helburu ekonomia, gizarte eta lagunarteko bizitzan, erabakiak hartzerakoan eta, ohiko estereotipoak atzean utziz, sexuaren arabera ezarritako errolak aldatzean.*

*Estrategia hori, bestalde, gaur egun eskura dauden erreminta eta egitura guztietaz baliatzen da, adibidez, generoak desenpleguan duen eragina ebaluatzea, eta beste erreminta berriagoak eta eraginkorragoak gehitzen ditu, hala nola, adierazle*

*komunak eta konparazio-irizpideak gehitzea monitorizazio eta ebaluaziorako. Estrategia hori 2001-2005 aldian garatu behar den programa berri baten atala da, eta 50 milioi euroko aurrekontua du.*

*CIDECekoek ere geure hondar-aletxoak jarri nahi izan dugu, aurrean aipatu ditugun maila desberdinetan (lan-merkatua, enplegua, prestakuntza, araugintza...) emakumearen egoerari buruzko azken datu interesgarriak aurkezteaz. Baina, Koadernoaren helburua da emakumea lan-mundura bideratzeko prozesuak hobetuko dituzten eskuartzeak (adibidez, ekintza positiborako egitasmoak) inplementatzea erakundeetan eta horretarako arau metodologikoak eskaintzea. Horretarako, batez ere Europako Batzordeak eta Europako Fundazioak bizitza eta laneko baldintzak hobetzeko eman dituzten orientazioak hartu ditugu oinarritzat, baita Optima programak, Emakundek eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lana eta Gizarte Segurantzza Sailak ematen dituztenak ere.*

*Koaderno hau lantzen lagundu diguten instituzioei eskerrak ematea baino ez zaigu gelditzen eta bereziki Emakunde eskertu. Halaber, emakumearen berdintasuna alor guztietan sustatzen jarraitzeko asmo bizia erakutsi nahi dugu, hala nola erakundeetan emakumearen egoera hobetzen lagunduko duten orientazioei ahal denik eta hedapen handiena ematekoa.*

*Donostia-San Sebastián, 2002ko iraila*

**Juan José DE ANDRÉS GILS**

**CIDECeko lehendakaria**

*1. Gizon eta emakumeen  
arteko berdintasunaren  
kontzepturantz hurbiltzen*

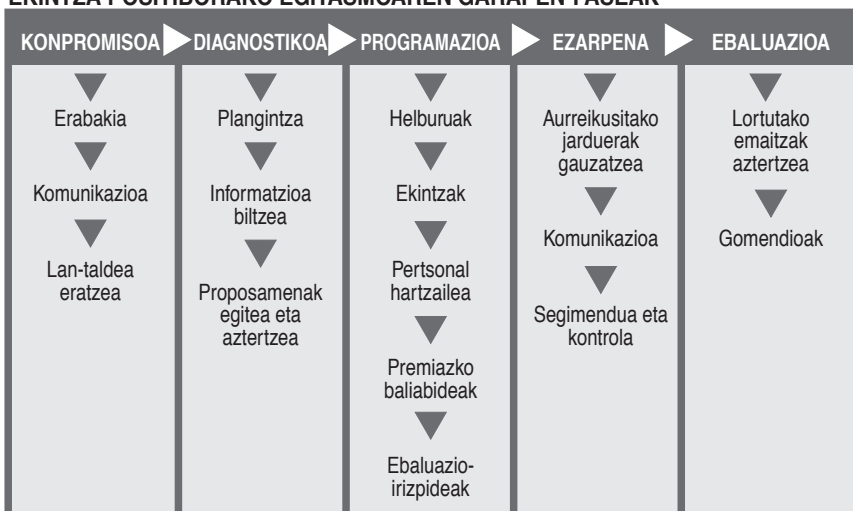
# 1. Gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren kontzepturantz hurbiltzen

**G**auden garaiotan errealitatea da emakumea lan-mundura iritsi dena, eta errealitatea izateaz gain, markadetan gizarteak ezagutu duen aldaketarik handienetakoa ere bada. Alabaina, eta emakumea lan-merkatura gehitzea prozesu etengabea eta geraezina bada ere, egoerak oro har zenbait alderdiri dagokionez ez du ematen oreka osoa lortu denik gizon eta emakumeen artean.

Arazoari dagozkion inguruabar eta metodologiaren azterketari ekin aurretik, premiazkoztat jo da Lanerako Koaderno hau bertan erabiliko ditugun kontzeptuen zerrenda labur batez hastea, horiek funtsezkoztat jotzen ditugulako erakundeetan berdintasunak zer izan behar duen ulertzeko. Erreferentzia horiek lagungarri izango zaizkigu gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko eskuartze ororen oinarritzko ardatzak zertan diren argitzeko.

r. grafikoa

## EKINTZA POSITIBORAKO EGITASMOAREN GARAPEN-FASEAK



Iturria: Óptima programa. Guía de desarrollo de acciones positivas

### 1.1. DISKRIMINAZIO ZUZENA ETA ZEHARKAKOA

*Diskriminazio*tzat jotzen da pertsona edo talde bati sistematikoki ematen zaion tratamendu txarra, bai aukeratu ezin den egoera pertsonal, familia edo gizarte-koari dagokionez, bai oinarritzko eskubideak betetzeari dagokionez.

Sexua-generoa arrazoiak tarteko ematen den diskriminazio-kontzeptuaren adierazpenik orokorrena EBBk eman zuen 1979ko abenduaren 18an emakumearen kontrako diskriminazio oro ezabatzeari buruz antolatutako Konbentzioan. Hartan honela definitu zuten dis-

**EBBk honela definitzen du generoan oinarritzen den diskriminazioa: "sexuan oinarriturik egiten den bereizketa, bazterketa edo eskubide-murrizketa oro, ekintza horien guztien xedea emakumeari giza eskubideak eta funtsezko askatasunak gutxiestea denean. Diskriminazioa da, beraz, emakumeari, bere egoera zibila edozein delarik eta emakume eta gizonen arteko berdintasunean oinarriturik, politikaren, ekonomiaren, gizartearen eta kulturaren alorrean edota beste edozein alorretan dagozkion eskubide eta askatasunak onartzeko, gozatzeko eta betetzeko aukerak ukatzea eta gaitzestea"**

kriminazioa: *sexuan oinarriturik egiten den bereizketa, bazterketa edo eskubide-murrizketa oro, ekintza horien guztien xedea emakume-ari giza eskubideak eta funtsezko askatasunak gutxiatea denean. Diskriminazioa da, beraz, emakumeari, bere egoera zibila edozein delarik eta emakume eta gizonen arteko berdintasunean oinarriturik, politikaren, ekonomiaren, gizartearen eta kulturaren alorrean edota beste edozein alorretan dagozkion eskubide eta askatasunak onartze-ko, gozatzeko eta betetzeko aukerak ukatzea eta gaitzestea.*

Diskriminazioa, E. Sierra Hernaiz<sup>1</sup>-ek definitzen duenez, *tratu-desberdintasuna adierazten duten jokabide, jarrera eta ekintza guztiak dira, beren eragin juridikoek eskubideak gozatzea, betetzea eta onartzea ukatzen dutenean.*

Azpimarratu behar dena zera da, jarrera, jokabide eta ekintza horiek kalte bat sortzen dutela, hau da, zenbait pertsona edo kolektibori kalte bat eragiten dioten jarduerak direla.

Laneko eskubideei dagokienez gertatzen den tratu-desberdintasuna alor askotan eman daiteke; hona alor horietako batzuk: lanpostu baterako sarrera, haurdun gelditzeagatik kontraturik ez berritzea, soldata-desberdintasunak, balio berdineko lanpostuak ikuspuntu heterogeneoz baloratzea, irazpena, sexu eraso, haurdunaldian premiazkoak diren neurririk ez hartzea, laneko arriskuei aurrea hartzeko baldintzarik ez betetzea, eta abar.

Tratu-desberdintasuna, nolana ere, ordenamendu juridikoan aipatzen diren arrazoiren batean oinarritu behar da. Espainiako Konstituzioak agintzen duenez (Espainiako Konstituzioa, 14. artikulua) *espainiarrak berdinak dira Legeari dagokionez, eta ez da inolako diskriminaziorik onartuko jaiotze, arraza, sexu, erlijio, iritzi edota beste edozein egoera pertsonal edo gizartekoa tarteko.*

Subjektu pasiboa gizabanakoa zein gizartea bera izan daiteke eta subjektu aktiboa herri-boterea zein subjektu pribatuak. Tratuan bereizketa (diskriminatzailea) egiteak biktimizatze, marjinatze eta bazterketa soziala dagoela adierazten du, eta horrek berarekin bat bereizketa hori gizarte osora hedatzen du. Horren guztiaren ondorioz, diskriminazioa dagoela esateko, ez da beharrezkoa egintza diskriminatzaile jakin batzuk ematen direla ziurtatzea; diskriminazioaren jite sistematikoa kontuan izanik, alde aurretik eta ziurtasun osoz esan daiteke diskriminazioak betiko izeteko joera duela, aldian aldian demostratzen ibili beharrik gabe.

**Laneko eskubideei dagokienez gertatzen den tratu-desberdintasuna alor askotan eman daiteke; hona alor horietako batzuk: lanpostu baterako sarrera, haurdun gelditzeagatik kontraturik ez berritzea, soldata-desberdintasunak, balio berdineko lanpostuak ikuspuntu heterogeneoz baloratzea, irazpena, sexu eraso, haurdunaldian premiazkoak diren neurririk ez hartzea, laneko arriskuei aurrea hartzeko baldintzarik ez betetzea, eta abar.**

1. Sierra Hernaiz, E.: *Acción positiva y empleo de la mujer*. CES, Colección Estudios. Madrid, 1999.

Diskriminazio hitzaren barruan bi adiera bereizi behar dira:

- a) Diskriminazio zuzena. Ordenamendu juridikoa ez betetzea adierazten du. Pertsona bati, ordenamendu juridikoan berariaz debekatzen diren arrazoiren batean oinarriturik, ematen zaion tratu bereizketaz zerikusi du; adibidez, lanposturen batera gizon eta emakumeek iritsi nahi dutenean gertatzen dena.

Diskriminazioaren eraginak baizik ez dira kontuan hartzen; hortaz, kontzeptu objektiboa da. Aldi berean, alde biko kontzeptua da, hau da, edozein motatako diskriminazioari aplikatzen zaio, sexu-bereizketarik egin gabe eta neutraltasun-eskærari erantzunez, gizon eta emakumeen artean egon daitezkeen gizarte-bereizketarik ez duelako kontuan hartzen.

- b) Zeharkako diskriminazioa. Ordenamendu juridikoari ematen zaion aplikazio neutroa adierazten du, kolektibo jakin baten kontrako eragin kaltegarriak dituztenean eta horretarako motibo arrazoitu eta justifikatu nahikorik ez dagoenean. Diskriminazio hori bere eragin bidez neurtu daiteke bakarrik. Adibidez, lanpostu batera iristeko baldintza edo eskakizun batzuk jartzea horretarako inolako arrazoirik ez dagoenean eta emakumeentzat baldintza horiek betetzea bereziki zailtzen direnean. Beste adibide bat izango litzateke, emakumeek betetzen dituzten kategoria profesional guztiei soldata-maila txikiagoak jartzea.

## 1.2. BERDINTASUN FORMALA ETA EGI AZKO BERDINTASUNA

Diskriminaziorik ez egoteak ez du adierazten berez eta izatez aukera berdintasuna dagoenik. Ñabardura hori gako da berdintasunaren azterketan, ikuspegi berri bat ekarri duelako: egoera desberdinei tratu berdina emateak hasiera batetik dakar desberdintasunak betiko bihurtzea.

Berdintasuna pertsonen arteko antz-itxurari buruzko aipamena egiten duen kontzeptua bada, berdintasunaren aplikazioak gizonak eta emakumeak eskubide berdinak dituzten izakiak direla eta aukera berdinak dituztela egiaztatuko luke. Hortaz, tratu-berdintasuna sortuko litzateke bai legearen alorrean (berdintasun formala) bai gizarte-ko egoeran eta onespenean (benetako berdintasuna edo izatezko berdintasuna).

Legeetan jasotzen den berdintasunak, berdintasun formaltzat eza-gutzen denak, legeak onartzen dituen eskubideak betetzeko eta babesteko arauak ematen ditu, bi kolektiboentzako berdintsuak.

**Diskriminaziorik ez egoteak ez du esan nahi berez eta izatez aukera berdintasuna dagoenik. Ñabardura hori gako da berdintasunaren azterketan, ikuspegi berri bat ekarri duelako: egoera desberdinei tratu berdina emateak hasiera batetik dakar desberdintasunak betiko bihurtzea**

Baina, jada adierazi dugunez, arau baten formulazio ez-diskriminatzaileak ez du berez arau horren aplikaziorik, ez egiazko berdintasunik, ez izatezkorik edo efektiborik bermatzen. Kontuan izan behar da iraganeko jokabide diskriminatzaileak orainera proiektatzen direla eta gutxiagotasun jarrerak dakartzatela hasiera-hasieratik. Jokabide horietako askok diskriminazio inkontzientean dute jatorria, gizartean erroturik dagoenean; bada, bai, arrisku bat automatikoki birproduzitzeko. Errealitate horrek mekanismo batzuk planteatu beharra sortu du, jarrera eta egoera horiek ez daitezen betiko finkatu (orain gertatzen den bezala); egoera horri erantzuteko sortu dira, beraz, diskriminazioa eta ekintza positiboa kontzeptuak.

### 1.3. BERDINTASUNERAKO EKIMEN POSITIBOA

Ekimen positiboak Iparramerikako sistema juridikoan du jatorria, eta han izan du garapenik handiena, bere aldekoen eta aurkarien artean gaiari buruz bertan sortu diren eztabaida sakonen ondorioz. Aipatu testuinguruak giza eskubideen aldeko borrokaren historia dakar gogora, herrialde horretan beltzen komunitateak eta emakumeek jasan behar izaten zuten diskriminazioa tarteko. Inguruabar horiek guztiek herriboterearen eskuartzea ekarri zuten, alde batetik egoera horri bukaera bat bilatzeko, eta bestetik, diskriminazio horren eraginak konpontzeko.

Egoera horrek Iparramerikako sistema juridikoa berrikusi beharra ekarri zuen, eta ondorioz egoeraren azterketarako ikuspegi eta joera desberdin asko sortu ziren. Horrekin guztiarekin zenbait sententzia eman behar izan zituzten ekimen positiboa legeztatzeko, eta bide horretan lehentasunezko tratamenduaren oinarritzat onartu behar izen zen bazela gizarte-diskriminazio bat. Horren ondorioz edo horrek adierazten duenez, ez dago zertan demostratu beharrik zuzendu nahi den egoeraren jatorrian jokabide edo egintza diskriminatzaile zuzena edo zeharkakoa dagoenik.

Hiruzpalau hitzetan esan da, egiaztatu behar dena zera da, diskriminazioaren eraginaren aurka borrokatzeko bideek (aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak) ez dute aukerari ematen gizartean sustraiturik dauden jarrera ikusezinen kontra borrokatzea jarduteko, horiek zailak baitira konkretatzeko (gizartean eragina duten faktoreen aniztasuna), baina argiak kolektibo jakin batengan (emakumea eta bestelakoak) duten eraginagatik.

Ekimen positiboa hirurogeita hamarreko hamarkadaren amaieran eta laurogeikoaren hastapenetan hasi zen ordenamendu juridikoetan sartzen. Ekimen positiboari buruzko lehen aipamenak Europako

**Egiaztatu behar dena zera da, diskriminazioaren eraginaren aurka borrokatzeko bideek (aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak) ez dute aukerarik ematen gizartean sustraiturik dauden jarrera ikusezinen kontrako borrokan jarduteko, horiek zailak baitira konkretatzeko (gizartean eragina duten faktoreen aniztasuna), baina argiak kolektibo jakin batengan (emakumea eta bestelakoak) duten eraginagatik**

Batasunean 1984ko abenduko 84/635 Gomendioan egin ziren eta horien bidez emakumearen aldeko ekimen positiboak sustatu ziren. Europako Batasunak Gomendio hori ematean onartu egiten du praktikan aukera-berdintasun osoa lortzeko dauden arazoek hein handi bat ez dela jite juridikokoa, bazik emakumeari ohiz egotzi zaizkion rolena eta gizartearen barruan sexu bakoitzari eman zaizkion eginkizunena.

*Europako Kontseiluaren Berdintasunerako Batzordeak* era honetara definitu ditu ekimen positiboak: ekimen positiboak gizarteko praktika edo sistemen bidez burutzen diren diskriminazioak indargabetzeko edo eta zuzentzeko neurrien bidez aukera-berdintasuna finkatzeko erabiltzen diren estrategiak dira. Flores<sup>2</sup>-ek dioenez, kontzeptu horrek bere baitan biltzen ditu neurri puntualak edota estrategia zabalagoak, horien helburua gizon eta emakumeen artean ematen diren desberdintasunak orekatzeko direnean, betiere kontuan izanik estrategia orokorra (adibidez, berdintasun-egitasmoak edo egitura batzuk ezartzea, esate baterako, berdintasunerako antolakuntzak) eta erakundeetako<sup>3</sup> neurri konkrituak.

Ekimen positiboak ikuspegi berri bat gehitzen dio aukera-berdintasunaren printzipioari, eta horretan bildu dira gizarte-diskriminazioaren kontzeptua identifikatzen eta mugatzen duten ezaugarriak (Sierra Hernaiz<sup>4</sup>, E., Treut T. Meyer D., Rosendelf, eta beste batzuk):

- Ez da beharrezkoa alde aurretik diskriminazio-ekintza jakinak gertatzea, xedea dauden oztopoak kentzea delako benetako berdintasuna lortzeko; zentzu horretan beraz jite sustatzaileria dauka.
- Talde infraordezkatuak egoteak erakusten duenez, talde jakin bati (emakumeak) eragiten dion aukera-desberdintasuna gizartearen barruko diskriminazioaren ondorio da, eta horretarako funtsezkoa da estatistikaren frogetara jotzea.

2. Flores, M.D.: *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: ÓPTIMA, una nueva gestión de los recursos humanos*. Asociación Española de Dirección de Personal aldizkarian. 1999ko urria, ale berezia.

3. Ikerlari honek adierazten du artikuluan berean ekimen positiboek honako ezaugarriak dituztela: kolektiboak dira, emakume guztiengan edo emakume talde batengan eragin nahi dutelako, eta ez emakume bakan batzuen; dinamikoak eta malguak dira, ez direlako finkoak edo aldaezinak, beren xedeko kolektiboak izango duen bilakaeraren arabera moldatuko direnak baizik; denboraz haraindikoak dira, egitasmoa aukera-berdintasuna benetan lortzen denean bukatzen delako; sistematikoak dira, aukera-berdintasuna neurtu daitezkeen helburuen betearazpenaz lortu behar delako.

4. Sierra Hernaiz, E.: *Acción positiva y empleo de la mujer*. CES, Colección Estudios. Madril, 1999.

**Ekimen positiboak  
gizarteko praktika edo  
sistemen bidez  
burutzen diren  
diskriminazioak  
indargabetzeko edo eta  
zuzentzeko neurrien  
bidez aukera-  
berdintasuna  
finkatzeko erabiltzen  
diren estrategiak dira**



- Diskriminazio-ekintzaren eta hori jasan behar dutenaren artean ematen den kausa-erlazio nabarmena baino handiagorik ez da ematen diskriminazio zuzenaren eta zeharkakoaren kasuan gertatzen dena baino. Hain zuzen ere, gizarte-diskriminazioa delako, nahastuago ematen da eta, gehienetan, ez da ikusten diskriminazio-egintzen bidez.

Ondorioz, ekimen positiboa<sup>5</sup> behin-behineko izaera duen baliabide konpentsagarritzat asmatu da, era askotako alorretan ematen diren desberdintasunak (hasiera batez, mantentzeko, eskuartzeko eta garatzeko –emakumeak eta beste gizarte-talde batzuk) orekatzeko aukera eman behar duena. Ekimen positiboari xede garbi bat eman zaio: diskriminatzeke erabiltzen diren oztupoak kentzea eta iraganeko jokabide diskriminatzaileek eragindako kalteak konpentsatzea. Aldi berean, emakumeari eta beste gizarte-talde batzuei aukera ematea sustatzen du, ia inolako ordezkariarik ez duten edo ordezkariarik ez duten eremuetan sartzeko eta parte hartzeko.

Azpimarratu beharrekoa da ekimen positiboa berritzailea dela baliabide bezala baina ez dela berria bere helburuetan, horiek aukera-berdintasunerako edozein politikan bere-berezkoa direlako. Aukera-berdintasuna eta ekimen positiboa sustatzeko neurrien arteko bereizketa da lehenak zerikusit handiagoa dutela berdintasun formalarekin eta bigarrenek egiazko berdintasunarekin, berdintasun materialarekin edo izatezko berdintasunarekin. Gainera, sustapen neurriek batzuetan erakuts dezaketen eraginkortasun ezaren nola-baiteko erantzun kutsua dute.

Berdintasun neurri horiek orainean diskriminaziorik gerta ez dadin asmatu dira eta, batez ere, etorkizunean; neurri horiek, gainera, jite orokorrez derrigorrez betetzekoak dira, ordenamendu juridikoaren atal eratzaile direlako. Baina ez dira asmatu iraganeko diskriminazioen eraginak konpentsatzeko. Horien asmoa emakumea berriro ere ez diskriminatzea da baina ez konpentsatzea. Ekimen positiboaren xedea, ordea, egungo berdintasun neurriekin borroka

**Ekimen positiboaren xedea, ordea, egungo berdintasun neurriekin borroka ezin daitekeen diskriminazioaren eraginak konpentsatzera eta zuzentzera bideratzen da**

5. Espainian ekimen positiboa Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua edukia zabaltzera dator honakoa adierazten duelako: “...praktikan lehenbiziko aldia da, Espainiako Konstituzioaren 9.2. artikulua oso eginkizun garrantzitsua jokatzen duelako gure ordenamendu juridikoan, zeren behar-beharrezko elementuak ematen baititu, Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua xedatzen dituen arrazoibidetasun eta proportzionaltasun kontzeptuak gainditzeko. Izatezko desberdintasuna deuseztatzea sexuan oinarritutako desberdintasuna legeztatzen duen arrazoibidetasun-irizpidea da, baina sexuan oinarriturik gizonak diskriminatua ez izateko duen eskubidea urratu gabe. Aldi berean, proportzionaltasunaren printzipioa lortu nahi den helburuan oinarritzen da, hau da, aukera-berdintasunaren printzipioa gauzatzean. Eta horretarako, emaitza lortzerakoan ager daitekeen diskriminazio sozialaren eraginak galarazteko baliabidea ematea (lanposturen bat edo promoziorik bat) legeztatzen da” (Sierra Hernaiz, E.)

ezin daitekeen diskriminazioaren eraginak konpentsatzera eta zuzentzera bideratzen da.

Azkenik, azpimarratu behar da, ez direla ikusi behar pribilegiotzat, aukera-berdintasuna lortzeko helburua duten behin-behineko neurritzat baizik. Eta helburu hori batzuetan, garbi dagoenez, desberdintasuneko egoera errealak orekatuz eta dauden emaitza diskriminatzaileak berariaz aldatuz baino ezin da lortu.

#### 1.4. MAINSTREAMING-ZEHARKAGARRITASUNA

*Mainstreaming* kontzeptua (genero-ikuspegiaren zeharkagarritasuna-integrazioa) *Epe ertaineko ekimen komunitariorako hirugarren programa*-n agertu zen lehenbizikoz, baina *Pekingo konferentzia* (1995) arte ez zen hedatu aukera-berdintasuna sustatzeko estrategia nagusi bezala. Ordutik hona, gobernuak eta gizarte eta ekonomiaren alorreko agenteek zeharkagarritasunaren politika ikusgarri eta aktiboa sustatzeko konpromisoa hartu dute, politika eta programa guztiei genero-ikuspegia emanez; hartara, edozein erabaki hartu aurretik, balizko erabakiak emakumeengan eta gizonengan izango duen eragina aztertzea bermatzen da.

Testuinguru honetan, aipagarri gertatzen da 2000. urtean amaitu den *Epe ertaineko ekimen komunitariorako laugarren programa*, hau da, zeharkagarritasuna printzipio nagusitzat izan duena. Izatez, programa horren barruan finantzatu diren proiektuen laurdena gutxi gorabehera gehienbat integrazioaren bilaketara bideratu da.

Zeharkagarritasunaren xedea politiken kalitatea hobetzea eta nahi ez diren ondorio negatiboak ekiditea da. Horrek aurrerakuntzak eskatzen ditu diskriminazioaren eraginak neurtzerakoan, bereziki genero-arazoak zentzu honetan ohiz neutrotzat jotzen diren arlo politikoetan duten pisua zehazterakoan.

Batzordearen estrategia-marko berrian funtsezko elementua da berdintasunaren helburua bere politiken, lege-neurrien eta gainontzeko jardueren multzora gehitzea, eta ez bakarrik aukera-berdintasunaren sustapenera bideratzen direnetara. Ekimen komunitarioko programan 2001etik 2005<sup>6</sup>-era bitarterako gizon eta emakumeen arteko berdintasun-gaiei buruz adierazten denez, zeharkagarritasunari emango zaion ikuspegia funtsezkoa izango da politikak emakumeen kezka, premia eta asmoak eta gizonenak batera hartuz diseinatzerakoan eta aplikatzerakoan.

6. *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)* dokumentutik aterata. Luxemburgo, OPOCE. 2001

**Zeharkagarritasunaren xedea politiken kalitatea hobetzea eta nahi ez diren ondorio negatiboak ekiditea da. Horrek aurrerakuntzak eskatzen ditu diskriminazioaren eraginak neurtzerakoan, bereziki genero-arazoak ohiz neutrotzat jotzen diren arlo politikoetan duten pisua zehazterakoan**

## **BATZORDEA 2000 INKESTAREN ONDORIO NAGUSIAK ZEHARKAGARRITASUNA ETA AUKERA-BERDINTASUNA**

Ondoren, Batzordea 2000-k zeharkagarritasunari buruz egin duen inkestaren emaitzak datoz. Batzordeak, alde batetik arreta berezia eman dio zehakagarritasunaren antolamendu eta metodologiaren markoari, eta bestetik, erabilitako metodoek izan ditzten eraginak jakiteari. Lan-prozesu horrek aukera eman du estrategia-marko berriko jardueretan lehentasunak bideratzeko.

Inkesta horren emaitzetatik ondorioztatzen denez, oro har, ahaleginik handienak politikaren alorrean ematen dira, eta horietan lehendik ere atzeman ziren aurrerapenak: egitura fondoak, hezkuntza eta prestakuntza, garapenerako lankidetzak, bai gizarte-arazoak eta ikerketa bereziki. Orain asmoa ahalegin horiek beste eremu batzuetara hedatzea da.

Zentzu horretan, berebiziko garrantzia dute mekanismoek, teknikak eta baliabideek.

1. Eragina generoaren arabera ebaluatzea funtsezko urratsa gertatzen da politikak diseinatzerakoan. Ondorioz, estatistikak sexuaren arabera banatuta eratu behar dira eta hori araua izan behar da gehiago salbuespena baino.
2. Sexuaren arabera banatutako datu eta estatistikak funtsezko baliabide dira berdintasuna sexuaren arabera integratzeko eta aztertzeko, baita aldi berean berdintasunerako aurrerapausoak neurtzeko eta politikek –horietako batzuk ez diskriminatzailatzat jotzen badira ere- emakumeei eta gizonei era desberdinean eragiten dietela erakusteko ere. Hortaz, segimendua eta ebaluazioa indartu beharrezko alderdiak dira
3. Honako jarduerak funtsezko elementutzat onartu behar dira: instituzioek bideratutako praktikak eta egiturak, goren mailako erakundeen laguntza, erantzukizunak argi eta garbi zehaztea eta zerbitzuen arteko lankidetzak; hori guztia generoaren perspektibaren integrazioa aurrera emango bada. Erakundeetan trinkotasunez errotu behar da generoaren ikuspegi hori eta alde batera utzi behar da, kasurik onenean, zenbait pertsona ospetsuren menpe egon beharra.
4. Zeharkagarritasunaren estrategia eraikuntza betean dago, eta *Egitura-fondoetan* eta, batez ere *Garapenari laguntzeko fondoetan* aurrerapen adierazgarriak ikusten dira.

*Egitura-fondoak* Komunitateak bere eskura dituen baliabiderik garrantzitsuenetakotzat jotzen dira kohesioa sustatzeko, enplegu-iguripenak hobetzeko eta garapen jasangarria lortzeko. Hori dela eta, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko helburua dute. Hala, aipatu Fondo<sup>7</sup> 1260/1999 Arautegiak pisu handiagoa ematen die berdintasunari programatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko prozesuei.

Iturria: *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Informe anual 2000*. Europako Batzordea

---

7. DOL 161, de 26.6.1999, 1-42 or.

## AUKERA-BERDINTASUNEN TERMINOLOGIA

**Generoa:** gizartearen asmakuntza, kultur mekanismoen bidez transmiti daitekeena eta, ondorioz, kulturaren bidez alda daitekeena; generoaren bidez pertsonen jarrerak maskulino edo femeninotzat sailkatzen dira.

**Sexua:** biologiaren alorreko kontzeptua, genetikoki zehaztutako ezaugarriak adierazten dituen eta genetikoki transmitigarriak direnak eta, ondorioz, funtsean alda ezin daitezkeenak; sexuaren bidez izaki bizidunak ar eta eme bezala sailkatzen dira.

**Diskriminazioa:** tratu desberdintasuna adierazten duen edozein jarrera, jokabide edo ekintza, tratu horren ondorioz eskubideak gozatu, bete edo onartzea galaraztea denean. (Sierra Hernaiz E.)

**Generoaren arabeko diskriminazioa:** “sexuan oinarriturik egiten den bereizketa, bazterketa edo eskubide-murrizketa oro, ekintza horien guztien xedea emakumeari giza eskubideak eta funtsezko askatasunak gutxiestea denean. Diskriminazioa da, beraz, emakumeari, bere egoera zibila edozein delarik eta emakume eta gizonen arteko berdintasunean oinarriturik, politikaren, ekonomiaren, gizartearen eta kulturaren alorrean edota beste edozein alorretan dagozkion eskubide eta askatasunak onartzeko, gozatzeko eta betetzeko aukerak ukatzea eta gaitzestea”. (1979ko abenduaren 18ko NBERen Konbentzioa, Emakumearen kontrako edozein diskriminazio mota ezabatzeari buruzkoa).

**Diskriminazio zuzena:** pertsona batek, bere sexuaren arabera eta antzeko egoeran, jasotzen duen tratua ez denean besteek jasotzen dutena bezalakoa (EBko 76/207 Artetzaruaren zehaztapena, 2002ko ekainaren 12an aldatua).

**Zeharkako diskriminazioa:** itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo jardueraren baten ondorioz sexu jakin bateko pertsonak abantaila pertsonal okerragoetan gelditzen direnean beste sexuko pertsonetikiko, salbu xedapen, irizpide edo jarduera hori objektiboki justifikatuta dagoenean, helburua legezkoa eta proportziozkoa delako, eta helburu hori lortzeko jarritako baliabideak, betiere egokiak eta premiazkoak badira. (EB 76/207 Artetzaruaren zehaztapena, 2002ko ekainaren 12an aldatua).

**Berdintasun formala:** legez –berdina gizonetako zein emakumezkoentzat- onartutako eskubideak gauzatzea eta babestea bermatzen duten agindu eta arauetan xedatzen den berdintasuna adierazten du.

**Egiazko berdintasuna:** Gizartearen jarrera eta onespenean islatzen den berdintasuna.

**Ekimen positiboa:** behin-behineko izaera duen konpentsazio-baliabidea; horren bidez alor desberdinetan (emakumeak eta gizarteko beste talde batzuk) ematen diren desberdintasunak orekatzen dira. Helburu argi bat ematen zaio: diskriminazio-oztopoak kentzea eta iraganeko jarrera diskriminatzaileen eraginak konpentsatzea. Ekimen positiboaren arrazoia egiazko desberdintasun egoera konpentsatzea eta zuzentzea da, nahiz eta diskriminazio-traturik ez egon.

**Mainstreaming–Zeharkagarritasuna:** politika eta programa guztietan genero-ikuspegia onartzea adierazten du; horren bidez erabakiak hartu aurretik, erabaki horrek emakumeengan eta gizonengan izango dituen eraginak aztertu egingo direla bermatzen da.

## *2. Berdintasunerako markoa*

## 2. Berdintasunerako markoa

**E**makumea lan-merkatura gehitzen ari den heinean, merkatuan agintzen zuen arautegia egoera berrira egokitzeko neurriak hartu behar izan dira. Botere publikoak onartu gin behar izan du emakume eta gizonen arteko desberdintasuna, eta zirkunstantzia horrek aukera-berdintasunari babesa emateko neurri eta arau berriak sortu ditu. Eta berdintasun osoa lortzeko, lege-neurriak nahikoa ez badira ere, oro har esan daiteke legeriak funtsezko papera jokatzeko duela eginkizun honetan, berdintasun formala eta egiazko berdintasuna elkarrekin bateratzeko zailtasunak zailtasun.

Kapitulu hau hiru ataletan banatu da: lehenean generoaren alorrean jarri diren zenbait mugari aztertuko dira; bigarrenan, emakumeen laneko eskubideak, batez ere Komunitateko legeriak onartzen dituenak, horretan zehazten baitira Estatu kideek erabiliko dituzten arau eta legeak; eta hirugarrenean, kapituluari amaia emanez, hiruzpalau hitz tratu-berdintasunaren printzipioak izan dituen azken aldaketek buruz (EBko 76/207 Arteztaraua).

### 2.1. GENEROAREN ALORREAN EUROPAKO ARAUTEGIAK EMAN DITUEN LEHEN URRATSAK

Komunitateko zuzenbidea nazioetako zuzenbidearen gainera dago, eta bera da aukera-berdintasunaren alorrean jarduteko oinarria. Europako Batzordeak, sortu zenetik hona, arau asko eman ditu tratu-eta aukera-berdintasunari buruz. Europako Batasunak berdintasunaren alorrean eman dituen arteztarau, ebazpen eta gomendioak derrigorrez bete beharrekoak dira Estatu kideentzat; legearen atal horiek guztiek, beraz, debekatu egiten dute Komunitatearen barruan edozein modu edo formatako diskriminazioa, zuzena zein zeharkakoa izan.

Europako Batzordeak bere gain hartu zuen emakumeen egoera orekatzeko eta hobetzeko konpromisoa, baita gizartearen barruan aukera-berdintasuna hedatzeko ere. Konpromiso hori ez da berria, baduelako aurrerakina: 1957ko *Erromako Ituna*, *Europako Komunitate Ekonomikoa* sortzeko eratu zena, alegia. Itun horretako 119. artikuluan adierazten denez, Estatu kide bakoitzak lantegi bera egiten duten emakumezko zein gizonezko langileen ordainsariak berdinak izatea bermatuko du hasiera batean, eta gero hala mantentzeko aha-legina egingo du.

*Erromako Itun*-ean xedapen bakar batean biltzen den aukera-berdintasuna, gaur egun neurri-gama zabal eta handi baten bidez garatu

**Botere publikoak onartu gin behar izan du emakume eta gizonen arteko desberdintasuna, eta zirkunstantzia horrek aukera-berdintasunari babesa emateko neurri eta arau berriak sortu ditu. Eta berdintasun osoa lortzeko, lege-neurriak nahikoa ez badira ere, oro har esan daiteke legeriak funtsezko papera jokatzeko duela eginkizun honetan, berdintasun formala eta egiazko berdintasuna elkarrekin bateratzeko zailtasunak zailtasun**

da, eta Estatu kideek legeri horiek eta jarduera komunitariorako programa-multzo ikaragarria bildu eta garatu behar dute.

80ko hamarkadako mugarririk garrantzitsuenetako bat Maastricheko Ituna (1987) da, horretan zehazten baita *emakumeek jarduera profesionalak egiteko edo emakumeek beren karrera profesionaletan dituzten oztopo eta eragozpenak ekiditeko edo konpentsatzeko behar diren neurriak hartu beharra*.

Europako arautegiaren bilakaera-prozesuan funtsezkoa gertatzen da, zentzu berean, Amsterdameko Ituna (1997), gero abenduaren 16ko 9/1998 Lege Organikoak berretsi zuena, 1999ko maiatzaren 1etik hona indarrean dagoena, alegia. Itun horretan adierazten denez, *Europako Batasunak gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko xedea izango du, eta printzipio hori bere politika eta programa guztietara gehitzea agintzen du* (2. eta 3. artikulua). Lege horren garapenak modu adierazgarrian areagotu zituen aukera-berdintasunaren alorreko xedapenak: batetik, lehiakortasunak sortzen zuen distortsioari aurre egiteko, eta bestetik, bere 2. artikuluan zehazten zen helburu esplizitua betetzeko. Itun horretan berretsi egiten da Europako proiektuan aukera-berdintasunari eman behar zaion garrantzia eta, printzipio hori finkatzeaz batera, beste fronte batzuetan ere arazoaren kontrako ekimenak sustatzeko balio du. Esandakoaren adibide dira, laneko sexu-erasoei aurre egiteko ekimenak eta emakumea erabakiak hartzeko organoetara gehitzekoak direnak.

**Amsterdameko Itun horretan adierazten denez, Europako Batasunak gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko xedea izango du, eta printzipio hori bere politika eta programa guztietara gehitzea agintzen du. Lege horren garapenak modu adierazgarrian areagotu zituen aukera-berdintasunaren alorreko xedapenak: batetik, lehiakortasunak sortzen zuen distortsioari aurre egiteko, eta bestetik, bere helburu esplizitua betetzeko**

## **BERDINTASUNARI BURUZKO XEDAPENAK AMSTERDAMEKO ITUNEAN**

### **2. artikulua**

*Komunitatearen xedea izango da enplegua, gizarte-babesa, eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna maila handi bat (...) sustatzea, (...) bizi maila eta kalitatea igotzea, ekonomia eta gizartearen kohesionatzea eta estatu kideen arteko elkartasuna hedatzea.*

### **3. artikulua**

*Artikulu honetan aipatzen diren jarduera guztietan, Komunitateak gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak ezabatu eta horien arteko berdintasuna bultzatzeko helburuak ezarriko ditu.*

### **13. artikulua**

*(...) Kontseiluak, aho batez, Europako Parlamentuari aholkua eskatu aurretik eta Batzordeak egingo dion proposamenez, neurriak hartu ahal izango ditu sexua, arraza edo etnia, erlijio edo sinesmen, ezintasun, adin edo sexu-joeran oinarritzen den diskriminazioaren kontra borrokatzeko.*

### 137. artikulua

Komunitateak 117. artikuluko<sup>8</sup> helburuak lortzeko, estatu kideek honako alorretan burutzen dituzten jarduerak lagunduko ditu:

- Zehazki, langileen osasuna eta segurtasuna babesteko, lanaren inguruabarrak hobetzea.
- Lan-baldintzak.
- Langileak informatzea eta kontsultatzea;
- Lan-merkatutik baztertuta daudenak gizarteratzea, 127. artikuluan xedatzen dena ukatu gabe.
- Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna, lan-merkatuko aukerei eta laneko harremanei dagokienez.

### 141. artikulua

1. Estatu bakoitza arduratuko da berari dagokion barrutian gizonetzko eta emakumezko langileei lan berdín edo balio bereko lanengatik ordainsari berdínak bermatzeko printzipioa aplikatzeaz.
2. Artikulu horri dagokionez, ordainsaritzat joko dira soldatak edo oinarrizko edo gutxieneko alokairuak eta gainontzeko hobariak, enpresariak sari horiek langileari, lan-harreman bat tarteko, zuzenean edo zeharka eta dirutan edo espeziatan ordaintzen dizkionean.

Alokairuetan sexu-diskriminaziorik gabeko berdintasunak zera esanahi du:

- a) Lan ordaindu bateko lan-unitate bakoitzerako ezarrita dagoen alokairua neurketa-unitate berean oinarriturik finkatuko dela.
  - b) Lan ordaindu bateko denbora-unitate bakoitzerako ezarrita dagoen alokairua berdina izango dela lanpostu berean.
3. Kontseiluak, 251. artikuluan aurreikusitakoarekin bat eta aurretiaz Batzordeko Ekonomiko eta Sozialari kontsultatuz, enpleguaren eta lan-jardueraren arazoetan aukera-berdintasunaren eta gizon eta emakumeentzako tratu berdintasunaren printzipioa bermatzeko neurriak hartuko ditu, baita lan berari edo balio bereko lanari dagokion ordainsari berdínak ordaintzeko printzipioa bermatzeko ere.
  4. Lanaren munduan gizon eta emakumeen arteko berdintasuna benetan bermatzeko tratu-berdintasunaren printzipioak ez die Estatu kideei eragotziko neurri konkretuak hartzeko eta mantentzeko eskubidea, ordezkapen gutxien duen sexuari jarduera profesionalak betetzea bermatu edota karrera profesionaletan dauzkaten desabantailak ekidin edo konpentsatu nahi dizkionean.

Iturria: Amsterdameko Ituna

## 2.2. EMAKUMEAREN LANeko ESKUBIDEAK

Berdintasun-printzipioak berarekin bat du ez diskriminatua izateko oinarrizko eskubide onartzea eta aldi berean hori egia izateko bermea. Ondorioz, berdintasunak gizon eta emakumeen arteko aukerak, tratua eta onespina baliokidetzeko aukera ematen du, eta ohiz onartzen den arau bati erantzun behar dio: berdínak ber-

8. 117. artikulua bere barnean hartzen du Itunaren bidez aldatu zen gizarte-politikari buruzko Akordioa. Horren xedea da enplegua sustatzea eta bizitzako eta laneko baldintzak hobetzea.



dintasunez tratatzea eta desberdinak desberdintasunez (Rey Martínez, F.).

Printzipio horren aplikazioa bai berdintasun formalaren alorrean (ordenamendu juridikoa) bai egiazko berdintasunean edo izatezkoan (diskriminazioa, ekimen positiboa) agertu behar da. Araugintza alorreko arazoak batez ere honako gaietan garatu dira: haurdunaldia, amatasuna, sendiaren arazoetako baimena, Gizarte Segurantza eta ordainsari-berdintasuna.

**a) Haurdunaldia eta amatasuna.** *Europako Batasuneko Kontseiluaren 1992ko urriaren 19ko 92/85 Arteztaraua, emakume langile haurdunaren, erditu denaren edo edoskitzaroan dagoenaren babeserako lege-esparrua.*

Arteztarau hori haurdun dagoen emakumearen, erditu denaren edo edoskitzaroan dagoen emakume langilearen segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriei buruzkoa da. Europako Batasuneko estatu kideek epe-muga jarrita zeukaten –1994ko urriaren 19a- lege hori bereganatzeko. Honakoak dira horretako xedapen nagusiak:

- Emakumerik ez da derrigortuko gaueko lanik egitera haurdunaldian dagoenean ez erditu ondorengo aldi batean. Eskudun den organoak erabakiko du aldi horrek zenbat iraungo duen, eta horretarako nahikoa izango da medikuaren ziurtagiri bat aurkeztea, emakume langilearen segurtasun edo osasunerako beharrezkoa dela esanez.
- Arteztarauak, halaber, emakumeei eskubidea ematen die haurdunaldian zehar azterketa medikuak egitera joateko laneko orduetan eta ordu horiek ordainduak izateko. Debekatu egiten du, bestalde, emakumea lanetik iraitzea haurdun dagoen bitartean harik eta amatasun-baimena bukatu arte, salbu kasu berezietan eta amatasunarekin zerikusirik ez duen arrazoiengatik; holako kasuetan, hala ere, nazioan nazioko legerian aurreikusitakoa beteko da eta aldez aurretik langilea kalera bota baino lehen eskuduntza daukan agintaritzaren baimena beharko da. Emakume langilea –amatasun egoera dagoena- kalera botatzeko denean, amatasun-baimenak dirauen aldi osoan laneko kontratua bere hartan mantenduko da.
- Ondoz ondoko 14 asteko amatasun-baimena emango da edo erditu aurretik edo ostean, nazioan nazioko jardunak edo legeriak arautzen duenaren arabera. Nolanahi ere, derrigorrezko amatasun-baimena hartzeko eskubidea gordeko da, eta hori legearen arabera, erditu aurreko bi aste eta erditu ondoren bi

**Zehazki, emakumerik ez da derrigortuko gaueko lanik egitera haurdunaldian dagoenean ez erditu ondorengo aldi batean. Eskudun den organoak erabakiko du aldi horrek zenbat iraungo duen. Debekatu egiten du, bestalde, emakumea lanetik iraitzea haurdun dagoen bitartean harik eta amatasun-baimena bukatu arte. Ondoz ondoko 14 asteko amatasun-baimena emango da edo erditu aurretik edo ostean, nazioan nazioko jardunak edo legeriak arautzen duenaren arabera**

aste izango da. Baimen aldi horretan, langileak soldata hartzen jarraituko du edota bestela ordainsari bat jarriko da, ohiko jardunak edo dagokion araudiak eskatzen duenaren arabera.

1999an Batzordeak txosten bat onartu zuen Arteztarau horren aplikazioari buruz, eta hartatik ohartarazpen batzuk atera ziren. Batzordeak, Estatu kideek bidalitako erantzunetan oinarriturik, ondorioztatzen duenez, arauk betetze maila ona erakusten dute. Alabaina, Estatu artean zenbait desberdintasun ere atzematen ditu, adibidez, amatasun-baimenaren iraupenari dagokionez, hori 14 eta 28 hilabete artean baitabil, edo derrigorrezko amatasun-baimenari dagokionez eta baita amatasun aldiko ordainsariei dagokionez ere.

**b). Sendia zaintzeko baimena.** *Europako Batasuneko Kontseiluaren 1996ko ekainaren 3ko 96/34 Arteztarauak praktikan jarri zuen UNICE<sup>9</sup>-k, CEEP<sup>10</sup>-k eta CES<sup>11</sup>-k sendia zaintzearen gainean eta ordaindutako baimenen gainean hartutako akordio-markoa, eta aldi berean gutxiengo eskakizun batzuk agindu zituen.*

Arteztarau horrek berebiziko garrantzia dauka, gizarteko elkarriketa kideek erabakitako lehen lege-ekitaldia delako eta horretan finkatu zirelako Estatu kide guztiek, Erresuma Batuak izan ezik, bete beharreko gutxiengo eskakizunak

Arteztarauari erantsitako akordio-markoak senideak zaintzeko baimena lortzeko eskubide subjektiboa onartzen dizkie (printzipioz beste inori ez uztekoa) langile guztiei, emakumezkoiei zein gizonezkoiei, seme-alabaren bat jaiotzen denean edo adoptatzen denean. Eskubide horrekin, langileek gutxienez hiru hilabete hartzeko baimena izango dute eta haurra adin jakin batekoa –zortzi urtekoa izan arte edo– izan arte. Baimen hori eskatzeko baldintzak eta xehetasunak legez eta/edo hitzarmenez finkatutko dira Estatu kide bakoitzean.

Estatu kideek 1998ko ekainaren 3ra arteko epea izango dute (Estatu batzuei aldi gehigarri bat onartu zaie: Irlandari 6 hilabete eta Austriari urtebete) arteztarau hori indarrean jartzeko nork bere herrialdean. Arteztarau hori indarrean jartzeari buruzko balantzearen daturik ez badago ere, jakin badakigu Batzordeak zenbait arau-hauste prozedura jarri duela abian Estatu batzuek ez dutelako jakinarazi beren herrialdeetan jarritako neurriak edota jarritakoak ez direlako

9. Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe.

10. Centre Européen des Entreprises a Participation Publique et des Entreprises d'Intérêt Économique General.

11. Confédération Européenne des Syndicats.

**Akordio-markoak senideak zaintzeko baimena lortzeko eskubide subjektiboa onartzen dizkie (printzipioz beste inori ez uztekoa) langile guztiei, emakumezkoiei zein gizonezkoiei, seme-alabaren bat jaiotzen denean edo adoptatzen denean. Eskubide horrekin, langileek gutxienez hiru hilabete hartzeko baimena izango dute eta haurra adin jakin batekoa –zortzi urtekoa izan arte edo– izan arte**

araura egoitzen. Halaber, joerak erakusten duenez, senideak zaintze-ko baimena batez ere emakumeek hartzen dute.

**c) Gizarte Segurantzako erregimenak. Erregimen orokorrak.** *EBaren 79/7 Arzteztarauak finkatzen du gizon eta emakumeen arteko berdintasun-printzipioa Gizarte Segurantzaren aplikatzeko lege-esparrua.*

*Europako Justizia Auzitegiak eman ditu jada hainbat epai eta Estatu kideei baimena eman die diskriminazio mota batzuk onartzeko, objektiboki premiazkozat jotzen direnean, adibidez, estatu bateko Gizarte Segurantzaren<sup>12</sup> erregimenaren finantza-oreka zalantzan dagoenean.*

Era berean, Batzordeak ahaleginak egin ditu, Barber epaiaren<sup>13</sup> ondoren, tratu-berdintasunaren abantailak Gizarte Segurantzaren erregimenera hedatzeko, batez ere beren kontura ari diren langileentzat (autonomoak eta beren ezkontideak). Modu horretara, 1996ko abenduaren 20an, Kontseiluak arzteztarau berri bat eman zuen: EB 96/97 Arzteztarau<sup>14</sup>, aurreko EB 86/387 Arzteztarua aldatzen zuena. Batzordeak arzteztarau-proiektu berriak aztertu ditu gaur egunean atzeman diren hutsuneak betetzeko.

Gizarte segurantzaren gizon eta emakumeen arteko diskriminazioa murrizteko, Komunitateak eratu duen legeriak eragin handia izan badu ere, gizarte-babeserako sistemek oraindik ere ohiko eskema maskulino eta femeninoetan oinarritzen jarraitzen dute, nahiz eta eskema horiek egungo errealitateetik aldentuta egon. Hori horrela izateak eragin ikaragarriak izan ditzake aukera-berdintasunaren printzipioa praktikan jartzerakoan, nahiz eta sistemaren barruan tratu-berdintasuna bermatu.

Azken urteetan arreta gehienbat *Amsterdameko Itunean* jartzen da, horrek aukera berriak irekitzen baititu Europako erakundeek gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna susta ditzaten eta diskriminazioaren kontra borroka ditzaten. Aldi berean, aipatutako berdintasunarekin zerikusi duten zenbait gai plazaratu dira.

**d) Alokairu-berdintasuna.** *Europako Batasuneko Kontseiluaren 75/117 Arzteztarauak lan berdina edo balio berdina duten lana egiten duten gizon eta emakumeei alokairu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko lege-esparrua finkatzen duena.*

12. Adierazgarri gertatzen dira Alemanian eta Herbeheretan emandako bi epai, hurrenez hurren, 171/88 Rinner-Kuhn [1989] Rec. 2743 afera eta Laperre epaia, C-8/94 C.B. Zuid-Hollans [1996] Rec. J-273 afera.

13. C-450/88 Barber GREren kontra (1990) Rec. 1889 afera.

14. DO L 46, 17.2.1997, 20 or.

**Gizarte segurantzaren gizon eta emakumeen arteko diskriminazioa murrizteko, Komunitateak eratu duen legeriak eragin handia izan badu ere, gizarte-babeserako sistemek oraindik ere ohiko eskema maskulino eta femeninoetan oinarritzen jarraitzen dute, nahiz eta eskema horiek egungo errealitateetik aldentuta egon**

1994ko ekainean Batzordeak Memorandum<sup>15</sup> bat onartu zuen, lan berdinetan alokairu-berdintasunaren printzipioaren kontzeptua eta irispidea finkatzen zuena; memorandum horretan, halaber, irizpide batzuk ematen dira lanpostuak ebaluatzerakoan eta klasifikatzerakoan erabiltzeko.

Memorandum horretan adierazten zenez, 1996ko uztailaren 17an Batzordeak enpresari, langile eta sindikatuentzako jokabide-kode bat onartu zuen.

1997ko ekainaren 11n jokabide-kodeari buruzko Txostena onartu zen, balio bereko lanari alokairu-berdintasunaren printzipioa aplikatzearren gainean. Kode horrek agerian jartzen du lana ebaluatzeko eta klasifikatzeko sistemak sortzea eta erabiltzea funtsezkoa dela soldaten egituratik sexu-diskriminazioa kentzeko eta ordainsarrietan bidezkoak ez diren elementuak ezabatzeke.

Denbora igaro ahala *Europako Justizia Auzitegiak* zuzenbide komunitarioaren edukian alokairu-berdintasunaren printzipioa definitzen parte hartu du eta judizio aurreko erabakiak eman ditu alokairu-berdintasunaren alorrean hainbat naziotako auzitegiek egindako eskaerei erantzunez. Hala, epairik adierazgarrietakoa bat izan da Barber<sup>16</sup> aferan eman duena. *Europako Auzitegiak* adierazi du erregimen profesionalarekin bat datozen prestazioak *Erromako Itunaren 119.* artikuluan zehazten zirela, hau da, *Europako Ekonomi Komunitatea* eratzeko itunean, eta horrek makina bat ikamika ekarri du alor honetan.

Batzordeak, *Erromako Ituneko 169.* artikuluan babesturik, arreta berezia erakutsi du hitzarmen kolektiboen arazoetan eta Europako Batasuneko Estatu kideen kontra horko eta hango helegite eta auzitan sartu da, Estatu horietako hitzarmenetan ez direlako hartu hizpide dugun printzipio hori betetzeko behar diren neurriak.

### **2.3. AZKEN AURRERAKUNTZAK: EBKO 76/207 ARTEZTARAUA ALDATZEA**

*EBko 76/207 Arzteztarauak* emakume eta gizonezkoen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa arautzen du, langileen enplegu, heziketa eta promozioari dagokionez, baita laneko baldintzei dagokienez ere, eta aurreko atalean aipatu diren arteztarauak baino jite osoago du.

15. Memorandum sobre igualdad de retribución para trabajos del mismo valor, COM (96) 6 final de 23.6.1994

16. C-450/88 Barber GREren kontra (1990) Rec. 1889 afera.

**Enpresari, langile eta sindikatuentzako jokabide-kodeak agerian jartzen du lana ebaluatzeko eta klasifikatzeko sistemak sortzea eta erabiltzea funtsezkoa dela soldaten egituratik diskriminazioa kentzeko eta ordainsarrietan bidezkoak ez diren elementuak ezabatzeke**

*Europako Justizia Auzitegiak* jada eman ditu arteztarau hori dela eta ez dela hainbat epai; horien guztien artean badira bereziki aipagarri gertatzen direnak: *Kalanke*<sup>17</sup> eta *Marschall* (*Kalanke epaia: Europako Komunitateetako Justizia Auzitegia*, 1995eko urriaren 17koa; eta *Marschall epaia, Europako Komunitateetako Justizia Auzitegia*, 1997ko azaroaren 1koa).

Kalanke auziaren ondoren, Batzordeak *EBko 76/207 Arteztaraua, tratu-berdintasunari buruzkoa*, aldatzea proposatu zuen. 1997ko apirilean, Kontseiluak arazo honi buruzko eztabaida atzeratzea erabaki zuen, Estatu kide gehienek ez zutelako uste arteztarau hori aldatzea premiazkoa zenik, Arteztarauen balizkotasunik zalantzan jartzen ez zuenez, Estatu kideek berriro aztertu nahi izan zuten Kalanke epaiaren egokitasuna.

*Europako Komunitateen Justizia Auzitegiak* emandako epaiak ekimen positiborako planteamenduen legezkotasuna berresten du, bere aplikazioan (ez automatikoa) malgutasun maila bat onartzen duenean. Hortaz, *Amsterdameko Ituneko* 141. artikuluko 4. idatz-zatia indarrean jartzearekin egoera ez da aldatzen. Nolanahi ere, Parlamentuak kasu honek ekarriko zituen ondorioak aztertu zituen Batzordearen proposamenarako, hau da, *EBko 76/207 Arteztaraua* aldatzeko proposamerako.

Adiskidetze Batzordeak onartutako testu bateratuan, *Europako Parlamentuaren Arteztarauari* eta *Kontseiluaren Arteztarauari* (2002ko ekainaren 12a) buruzkoan, *EBko 76/207 Arteztaraua (enplegu, heziketa eta lanean mailaz igotzeari buruzkoa, hala nola laneko baldintzen gainean gizon eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazioari buruzkoa)* aldatzera jo zen. Aurrekariak aztertutik, *Europako Parlamentuak* laneko tratu-berdintasunari buruzko arautegi berri bat onartu zuen, sexuan oinarritutako diskriminazioaren kontrako borrokan beste aurrerapauso bat emanez.

17.Kalanke aferan, C-400/93, Freie Hansestadt Bremen-en [1995] kontrakoan, Alemaniako auzitegi batek Justizia Auzitegira jo aurreko auzi-erabaki bat hartzea eskatu zuen, Bremen Estatu federatuak tratu-berdintasunari buruzko Arteztarauko 2. artikuluko 4. idatz-zatia urratu zuen edo ez erabakitzeke, Estatu federatu horrek, emakume gutxi zeuden sektoreetako lanpostuetan, emakumeen kontratazioari eta promozioari automatikoki lehentasuna emateko politikara jo zuelako, betiere emakume lehiatzaileen gaitasunak eta gizonezko lehiatzaileen gaitasunak parekoak zirenean. Aipatutako 2. artikuluko 4. idatz-zatiak zehazten duenez, testu horretan xedatutakoak ez ditu eragotziko gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzera bideratutako neurriak, bereziki lanera iristeko arazoetan emakumeei dagozkien izatezko desberdintasunak zuzentzeko direnak, hala nola lanbide mailaz igotzeko eta prestatzeko direnak, eta zenbait kasutan, baita gizarte segurantzakoak ere. Horri guztiari ematen zitzaion interpretazioak ekimen positiboko neurri guztiak onartzen zituen. Auzitegiak zehazki finkatu zuen bere epaian nazio mailako arauak emakumeei bermatzen zien lehentasun absolutu eta ezbairik gabekoak aukera-berdintasuna sustatzeko neurri guztiak eta ekimen positiborako neurriei buruzko Arteztarauko 2. artikuluko 4. idatz-zatian aurreikusitako salbuespen neurriak gainditzen zituela.

**Europako Komunitateen Justizia Auzitegiak emandako epaiak ekimen positiborako planteamenduen legezkotasuna berresten du, bere aplikazioan (ez automatikoa) malgutasun maila bat onartzen duenean**

Arteztaraua berehalakoan sartu zen indarrean, Kontseiluak horretarako premiazkoak diren izapideak berretsi ondoren. Estatuak gehieneko epea dute, hiru urtekoa, hau da 2005. urtera artekoa, beren legerietan xedapen horiek guztiak kokatzeko. *EBko 76/207 Arteztarauaren* aldaketa horren eduki garrantzitsuenak era honetara laburtu daitezke.

**a) Enpresaren erantzukizuna.** Arteztarauak aurrezaintza-neurri batzuk hartzera behartzen ditu enpresariak, lantokian sexuan oinarritutako den edozein diskriminazio eragozteko, eta batez ere sexu-erasoak ekiditeko. Europako legeria berriak enpresariak salatzeko aukera emango du, horiek beren lantegietan sexu-erasoak eta diskriminazioak eragozten ez dituztenean. Hemendik aurrera tratu-berdintasunaren printzipioaren kontra doazen enpresetako barne-araudi eta hitzarmen kolektiboetako xedapenak deusez izango dira arteztarau horren babesean.

**b) Erasoa eta sexu-erasoa zertan diren.** *Sexu-erasoa* zer den definitu da jada Europako Batasunean, eta emakumeen laneko esku-bideak eta soldatak indartu dira eta sexua, haurdunaldia eta amatasun-baimena tarteko ematen den diskriminazio oro debekatu. Arteztarauak honela definitzen du erasoa: pertsona baten duintasuna urratzeko eta pertsona horri beldura sartzeko eta bere inguruan, berak nahigabe, giro etsikor, iraingarri, umilgarri eta mingarria sortzeko hartzen edo burutzen den jokabide gaitzesgarria.

Eta, honela, *sexu-erasoa*, bere nahiaren kontra sexuarekin zerikusi duen ahozko, egiteko edo gorputzezko edozein jokabide, horren xedea edo eragina pertsonaren duintasunaren kontrakoa denean eta erasoa jasan duen pertsonaren inguruan giro etsikorra, iraingarria, umilgarria eta mingarria sortzea denean.

**c) Kalte-ordainak.** Bai *erasoa* bai *sexu-erasoa* sexuan oinarria duten diskriminaziotzat jotzen dira eta guztiz debekatuta daude Europako Batasunean. Estatu kideek nork bere herriko legeriara gehitu behar dute sexuan oinarritutako diskriminazioa jasan duten pertsonentzako kalte-ordain eraginkorrak, konbentziaztekoak eta kaltearen mailakoak.

Legeek gainera langileak eta beren ordezkariak irazpenaren edo tratu kaltegarrien kontra defendatu behar dituzte, sexu-diskriminaziotatik erreklamazioen bat egin edo auzitara jo dutelako enpresariak kalera botatzen dituztenean edo beste edozein tratu kaltegarri ematen dietenean.

**d) Arteztarau betetzen dela zaintzea.** Estatu kideek tratu-berdintasunaren printzipioaren kontra doazen arau guztiak indargabetu-

**Arteztarauak honela definitzen du erasoa: pertsona baten duintasuna urratzeko eta pertsona horri beldura sartzeko eta bere inguruan, berak nahigabe, giro etsikor, iraingarri, umilgarri eta mingarria sortzeko pertsona horren kontra hartzen edo burutzen den jokabide gaitzesgarria**

ko dituzte eta hitzarmen kolektiboetan, kontratuetan, enpresetako barne-arauegietan edo lanbide independenteen, sindikatuen eta patronalaren estatutuetan berdintasunaren kontra doazen xedapen guztiak ezabatuko.

Testuak garbi uzten du emakume bati haurdun dagoelako edo amatasun-baimenean dagoelako tratu txarra ematea diskriminazioa dela. Emakumeak amatasun-baimenaren ondoren bere lanpostura itzultzeko eskubidea dauka, eta holako arrazoiren batetik lanetik kanpoan egon denean eskubide hobekuntzak egon badira lantegian, horiek ere berari aplikatzeko eskubidea izango du. Gainera, aitatasunagatik edo adopzioagatik baimena ematen duen legeriak dituzten herrialdeek Arzetarauak xedatzen duena bermatu beharko dute baimen horiek ematen direnean. Alabaina, Arzetarauak ez du obligatzen aitatasun edo adopzio baimenak ematera.

*Amsterdameko Itunak* ekintza positiboek buruz eman dituen xedapenak. Arzetarau berrira gehitu dira; horrek esanahi du lanbide batean sexu jakin batek ordezkari gutxi badu, herrialde bakoitzak aukera izango duela sexu horri abantaila bereziak emateko.

**e) Beste alderdi interesgarri batzuk.** Adiskidetze-ekintzan lortutako akordioak, berebat, beste alderdi interesgarri batzuk ere baditu, Estatu kideek Arzetarau hau 2005. urtea baino lehen aplikatzeko hartu behar dituzten konpromisoei dagokienez:

- Tratu-berdintasuna ikuskatzeko eta zaintzeko erakundeak antolatuko dira. Horien eskuduntzak izango dira, besteak beste, gizon eta emakumeentzako tratu-berdintasuna sustatzea, aztertzea, ikuskatzea eta bultzatzea.
- Enpresariez gain, lanbide-prestakuntzaren arduradunek aurrezaintza neurriak hartuko dituzte sexuan oinarritutako diskriminazioaren kontra.
- Jada adierazi denez, neurri eraginkorrak hartuko dira, Arzetarauaren aginduak urratzen direnean, benetako zehapenak emateko, eta oso garbi utziko da biktimen konpentsazioa ezingo dela murriztu alde aurretik muga bat jarritz, oso egoera muga-tuetan izan ezik.
- Lantokian tratu-berdintasuna sustatuko da modu antolatu eta sistematikoa, adibidez, enpresek berdintasun-gaietan egingo dituzten txostenen bidez. Horietan, gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko informazioa sartuko da aldizka-aldizka.
- Lau urtez behin Estatu kideek beren herrialdeetan lanbide-jarduera batean ordezkari gutxi duen sexuaren alde hartutako

**Amsterdameko Itunak  
Ekintza positiboek  
buruz eman dituen  
xedapenak Arzetarau  
berrira gehitu dira;  
horrek esanahi du  
lanbide batean sexu  
jakin batek  
ordezkari gutxi  
badu, herrialde  
bakoitzak aukera  
izango duela sexu horri  
abantaila bereziak  
emateko**

neurri bereziei buruzko informazioa emango dute, baita neurri horiek praktikak jartzeko hartu dituztenei buruzkoa ere.

Kapitulu honi amaia emanaz adierazi behar da aukera galdutzat jotzen dela Kontseiluak izan duena, lanbide-jarduera batera iristeko orduan edo horretara iristeko behar den heziketara sartzeko orduan sexu bat baztertzea edo sarrera erabat murriztea diskriminaziotzat jotzeko, eta holako erabakirik ez hartzea.

Nolanahi ere, badu garrantzia Arteztarau honek, mugarriztat jotzen delako lantokian emakume eta gizonen arteko tratu-berdintasunari dagokionez. Berrikuskapen honen ondoren, Arteztarau berriak hobeto islatzen ditu gizarteak berak izan duen bilakaera, laneko baldintzak eta familia barruko inguruabarrak, eta baliabide soziopolitiko garrantzitsu bihurtu behar da Europako Batasunaren zabalkuntzan.

**Arteztarau berriak hobeto islatzen ditu gizarteak berak izan duen bilakaera, laneko baldintzak eta familia barruko inguruabarrak, eta baliabide soziopolitiko garrantzitsu bihurtu behar da Europako Batasunaren zabalkuntzan**

## LEGERIA OSAGARRI EUROPAKO BATASUNEAN

Kapitulu honetan azaldutako arauak osatuz, aukera-berdintasunaren alorrean interesgarriak diren beste jarduerak batzuk eskaintzen ditugu ondoren.

### *Europako Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna*

2000ko abenduaren 7an Nizan egin zen Europako Kontseiluaren hasieran Europako Parlamentuko Kontseiluko Lehendakariak eta Batzordeak hartutako erabakia<sup>18</sup>. Generoari dagokionez hizkera neutroan idatzirik, mundu guztirako idatzi zen, bi sexuak parekatuz. Alabaina, baditu zehaztapen berezi batzuk gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatu asmoz. Hala, 21. artikulua debekatu egiten ditu diskriminazio mota guztiak, batez ere sexu-desberdintasunean oinarritzen direnak; eta 23. artikulua gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bermatzen du alor guztietan eta xedatzen du, ekimen positibo legezko baliabide dela helburu hori betetzeko.

### *Probaren zama inbertitzea*

Probaren zama doitzea sexuan oinarritutako diskriminazioaren kasuan, interesgarritzat jotzen da aspalditik. Jada 1988an, Batzordeak Arteztarau<sup>19</sup> bat eman zuen.

1996ko uztailan, Batzordeak Arteztarauen proiektu bat aurkeztu zuen behin eta berriz ikuskatu ondoren. Kontseiluak onartu egin zuen 1997ko<sup>20</sup> abenduaren 15eko 97/80 Arteztarua. Onartutako testuak lortu nahi zen helburu nagusia erdietsi zuen, hau da, probaren zama inbertitzea alderdi eskatzailearen alde. Hortaz, aldatu egin zen probaren zama sexuan oinarritutako diskriminazioaren kasuan.

Araugintzari buruzko aipamen horiei amaia emateko, erreferentzi batzuk eskaintzen ditugu Espainiako Estatuko ordenamendu juridikoari dagokionez eta, bereziki, Konstituzio, Langileen Estatutu eta Gizarte Segurantzako zenbait artikuluri dagokionez.

18. 2000-12-18ko 364. DOC.

19. 1988-07-05eko 176. DOC.

20. 1998-01-29eko 14. DOL.



## ESPAINIAKO ORDENAMENDU JURIDIKOA<sup>21</sup>

ESPAINIAKO KONSTITUZIOA		
Artikuluua	Gaia	Laburpena
9.2. artik.	Funtsezko edo egiazko berdintasuna	Herri agintaritza arduratuko da pertsona eta taldeen askatasuna eta berdintasuna egiazkoak eta eragin-korrek izateko behar diren baldintzak sustatzeaz.
14. artik.	Berdintasun formala. Diskriminazioa debekatzea	Legearen aurreko berdintasun-printzipioa finkatzen du, baldintza desberdinengatik, sexuarena barne, diskriminaziorik gerta ez dadin.
35. artik.	Berdintasun-egoeran lan egiteko eskubidea	Gizon eta emakume guztiek lan egiteko duten behar-kizuna eta eskubidea finkatzen du, baita lanpostua askatasunez aukeratzekoa ere, eta ordainsari nahikoa jasotzekoa. Eta sexuan oinarritutako diskriminazio egoerak baztertzeko dituzte.

LANGILEEN ESTATUTUA		
Artikuluua	Gaia	Laburpena
4.2.c) artik.	Berdintasuna enpleguan	Oinarrizko eskubidetzat jartzen du enplegua hartzeko edo hartzerakoan, besteak beste, sexuagatik ez diskriminatua izateko.
4.2.e) artik.	Sexu erasoen kontrako babesa	Emakumezko eta gizonezko langileek eskubidea dute intimitatea gortzeko eta beren duintasuna aintzat hartzeko, baita sexu jitea duten irainen kontrako babesa edukitzeko, horiek ahozkoak zein fisikoak izan.
17.1. artik.	Sexuan oinarritutako diskriminazioa debekatzea	Arau-prezeptu, hitzarmen kolektiboetako klausula, itun indibidualak eta enpresariak hartutako erabakiak deusez izango dira eta ez dute eraginik edukiko, sexuan oinarritutako diskriminaziorako lekuerik ematen badute.
24.2. artik.	Mailaz igotzea	Enpresa barruan mailaz igotzeko eta promozionatzeko irizpideak bi sexueta egokituko dira.
28. artik.	Soldata-berdintasuna	Enpresariari dagokio gizon eta emakumeak berdinduzko ordaintzeko obligazioa, lan berdina egiten dutenean.
37.4. artik.	Edoskitzaroan lanaldia murriztea	Bularra hartzen duen 9 hilabetetik beherako haurrak dituzten emakume langileek eskubidea izango dute ordu betez lana uzteko edo lanaldia ordu erdiz murrizteko. Eskubide hori haurraren amak zein aitak gozatu ahal izango du biek lan egiten dutenean.

21. Emakunde argitaratutako zenbait testuetatik ateratako informazioa.

## LANGILEEN ESTATUTUA

Artikulua	Gaia	Laburpena
37.5. artik.	Familia zaintzeko lanaldia murriztea	Sei urtetik beherako haurra edo psikikoki gutxitua duen norbait zuzenean zaindu behar duen emakume edo gizonezko langileak bere lanaldia herena edo erdia murrizteko eskubidea edukiko du, betiere bere soldata ere hein berean murriztuz.
40.3. artik.	Mugikortasun geografikoa	Gizonezko zein emakumezko langilearen ezkontideak eskubidea izango du, lekuz aldatzen den kasurako, aldaketa bere herrira izateko, herri horretan beretzako moduko lanposturik baldin badago.
45.1.d) artik.	Kontratu etetearen zioak eta eraginak	Kontratua eten ahal izango da, besteak beste, langilearen amatasunagatik edota adingabeak adoptatzeagatik.
46.3. artik.	Seme-alabak zaintzeko eszedentzia	Langileak –emakumea zein gizona– eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, ez hiru urtetik gorakoa, semea edo alaba zaintzeko, nahiz eta hori adoptatua izan. Lehen urtean bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Aldi hori gaintuz gero, gordeko zaion lanpostua bere lanbide kategoria berekoa edo baliokidea izango da. Eszedentziak irauten duen aldia konputagarria izango da antzinatasunaren eraginetarako eta langileak eskubidea edukiko du lanbide heziketako ikastaroetara joateko, betiere enpresari jakitera emanez, batez ere berriro lanera itzultzea dagokionean.
48.4. artik.	Laneko kontratua etetea erditzeagatik edo bost urtetik beherako haurrak adoptatzeagatik	Erditzen denean emakumeak 16 asteko baimena edukiko du, epe hori 18 astera luzatuko da erditze anitza gertatzen denean. Aitak ere hartu ahal izango du aitatasun-baja aurrean aipatutako epearen azken 4 asteetan, amak hala onartzen badu.  Bederatzi hilabetetik beherako haurra adoptatzen denean, baimena zortzi astekoa izango da, eta sei astekoa, adoptatuak adin hori gaintitzen badu.
52. artik.	Kontratua etetea zio objektiboengatik	Amatasunagatik lanera ez agertzea ez da lanera ez agertzeagatik arau-haustetzat hartuko, irazpenaren kausetan.

## GIZARTE SEGURTASUNA

Artikulu	Gaia	Laburpena
133 bis artik.	Babes-egoerak	Kontuan izango dira amatasunagatik, adopzioagatik eta aldez aurreko abegiagatik hartzen diren atsedenaldiak.
133 ter artik.	Dirulaguntzak jasotzeko baldintzak	Gutxienez ere 180 egun kotizatu egiaztatzea, erditze aurreko lehen bost urteren barruan, edo abegi edo adopziorako baimen administratibo edo judicialaren aurrekoetan.
133 quater artik.	Dirulaguntzak	Amatasun-dirulaguntza oinarri erregulatzaillearen 100eko 100ekoa izango da.

### *3. Emakumea gizartean eta lanean*

### 3. Emakumea gizartean eta lanean

**L**antokia da oraindik ere gizon eta emakumeen arteko desberdintasun handienen kokagunea. Ohiz, ugaltze-lana (etxearen alorrean egiten dena) emakumeen esku kokatzen da, produkzio-lana (ondasunak eta zerbitzuak sortzeko ordainaren truk etxetik kanpo egiten den lana), berriz, gehienbat gizonen esku egon da. Gaur egun, gauzak asko aldatu dira, irauli egin dira, alegia, batez ere emakumeak geroz eta gehiago gehitzen direlako lanaren merkatura. Alabaina, eta hala eta guztiz ere, ezberdintasunek lehengoan jarraitzen dute. Eta gaur egun, emakumeek, ugaltze-lanarekin arduratu beharraz gain, soldatapeko produkzio-lanak egiten dituzte eta gainera partaidetza eta lan-baldintza desberdinetan: lantokian ere ezberdintasuna da nagusi gizon eta emakumeen artean.

Kapitulu honetako lehen atalean Europako emakumeek lan-merkatuan duten egungo egoera aztertzen da. Bigarren atalean, lanean emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko European abian jarri den estrategia ukitzen da. Kapitulu honen helburua, oro har, emakumeak enpleguari buruz duen benetako egoera aztertzea da.

#### 3.1. BEGIRATU BAT EMAKUMEAREN LAN-EGOERARI

Milurteko berri honen hasieran, emakumeen laneko egoera urruti dago oraindik legek onartzen eta aldarrikatzen duten berdintasunetik, eta ezberdintasuna eta diskriminazioa ageri-agerian daude emakumearen lan-bizitzaren ibilbide osoan zehar, bai lanean hasten denean, bai lanean dagoen bitartean edota lan egitea amaitzen duenean edo erretiratzen denean. Esandakoaren adibidetzat, ondoren, estatistika-datu aipamen batzuk eskainiko ditugu.

**a) Jarduera-tasa, jarduneko tasa eta langabezia-tasa.** Estatistikek adierazten dutenez, Europako Batasunean emakumeen jarduera-tasa ehunekotan 18,9 puntu beherago dago gizonezkoena baino. Jarduneko tasa dagokionez, zenbatekoak antzekoak dira, emakumeena 18,7 beherago baitago gizonezkoena baino. Espainiako kasuan, diferentzia horiek areagotu egiten dira modu nabarmenean; hala, esan daiteke, Espainiako emakumeen egoera Europako Batasuneko emakumeen artean dagoenik eta txarrena dela.

Langabeziari dagokionez, langabezia lanaren arloan emakumeek gizonekiko jasaten duten diskriminazioa deskribatzen duen datu bat da, etengabe errepikatzen dena. EBen emakumeek jasaten duten

**Eta gaur egun, emakumeek, ugaltze-lanarekin arduratu beharraz gain, soldatapeko produkzio-lanak egiten dituzte eta gainera partaidetza eta lan-baldintza desberdinetan: lantokian ere ezberdintasuna da nagusi gizon eta emakumeen artean**

langabezia gizonezkoena baino askoz ere handiagoa da (2,7 puntu handiagoa ehunekotan). Baina, Europako herrialde kideen artean, Espainiak, langabezia-tasarik handiena duen Estatua izateaz gain, Europako Batasun osoan emakumeen langabezia tasarik handiena duen herrialdea da eta bi sexuetako langabezia-tasarekiko diferentziarik handiena duena.

1. taula

## JARDUERA-TASA, JARDUNEKOEN TASA ETA LANGABEZIA-TASA EBEN. 2000

	Jarduera-tasaren diferentziala <sup>22</sup>	Jardunekoena tasa-ren diferentziala <sup>23</sup>	Langabezia-tasaren diferentziala <sup>24</sup>
Europako Batasuna	-18,9	-18,7	+2,70
Belgika	-17,9	-18,2	+3,00
Danimarka	-10,9	-11,0	+1,00
Alemania	-17,8	-16,8	+0,70
Grezia	-23,5	-25,4	+9,40
Espainia	-23,7	-25,6	+10,70
Frantzia	-13,9	-14,5	+3,60
Irlanda	-23,7	-22,6	-0,20
Italia	-26	-26,1	+6,60
Luxemburgo	-25,3	-25,2	+0,90
Herbehereak	-19,1	-19,3	+1,30
Austria	-19,5	-18,5	-0,20
Portugal	-17,1	-17,5	+1,70
Finlandia	-10,2	-10,1	+1,60
Suedia	-8,0	-7,1	-0,90
Erresuma Batua	-16,6	-14,9	-1,20

Iturria: Emakumearen institutua. Lan eta Gizarte Gaien Ministerioa. (eskuragarri [www.mtas.es/mujer/mcifras](http://www.mtas.es/mujer/mcifras) web orrialdean)

Espainiako kasua aztertzeko, egokitzen diren iturriak identifikatu dira lehenik (batez ere *Encuesta Población Activa*), erakundeetan emakumearen egiazko egoera ezagutzeko. Ondoren datozen taulatan ikus daitezkeen, 2002. urtean jardunean ari den populaziotik emakumeek –jardunean ari diren emakumeen tasa %37,5era baino ez da iristen- bi lan-sailetan gaitzen dute bakarrik gizonezkoena: Administrazio alorreko enpleguak eta jatetxe, pertsonal, babes eta saltzaileen zerbitzuetako langileak. Halaber, azpimarratu behar da zerbitzuen sektorea dela emakume gehien hartzen duena.

22. Gizonezkoen jarduera-tasa ken emakumezkoen jarduera-tasa.

23. Jarduneko gizonezkoen tasa ken jarduneko emakumeen tasa.

24. Emakumeen langabezia-tasa ken gizonezkoen langabezia-tasa.

Langabeziari dagokionez, langabezia lanaren arloan emakumeek gizonekiko jasaten duten diskriminazioa deskribatzen duen datu bat da, etengabe errepikatzen dena. EBen emakumeek jasaten duten langabezia gizonezkoena baino askoz ere handiagoa da (2,7 puntu handiagoa ehunekotan)

Autonomia Erkidegoei begira, adierazi behar da Balearrak, Katalunia eta Madrileko komunitateetan jarduneko emakumeen tasa oso altua dela. Euskal Autonomia Erkidegoari dagokionez, azpimarratu behar da jardunean ari diren emakumeen tasa batez bestekoaren gainetik dagoela (37,3, Espainiako batez bestekoa 34,9 denean); beste horrenbeste esan daiteke jardun-tasari dagokionez, hori 43,4koa baita (batez bestekoa, 41,7).

2. taula

### JARDUNEKO POPULAZIOA LANBIDE ETA SEXUAREN ARABERA. 2002KO II. HIRU-HILEKOA

	Sexu biak	Emakumeak	Gizonak	% Emakumeak
<b>GUZTIRA</b>	<b>16.240,7</b>	<b>6.091,3</b>	<b>10.149,4</b>	<b>37,51</b>
Enpresa-zuzendaritza eta herri-administrazioa	1.231,5	390,8	840,7	31,73
Teknikari profesionalak, zientzialariak eta intelektuak	1.990,9	980,2	1.010,7	49,23
Teknikariak eta laguntzaile profesionalak	1.669,9	701,4	968,6	42,00
Administrazioko langileak	1.530,3	928,8	601,6	60,69
Jatetxe-zerbitzuak, zerbitzu pertsonalak, babes-zerbitzuak eta saltzaileak	2.365,3	1.406,0	959,3	59,44
Nekazaritza eta arrantzako langile kualifikatuak	625,7	146,4	479,2	23,40
Eskulangileak eta manufaktura-industrietako langile kualifikatuak, eraikuntzakoak eta meatzekoak (salbu operadoreak)	2.840,3	189,1	2.651,2	6,66
Instalazio eta makineriako operadoreak eta muntatzaileak	1.639,9	237,3	1.402,6	14,47
Langile kualifikatu gabeak	2.257,4	1.103,4	1.154,0	48,88
Armada	89,5	8,0	81,5	8,94

Datuak milakoetan

Iturria: Instituto de la Mujer: [www.mtas.es/mujer/mcifras](http://www.mtas.es/mujer/mcifras) webean eskuragarri

3. taula

### JARDUNEKO POPULAZIOA JARDUERA SEKTORE ETA SEXUAREN ARABERA 2002KO II. HIRUHILEKOA

	Sexu biak	Emakumeak	Gizonak	% Emakumeak
<b>Guztira</b>	<b>16.240,7</b>	<b>6.091,3</b>	<b>10.149,4</b>	<b>37,51</b>
Nekazaritza	963,6	245,8	717,8	25,51
Industria	3.156,5	793,4	2.363,1	25,14
Eraikuntza	1.931,2	101,2	1.829,9	5,24
Zerbitzuak	10.189,4	4.950,9	5.238,5	48,59

Datuak milakoetan

Iturria: Instituto de la Mujer: [www.mtas.es/mujer/mcifras](http://www.mtas.es/mujer/mcifras) webean eskuragarri

Azkenik, Eurostatek<sup>25</sup> oraintsu egin duen azterlan bat aipatu behar dugu, horretan Europako 12 herrialdeetan, 1992-2000ko bitartean, egindako Lan Indarrari buruzko Inkestaren datuak eskaintzen baitira.

25. *Women and men reconciling work and family life*. Statistics in focus. Theme 3-9/2002

## 4. taula

**JARDUNEKO TASA AUTONOMIA ERKIDEGO ETA SEXUAREN ARABERA. 2002KO II. HIRUHILEKOA**

	Sexu biak	Emakumeak	Gizonak	Diferencia
<b>GUZTIRA</b>	<b>47,86</b>	<b>34,90</b>	<b>61,59</b>	<b>26,69</b>
Andaluzia	42,50	27,99	57,82	29,83
Aragoi	47,32	33,59	61,62	28,03
Asturiasko Printzerria	39,89	28,28	52,73	24,45
Balear Uharteak	56,20	44,93	67,86	22,93
Kanariak	50,44	37,62	63,43	25,81
Kantabria	45,74	31,44	61,01	29,57
Gaztela eta Leon	43,96	30,22	58,21	27,99
Gaztela-Mantxa	45,24	29,13	61,72	32,59
Katalunia	52,39	40,65	64,82	24,17
Valentzia	50,15	37,63	63,36	25,73
Extremadura	40,76	25,64	56,36	30,72
Galizia	44,93	34,11	56,79	22,68
Madrilgo Komunitatea	52,42	40,23	65,84	25,61
Murtzia (Herraldea)	48,24	33,42	63,59	30,17
Nafarroako Komunitatea	51,83	38,37	65,61	27,24
Euskal Autonomia Erkidegoa	49,31	37,29	62,08	24,79
Errioxa	48,91	34,37	63,81	29,44
Ceuta eta Melilla	43,44	27,72	58,16	30,44

Iturria: Instituto de la Mujer: [www.mtas.es/mujer/mcifras](http://www.mtas.es/mujer/mcifras) webean eskuragarri

## 5. taula

**JARDUN-TASA AUTONOMIA ERKIDEGO ETA SEXUAREN ARABERA. 2002KO II. HIRUHILEKOA**

	Ambos	Mujeres	Hombres	Diferencia
<b>GUZTIRA</b>	<b>53,83</b>	<b>41,68</b>	<b>66,70</b>	<b>25,02</b>
Andaluzia	52,44	38,97	66,65	27,68
Aragoi	50,12	37,20	63,57	26,37
Asturiasko Printzerria	44,51	33,18	57,03	23,85
Balear Uharteak	60,21	49,47	71,32	21,85
Kanariak	56,76	44,22	69,47	25,25
Kantabria	50,67	37,16	65,11	27,95
Gaztela eta Leon	49,21	36,71	62,18	25,47
Gaztela-Mantxa	49,82	34,55	65,45	30,90
Katalunia	57,71	46,56	69,52	22,96
Valentzia	56,00	44,14	68,53	24,39
Extremadura	50,04	35,91	64,63	28,72
Galizia	50,98	41,39	61,49	20,10
Madrilgo Komunitatea	56,20	44,72	68,83	24,11
Murtzia (Herraldea)	54,36	40,11	69,12	29,01
Nafarroako Komunitatea	54,59	42,24	67,23	24,99
Euskal Autonomia Erkidegoa	54,34	43,39	65,96	22,57
Errioxa	52,76	38,36	67,52	29,16
Ceuta eta Melilla	45,29	29,33	60,25	30,92

Iturria: Instituto de la Mujer: [www.mtas.es/mujer/mcifras](http://www.mtas.es/mujer/mcifras) webean eskuragarri

**Autonomia Erkidegoei begira, adierazi behar da Balearrak, Katalunia eta Madrilgo Komunitateetan jarduneko emakumeen tasa oso altua dela. Euskal Autonomia Erkidegoari dagokionez, azpimarratu behar da jardunean ari diren emakumeen tasa batez bestekoaren gainetik dagoela (37,3, Espainiako batez bestekoa 34,9 denean); beste horrenbeste esan daiteke jardun-tasari dagokionez, hori 43,4koa baita (batez bestekoa, 41,7**



6. taula

## LANGABEZIA-TASA AUTONOMIA ERKIDEGO ETA SEXUAREN ARABERA

	Sexu biak	Emakumeak	Gizonak	Diferentzia
<b>GUZTIRA</b>	<b>11,41</b>	<b>16,47</b>	<b>8,06</b>	<b>8,41</b>
Andaluzia	20,57	29,89	14,96	14,93
Aragoi	5,16	8,14	3,32	4,82
Asturiasko Printzerria	9,46	13,01	7,24	5,77
Balear Uharteak	5,72	7,33	4,55	2,78
Kanariak	11,23	16,17	7,99	8,18
Kantabria	10,33	14,59	7,58	7,01
Gaztela eta Leon	10,21	16,25	6,45	9,80
Gaztela-Mantxa	9,15	15,79	5,43	10,36
Katalunia	9,30	13,04	6,64	6,40
Valentzia	10,5	14,84	7,89	6,95
Extremadura	19,29	28,98	13,63	15,36
Galizia	11,35	17,15	7,12	10,03
Madrilgo Komunitatea	7,48	10,62	5,20	5,42
Murtzia (Herrialdea)	10,47	15,81	7,29	8,52
Nafarroako Komunitatea	6,39	11,14	3,19	7,95
Euskal Autonomia Erkidegoa	9,49	14,27	6,14	8,13
Errioxa	7,43	11,42	5,05	6,37
Ceuta eta Melilla	4,70	6,40	3,94	2,46

Iturria: Instituto de la Mujer: [www.mtas.es/mujer/mcifras](http://www.mtas.es/mujer/mcifras) webean eskuragarri

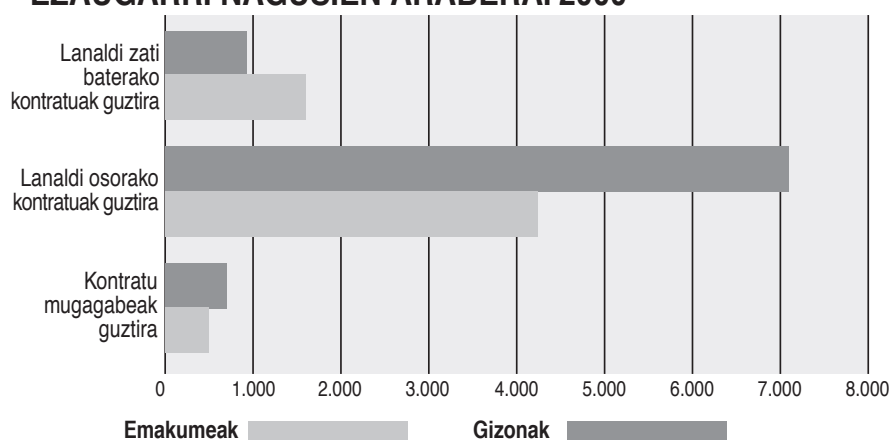
Azterlan horretan adierazten denez, senar-emazteek etxetik kanpo lan egiten duten etxebizitzaren proportzioak gora egin du etengabe, eta 2000. urtean proportzio hori %62koa zen aipatutako 12 herrialde horietako batez bestekoan (azterketan kontuan izan den etxebizitza-mota lan-egiteko adinean dauden bikoteek osatua izan da, bietako batek lanpostua duenean, alegia). Emakumea, geroz eta gaitasun eta prestakuntza maila altuagoak duena, lanera gehitzeak ekarri duen ondorioetako bat izan da, bikoteetan ohiz ematen zen lan-ereduaren beherakada. Nolanahi ere, oraindik Europako iparraldeko egoerarekin tarte adierazgarriak daude, esate baterako Portugal, Espainia, Irlanda, Grezia eta Italiako egoerarekin alderatuz, horietan ez baita %50era iristen.

**b) Lanaren prekarizatzea.** Azken boladan ikusten ari garenez, aldi baterako kontratuak askoz ere gehiago dira kontratu egonkorak baino. Gertakizun horrek, jakina, gehien ukitze dituen giza taldeak lan-merkatuko talderik ahulenak dira, eta horien artean emakumeak dira gehien nabarmentzen direnak. 2000. urtean sinatutako kontratu mugagabeen %57 gizonetakoak sinatu zituzten; emakumeek sinatutakoak, ordea, %43 izan ziren. Aldi baterako kontratuetan, halaber, kontraturik gehienak emakumeenak izan ziren (%63 eta gizonetakoak %37). Oso garbi utzi behar dugu aldi baterako egoera horretako kontratua egiteko arrazoitzat

**Senar-emazteek etxetik kanpo lan egiten duten etxebizitzaren proportzioak gora egin du etengabe, eta 2000. urtean proportzio hori %62koa zen aipatutako 12 herrialde horietako batez bestekoan**

## 2. grafikoa

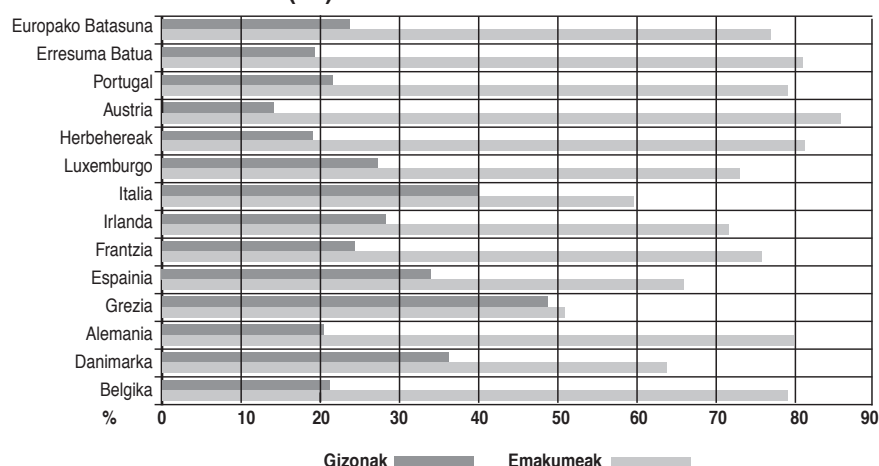
### ERREGISTRATU DIREN KONTRATUAK SEXUAREN ETA EZAUGARRI NAGUSIEN ARABERA. 2000



Iturria: INE (eskuragarri: [www.ine.es](http://www.ine.es))

## 3. grafikoa

### “Soldata baxu” en atalean sailkatzen diren langileak sexuaren arabera (%). 2000



Iturria: Eurostat (eskuragarri [www.europa.eu.int/comm/eurostat/](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/) web orrialdean)

etxeko erantzukizunak erabili duten emakumeen ehunekoa txikia dela. Kasurik gehienetan, aldi baterako kontratua onartu duten emakumeek lanaldi osoko edo finkoko kontraturik lortu ezinagatik izan da.

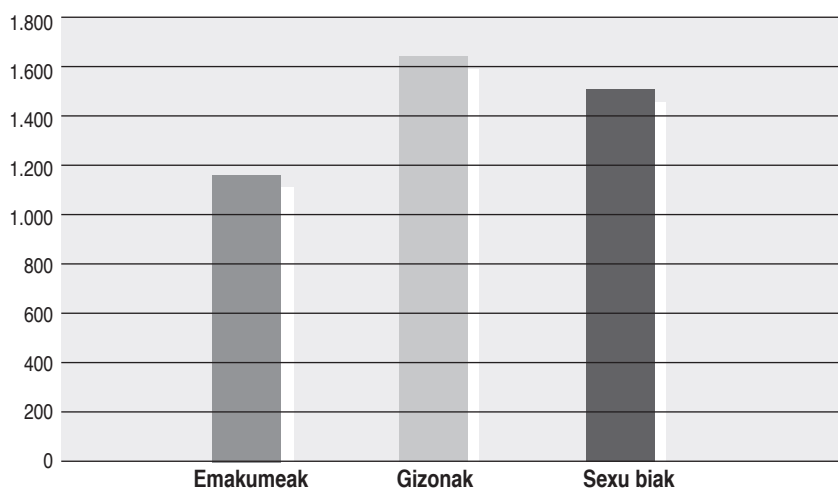
**c) Ordainsariak.** Lan-jarduera ordainduren bat egiten duten emakume europarrek gizonezkoek baino gutxiago irabazten dute, eta soldata-atal baxuenetan dauden enpleguen %77 emakumeenak dira. Espainian soldata-atal baxuenetan dauden enpleguen %66 emakumeek betetzen dituzte. Emakume espainiarren ordainsariak %30 beherago daude gizonezkoenak baino.

**d) Enpleguaren segregazio, kontzentrazio eta segmentazioa.** Europa osoan zein Espainian jarraitzen duten lan-merkatuaren funtsezko arazoak. Goi-mailako teknologiaren sektorean dauden enple-

Prekarizazioak gehien ukitze dituen giza taldeak lan-merkatuko talderik ahulenak dira, eta horien artean emakumeak dira gehien nabarmentzen direnak. 2000. urtean sinatutako kontratu mugagabeen %57 gizonezkoek sinatu zituzten; emakumeek sinatutakoak, ordea, %43 izan ziren. Aldi baterako kontratuetan, halaber, kontraturik gehienak emakumeenak izan ziren (%63 eta gizonezkoenak %37)

4. grafikoa

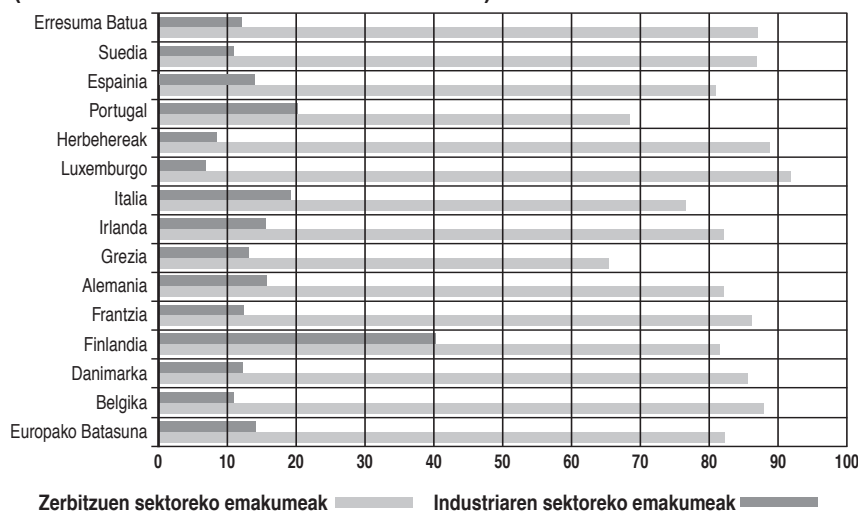
**GIZONEZKO ETA EMAKUMEZKO LANGILEEN IRABAZIEN BATEZ BESTEKOA SEXUAREN ARABERA. 2000KO II.**



Iturria: Instituto de la Mujer. Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios. INE-n oinarriturik. (eskuragarri [www.mtas.es/mujer/mcifras](http://www.mtas.es/mujer/mcifras))

5. grafikoa

**GENERO-SEGREGAZIOA LAN-MERKATUAN (ENPLEGU OSOARI BURUZKO %). 2000**



Iturria: Eurostat (eskuragarri [www.europa.eu.int/comm/eurostat/webean](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat/webean))

guen %70 inguru, lanbide-gaitasun handiagoa eskatzen dutenak, alegia, gizonen esku daude; emakumeen esku daudenak, ordea, %30 inguru dira. Espainian diferentzia hori areagotu egiten da.

Emakumeek lan-merkatuen duten egoerari buruzko ikuspegiak erakusten duenez, desberdintasunak ez daude bakarrik lanera gehitze eta mantentzean, baita enpleguaren sustapenean ere; emakumeek arazoak dituzte lanbide-kategoria edo lanpostuetara iristeko, kontratu-modalitateetan, ordainsarrietan, lan-baldintzetan eta prestakuntza iraunkorrerako irispideetan.

Lan-jarduera ordainiduren bat egiten duten emakume europarrek gizonezkoek baino gutxiago irabazten dute, eta soldata-atal baxuenetan dauden enpleguen %77 emakumeenak dira. Espainian soldata-atal baxuenetan dauden enpleguen %66 emakumeek betetzen dituzte

e) **Erabakietan parte hartzea.** Aukera-berdintasunaren sustapenean arazorik garrantzitsuenetakoa da emakumea zuzendaritza-lanpostuetara iristea. Emakumearen erakundeak eta Kontseilu ekonomiko eta sozialak 1996. eta 2000. urtetan eman dituzten datuen arabera, politika, enpresa eta ikasketaren alorrean garrantzia duten lanpostuen sexuaren arabera banaketan emakumeak izan duen aurrerapena oso apala izan da eta oztopoak gainditu ezinean jarraitzen dute. Alor horretako aurrerapena nabarmenena izan den sektorea judiziala da;

7. taula

**EMAKUMEEN PARTAIDETZA ERABAKIETAN. 1996. ETA 2000. URTEAK (Emakumeen ehunekoak guztiarekiko)**

Estatua	1996	2000
<b>Botere legegilea</b>		
Kongresua	22,0	28,3
Senatua	14,8	24,3
Europako Parlamentua (1995 eta 1999ko datuak)	27,6	29,7
Autonomietako Parlamentuak (1995 eta 2000ko datuak)	19,6	30,2
<b>Botere exekutiboa</b>		
Alkatetzak (1995 eta 1999ko datuak)	8,8	12,0
Autonomia Gobernuak	11,3	20,0
Estatuko Administrazio Nagusiko goi-karguak (*)	10,6	15,7
AGE karrerako emakume funtzionarioak, 29 eta 39 mailak	16,8	19,2
Europako komisarioak (2002)	25,0	25,0
A mailako postuak Europako Batzordean	15,6	20,3
<b>Botere judiziala (1995 eta 1999ko datuak)</b>		
Fiskalak	41,3	46,3
1. mailako idazkari judizialak	20,5	23,3
Prokuradoreak	51,7	59,7
Epailleak	48,2	54,6
Magistratuak	27,6	34,1
Auzitegi Nagusia	0,00	0,00
<b>Enpresa</b>		
Herri A. eta 10 langiletik gorako enpresetako zuzendariak	13,4	16,1
10 langiletik beherako enpresetako zuzendariak	21,5	24,4
<b>Unibertsitatea (1997 y 1999ko datuak)</b>		
Titulares	35,1	35,1
Katedratikoak eta agregatuak	13,7	14,9
Irakasle emerituak	18,1	7,8

(\*)Ministroak, Estatuko idazkariak, idazkariordeak, zuzendari nagusiak eta maila administratibo jakinik ez dutelarik Gobernuak izendatutako herri-erakundeetako goi-karguak.

Iturria: *Emakumearen erakundea* (2001), *Emakumeak zenbakitan* (1996-2000), *Herri Administrazioetako Ministerioa*, *Pertsonalaren erregistro nagusiaren estatistika-buletina*, 1996-2000. *Europako Batzordea* (2001), *Emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna Europako Batasunean*. Urteko txostena, 2000. *Panorama sociolaboral de la mujer en España* aldizkarian. Kontseilu Ekonomiko eta Sozialaren buletina, 27. alea. (eskuragarri [www.ces.es](http://www.ces.es) web orrialdean).

Emakumeek lan-merkatuen duten egoerari buruzko ikuspegiak erakusten duenez, desberdintasunak ez daude bakarrik lanera gehitze eta mantentzean, baita enpleguaren sustapenean ere; emakumeek arazoak dituzte lanbide-kategoria edo lanpostuetara iristeko, kontratu-modalitateetan, ordainsarrietan, lan-baldintzetan eta prestakuntza iraunkorrerako irispideetan

## 8. taula

**EMAKUME ZUZENDARIAK, 2002KO 2. HIRUHILEKOA**

(Datuak milakoetan)

	SEXU BIAK	EMAKUMEAK	EMAKUMEAK (%)
JARDUNEKO POPULAZIOA GUZTIRA	16.240,7	6.091,3	37,51
Enpresa eta herri-administrazioetako zuzendaritza	1.231,5	390,8	31,73
Herri-administrazioetako eta hamar langiletik gorako enpresetako zuzendaritza	350,2	62,8	17,93
10 langiletik beherako enpresetako gerentzia	409,6	111,4	27,20
Soldatapekorik gabeko enpresetako gerentzia	471,7	216,6	45,92

Iturria: Emakumearen erakundea, Encuesta de Población Activa INEko datuetan oinarriturik. (www.mtas.es/mujer/mcifras web orrian eskuragarri)

sektore horretan pare-parean dabilta fiskal, epaile eta prokuradore lanpostuetan: pisu erlatiboa %40 eta %60 bitartean.

**f) Heziketa.** Heziketaren alorrean emakumeak izan duen gorakada oso garrantzitsua izan da, batez ere maila jakin batzuetan. INE eman dituen datuen arabera emakumea nabarmen agertzen da lehen zikloko ikasketa unibertsitarioan eta lehen mailako ikasketan, gizonaren gainetik. Alabaina, txanponaren ifrentzuak beste datu tamalgarririk bat erakusten du: emakume analfabetoen maila handia baino handiagoa da: ia %70, eta inolako ikasketarik gabekoak %58,5.

## 9. taula

**16 URTEKO ETA HORTIK GORAKO POPULAZIOA, SEXUAREN ETA AMAITUTAKO IKASKETEN ARABERA. 2002KO II. HIRUHILEKOA**

	SEXU BIAK (datu absolutuak)	EMAKUMEAK (datu absolutuak)	EMAKUMEAK (ehunekoa)
Analfabetoak (gizon eta emakumeak)	1.046,1	726,3	69,4
Ikasketarik gabeak	3.831,9	2.240,7	58,5
Lehen mailako ikasketak	8.810,7	4.644,8	52,7
Bigarren mailakoak edo maila ertainekoak	11.984,5	5.741,6	47,9
Maila ertain edo goi-mailako teknikariak eta profesionalak	3.727,4	1.756,5	47,1
Lehen zikloko unibertsitarioak	2.154,4	1.215,1	56,4
Bigarren zikloko unibertsitarioak	2.266	1.080,8	47,7
Unibertsitarioak hirugarren zikloa	79,5	28,5	35,8
Bestelakoak	32,5	18,5	56,9
GUZTIRA	33.932,9	17.452,8	51,4

Iturria: Encuesta de Población Activa. INE.

Aukera-berdintasunaren sustapenean arazorik garrantzitsuenetakoa da emakumea zuzendaritza-lanpostuetara iristea. Emakumearen erakundeak eta Kontseilu ekonomiko eta sozialak 1996. eta 2000. urtetan eman dituzten datuen arabera, politika, enpresa eta ikasketaren alorrean garrantzia duten lanpostuen sexuaren arabera banaketan emakumeak izan duen aurrerapena oso apala izan da eta oztupoak gainditu ezinean jarraitzen dute

10. taula

**FORCEM PRESTAKUNTZA JARRAITUKO JARDUERETAN PARTE HARTZEN DUTENEN PROFILA (ADINA ETA LANBIDE-KATEGORIA) GENEROAREN ARABERA, 2000.**

	SEXU BIAK (datu absolutuak)	EMAKUMEA (datu absolutuak)	EMAKUMEA (ehunekoak)
<b>GUZTIRA</b>	<b>1.489.932</b>	<b>607.944</b>	<b>40,8</b>
ADINA			
26 urtetik beherakoak	299.920	158.625	52,9
26-35 urte bitartekoak	589.616	256.711	43,5
36-45 urte bitartekoak	355.622	122.708	34,5
45 urtetik gorakoak	244.197	69.672	28,5
Daturik gabekoak	577	228	39,5
LANBIDE-KATEGORIA			
Zuzendariak	93.749	27.526	29,4
Erdi-mailako arduradunak	129.118	31.489	24,4
Teknikariak	220.270	80.405	36,5
Langile kualifikatuak	565.207	244.093	43,2
Langile kualifikatu gabeak	481.588	224.431	46,6

Iturria: Jardueren oroitidazkia 2000. FORCEM.

11. taula

**IKASLERIA (ERREGIMEN OROKORREKO IRAKASKUNTZAK<sup>26</sup>) TITULU, IKASKETA MAILA ETA SEXUAREN ARABERA, 2000/2001**

	SEXU BIAK (datu absolutuak)	EMAKUMEA (datu absolutuak)	EMAKUMEA (ehunekoak)
Haur-hezkuntza	58.657	28.209	48,1
Lehen mailako hezkuntza	97.787	47.274	48,3
Derrigorrezko bigarren mailako hezkuntza (DBH)	81.421	39.071	48
Helduen heziketa iraunkorra	13.508	8.483	62,8
BBB/UBI *	361	182	50,4
LOGSE batxilergoa	38.452	20.134	52,4
2 mailako Lanbide Hezkuntza	1.646	856	52
LOGSE erdi-mailako Lanbide Hezkuntza	10.951	3.768	34,4
LOGSE goi-mailako Lanbide Hezkuntza	17.936	7.199	40,1
Unibertsitate-ikasketak	82.637	45.164	54,7
<b>GUZTIRA</b>	<b>403.356</b>	<b>200.340</b>	<b>49,7</b>

(1) BBB/UBI: Batxilergo Bateratu Balioanizduna / Unibertsitatera Bideratzeko Ikastaroa Fuente: EUS-TAT, Estadística de la Enseñanza. 2002 (disponible en [www.eustat.es](http://www.eustat.es)).

26. Hezkuntza berezia izan ezik

**Heziketaren alorrean emakumeak izan duen gorakada oso garrantzitsua izan da, batez ere maila jakin batzuetan. INE eman dituen datuen arabera emakumea nabarmen agertzen da lehen zikloko ikasketa unibertsitarioan eta lehen mailako ikasketan, gizonaren gainetik. Alabaina, txanponaren ifrentzuak beste datu tamalgarri bat erakusten du: emakume analfabetoen maila handia baino handiagoa da: ia %70, eta inolako ikasketarik gabekoak %58,5**

Prestakuntza iraunkorrari dagokionez, eta FORCEMEk emandako datuen arabera, lanbide-prestakuntzako birziklatze-ikastaroetan parte hartzen duten emakumeen kopurua askoz ere txikiagoa da gizonezkoena baino: %40 oro har. Lanbide-kategoria batzuetan, gainera, ehuneko hori askoz ere txikiagoa da. Adibidez, zuzendaritza eta erdi-mailako arduradunen lanpostuetan, horietan ez baita guztiaren %30era ere iristen.

Euskal Herrira begiratuta, eta EUSTATEk emandako datuen arabera, nahiko diferentzia adierazgarriak ikus daitezke Estatu espainolekoekin alderatuz. Hala, esate baterako, emakumeak gehiago dira edo paretsu dabilta unibertsitate ikasketen alorreko adar guztietan, LOGSE batxilergoan eta 2. mailako lanbide heziketan, baita helduen heziketan ere.

### **3.2. EUROPAKO ESTRATEGIA GIZON ETA EMAKUMEEN LANEKO BERDINTASUNERAKO**

Testuinguru honetan, Europako Kontseiluak eta Europako Batzordeak hainbat neurri, arteztarau eta estrategia hartu dituzte lanaren arloan emakume eta gizonen artean dauden desberdintasunak nolabait arintzeko.

Enplegurako Europako Estrategiari dagokionez, 1997an Luxenburgon Europako enpleguaren prozesuari ekin zitzaionetik, emakume eta gizonen arteko berdintasuna enplegu-politikaren bilera guztietako gai-zerrendetan agertzen da. Europan onartutzat ematen da emakumeen gaitasuna, esperientzia eta partaidetza behar-beharrezkoak direla lan-merkatuan, bai hori hazteko eginkizunean bai horri kohesioa ematerakoan.

1999an Kontseiluak aukera-berdintasunaren gaia arteztarauen oinarri guztietara gehitzea onartu zuen, eta horretarako, arteztarau<sup>27</sup> berri bat gehitu zuen enplegurako jarraibideetan generoaren ikuspegi gehitzeko. Horrek ahalegin esanguratsu bat eskatu zuen Europako Batasunak aukera-berdintasunaren printzipioa erabiltzeko eta garatzeko konpromisoan.

Alabaina, desberdintasunek bere hartan jarraitzen zuten, emakumearen enpleguaren alorrean helburu berri batzuk zehaztu beharra sortu zen. Horrela, 2000ko martxoan, Lisboan egin zen Europako Kontseiluak emakumearen enpleguaren aldeko helburu berri eta sakonagoak finkatu zituen; aipagarri dira horien artean, gaur egun emakumearen enplegua %53 inguru zena 2010ean %60ra eramanez nahi izatea. Helburu handinahi horrek adierazten du, zenbaki absolutuetan, lan-merkatua 10 milioi emakume gehitu nahi direla.

**Europan onartutzat ematen da emakumeen gaitasuna, esperientzia eta partaidetza behar-beharrezkoak direla lan-merkatuan, bai hori hazteko eginkizunean bai horri kohesioa ematerakoan**

27. 20. Arteztaraua: 1999ko otsailaren 22ko Kontseiluaren ebazpena

## 12. taula

**ENPLEGURAKO HELBURU BERRIAK**

Herrialdea	Enplegua duten emakumeak (1000)	Enplegu-indizea 1999an (%)	Helburua: Lan egiteko sasoian dauden emakumeen %60 zenbaki absolutuetan (1000)	Emakumeentzat sortu beharreko lanpostu gehigarriak (1000)
Bélgika	1.672,7	50,2	1.998,5	325,8
Dinamarka	1.241,7	71,6	Helburua lortuta	-
Alemania	15.590,2	57,1	16.396,0	805,8
Grezia	1.443,8	40,7	2.130,7	686,9
Espania	4.952,8	37,3	7.962,8	3.010,0
Frantzia	10.144,4	53,5	11.383,0	1.238,6
Irlanda	638,3	51,4	745,3	107,0
Italia	7.401,9	38,1	11.658,3	4.256,5
Luxemburgo	68,5	48,5	84,7	16,2
Herbehereak	3.217,9	61,3	Helburua lortuta	-
Austria	1.600,4	59,7	1.608,5	8,1
Portugal	2.064,2	59,6	2.078,8	14,6
Finlandia	1.105,7	64,6	Helburua lortuta	-
Suedia	1.920,6	68,9	Helburua lortuta	-
Erresuma Batua	12.084,4	63,9	Helburua lortuta	-
<b>Guztira</b>	<b>64.147,5</b>	<b>52,6</b>	<b>74.289,7</b>	<b>10.469,5</b>

Iturria: Encuesta de la Población Activa 1999. EB

Urte bereko abenduan, Batzordeak Komunitaterako estrategia-marko berri bat onartu zuen emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruz 2001-2005<sup>28</sup> bitarterako, hala nola jarduera programa berri bat aipatutako aldi horretarako.

### **KOMUNITATEKO ESTRATEGIA-MARKOA EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZ, 2001-2005**

Estrategia honetan lehen aldiz bildu dira lehen banan bana aztertzen ziren eta askotan aurrekontu-partida desberdinen kargura garatzen ziren programa eta ekimen guztiak.

Planteamendu orokor eta integratu honetan neurri bereziak berdintasuna sustatzeko politikekin batera nahasten dira eta alor guztiak hein berean barnebiltzen dituen zeharkako ikuspegia ematen zaie, generoari buruzko ikuspegia politikaren alor guztietara hedatzeko.

Estrategia bost helburutan oinarritzen da; eta helburu horiek erreferentzia-marko bat eratzen dute berdintasunaren alorrean Komunitatean antolatzen diren ekimen guztietako politiken bilakaerarako. Honakoak dira, bada, aipatu helburuak:

- Erabakiak hartzerakoan berdintasuna, ordezkapena eta partaidetza.

28. Europako Batzordeak Kontseiluari, Europako Parlamentuari, Batzordeko Ekonomiko eta Sozialari eta Herrialdeetako Batzordeari igorritako jakinarazpena: "Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren gaineko estrategia-markorantz. 2000-2005" 2000 335 jakinarazpena, amaieran.



- Berdintasuna, gizarteko bizitzan.
- Berdintasuna, bizitza zibilean.
- Sexuaren arabera eratu diren rolak aldatzea eta ohiko estereotipoak atzean uztea.
- Berdintasuna ekonomiaren alorrean; azken helburu hori honako beste hiru helburutan bana ditzakegu, bakoitza bere jarduera eta guzti: 1) Europako enplegu-estrategian berdintasunari dagokion dimentsioa indartzea; 2) Berdintasuna sustatzeko Egitura-fondoak hobeto erabiltzea. 3) Berdintasuna politikaren alor guztietara hedatzea eta horretarako behar diren estrategiak asmatzea, baldin eta politika horiek emakumearengan eta ekonomian eragina badute (adibidez, zergaren politika, finantzaketarena, ekonomiarena, hezkuntzarena, garraioarena, ikerketarena, gizartearena, eta abar).

Estrategia hau jada dauden baliabide, egitura eta metodoez baliatuko da, hala nola genero bezala izango duen eragina ebaluatzeaz, eta aldi berean beste estrategia batzuk sortzeko balioko du, berriagoak eta eraginkorragoak. Era berean, monitorizazioa eta ebaluazioa hobetzeko adierazle komunak eta konparazio-irizpideak sartu dira, baita estrategia bera erabiltzen den aldian jarduerak berriro bideratzeko direnak ere.

## **EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO PROGRAMA, 2001-2005**

Estrategia 2001-2005 bitartekorako programa berri batekin dator, eta horrek honako hiru helburuak lortu nahi ditu:

- Berdintasunaren alorrean praktika onak sustatzea eta hedatzea, baita horien oinarri diren baloreak ere.
- Zuzenean edo zeharka diskriminazio sexistarekin zerikusi duten arazoak ulertzea, horiek non ematen diren aztertuz eta eman daitezkeen erantzunak ikertuz; eta,
- Berdintasunaren alde borrokatzen ari diren agente nagusien laguntza ematea, adibidez, GKEak eta gizartearen ordezkariak

2001-2005 bitartekorako *Komunitatearen estrategia-markoa*-z eta *Gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko jarduera-programa*-z gain, Kontseiluak urtero-urtero arteztarau batzuk ematen ditu Europako estatu kideen enplegu-politiketarako. Zehazki, 2002ko otsailaren 18ko Kontseiluaren erabakian 2002. urterako ezarritakoak lau zutabetan oinarritzen dira

Lehen hiru zutabeak honako politiken euskarri dira: gazteriaren langabeziaren kontrako burruka eta luzaroko langabeziari aurre hartzea; enpresa izaera garatzea eta enplegua sortzea; eta langile eta enpresek egokitzeko duten gaitasuna sustatzea. Laugarrenak ordea, ondoren azalduko diren aukera berdintasunari buruzko aipamenak egiten ditu:

**1. Gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasuneko politika indartzea: gizon eta emakumeek aukera-berdintasuna bereganatzea**

2002ko otsailaren 18ko Kontseiluaren erabakian 2002. urterako ezarritakoak lau zutabetan oinarritzen dira: gazteriaren langabeziaren kontrako borroka eta luzaroko langabeziari aurre hartzea; enpresa izaera garatzea eta enplegua sortzea; langile eta enpresek egokitzeko duten gaitasuna sustatzea; eta aukera-berdintasuna sustatzea

- Aukera-berdintasunaren helburua lortzeko eta emakumeen enplegu-tasa handiagoa gauzatzeko, edo Lisboan egin zen Europako Kontseiluaren ondorioekin bat datorren tasara iristeko, Europako estatu kideek gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren alorreko politikak indartu behar dituzte eta, aldi berean, lan egitea erabakitzerakoan emakumeengan eragina izan ditzaketen faktore guztietan eragin behar dute, baita gizonek etxeko erantzukizunak bereganatzeari dagokionez ere.
- Emakumeek arazoak dituzte oraindik enplegua, lanbide prestakuntza, ordainsariak eta bizitza profesionala eta etxekoa bateratzerako orduan. Horregatik, berebiziko garrantzia dute, besteak beste, honako betekizunak:
  - Emakumeen eskura jartzea lan-politikarako neurri aktiboak, beren langabezia-tasaren heinean.
  - Zergaren erregimenak eta prestazio sozialek emakumeengan duten eraginari arreta berezia ematea, baldin eta emakumea lan-merkatura gehitzeko bidean eragin negatiboak dituzten zerga eta prestazioen egiturak atzematen badira.
  - Lan berdina edo balio berekoa egiten denean gizon zein emakumeek ordainsari berdina jasotzeko printzipioa errespetatzeari arreta berezia ematea.
  - Emakumeei enpresa berriak sortzea edota autonomo bezala lan egitea eragozten dieten oztopo guztiei arreta berezia ematea, oztopo horiek kenduz joateko.
  - Emakume zein gizonen lanaren antolamendu malguetara iristeko aukera ematea, betiere beren borondatez eta enpleguaren kalitatean galerarik eragin gabe.
  - Emakumea irakaskuntzara eta hezkuntzara eta bizitza osoan zeharreko prestakuntzara iristeko baldintzak bermatzea, batez ere informazioaren teknologiako karreretarako behar diren prestakuntza eta gaitasunetara iristekoak.
- Ondorioz, Estatu kideek ahalegin guztiak egingo dituzte emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna lortzeko jarraibideak honako lau zutabeetan oinarrituz garatzeko:
  - Aukera-berdintasunaz arduratzen diren erakundeekin kontsultatutako sistemak garatzea eta indartzea.
  - Arteztarau bakoitzak emakume eta gizonengan duen eragina ebaluatzen prozedurak aplikatzea.
  - Gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren alorrean eginda-

**Europako estatu kideek gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren alorreko politikak indartu behar dituzte eta, aldi berean, lan egitea erabakitzerakoan emakumeengan eragina izan ditzaketen faktore guztietan eragin behar dute, baita gizonek etxeko erantzukizunak bereganatzeari dagokionez ere**

ko aurrerapausoak ebaluatzeko adierazleak asmatzea, arteztarau bakoitzerako.

- Emandako aurrerapausoak zehaztasunez baloratzeko asmoz, Estatu kideek datuak biltzeko eta enpleguari buruzko estatistikak sexuaren arabera eratzeko sistemak eta prozedurak garatzea.

## **2. Gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren politika indartzea: gizon eta emakumeen arteko desorekak borrokatzea**

- Estatu kideek eta gizarte ordezkariak adi egon beharko dute zenbait jarduera edo lanbide-sektoreetan emakumearen eta gizonaren ordezkariak orekatua izan dadin, baita emakumeak profesionalki promozionatzeko aukerak areagotu daitezzen. Horri buruz, gehitu behar da, hasiera-hasieratik emakumearen eskura jarri behar dela irakaskuntza eta lanbide hezkuntzarako aukera zabal bat.
- Estatu kideek, egoki denean, gizarteko agenteekin lankidetzan zera egin behar dute:
  - Gizon eta emakumeen desenplegu-tasan ematen diren ezberdintasunak murrizteko ahaleginak bikoiztu, emakumeen enplegu-tasa areagotzeko jarduerari laguntza emanez, eta kontuan hartuz Lisboako Europako Kontseiluan finkatu ziren helburuak.
  - Neurriak hartuko dituzte emakume eta gizonen ordezkariak orekatua izan dadin sektore eta lanbide guztietan eta edozein mailatan.
  - Neurri positiboak hartuko dituzte lan berdinak edo balio berekoak egiten direnean gizon eta emakumeek ordainsari berdinak jaso ditzaten, eta ordainsarrietan gizon eta emakumeen artean dauden desberdintasunak murrizteko, premiazkoak izango dira jarduerak antolatzea sektore publikoan zein pribatuan, eta ezberdintasun horiek ematen direnean, politika bakoitzak duen eragina zehaztu eta aztertuko dute.
  - Egoki balitz, emakumea sustatzeko eta desberdintasunak murrizteko neurriak maizago hartu beharra aztertuko dute.

**Estatu kideek eta gizarte ordezkariak adi egon beharko dute zenbait jarduera edo lanbide-sektoreetan emakumearen eta gizonaren ordezkariak orekatua izan dadin, baita emakumeak profesionalki promozionatzeko aukerak areagotu daitezzen**

*4. Aukera-berdintasuna sustatuz:  
erakundeetan genero-berdintasunera  
hurbiltzeko metodologiak eta  
orientazioak*

## 4. Aukera-berdintasuna sustatuz: erakundeetan genero-berdintasunera hurbiltzeko metodologiak eta orientazioak

**A**urreko kapituluetan adierazi dugunez, erakundeetan aukera-berdintasuneko politikak emakumea erakundera gehitzera eta hor mantentzera eta promozionatzera bideratzen dira, horixe delako erakundea osatzen duten pertsona guztien ahalmenak eta gaitasunak optimizatzeko eta garatzeko modurik bidezkoena. Hortaz, erakundeetako aukera-berdintasunerako politikek gehienbat giza baliabideen kudeaketari ukitzen diote eta erakundeetan oro har maila guztietan izaten dute eragina.

Gainera, emakume eta gizonen arteko berdintasuna, lanarekin zerikusi duena, alegia, geroz eta gehiago estimatzen da, alde batetik, erakundeetako kalitate-elementua delako eta, bestetik, erakundearen lehiakortasunerako faktore gehigarria delako. Berdintasunaren garrantziaz oharturik, Europako zenbait herrialdek gai hau *Europako EFQM kalitate* mailaren erdua osatzen duten parametroetara gehitzea proposatu dute. Kontuan izan behar da, berebat, erakundeek geroz eta erantzukizun handiagoa dutela gizartean, eta gizartearen garapena eragozten duten arazoak konpontzeko konpromisoa ere areagotuz doala, baita komunitate demokratiko, jasangarri eta solidarioaren eraikuntzari dagokionean ere. Marko horretan, erakundearen gizarte-erantzukizunaren testuinguruko alderditzat jotzen dira genero-berdintasuna zaindu behar den eremu batzuk, hala nola, heziketa iraunkorra, lanaren antolamendua, gizarte-egintza eta garapen jasangarria.

Erakunde bakoitzak berezko ezaugarriak dituela kontuan izanik, premiak eta beharrak ere berezkoak ditu. Kapitulu honetan azterketarako metodoak eskaini nahi dira, arauak eta erreferentziak, berdintasunaren aldeko jarduerak egitasmoak areagotzeko. Bertan garatuko diren epigrafeetan hainbat metodologia eskaintzen da erakundeetan<sup>29</sup> gizon eta emakumeen artean aukera-berdintasuna garatzeko.

29. Horretarako, zenbait esperientzia aztertu da. Erakundeetan genero-berdintasuna lortzeko asmoz hainbat herrialdeetan burutu dituzten jardueren buruz egindako azterketaz gain, honako ekimenak izan dira gehien aztertu direnak: Erresuma Batuko *Opportunity Now* eta *Opportunity 2000*, Herbeheretako *Opportunity for Business*, Espainiako *Programa ÓPTIMA*, Alemaniako *Total E-quality*, hala nola *Bizitza eta laneko baldintzak hobetzeko Europako Fundazioak* lanean genero-berdintasuna sustatzeari buruz egin duen azterlana. Azkenik, *Europako Batasuneko Enplegu eta Gizarte Gaietako Zuzendaritza Nagusiak* landu duen Generoaren eragina ebaluatze-ko gida aztertu da.

**Erakunde bakoitzak berezko ezaugarriak dituela kontuan izanik, premiak eta beharrak ere berezkoak ditu. Kapitulu honetan azterketarako metodoak eskaini nahi dira, arauak eta erreferentziak, berdintasunaren aldeko jarduerak egitasmoak areagotzeko**

Lehendabizi, *Bizitzeko eta lan egiteko baldintzak hobetzeko Europako Fundazioak*<sup>30</sup> sustatuta, berdintasun-egitasmo bat eratzeko neurriei guztiei eta egitasmo hori garatzeko testuinguruari begiratu bat ematen lagunduko digun metodologia aurkezten dugu. Ondoren, jite praktikoko ikuspegi bat eskaintzen dugu, erakundean egitasmoa aplikatzeko bete behar diren etapa-gakoei eta jardueri buruz, eta horretarako *ÓPTIMA Programaren* gaineko erreferentzia batzuk ere eskaintzen ditugu. Azkenik, orientabide batzuk gehitu ditugu, erakundean berdintasunean oinarritutako giza baliabideen politika finkatzeko, eta hori batez ere honako hiru arazoetan oinarritzen da: lanpostuen azterketa, hautatzeko eta baloratzeko prozedura eta berdintasunezko kontratazio eta lanbide-garapena.

#### **4.1. METODOLOGIA TESTUINGURURA EGOKITZEKO ARAUAK: LANEAN GENERO-BERDINTASUNA SUSTATZEKO PROIEKTUA**

1999. urtean, *Bizitza eta laneko baldintza hobetzeko Europako Fundazioak* (hemendik aurrera Fundazioa besterik gabe) ikerketa-proiektu bat sustatu zuen: Lanean genero-berdintasuna sustatzea<sup>31</sup>. Proiektu horren helburua maila korporatiboko giza baliabideen kudeaketak aukera-berdintasunean duen eragina aztertzea da generoaren ikuspegitik, eta kasu praktiko batzuk ikertuz.

Fundazioak sustatutako ikerketak piztu duen interesa, testuinguruari buruz egin duen ekarpen metodologikoan datza, hau da, faktoreak, perspektibak eta ikuspegiak identifikatzeko begirada integrala eskaintzen duelako, horiek guztiak erakundean genero-berdintasunerako sistema bat ezartzeko gakotzat planteatuz. Ondoren datozen ataletan ikuspegi orokor horri buruzko xehetasunak emango dira.

**Fundazioak sustatutako ikerketak piztu duen interesa, testuinguruari buruz egin duen ekarpen metodologikoan datza, hau da, faktoreak, perspektibak eta ikuspegiak identifikatzeko begirada integrala eskaintzen duelako, horiek guztiak erakundean genero-berdintasunerako sistema bat ezartzeko gakotzat planteatuz. Ondoren datozen ataletan ikuspegi orokor horri buruzko xehetasunak emango dira**

### **LANEAN GENERO-BERDINTASUNA SUSTATZEKO PROIEKTUA**

Honakoak dira *Bizitza eta laneko baldintzak hobetzeko Europako Fundazioak* finkatu zituen helburuak:

- Korporazioaren berdintasun-egitasmoak identifikatzea eta deskribatzea
- Horiek genero-berdintasunean duten eragina ebaluatzea
- Laneko genero-berdintasuna sustatzeko gomendioak garatzea

Zazpi herrialde hautatu ziren ikerlana egiteko: Finlandia, Frantzia, Alemania, Italia, Herbehereak, Espainia eta Erresuma Batua.

30. [www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie)

31. *Promoting Gender Equality in the Workplace* agerkarian oinarritutako metodologia. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2002.

Proiektuan aipatu zazpi herrialdeetako 21 kasu aztertu ziren guztira sakontasun osoz eta honako lau ikuspegietan oinarriturik: genero-berdintasunerako jarduerari ukitzen dioten zio eta eraginak, berdintasunerako ekintzaren edukia, ekintza horien prozesua eta emaitzak.

Proiektu honek egiten duen ekarpenik garrantzitsuenetako bat da, berdintasunerako eredu dinamiko bat eraikitzea kasu bakoitzaren analisisian oinarriturik. Ereduak frogatzen duenez, laneko genero-berdintasunaren garapenean ikuspegi desberdinak aplikatzeak (dimentsio bakoitzaren araberakoak) eragin metatzaileak dauzka eta emaitza desberdinak ematen ditu alor honetan.

#### 4.1.1. Berdintasun-ekintza implementatzeko faktore eragileak

Ikerketaren emaitzek adierazten dutenez, hainbat faktorek eragiten eta bultzatzen dituzte erakundeak gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren aldeko jarduerak antolatzen. Frogek adierazten dutenez, ekin eta mantentzen den jarduera batek izango duen irispenean eta indarrean zerikusi duten faktoreak hiru mailatan sailkatzen dira. Honakoak dira faktore horiek:

- **Faktore ekintzaileak:** erakundea berdintasun-jarduera bati ekitera motibatzen dute, eragin puntual baten ondorioz. Adibidez, berdintasun-jardueraren bat ezartzen duen legea edo jarduera hori finantzatzeko duen programa berezia.

- **Faktore bideratzaileak:** erakundearen berdintasun-jarduerari ekiteko eragina dute. Erakundeak berdintasun-jarduerak eta helburu estrategikoek elkarrengan duten eragina atzematen dute. Adibidez, erakunde bat honako balore korporatiboak dituena: erantzukizun pertsonala, demokrazia, berdintasuna, justizia eta elkartasuna, eta gainera geroz eta lehiakorrago den merkatuari aurre egiten diona; bada, horrekin guztiarekin, aukera-berdintasunerako egitasmoa ezartzeko interesa eduki dezake, bere emakume langileen ahal izate guztia garatzearen. Horrela, korporazioaren baloreak bere hartan mantenduz, lehiakortasun handiagoa lor daiteke.

- **Faktore katalizatzaileak:** hauek ere erakundearen helburuen eta berdintasunaren arteko harremanak azpimarratzen dituzte, baina luzerako itxaropenaren ikuspegia dute. Ez dira besteak adina koiunturalak eta ez dira lan-merkatuaren edo herrialdean herrialdeko legeriari buruzkoak. Berdintasuna erakundeko politika, praktika eta kulturaren benetan onartzeko behar den bultzada ematen dute. Faktore katalizatzaileen ezaugarri nagusia dinamikoagoak izatean datza, hala nola inguruabarrek beraiengan eragin gutxiagoa izatean.

Zaila da kategoria bakoitzean sartzen diren faktore konkretu guztien zerrenda bat egitea, zeren faktore berezi bakoitza maila desberdinetan koka baitaiteke (esate baterako, *lan-merkatuaren baldintzak* faktore bide-

Frogek adierazten dutenez, ekin eta mantentzen den jarduera batek izango duen irispenean eta indarrean zerikusi duten faktoreak hiru mailatan sailkatzen dira. Honakoak dira faktore horiek: Faktore ekintzaileak, Faktore bideratzaileak, Faktore katalizatzaileak

ratzaile zein faktore katalizatzaile izan daitezke); baina benetan garrantzia duena da faktore horiek erakundean nola ikusten diren jakitea:

- Erakunde batek berdintasunaren gaia arazo espezifikotzat jotzen badu, zaila izango zaio erakundean epe luzerako plan bat ezartzea.
- Berdintasunaren gaia, ordea, erakundearen funtsezko arazotzat jotzen badu, erakunde horretan berdintasuna beti kontuan izango den gaia bihurtuko da.

#### 4.1.2. Berdintasun-jardueraren edukia

Fundazioak egin dituen ikerketetan ikus daitekeenez, berdintasunerako jardueraren edukia bi ikuspegiz antola daiteke:

- Berari eragiten dioten eremutik begiratuta.
  - Bilaketa eta hautaketa.
  - Garapen profesionala.
  - Lanaren antolakuntza.
  - Berdintasunezko ingurua.
- Jardueren helmugatik begiratuta:
  - Talde jakin batentzat den ala erakunde osoarentzat.
  - Aipatutako lau eremuetan biltzen bada (bilketa eta hautaketa; garapen profesionala; lanaren antolakuntza; berdintasunezko ingurua), edo horietako bat beste batekin nahastean.
  - Politikan, jardunbidean eta prozesuetan oinarritzen den ala erakundeko kultura ere barnebiltzen duen.

Bi ikuspegi horiek elkarrekin gurutzatu eta beste hirugarren bat ere era daiteke jardueraren edukia ikusteko orduan. Honakoak lirateke hiru ikuspegi horiek:

- **Fokalizatua:** oso helburu mugatua duen jarduera deskribatzen du. Adibidez, talde berezi batentzat antolatutako jarduera, erantzukizun apalagoa duten emakumeak kasu, edo eremu jakin baterako direnak, esate baterako, emakume ingeniariak bilatzea.
- **Anitza:** eremu askotara bideratzen diren jarduerak adierazten ditu atal honek (adibidez, hautaketa eta promozioa), eta/edo hainbat taldetara bideratzen direnak (adibidez, senior zein junior mailako erantzukizunak dituzten emakumeak).
- **Zeharkakoa:** ikuspegi holistikoagoa hartzen duen berdintasun-jarduera deskribatzen du eta berdintasuna oro har erakundeko politika, prozedura eta praktika bakoitzera gehitzen du atalez atal. Arestian aipatutako lau eremuei buruzko aipamena egiten du, eta erakunde osora hedatzen da.

Fundazioak egin dituen ikerketetan ikus daitekeenez, berdintasunerako jardueraren edukia bi ikuspegiz antola daiteke: berari eragiten dioten eremutik begiratuta, jardueraren helmugatik begiratuta

Bi ikuspegi horiek elkarrekin gurutzatu eta beste hirugarren bat ere era daiteke jardueraren edukia ikusteko orduan. Honakoak lirateke hiru ikuspegi horiek: fokalizatua, anitza, zeharkakoa



### 4.1.3. Berdintasun jarduerak ezartzeko jardunbidea

Fundazioak sustatutako azterlanean ukitu den beste arazo batek egitasmoa erakundean areagotzeko ikuspegiei buruzko aipamena egiten du. Ikuspegi horiek hiru mailatan bana daitezke. Hau da:

- **Helburu bakarreko prozesua:** genero-berdintasuna garatzeko prozesu metodologiko bat jarraitzen duten erakunde guztiek onartu dutena, baina erakundearen proiektu jakin batean edo alor/sail berezi batean baino erabiltzen ez dutena.
- **Blokekako prozesua:** epe ertainerako ikuspegia eskatzen du. Helburua jarduerak erakunde guztian eragin handiago izan ditzaten lortzea da; horretarako, jarduerak blokeka identifikatzen eta egituratzen dira, ondoren berariaz lantzeko. Berdintasun-jardueren emaitzak kontrolatu egin behar dira, horiek finkatuz joan daitezen hobekuntzak etengabe antolatzen diren heinean.
- **Prozesu iraunkorra:** prozesu honen ezaugarria epe luzerako ikuspegia da. Erakundeak ikuspegi horren bidez berdintasuna bere politika, jardunbide eta praktikara gehitzen du eta, azken finean, kulturara. Emaitzak aldizka-aldizka kontrolatu behar dira, eta ez bakarrik legeak edo etikak hala eskatzen dutelako, baita erakundeak bere helburu estrategikoetan berdintasunari dagokion eginkizun nagusia onartzen duelako ere.

### 4.1.4. Berdintasun-jardueraren emaitzak

Fundazioak berdintasun-jardueraren emaitzak ere identifikatu ditu bere ikerlanean. Lan honetan emaitza horiek honako hiru kategorietan sailkatu ditugu:

- **Emaitza mugatuak:** erakundeko talde jakin batentzako emaitza bereziak adierazten ditu (adibidez, emakumeen kolektiboa) edo jardueraren xedeko eremu zehatz batentzako. Ohiz emaitza hau jarduera fokalizatu bat helburu bakarreko prozesuaren bidez aplikatzen dator.
- **“Lehoinabar orbanak” emaitzak:** erakundeak berdintasuna plantila osoak bereganatu behar duela onartzen eratorritako emaitzak adierazten ditu. Horren ondorioz, jarduerak erakundeko alor/sail desberdinetan onartzen dira, batez ere eremu desberdinetan erabiltzeko. Emaitza hau, ohiz, jarduera anitza aplikatzen sortzen da blokekako prozesua erabiltzea aukatzen denean. Emaitzak erakundean berdintasun-irak erakuts ditzake, baina aldi berean desberdintasun nabarmenak

Fundazioak  
sustatutako  
azterlanean ukitu den  
beste arazo batek  
egitasmoa erakundean  
areagotzeko ikuspegiei  
buruzko aipamena  
egiten du. Ikuspegi  
horiek hiru mailatan  
bana daitezke. Helburu  
bakarreko prozesua,  
Blokekako prozesua,  
Prozesu iraunkorra

atzematen diren eremuak utz ditzake agerian. Berdintasun-printzipioetan oinarritzen den erakunde bat lortzeko, erakunde osoko emaitzak jaso behar dira eta ez alorka edo sailkakoak bakarrik.

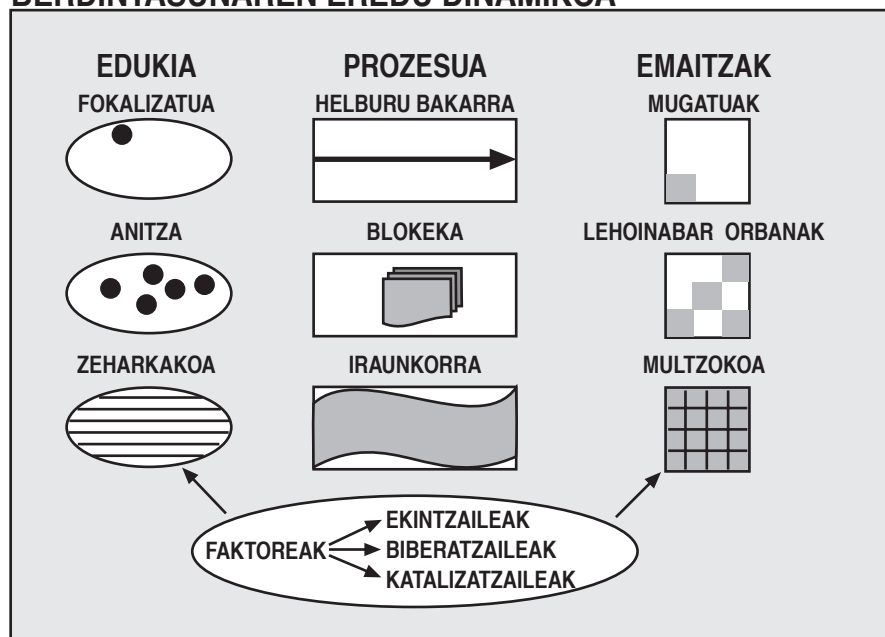
- **Emaitza orokorrak:** honako emaitzek erakunde osoan eta horko eremu guztietan dute eragina, berdintasuna politika, jardunbide eta praktika guztietara gehitu delako, baita kultura eta baloreetara ere. Ohiz emaitza hauek zeharkako jarduerak aplikatzen dira, prozesu iraunkorra aplikatzen dugunean.

#### 4.1.5. Alderdi desberdinen arteko loturak

Fundazioaren ekimenez egin den *Laneko genero-berdintasunaren sustapena* ikerlanean ikusi dugunez, berdintasunerako eredu dinamiko bat egituratzean, premiazkoa gertatzen da jardueren edukia jarduerak ezartzeko prozesuarekin eta azken emaitzekin erlazionatzea. Jardueraren hiru alderdi horiek faktore desberdinen eraginpean daude (ekintzaileak, bideratzaileak, katalizatzaileak), eta jada adierazi

6. grafikoa

#### BERDINTASUNAREN EREDU DINAMIKOA



Iturria: *Laneko genero-berdintasunaren sustapena*. Laneko bizitza eta baldintza hobetzeko Europako Fundazioa

dugunez, badute eragina erakundearen, berdintasunerako jarduerak abian jarri nahi direnean. Fundazioak eredu dinamikorako hipotesi bat proposatzen du (ikus irudia).

Ereduak irakurketa bertikala egiteko aukera ematen du, eta horren bidez hiru maila identifikatzen dira dimentsio bakoitzarekiko eta *eduki*,

Ereduak irakurketa bertikala egiteko aukera ematen du, eta horren bidez hiru maila identifikatzen dira dimentsio bakoitzarekiko eta eduki, prozesu eta emaitzei buruz; baina, aldi berean, berdintasunaren atzetik erakunde bakoitzak aukeratzen duen garapenean diseina daitekeen estadioei buruzko irakurketa horizontala egiteko aukera ematen du

prozesu eta emaitzei buruz; baina, aldi berean, berdintasunaren atzetik erakunde bakoitzak aukeratzen duen garapenean diseina daitekeen estadioei buruzko irakurketa horizontala egiteko aukera ere ematen du.

Horrela, dimentsio bakoitzeko mailarik apalenean (*fokalizatua, helburu bakarra, mugatua*) aukera berdintasunaren ikuspegia epe motzerako diseinatu da eta oso irispide mugatua dauka. Maila gorenean (zeharkakoa, iraunkorra, multzokoa), ordea, ikuspegia askoz ere zabalagoa da, eragin handiagoa dauka, erakunde osoak onartzen du eta epe luzera begiratzen du.

Azken finean, eredu dinamiko hori lagungarri gerta dakieke giza baliabideen arduradunei, hala nola identifikatu behar diren zuzendariei:

- Erakunde bat zergatik dago erakundeko berdintasuna garatzeko etapa jakin batean?
- Berdintasuna garatzeko prozesua blokea dezaketen faktoreak.
- Denboran zehar berdintasunerako jarduera bat garatzeko dauden aukerak eta aurre egin beharreko erronkak.

#### 4.2. EKINTZA POSITIBOAREN EGITASMOA ANTO-LATZEKO ARAUAK: “ÓPTIMA” PROGRAMA

Aurreko atalean lanean genero-berdintasuna sustatzeko interesa duten gomendio batzuk eman ditugu, metodologia eta testuinguruari dagokionez. Horregatik, eta ezaugarri horietako jarduera bati buruz ahal denik eta ikuspeirik zabalena emateko asmoz, ondoren ÓPTIMA Programan garatu diren zenbait lan-ildo garatuko ditugu.

Programa hau *Emakumearen Erakundeak*<sup>32</sup> (*Lan eta Gizarte Gaien Ministerioa*) sustatzen du 1996. urtetik Comisiones Obreras sindikatuaren lankidetzaz, NOW ekimen komunitarioaren markoan. Programaren helburua erakundetan gizon eta emakumeen artean aukera-berdintasuna sustatzea da.

ÓPTIMA<sup>33</sup> Programaren egokitasuna Ekintza Positiborako Egitasmoa (hemendik aurrera EPE) edozein erakundetan eratzeko eskaintzen duen inplementazio egituratuaren eredian datza. Bost fasetan egituratutako garapen metodologikoa planteatzen du: Hasierako etapa erakunde guztia EPErekin benetan konprometitzeko edo nahasteko da. Bigarrena, erakundean gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren egoeraren diagnostikoa egiteko. Hirugarrena, EPE delakoa programatzean edo lantzean oinarritzen da. Laugarrena, programa hori garatzeko egituratzen da, eta azkenik, bosgarrena, aurreko guztia ebaluatzeko

ÓPTIMA Programak bost fasetan egituratutako garapen metodologikoa planteatzen du: Hasierako etapa erakunde guztia EPErekin benetan konprometitzeko edo nahasteko da. Bigarrena, erakundean gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren egoeraren diagnostikoa egiteko. Hirugarrena, EPE delakoa programatzean edo lantzean oinarritzen da. Laugarrena, programa hori garatzeko egituratzen da, eta azkenik, bosgarrena, aurreko guztia ebaluatzeko

32.1995ean hasitako ahaleginak eta aurreko NOW proiektuak, *Emakumearen Erakundearen ÓPTIMA* eta *CCOOk* *Emakumearen Idazkaritza Konfederalaren* Luna uztartzea adierazten du.

33. ÓPTIMA programa, *Ekintza positiboak garatzeko gida*.

tasunaren egoeraren diagnostikoa egiteko. Hirugarrena, EPE delakoa programatzean edo lantzean oinarritzen da. Laugarrena, programa hori garatzeko egituratzen da, eta azkenik, bosgarrena, aurreko guztia ebaluatzeko. Ondoren datozen ataletan etapa horiei buruzko ikuspegi berezi bat eskaintzen da.

7. grafikoa

### EKINTZA POSITIBORAKO EGITASMOAREN GARAPEN-FASEAK



Iturria: Óptima programa. *Guía de desarrollo de acciones positivas*

### ÓPTIMA PROGRAMARI BURUZKO OHAR BATZUK

Honakoak dira ÓPTIMA Programaren helburu orokorrak:

- Zenbait jarduera-sektoreetako erakundeek aukera-berdintasunerako prozesu bati ekin diezaizkion lortzea, baldintza berdinak emanik, emakumea lan-merkatura gehitzeko, mantentzeko eta promozionatzeko bideak errazteko.
- Lanean emakumeak berdintasuna izan dezan lagunduko duen prozesu bat abian jartzea gizartearen barruan. Horretarako, zenbait erakunde-gako eredutzat hartuko dira, berdintasunari buruz jendearengan ahal denik eta eraginik handiena lortzeko.
- Esperientzia hedatzen eta zabaltzen lagunduko duten zenbait produktu eta jarduera antolatzea.
- Erakundeetara ekintza positiboak ohiko praktika bezala gehitzea.

ÓPTIMA Programa, lurralde nazional osoan aplikatzekoa dena, gaur egun *Enplegurako Europako Estrategien* multzoan kokatzen da, *Europako Gizarte Fondoaren* laguntzaz finantzatzen da eta Europako Batasunak praktika oneko eredutzat aukeratu du. Programa honen bidez Emakumearen Erakundeak dohain eskaintzen die programan parte hartzen duten erakundeei plantilen diagnostikoa egitea, hala nola *Ekintza Positiborako Egitasmoak* diseinatzea eta une oro laguntza tekniko espezializatua eskaintzen die. Oinarrizko metodologian,

programak alde zuzeneko hausnarketa-prozesuan motibatzen ditu erakundeak eta behar den laguntza guztia ematen. Programak, gainera, langile emakumezkoen eta gizonen laneko egoera aztertzen du, diskriminazio egoerak atzemateko, eta horiek ezabatzeko jarduerak diseinatu eta ezartzen ditu. Jarduera horiek *guztiak (Ekintza Positiboak) Ekintza Positiborako Egitasmoetan* jasotzen dira, eta horiek emakumeak gehitzeko, mantentzeko eta promozionatzeko bideratzen dira, gizon eta emakumeen lanbide-garapen berdina eragotzen duten egoerak ekidinez.

Iturria: ÓPTIMA

## **EUSKADIKO ERAKUNDEETAN EKINTZA POSITIBORAKO EGITASMOAK GARATZEKO LAGUNTZA-PROGRAMA\***

Programa hau Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa eta erakundeetan ekintza positiborako neurriak diseinatzeko eta ezartzeko asmatu da. Programaren helburua, beraz, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alde egitea da, erakundeetako giza baliabideen kudeaketa hobetzeko eta enpresa-kultura eraldatzeko.

Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeentzako *Ekintza Positiborako Egitasmoak, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer*-ek gizarteko agenteen partaidetza zabalarekin egin eta Eusko Jaurlaritzak onartuak, gure erkidegoan aukera-berdintasunerako politiken esparrua osatzera datoz, gizarteko alor guztietan emakume eta gizonen artean benetako eta egiazko berdintasunaren alde lan egiteko.

*Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako I. Ekintza Positiborako Egitasmoan* (1991-1994) jada aurreikusten ziren enpresetarako ekintza positiboak. Hortik hasi eta azken hamarkadan, Emakundeak –zuzenean edo industria eta enpleguaren alorreko Sailen politiken zeharkako bultzadaz– enpresa-sektoreari begira hainbat jarduera antolatu ditu, gure Komunitateko enpresak motibatuz eta lagunduz eta, beren eraginkortasuna eta lehiakortasuna hobetzearen, emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako politikak sustatuz.

Xede horretarako, Eusko Jaurlaritzak, azaroaren 8ko 424/1994 Dekretuaren bidez, *Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasunean erakunde laguntzailea* figura sortu zuen, gizartelanaren alorretan erakunde eta era guztietako erakundeetan bertako emakume eta gizonen profesionalentzat aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenak onartu eta sustatzeko. Neurri hori, azken finean, laneko giro orekatuagoa eta motibatzaileagoa sortzeko lanean ari diren erakundeei onarpena erakustea da, hala nola erakunde horien zerbitzu eta produktuak erabiltzen edo kontsumitzen dituzten pertsonen eskakizun berrietara egokituagoa den irudia ematea.

*Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako II Ekintza Positiborako Egitasmoaren* markoan, Eusko Jaurlaritzak 1995ean onartua, gai honetan sakontzen jarraitu zen. Zehazki, 6.5.4. helburuak *gizarteko agenteak enpresetan enpleguaren promoziotik eta lan-harremanetatik diskriminazioa kentzeko antolatutako ekintza positiboak garatzeko sentsibilizatu eta suspertu beharra* jasotzen zuen.

Ekintza horiek garatzeko, metodologia bat garatu zen Andaluziako Emakumearen Erakundearekin eta *Madrileko Emakumearen Erakundearekin* lankidetzan. Eta lankidetzaren ondorio gisa Emakundek (Instituto Vasco de la Mujer) 1996. urtean hiru baliabide argitaratu zituen, enpresei laguntza tekniko emateko, beren ekintza positiborako egitasmoa egiterakoan. Honakoak dira material edo baliabide horiek::

- *Enpresetan emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna diagnostikatzeko gida praktikoa*
- *Ekintza positiboak garatzeko gida*
- *Ekintza positiboaren katalogoa*

Horrez gain, *Emakundek*, 1997an, Empleo NOW ekimen komunitarioaren barruan Komunitateko hainbat enpresa eta erakundeentzako programa bat sustatu zuen, *Europako Gizarte Fondeoaren* diru-laguntzaz. Programa hori, hain zuzen ere, lehentxeago aipatu dugun *ÓPTIMA Programa* da: giza baliabideak kudeatzeko programa berria; horren bidez, besteak beste, Euskal Erkidegoko enpresa eta erakundeei doako laguntza tekniko eman zaie, ekintza positiborako neurriak asmatu eta abian jartzeko.

1997tik hona gure erkidegoko enpresei laguntza tekniko eman zaie programa honen bidez, eta horietako bostek aukera berdintasuneko *Erakunde Laguntzailea* onespena lortu dute. Honakoak dira bost enpresa horiek: *Euskadiko Kutxa*, *Caja Vital Kutxa*, *Elgoibarko Gestio Eskola*, *Guggenheim Fundazioa* eta *Bilboko Metroa*.

Erakunde batean aukera-berdintasunerako politika gehitzeak enpresako kultura ikuskatzea eta egokitzea eskatzen du. Alabaina, aldaketa horrek ekar ditzakeen zailtasunak zailtasun, programa hau ezagutzen duten gure Erkidegoko enpresa eta erakundeek abegi ona egin diote eta erronkatzat hartu dute hobetu beharrezkotzat jo diren alderdiak hobetzea, horretarako aproposak izan daitezkeen lan-erritmoak markatuz eta garatuz.

Hori dela eta, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako *III. Ekintza Positiborako Egitasmoa*. *Generoaren ikuspegia politika publikoetan* programaren garapenean, Eusko Jaurlaritzak 1999ko abenduaren 21ean onartua, eta lanaren arloan emakume eta gizonen artean aukera eta tratu-berdintasunaren lorpenen aurrerapausoak emateko Erakunde eta enpresen lankidetzaren premiazkoak direla kontuan izanik, bada, aipatu garapenean, premiazkotzat jotzen da oraindik enpresei laguntza tekniko emateko programa, enpresa horiek ekintza positiborako neurriak har ditzaten.

\* Emakundek emandako informazioa

#### 4.2.1. Hasierako fasea: Erakundearen konpromisoa

*ÓPTIMA Programak* proposatzen duen egitasmoa erakundeak aukera-berdintasuna sustatzeko eta ekintza positiboak abian jartzeko hartuko duen konpromisoa esplizitu eta publikoaz hasten da. Fase honetan bi arazo garrantzitsu landuko dira:

**A. Konpromisoa finkatzea.** Erakundeak ekintza positiboak praktikan jartzeko konpromisoa hartu behar du. Konpromiso horrek honako hiru alderdiei erantzun behar die:

- EPEaren garrantzi-maila. Erakundea EPEa bere baliabideak hobetzeko estrategiatzat hartzera konprometitzen da eta aukera-berdintasunari balio nagusia ematera giza baliabidearen politikan, eta erakundean gainontzeko politikek duten onespena ematera.
- EPEan parte hartzeko maila. Ondoko kolektiboen konpromisoa eta partaidetza ziurtatu behar da:
  - Zuzendariak: hau da, erabakietako lanpostuak dituzten pertsonak. Horiek nahastu gabe, Egitasmoak partzialki ezartzeko edo porrot egiteko arriskua du eta, azken finean, desgertzeko.
  - Erakundeko departamentu guztietako zuzendariak, hala nola maila ertaineko arduradunak.
  - Langileria osoa, bai beren ordezkarien bidez bai beste bitartekarien bidez; adibidez, erakundeko emakume eta gizonezko guztiek parte hartuko duten berdintasun-batzordeak sortuz.
- EPEaren segimendu maila. Erakundeak programa abian jartzeko behar diren baliabide materialak eta giza baliabideak esleitzeko konpromisoa hartuko du; eta baliabide horiek ez dira bakarrik izango ekintza positiboak erakundean ezartzeko, baita beren segimendua eta ebaluazioa egiteko ere.

**B. Informazioa hedatzea.** Erakundeko langileei, emakume zein gizonezkoiei, EPE bati ekiteko asmoaren berri eman behar zaie. Erakundeak jendaurrera jarriko du hartu duen konpromisoa, hala egitea programa abian jartzeko daukan interesa erakusteko modua baita. Era berean, erakundeaz kanpo ere eman daiteke jakitera konpromiso hori, egokitzen jotzen denean. ÓPTIMAK gomendio batzuk ematen ditu ildo horretan:

- Erakunde barruan jakitera emateko:
  - Informazioa erakunde barruko aldizkari edo buletinean argitaratzea.
  - Informazio saioak antolatzea pertsonal guztiarentzat, eta horietan emakume eta gizonezko langile guztiei jakitera ematea EPEa ezartzeko erabakia, egitasmo horren printzipioak eta lortu nahi diren helburu orokorrak.
- Erakundeaz kanpo jakitera emateko:
  - Berdintasunaren aldeko deklarazio bat argitaratzea erakun-

**ÓPTIMA Programak proposatzen duen egitasmoa erakundeak aukera-berdintasuna sustatzeko eta ekintza positiboak abian jartzeko hartuko duen konpromiso esplizitu eta publikoaz hasten da**

deko komunikabide guztietan.

- Komunikabideetan artikulua argitaratzea eta, bereziki, aldizkari espezializatuetan.
- Nolanahi ere, metodologiak ondoren zerrendatuko diren bezalako galderei erantzunak bilatzea gomendatzen du; eta, jakina, galdera hauek kontuan hartu behar dira komunikazio eta hedapeneko estrategiak zehazterakoan:
  - Praktikan jartzeak ukituko dituen kolektiboak.
  - Zer-nolako eragina izango duten.
  - EPE aplikatzerakoan aurki daitezkeen oztopoak.
  - Planaren garapenean zehar laguntza eman dezaketenak.
  - Behar den laguntza-mota.
  - EPEaren abantailak laguntza eman dezaketen pertsonentzat.
  - Sindikatuen eginkizuna EPEaren garapenean.

Azkenik, adierazi behar da fase honi amaia eman aurretik, EPEaren arduradunak izendatu behar direla, programaren garapena zainduko duen lan-talde bat antolatuz.

**ÓPTIMA Programak proposatzen duen egitasmoa erakundeak aukera-berdintasuna sustatzeko eta ekintza positiboak abian jartzeko hartuko duen konpromiso esplizitu eta publikoaz hasten da**

## **EGITASMOAREN KONPROMISO-FASERAKO JITE PRAKTIKOKO GOMENDIOAK**

EPEa erakundearen estrategiakotzat hartzea.

- Zuzendaritzak benetan parte hartuko duela ziurtatzea.
- Langileei jakitera ematea EPEa erakunde ezartzeko asmoz: erabaki hori motibatu duten arrazoiak, lortu nahi diren helburu orokorrak eta zuzendaritzak gizon eta emakumeen aukera-berdintasunari buruz bere plantilarekin dituen asmoak.
- Garbi uztea ekintza positiboaren xedea ez dela emakumeei pribilegioak ematea ez gizonen-koak kaltetzea, baizik ekintza positiboa erakunde barruko konpentsazio-neurrien bilduma dela, emakume eta gizonen arteko oreka bilatzeko.
- Erakundeko sindikatuen ordezkarien laguntza lortu nahi du. Gomendagarria da sindikatuek Egitasmoaren garapenean parte hartzea hasiera-hasieratik.

### **4.2.2. Aukera-berdintasuna diagnostikatzeko fasea**

Diagnostikatzeko faseak erakunde gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren egungo egoera erakutsi nahi du. Hiru alderdiko helburua du fase honek<sup>34</sup>:

- Sexu-arrazoietan oinarritutako desberdintasunak edo diskriminazioak atzematea.

34. *ÓPTIMA Programa*, Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones.



## PRAKTIKA ONAK PLANTILAREN KOMUNIKAZIO ETA SENTSIBILIZAZIOAN

ÓPTIMA programan parte hartu zuten erakundeek sentsibilizazio eta informazio kanpaina bat burutu zuten bere pertsonalari begira. Horretarako, batez ere honelako informazio-ildoak elabilli zituzten erakunde barruan.

- **Bilerak zuzendari-taldearekin:** abian jarri diren ekintza positiboek buruzko informazioa ematea da helburua, zuzendaritza egitasmoan nahastea eta Ekintza Positiborako Egitasmoak jaso ditzakeen iradokizunak biltzea.
- **Bilerak langileria osoarekin:** erakundeak plantila osoarekin hilero edo astero egiten dituen bilerak aprobetxatuz, helburua EPEari buruzko informazioa ematea izango litzateke: lortu nahi diren helburuak eta abian jarri nahi diren ekintza positiboak.
- **Giza baliabideen departamentuan irekitako bulegoa:** EPEaren eduki eta garapenari buruz informazioa eskatzeko, zalantzak argitzeko, eta abar. Aldi beran, foro egokia izango litzateke pertsonalak bere proposamenak bulego horretan aurkezteko.
- **Pertsonal guztiari aurkeztea:** pertsonal guztiari EPEa ezagutzera emateko eta jendauerrean zuzendaritzak eta erakundeak EPEari beren laguntza adierazteko.
- **Taldeak aurkezpenak:** EPEa jende gutxiko taldeetan ezagutzera emateko eta bileretara agertzen diren gizon eta emakumeen zalantzak argitzeko.
- **EPEaren berezko irudia sortzea:** hau da, egitasmoa aurkeztea eta helburuak irudi erakargarri baten laguntzaz aurkestea. Lan-egitasmoa aukera-berdintasunari buruz sentsibilizatzeko bideo-emanaldiak antolatzea da, eta horiekin batera logotipoa, posterrak, foiletoak eta doako hedapena izango duten produktuak aurkeztea.
- **Lan-saioak edo eztabaida-taldeak:** balizko diskriminazio-egoerak atzemateko, pertsonalaren iritzia eta iradokizunak jasotzeko, eta abar. Lan-egitasmoak lan-saioak edo eztabaida-taldeak antolatzeak aukera ematen du; horiek emakumeenak izan daitezke bakarrik edota mistoak, eta bileretan arazoak diagnostikatu eta konponbideak bilatuko lirateke. Era berean, erakundeek bilera-egutegi bat antolatuko lukete, bilerak eratuko eta horietarako edukiak prestatuko, gero horietan lortutako emaitzak jasotzeko eta hedatzeko.
- **Iragaki-ohola:** Helburua EPEaren xede eta funtzionamenduari buruzko informazioa ematea da. Iragarki-ohola erakundearen komunikazio-bidetzat erabiltzen da Egitasmoari eta ekin asmotan diren ekintza positiboek buruzko informazioa emateko, hala nola aukera-berdintasunarekin zerikusi duten gaiei buruzko argibide garrantzitsuak argitaratzeko (artikuluak, legeria...). Informazio, informazio-ohar txikiak ere jar daitezke, laneko bizi-tza eta etxeko bizi-tza batera eramateko laguntzei buruz, eta abar.
- **Publikazioak:** Pertsonal guztiarentzako aukera-berdintasunari buruzko foiletoak argitaratzea; agerkari horietan erakundeko langileen eskubideei buruzko informazioa eskainiko litzateke, hala nola erakundearen politika aplikatzeko erakundeak hartu dituen neurriak.
- **Irakokizunen kutxa:** Langileek ematen duten informazioa eta egiten dituzten iradokizunak biltzea, EPEa erakunde osora zabaltzeko.
- **Erakunde barruko asetasunari buruzko galdetegiak:** Erakundeko asetasunari buruzko galdetegi bat egitea gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunarekin zerikusi duten gaietara begira, balizko diskriminazio-egoerak atzemateko bideak sakonduz eta emakumeek erakundearen aurkitzen dituzten oztopoak aztertuz eta emakumearen lanerako desmotibatzearen arrazoiak ikertuz.

Iturria: ÓPTIMA Programa. Erakundeetan ekintza positiboak ezartzeko praktika onen gida.

- Erakunde lan egiten duten gizon eta emakumeen ezaugarri, premia eta iritziei buruzko informazioa ematea.
- EPEa antolatzeko oinarriak finkatzea.

Eraginkorra izango bada, diagnostikoak honako ezaugarriak eduki behar ditu:

- **Baliagarritasuna:** diagnostikoa baliabide bat da eta berezko helburu bat. Horregatik, baliabide bezala erabili ahal izan behar da eta jarduera-eremuak aurkitzeko balio behar du.
- **Aplikagarritasuna:** jite praktikoa duen tresnatzat asmatu behar da, hau da, gerora hartu behar diren erabakietarako lagunduko duten datuak biltzeko eta egoerak aztertzeko izan behar da.
- **Malgutasuna:** egindako diagnostikoaren eduki, hedapen eta egiturak erakunde jakin bakoitzeko premietarako balio behar dute. Erakunde bakoitzak erabaki behar du, bere premia, ezaugarri eta egitasmo estrategikoen arabera, zein den gehien egokitzen zaion metodologia.
- **Dinamikotasuna:** etengabe eguneratu behar da, horrela egin-kizun bikoitza beteko baitu: alde batetik, premiak aztertzeko eta atzemateko baliabide izango da eta, bestetik, emaitzak eba-luatzeko tresna

**Azkenik, adierazi behar da fase honi amaia eman aurretik, EPEaren arduradunak izendatu behar direla, programaren garapena zainduko duen lan-talde bat antolatuz**

8. grafikoa

## ZER ERABILGARRITASUN DAUKA DIAGNOSTIKOA EGITEAK?



Iturria: ÓPTIMA Programa, Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización

Diagnostikatzeko prozesuak hiru jarduera berezi eskatzen ditu berarekin bat: antolakuntza, informazioa biltzea eta informazioa aztertu eta proposamenak egitea. Jarduera horietako bakoitzaren hedapen eta edukia, hein handi batean erakunde bakoitzaren ezaugarrietan datza, bere estrategietan eta beharrian jakinetan.

**A. Antolakuntza.** Lehen fase honetan xede nagusia helburuak finkatzea da eta diagnostikoa nola eramango den burura zehaztea. Lana antolatzekeo premiazkoa da aurretiazko gai batzuk kontuan izatea:

- Zergatik egin nahi da diagnostikoa?
- Diagnostikoak emango duen informazioaren helburuak.
- Diagnostikoa egingo duten arduradunak.
- Jardueren banaketa.
- Diagnostikoa nola egingo den.
- Informazioaren bilketan erabiliko diren teknikak.
- Eskuragarri dauden baliabideak.
- Diagnostikoa egiterakoan sor daitezkeen oztopoak eta horiek gainditzeko bideak.
- Diagnostikoa egingo den lekua eta eremuak zehaztea.
- Diagnostikoa egingo den unea eta zenbat iraungo duen.
- Eta abar.

Antolaketa egiterakoan komenigarritzat jotzen da jardueren taula egitea, eginkizunak zein diren jakiteko eta horietako bakoitzaz zein arduratuko den zehazteko, hala nola baliabideak, hasierako data, zer motatako kontrola eta egingo den segimendua finkatzeko. Jardueren egutegia zehaztea ere komeni da, eginkizun bakoitzak denboran zehar izango duen jarraipena ikusteko.

**B. Informazioa biltzea.** Bigarren fasea gehienbat erakundeko pertsonalaren ezaugarriari eta aukera-berdintasunari buruzko informazioa biltzeko izango da. Horretarako, informazioa biltzeko teknika batzuk daude, adibidez, inkestak, gizabanako edo taldekako elkarrizketak, eztabaida-taldeak, estatistika eta dokumentazioaren analisisa (erakunde barruko arauak, estrategia-planak, hitzarmenak, eta abar) eta gizabanako arazoaren azterketa.

**Diagnostikatzeko faseak erakundean gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren egungo egoera erakutsi nahi du**

## ERAKUNDEAN INFORMAZIOA BILTZEKO TEKNIKAK

TEKNIKOAK	INFORMAZIO MOTA	BEHAR DIREN GAITASUNAK ETA BALIABIDEAK	EMAITZAK
<i>Estatistikako informazioaren analisia.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilaren osaketa eta ezaugarri buruzko datuak.</li> <li>Plantila osoari buruzko erreferentzia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilaren datu kuantitatibo buruzko informazioa. Estatistika horiei buruzko ezagupena duen pertsonala.</li> <li>Estatistako pakete informatikoak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilaren gaineko informazio kuantitatiboa.</li> <li>Kontratazio-politiken analisia.</li> </ul>
<i>Inkesta edo galde- tegia.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilaren ezaugarri eta iritzien gaineko informazio generikoa.</li> <li>Talde zabal bati buruzko erreferentzia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Galdetegiak idazteko eta ulertzeko pertsonal aditua.</li> <li>Galdetegiak banatzeko eta jasotzeko ardura duen pertsonala.</li> <li>Estatistikako pakete informatikoak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilari buruzko informazio kuantitatiboa</li> <li>Pertsonalari buruzko iritzi eta premiei buruzko informazioa, pertsonalak berak emandakoa</li> </ul>
<i>Norbanako elkarrizketa</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ahal denik eta informazio zabalena gai jakin batzuen gainean (emakume-langileen eginkizuna, giza baliabideen politika, eta abar).</li> <li>Pertsona-talde txikiari buruzko aipamena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elkarrizketak prestatzeko, egiteko eta aztertzeko pertsonal aditua.</li> <li>Komeni da pertsonal hori erakundekoa ez izatea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonalaren iritzi, esperientzia eta itxaropenei buruzko informazio zabalak.</li> <li>Giza baliabideak garatzeko praktikei buruzko informazioa eta analisia.</li> </ul>
<i>Elkarrizketa kolektiboak eta eztabaidataldeak</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oro har pertsonalaren iritzi, jarrera, giroa eta itxaropenari buruzko informazio sakona.</li> <li>Talde jakin baten gaineko aipamena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taldeak gidatzeko pertsonal aditua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonalak egiten dituen balorazioen eta erakundearen dagoen giroaren gaineko informazioa.</li> </ul>

Iturria: ÓPTIMA Programa, Erakundeetan gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna diagnostikatzeko gida praktikoa

Lau multzo handitan bil daitezke informazioa bilatzea eskatzen duten gaiak:

- **Erakundearen ezaugarri orokorrak.** Atal honetan, erakundearen egitura, erakundearen helburu eta estrategiak epe motz eta luzera eta erakundearen kultura bezalako gaiak

aztertzeaz gainera, aukera-berdintasunaren egoera ere aztertu nahi da: erakundeko instalazioak (aldagelak, komunak, eta abar); altzarien ergonomia, makinak eta langileek beren eguneroko eginkizunetarako erabiltzen dituzten lanabesak; erakundeak barruko jakinarazpenetan, bisita-txarteletan, bulegoetako ateetan jartzen dituen oharretan, edo prestakuntzako materialetan erabiltzen duen hizkera. Garrantzitsua da, halaber, erakundeak kanpora ematen duen irudia aztertzea eta publizitate-kanpainetan erabiltzen dituen mezuak identifikatzea: inprimakiak, formularioak; komeni da, halaber, erakundeak jakinarazpenetan erabiltzen duen hizkera aztertzea.

- **Plantilaren ezaugarriak.** Langileei buruz bil daitekeen informazioa era askotakoa izan daiteke eta honako alderdiak kontuan hartuz bil daiteke:

- Eskuragarri dagoen informazioa.
- Informazioa biltzeko helburuak.
- Erakunde bakoitzaren ezaugarri bereziak.
- Eskuragarri dauden denbora eta giza baliabideak.

Azken finean, oro har plantilaren gaineko informazioa lortu behar da baina, aldi berean, informazio horrek sexuaren arabera bereizitako datuak eman behar ditu. Horrela, erakundeko gizon eta emakumeen arteko ezaugarriak alderatzeko aukera egon da eta arrazoirik gabeko desberdintasun-egoerak atzemateko. Berebat, aurreko urteetako informazioa biltzea ere izan daiteke interesgarria, aukera-berdintasunaren bilakaera ikusteko aurreko urte horiekin alderatuz.

- **Giza baliabideen politika.** Komeni da pertsonala biltzeko eta hautatzeko irizpideak ezagutzea, hala nola pertsonalaren prestakuntza antolatzeke erabiltzen direnak, edota errendimenduak ebaluatzeke eta langileak promozionatzekoak, soldatei buruzkoak, eta abar.

- **Pertsonala biltzeko eta aukeratzeko politika.** Erakundean diskriminaziorik ez dela emango eta langile guztiei hutsik dauden lanpostuetara iristeko aukera berdintsuak eskainiko zaizkiela bermatzea da helburua. Horretarako, komenigarritzat jotzen da hautapen prozesu osoaren segimendurako fitxak egitea eta horietan prozesu bakoitzean parte hartu duten gizon eta emakumeen kopuruak erregistratzea. Komenigarritzat jotzen da, halaber, pertsonal berria kontratatzeke

**Azken finean, oro har plantilaren gaineko informazioa lortu behar da baina, aldi berean, informazio horrek sexuaren arabera bereizitako datuak eman behar ditu. Horrela, erakundeko gizon eta emakumeen arteko ezaugarriak alderatzeko aukera egon da eta arrazoirik gabeko desberdintasun-egoerak atzemateko**

bidei buruzko xehetasunak aztertzea eta hautapen-prozesuan erabilitako iritzi eta teknikak zehaztea.

- **Prestakuntza-politika.** Politika honetan zehaztuko da emakume-langileek gizonezkoek ohiz hartzen dituzten lanpostu eta erantzukizun maila beretara joan daitezkeela. Politika honen analisiak lanpostu horietarako bidean egon daitezkeen desberdintasunak atzemateko edo gizon eta emakumeek jasotzen duten prestakuntzaren edukia aztertzeko balioko du, baita zenbait langile kolektiboetan (gizon eta emakumeak) prestakuntza-defizitak atzemateko ere.
- **Promozio-politika.** Funtsezkotzat jotzen da erakundearen barruan azken urteetan kategoriaz igo diren pertsonen buruzko informazioa biltzea. Helburua da gizon eta emakumeentzat dagoen aukera-berdintasuna norainokoa den jakitea, baina atal bakoitzean eta lanbide-kategoria bakoitzean. Analisi honek gainera promozioaren egituraketari buruzko hausnarketa bat izan behar du lagun: zeinek erabakitzen du, zernolako irizpideak erabili dira eta zer prozeduraren bidez erabakitzen dira kategoriaz igotzeak.
- **Soldata-politika.** Langileek jasotzen dituzten soldaten azterketa interesgarria gerta daiteke erakundeko aukera-berdintasunaren egoera diagnostikatzeko, soldata pertsonen lanari ematen zaion balioaren adierazlea baita. Berebat, emakumeek burutzen dituzten eginkizunen eta gizonezkoek egiten dituzten eginkizunen eta soldaten arteko erlazioa miazteko balioko du, alor hori baita sexuaren arrazoizko diskriminazio-arazorik handienak sortzen dituena.

Erakundeko giza baliabideen politikarekin zerikusi duten arazoen garrantzia kontuan izanik, ondorengo ataletan pertsonala hautatzeko, soldata-politikarako, eta abarretarako gomendio batzuk eskainiko dira, berdintasunaren printzipioan oinarriturik.

- **Pertsonalaren iritzi eta iradokizunak.** Azkenik, komenigarritzat jotzen da erakundearen lan egiten duten pertsonen iritziak ezagutzea, adibidez, pertsonalaren onespenean eta inplikazio mailari buruz, aukera-berdintasunaren politikak abian jartzeaz erakundearen barruan sor daitezkeen gaitzespenak atzemateko, batez ere politika horrek erakundearen sortuko dituen aldaketak kontuan izanik. Bestalde, erakundeko batzordearen eta sindikatuen ordezkarien iritzi eta iradokizunak bizibeharrezkoak

**Komeni da pertsonala biltzeko eta hautatzeko irizpideak ezagutzea, hala nola pertsonalaren prestakuntza antolatzeko erabiltzen direnak, edota errendimenduak ebaluatzeko eta langileak promozionatzekoak, soldatei buruzkoak, eta abar**

dira, sindikatu eta pertsonalaren ordezkari horiek funtsezko baliabide direlako aukera-berdintasunaren eta ekintza positiboaren politikak abian jartzeko. Azkenik, oro har plantilaren iritziak, batez ere zuzendaritzako pertsonalak ematen dituenak, benetan dira interesgarriak, Egitasmoa abian jartzeko orduan eginkizun nagusia betetzen dutelako.

## BERDINTASUN-DIAGNOSTIKOA EGITEKO PREMIAZKOA DEN INFORMAZIOAREN LABURPENA

Erakundearen eta bere egituraren ezaugarri nagusiak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erakundearen atal edo sailak (organigrama)</li> <li>• Atal bakoitzaren eginkizunak</li> <li>• Erakundearen helburuak epe motz eta luzera</li> <li>• Erakundearen kanpoko irudia</li> </ul>
Plantilaren ezaugarriak	• Sexua
	• Adina
	• Ikasketa-maila
	• Lanbide-kategoriak
	• Kontratu-motak
	• Lanaldi-motak
	• Banaketa atal eta hierarkiaren arabera
	• Pertsonalaren leku-aldaketak
Giza baliabideen politika	• Familiako erantzukizunak
	• Pertsonala biltzea eta hautatzea
	• Prestakuntza
	• Promozioa
Pertsonalaren iritzi eta iradokizunak	• Soldata politika
	• Pertsonalaren onespina eta parte hartzea EPEan
	• Laneko giza rolen eraginaren balorazioa
	• Oro har plantilaren proposamenak

**C. Informazioa aztertzea eta proposamenak egitea.** Diagnostikoaren azken jarduera hau erakundearen jasotako informazioaren eta ikusitakoaren arabera sor daitezkeen proposamen desberdinak aztertzean eta eztabaidatzen oinarritzen da. Ildo horretan, ondoren zenbait jarduera proposatzen ditugu:

- Bildutako informazioa aztertzea.
- *Diagnostikoaren txostena* egitea. Bildutako informazioaren analisisian oinarriturik, diagnostikoaz atera diren ondorioak

laburbilduko dituen eta gerora Egitasmoa egiteko gomendioak emango dituen dokumentu bat egin behar da.

- Dokumentu egiten lagundu duten guztiei dokumentuaren kopia banatzea, baita EPEa ezartzeko prozesuan parte hartuko duten guztiei ere. Gainontzeko pertsonalari ere diagnostikoaren bidez ateratako ondorio nagusiei buruzko informazioa ematea gomendatzen dugu.
- Proposamenak egitea eta eztabaidatzea. *Diagnostikoaren txostenak* erakundearen aukera-berdintasun handiagoa lortzeari buruzko eztabaidari ekiteko oinarria izan behar du. Eztabaida horietan honako gaiak ukituko dira:
  - Konpondu beharreko arazo nagusienak aztertzea.
  - EPEa garatzeko lekuen lehentasunak zehaztea.
  - Lortu nahi diren helburu orokorrak zerrendatzea.
  - Garatu beharreko jarduerak proposatzea.
  - Eta abar.

EPEaren edukiak garatzen lagundu duen informazioa.

## GOMENDIO PRAKTIKOAK DIAGNOSTIKOAREN FASERAKO

- Erakundeko zuzendariak diagnostikoa egingo denaz jakinaren gain daudela ziurtatzea, hala nola zuzendaritzak baimena eman duela plantilari buruzko informazioa jasotzeko eta inkestak eta elkarrizketak egiteko.
- Elkarrizketak egiteko asmoa kanporatzea (aholkularitza-etxeen bidez...).
- Jasotako erantzunei konfidentzialtasuna bermatzea.
- Galdetegiak egitean eta bildutako estatistika-datuak ustiatzean pertsona adituen eskuartzea bermatzea.
- Pazientziak jokatzeko, diagnostikoa funtsezkoa delako EPEa ondo egiteko eta uste baino denbora gehiago behar izan daitekeelako.

### 4.2.3. Programazio-fasea

*ÓPTIMA Programak* arreta berezia ematen dio erakundearen egingo diren jardueren programazioari. Eta horrek, diagnostikoan egingo diren gomendioetan oinarriturik definituko delarik, lortu nahi diren helburuak zehaztu behar ditu, helburu horiek lortzeko behar diren ekintza positiboak, ebaluazioa irizpideak eta horretara bideratuko diren materialak eta giza baliabideak. Ondoren, horietako bakoitza aztertuko da berariaz.

**A. Helburuak zehaztea.** Programazioaren lehen eginkizunak EPEaren azken helburuak zehaztea izan behar du; eta helburu hori noraino



iritsiko den eta zer ezaugarritakoa izango den, bestalde, erakundearen beharren arabera zehaztuko da. Era berean, epe motzerako helburuak finkatzea ere gomendatzen dugu. Horiek progresiboak izango dira eta koherenteak helburu nagusiekin, hau da, EPEaren garapenean betetze-ko modukoak eta garapena burutzen denean EPEaren helburu orokor-rrak lortzen lagunduko dutenak. Komeni da honako alderdiak kontuan izatea EPEarekin lortu nahi diren helburu orokorrak zehazterakoan:

- Diagnostikoa egiterakoan atzeman diren premiak.
- Erakundearen egoera, egitura eta ezaugarriak.
- EPEaren atzetik erabil daitezkeen baliabideak.
- EPEak iraungo duen denbora.

**B. Ekintza positiboak aukeratzea.** Helburuak identifikatu ondoren, inplementatu beharreko jarduera konkrituak aukeratzeko prozesuari ekingo zaio. Oso garrantzitsua da ekintza bakoitza helburu bakar batekin lotzea, eta helburu bakoitzari jarduera bat baino gehiago esleitzea. Horrela bakarrik lortuko da korrespondentzia bat helburu eta jardueren artean, bigarrenen bidez aurrenekoak lortzeko bidean.

Jarduerak antolatzerakoan komeni da honako alderdi hauek ere kontuan izatea:

- Lortu nahi den helburu edo helburuak.
- Zeinentzat antolatu diren (ohiz desberdintasuna bizi dutenentzat antolatuko dira edota EPEa abian jartzerakoan eragina izan dezaketentzat).
- Inplementatzeko ardura hartuko duena zehaztea.
- Bere garapenean erabiliko diren metodoak.
- Behar diren baliabideak.
- EPEa betetzea nola neurtuko edo baloratuko den.

**C. Segimendu eta ebaluazio iraunkorrak egitea.** Egiten edo jada abian jarri diren jardueren segimenduak iraunkorra eta etengabea izan behar du, ekintza positiboak eta helburuak benetan beteko direla bermatzeko. Berebat, jardueren garapenak izan ditzakeen desbideratzeak atzemateko eta horien arrazoiak aztertzeko, aldizka-aldizka ebaluazioa eta neurketak egitea gomendatzen dugu.

Horretarako, EPEak aldeztu aurretik zehaztu behar du segimendu hori nola egingo den eta zer ebaluazio-irizpide erabiliko diren.

**D. Erabiliko diren materialak eta giza baliabideak.** Azkenik, EPEak zehaztu behar du abian jarri asmatoko ekintza positibo bakoitzera bideratu diren materialak eta giza baliabideak.

Programazioa diagnostikoa egingo diren gomendioetan oinarriturik definituko da. Programazioak lortu nahi diren helburuak zehaztu behar ditu, helburu horiek lortzeko behar diren ekintza positiboak, ebaluaziorako irizpideak eta horretara bideratuko diren materialak eta giza baliabideak

## GOMENDIO PRAKTIKOAK PROGRAMAZIO-FASERAKO

- Diagnostikoaren fasean zehar atzeman diren beharrei erantzuteko aukera emango duten helburuak identifikatzea.
- Emaitza jakinak eta egiaztagarriak ondorioztatuko dituzten helburu jakin eta sistemati-koak aurreikustea.
- Erakundearen egoera, egitura eta ezaugarrietara egoki daitezkeen helburuak proposa-tzea.
- Proposatutako helburuak lortzeko aukera emango duten jarduerak asmatzea.
- Ordena bat finkatzea, egindako jarduera batek ondoren egin behar dena egiteko auke-ra emango duena.
- Dauden baliabideak nahikoa direla ziurtatzea, antolatu diren helburuak lortzeko eta jar-duerak egiteko.
- Aurreikusitako helburuen araberako ebaluazioa egitea.

### 4.2.4. EPEa ezartzeko fasea

Aurreko atalean adierazitakoari jarraiki, erakundeak jada plan zeha-tu bat dauka; plan horretako jarduerak etapa honetan garatuko dira, baina helburuak betetzen direla ziurtatuz. Honako alderdiak izan behar dira kontuan EPEa ezartzekoan:

- Egitasmoa abian jartzerakoan malgutasunez jokatu behar da, ustekabeak sor daitezkeelako.
- Gizonezko eta emakumezko langileek jakinaren gain egon behar dute, EPEaren barruan egingo diren jardueretaz. Kon-promisoko fasean gertatzen zenaren antzera fase honetan ere komunikaziorako estrategia bat zehaztu behar da.
- Erakundeko alor edo sektore batean eskuartu behar da, eta hala egin behar da batez ere tamaina handiko erakundeetan. Estra-tegia honek informazio interesgarria ekar dezake, jarduerak hedatzeko eta zabaltzeko moduaren gain.
- Pertsona adituen laguntza bilatzea, egitasmoa aurrera ateratze-ko egokitzat jotzen diren eginkizunetarako.
- Premiazkoa da jada abian dauden ekintza positiboen segimen-dua egitea, baita horiek betetzen diren ikusteko behar dena era. Zentzu horretan, honako jarduera hauek gomendatzen ditugu:
  - EPEaren garapenari buruz pertsonalak ematen dituen iri-tziak biltzea.

**Gizonezko eta emakumezko langileek jakinaren gain egon behar dute, EPEaren barruan egingo diren jardueretaz. Konpromisoko fasean gertatzen zenaren antzera fase honetan ere komunikaziorako estrategia bat zehaztu behar da**

## EKINTZA POSITIBOAK PROGRAMATZEKO PRAKTIKA ONEN ADIBIDEAK

	Aukera-berdintasuna eskaintzea pertsonala bilatzerakoan	Aukera-berdintasuna eskaintzea pertsonala hautatzerakoan	Aukera-berdintasuna eskaintzea prestakuntzan	Aukera-berdintasuna eskaintzea pertsonala promozionatzerakoan
Jardueran parte hartzen dutenak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonala bilatzeko arduradun eta teknikariak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonala aukeratzeko arduradunak eta teknikariak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonala prestatzeko arduradunak eta teknikariak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuzendariak, erdi-mailako arduradunak, eta batez ere, emakume-langileak.</li> </ul>
Ezarpenean parte hartzen dutenak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giza baliabideen atala.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giza baliabideen atala; pertsonal hautatzen eta aukera-berdintasunean adituak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giza baliabideen atala eta/edo prestakuntzako; zuzendaritza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giza baliabideen atala; zuzendariak eta erdi-mailako arduradunak</li> </ul>
Zertan datza?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertsonala bilatzeko fasean lanposturako gaitasuna edo prestakuntza dutenak aukeratzea, gizonetzkoak zein emakumezkoak izan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erakundeko langile guztien, gizonetzko zein emakumezko, prestakuntza bermatzea edozein delarik ere beren sexua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erakundeko langile guztien, gizonetzko zein emakumezko, prestakuntza bermatzea edozein delarik ere beren sexua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarduerak antolatzea eta finkatzea erantzukizun maila desberdinetan emakumea sustatzeko. Erabakiak hartzeko lanpostuetan emakumearen presentzia areagotzea da helburua.</li> </ul>
Lortzeko aukera emango duten baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enpleguaren eskaintza emakume eta gizonengana iristen diren komunikabideetan iragartzea eta emakumeak lanpostura aurkezteko animatzea.</li> <li>• Heziketa desberdinetako emakumeen datubasea egitea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordezkaritza gutxi duten lanpostu eta kategorietan emakumeak kontratatzeari lehentasuna ematea.</li> <li>• Emakumeek ordezkaritza gutxi duten lanbideetan emakumeak kontratatzeko herri-administrazioek ematen dituzten laguntzak aztertzea eta kudeatzea.</li> <li>• Emakumeak hautatu eta kontratatzeko gutxiengo kuota batzuk finkatzeko aukera aztertzea.</li> <li>• Baldintza berdinak ematen direnean, emakumea kontratatzeari lehentasuna emango zaiola finkatzea, lanpostu horretan emakumeen ordezkaritza gizonetzkoena baino txikiagoa bada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakumeak prestatzeko beharrak aztertzea.</li> <li>• Ahal denik eta zerbitzurik handiena eskaintzea emakumeei prestakuntzara iristeko aukerak izan ditzaten (urrutiko hezkuntza, lan-ordutegiaren barruko prestakuntza, eta abar).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informazio eta motibaziorako programak diseinatzea, emakume-langileak bertalki zein horizontalki mugitzeko.</li> <li>• Erdi-mailako arduradunen eginkizunetan sartzeko, promozionatzekoak izan daitezkeen emakumeak bilatzeko.</li> <li>• Behin-behineko izaeraz, eta meritu eta gaitasun berdinak ematen direnean, emakumeak promozionatzeko kuota bat jartzea, harik eta erakundearen barruan oreka bat lortu arte.</li> <li>• Gaitasunen eta abilitateen inbentario bat egitea etorkizunean emakumea promozionatzeko.</li> </ul>

Iturria: ÓPTIMA Programa, Ekintza positiboen katalogoa

## EKINTZA POSITIBOAK PROGRAMATZEKO PRAKTIKA ONEN ADIBIDEAK

	Laneko denbora antolatzerakoan berdintasunerako baliabideak ematea	Lana eta familia batera eramaterakoan berdintasunerako baliabideak ematea	Laneko osasun baldintzetarako berdintasunerako baliabideak ematea	Emakume eta gizonen arteko aukera-berdintasuna defendatzeko baliabideak ematea
Ezarpenean parte hartzen dutenak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Giza baliabideen atala eta oro har plantila osoa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Giza baliabideen atala eta oro har plantila osoa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakume-langileak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonal guztia.</li> </ul>
Ezarpenean parte hartzen dutenak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza; Giza baliabideen atala.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza; Giza baliabideen atala.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Giza baliabideen atala eta mediku-zerbitzua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzendaritza; Giza baliabideen atala; sindikatuak.</li> </ul>
Zertan datza?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laneko baldintza eta ordutegietan malgutasun handiagoaz jokatzean, emakumeek zein gizonak laneko karrerak eta familiako arreta batera eraman ahal izateko.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakundeko langile guztiei era guztietako aukerak ematea beren lana eta familiako erantzukizunak batera eraman ahal izateko.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen osasun eta ongizate fisiko eta psikikoan eragin ditzaketen lanpostuak atzematean, ezabatzean eta ekiditean.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EPEaren helburuak betetzen direla ziurtatzea, langileei aukera-berdintasunaren printzipioen kontrako egoerak edo jarrera salatzeak bideak erakutsiz.</li> </ul>
Lortzeko aukera emango duten baliabideak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Familiako arrazoiak tarteko baimenak ematea pertsonal guztiari.</li> <li>Neurriak hartzea plantila osoak bere familiaren arreta eta lana batera eraman ahal izateko.</li> <li>Gauez lanik ez egiteko ahaleginak egitea, eta laneko ordutegitik kanpoko prestakuntza eta bilerarik ez antolatzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Giza baliabideen ataleko norbait izendatzea, bere lanpostuko eginkizunetara gehitzeko, erakundeko pertsonalaren familia-erantzukizunei kasu egiteko behar diren zerbitzuak kudeatzea.</li> <li>Erakundearekiko loturak mantentzea prestakuntzari eta erakundearen egoerari buruz aldizko informazio, eta abar emanez, beren lana aldi jakin baterako uzten dutenentzat.</li> <li>Datu-base bat sortzea eta eguneratzea, kanguruekin, adinduen arreta eta laguntzarako zerbitzuekin, eta abarrekin, eta aldi berean haur, adindu eta abarrentzako jarduerak antolatzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilak bere eguneko eginkizunetan erabiltzen duen altzari, lanabes, eta abarren ergonomia egokitzea emakume eta gizonen gorputzezaugarrietara.</li> <li>Haurdunaldietan, emakumeak ez jartzea haurrari ondorio kaltegarriak eragin lezizkioketen lanpostuetan.</li> <li>Haurdunaldietan, emakume-langilea lanpostuz aldatzea, bere lanpostuan ohiz betetzen dituen eginkizunak arriskutsuak izan badaitezke etorkizunean bai bere osasunarentzat bai sabelean daraman haurarentzat.</li> <li>Langile haurdunei eta, egoki balitz, eskatzen duen langileari baimenak ematea erditzeari buruzko ikastaroetara joateko.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berdintasunerako agente bat aukeratzea, giza baliabideen atalera gehitzeko. Agente hori arduratu litzateke, besteak beste, aurreikusitako jardueren segimendua egiteaz, giza baliabideetako pertsonalari ekintza positiboak ezartzeko laguntza emateaz, eta erakundearen gertatzen diren diskriminazio-tratuei buruzko salaketak jasotzeaz. Agente horrek, gainera, erakundearen barruko jarduera-eremu guztietarako proposatu diren berdintasun-helburuak betetzen direla zaintzeko ardura bereganatuko luke.</li> </ul>

Iturria: ÓPTIMA Programa, Ekintza positiboaren katalogoa.

- EPEaren garapenean sor daitezkeen arazoak atzematea eta horientzako konponbideak bilatzea.
- Batzorde ekintzaileari aldizka-aldizka informazioa ematea EPEaren garapenari eta egoerari buruz.
- Burutu diren jardueri buruzko informazioa biltzea, Egitasmoak erakundearen izan dituen eraginak ezagutzeko.
- Jarduerak etengabe egokitzea, EPEaren garapenean atzeman diren premia eta gertaeren arabera.

#### 4.2.5. Ebaluazio-fasea

Ebaluazioaren helburua egindako jardueren egokitasuna neurtzea da alde batetik eta bestetik jarduera horiek lortu nahi diren helburuekin duten koherentzia egiaztatzea. Hiru gai nagusi daude EPEa neurtzerakoan kontuan izan behar direnak: zer ebaluatu behar den, noiz eta nola.

**A. Zer ebaluatu behar den.** Jardueren antolakuntza ebaluatu behar da, EPEaren kudeaketa, eta, azkenik, jardueren emaitza.

- Jardueren antolakuntza ebaluatzea. Honako gaiak izango dira kontuan:
  - Ea Egitasmoa egokia den erakundearen egiazko egoerarako.
  - Finkatutako helburuak egokiak diren ala ez.
  - Ea aurreikusitako jarduerak bat datozen baliabideekin eta lortu nahi diren helburuekin.
- EPEaren kudeaketa ebaluatzerakoan honako alderdiak neurtuko dira:
  - Ea jarduerak aurreikusitako egutegiaren barruan egin diren.
  - Ea erabilitako azpiegitura egokia izan den.
  - Ea metodologia zuzena izan den.
- Jardueren emaitza ebaluatzea. Horretarako, premiazkoa da honako gaiak aztertzea:
  - Ea aurreikusitako emaitzak lortu diren.
  - Ea jardueretan parte hartu dutenek bat datozen.
  - Ea proposatutako helburuak lortu diren.

**B. Noiz ebaluatu.** Ebaluazioa EPEaren garapenean zehar eta amaitzerakoan egingo da. Eta egitasmoaren garapenean zehar, honako helburuak ebaluatuko dira:

**Ebaluazioaren helburua egindako jardueren egokitasuna neurtzea da alde batetik eta bestetik jarduera horiek lortu nahi diren helburuekin duten koherentzia egiaztatzea.**

**Oso erabilgarria izan daiteke erakundearen EPEa aplikatu aurreko aukera-berdintasunaren egoera eta Egitasmoa amaitu osteko aukera-berdintasunaren egoera alderatzea. Horretarako, diagnostikoan oinarriturik lortutako emaitzetatik abia gaitzke, Egitasmoa amaitu ondoren erakundearen nabaritzen aldaketak aztertzeke**

- Nolako aurrerakuntza lortu den jakitea, finkatu diren helburuekiko.
- Une oro jakitea, EPEaren garapena zein mailatan dagoen eta oraindik zer gelditzen den egiteko.
- Ager daitezkeen oztopoak atzematea eta sor daitezken arazoei konponbideak bilatzea.
- EPEaren amaierako ebaluazioak honako berriak eman behar ditu:
  - Ea Egitasmoak arrakasta izan duen. Hala balitz, helburu berriak proposa daitezke.
  - Ea finkatutako helburuak lortuko diren ala ez. Ez badira lortuko, premiazkoa estrategia berriak zehaztea, gerta diren balizko desbideratzeak lehenbailehen zuzentzeko eta beste jardura batzuei ekiteko.

**C. Nola ebaluatu.** Lehenbizi, finkatu diren helburuen arabera ebaluaziorako teknika desberdinak erabil daitezke:

- Erreminta kuantitatiboak: galdetegiak, testak, eta abar.
- Erreminta kualitatiboak: ikuskapena, banakako elkarrizketak, eztabaida-taldeak, jarreraren eskalak...

Bestalde, bai EPEara bideratutako pertsonalaren iritziak bai Egitasmoa abian jartzeko ardura eta eginkizuna dutenenak.

- Egitasmoaren garapenera bideratu diren pertsonen dagokienez, interesgarria da horiek honako gaien gainean duten iritzia:
  - Ekintza positiboak antolatzeke erabili den metodoa.
  - Asetasun-maila.
  - Lortu duten informazioaren maila.
- Egitasmoa garatzeaz arduratu diren pertsonen informazio baliagarria eman dezakete honako gaiei buruz:
  - Jardueren programazioa eta antolamendua.
- Erakundeko pertsonalak erakutsi duen onespren-maila.
- Aurreikusitako emaitzen lortze-maila.

Azkenik, oso erabilgarria izan daiteke erakundearen EPEa aplikatu aurreko aukera-berdintasunaren egoera eta Egitasmoa amaitu osteko aukera-berdintasunaren egoera alderatzea. Horretarako, diagnostikoan oinarriturik lortutako emaitzetatik abia gaitzke, Egitasmoa amaitu ondoren erakundearen nabaritzen aldaketak aztertzeke.

## JITE PRAKTIKODUN GOMENDIOAK EBALUAZIO-FASEAN

- Kontuan izan behar dugu ekintza positiboen emaitzak epe luzera ikusten direla, nahiz eta berehalako emaitzek etorkizuneko prozesua igartzeko aukera eman.
- Kontuan izan behar ditugu, halaber, berariazko helburuak. Emaitza konkretu eta neurgarriak bide onetik goazen edo ez erakutsiko digute.
- Planaren aldizkako ebaluazioetaz baliatzen jakin behar dugu, pertsonala sentsibilizatzeko eta interesa bizirik mantentzeko.
- Pertsonalari EPEari buruz duen iritzia eskatu behar zaio, baita orain arte egindako jardueri buruzkoa ere. Ekintza bakoitzaren ostean, pertsonalaren iritzia, iradokizunak eta proposamenak jaso behar ditugu, EPEa hobetzeko.

## TOTAL E-QUALITY. ALEMANIA



Alemaniak ematen du *Total E-quality* saria, eta bere premisa da gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunak erakundeari lehiakorrago izateko aukera ematen diola eta gainera ezinbestekoa dela pertsonalaren kudeaketarako politika berritzaileagoa eta etorkizunari begira dagoena lortzeko.

*Total E-quality* ekimenak erakundearen eremuan du oinarria. Europako Batzordeak Italian 1994ko maiatzean eratu zuen Ekintza Positiboaren sareko konferentziaren ondoren sortu zen. *Total E-quality* sortu zutenak gehienbat Alemaniako zenbait erakunde izan ziren. Eta erakundearen eremuan hasi zuen bere eginbeharra.

Lehiaketan parte hartzea borondatezkoa da, eta bertara sektore eta tamaina guztietako erakundeak aurkez daitezke, baldin eta 25 lagunetik gorakoak badira eta urtean 512.000 eurotik gorako etekinak ateratzen badituzte. Total E-quality sariak erakundeei dagozkien praktika eta esperientzien zerrenda luze bat dauka, hala nahi duten erakundeek sarira gaiaren arabera aurkezteko. Hau da, honako sarietara aurkez daitezke erakundeak:

- Emakumeen lan-egoera erakundearen barruan.
- Pertsonala hautatzea eta junior pertsonala promozionatzea.
- Karrera garatzea eta prestakuntza.
- Familiako bizitza eta lanekoa batera eramatea.
- Aukera-berdintasuna instituzionalizatzea.
- Aukera-berdintasuna korporazio-politikatzat eta kudeaketako estrategia berritzaileen helburutzat.

Saria, azken finean, pertsonala kudeatzeko politika aukera-berdintasunean oinarritzen duten erakundeei eskaintzen zaien onespina da. Saria ziurtagiri bat da eta Total E-quality-ren logoa. Irabazleek saria bere marketing-estrategietan eta erlazio publikoetan erabil ditzakete. Hiru urteko indarraldia dauka eta epe hori agortu ondoren beste sariketa bat egiten da.

Iturria: <http://www.total-e-quality.de>

### 4.3. GIZA BALIABIDEETAKO POLITIKA EZ SEXISTA INPLEMENTATZEKO ARAUAK

Emakumearen enpleguaren bilakaerak joera positiboa erakusten bai OCDE osoan bai Europako Batasuna osatzen duten herrialdeetan. Alabaina, bilakaera hori ez da paraleloa izan erakundeen barruan; bilakaera horrekin herrialdeetara etorri diren aurrerakuntzak ez dira iritsi erakundeetara, adibidez, gizon eta emakumeen arteko soldata-berdintasunari dagokionez. Esther Cubok<sup>35</sup> dioenez, badira faktore batzuk gizarteko eta erakundeetako errealitate hori agerian uzten dutenak, adibidez:

- Lanpostuen deskribapena: lanpostuetako eginkizunak deskribatzerakoan emakumeek gizonak baino apalago izateko joera dute, ondorioz beren lanpostuak behetik baloratzen dira.

- Beste erakunde batzuetan behetik baloratu diren lanak alderatzea: zuzendariak ohiz oinarritzko soldata beste erakunde batzuetan dauden antzeko lanen arabera finkatzen dituzte, eta horiek (emakumeenak) jada behetik baloratutakoak izatean, emaitza ere behetik baloratzen da.

- Gutxiengo soldata: apala denean, emakumeak dira eragin handiena jasaten dutenak, emakume asko erakundeeko soldata-mailarik apalenetan eta gutxien ordainduetan daudelako.

- Soldatak igotzeko metodoa<sup>36</sup>: soldatak lanbide-kategoria bakoitzarentzat onartuta dagoen oinarritzko-soldataren arabera igotzen dira. Emakumeak ohiz mailarik baxuenetan egoten direnez, soldaten diferentzia erreala areagotuz doa urtez urte.

- Krisi ekonomikoa: emakumezko langile asko duten sektoreak (adibidez, zerbitzuak) dira krisiak gehien ukitzen dituenak. Ondorioz emakume askoren soldatak jaitsi egiten dira eta denbora zatirako eta aldi baterako kontratuak areagotu.

- Lana antolatze bide berriak: gaur egun erakunde askok nahia-go dute jarduera batzuk kanpora atera, ohiz kualifikazio gutxiena dutenak izaten dira (garbitasuna, datuak grabatzea, eta abar), esku-lan merkeagoa kontratatzeke.

**Alabaina, bilakaera hori ez da paraleloa izan erakundeen barruan; bilakaera horrekin herrialdeetara etorri diren aurrerakuntzak ez dira iritsi erakundeetara, adibidez, gizon eta emakumeen arteko soldata-berdintasunari dagokionez**

35. Cubo Trenado, T.: *Guía no sexista de negociación colectiva. ÓPTIMA Programa*. 2000

36. Hernanz eta Jimenok diotenez, "eskura dauden emaitzak adierazten dutenez, soldaten arteko diferentzia gizonen aldekoa da: %25-%30 inguru; datu hori Europako hegoaldeko herrialdeetan ematen denaren antzekoa da, baina oso goitik dago Europako Batasuneko gainontzeko herrialdeetakoarekin alderatuz. Gainera, soldaten arteko diferentzia horiek areagotu egiten dira erregio bate-tik bestera, oso nabarmen gainera (%20 eta %40 bitartekoak), eta diferentzia horiek ez dira inolaz ere langile eta lanpostuek dituzten ezaugarrietan ere diferentziak ematen direlako". *La situación laboral de las mujeres españolas: una perspectiva regional*-en. Hernanz, V. eta Jimeno, JF. *Economía y Sociología*. Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren aldizkaria. 21. alea. Madril, 2000.



Capell-ek<sup>37</sup>, bestalde, diskriminazio horiekin jarraitzeak ahalegi-  
nak areagotu beharra sortzen duela adierazten du, jardueren hein  
handi bat emakumezkoen lan-eskaintza gehitzera eta lan-baldintzak  
hobetzera zuzenduz, adibidez, segurtasun handiagoa, emakumeen  
lanbide-gaitasunak objektiboki baloratzea, soldata-berdintasuna eta  
aukera-berdintasuna.

Egoera horiei guztiei erantzun ahal izateko, atal honetan  
gomendio batzuk eskaintzen dira erakundearen giza baliabideen  
politika ez sexista finkatzerakoan eman behar diren urratsei  
buruz edo kontuan izan behar diren elementuei buruz. Funtsean,  
orientazio interesgarriak ematen dira, politika horiek giza bali-  
abideen honako jardueretan erabiltzeko:

- Lanpostuen analisia.
- Hautatzeko eta baloratzeko prozedura.
- Kontratazio eta lanbide-garapen berdin zalea.

#### 4.3.1. Lanpostuak analizatzeko orientazioa

Lanpostuaren analisia eta balorazioak iragazkiarenak egin ditza-  
kete desberdintasuna edo zenbait lanpostuk ohiz erantsita duten  
etiketak ekiditeko. *Emakumearen erakundea*, duela urte batzuet-  
atik ona, era honetako diskriminazioa<sup>38</sup> gainditzeko metodologiak  
eta erremintak garatzen eta banatzen ari da; metodologia eta erre-  
minta horiek abiapuntutzat hartu dira zentzu horretan zenbait  
gomendio emateko.

Lanpostuen balorazioa erakundearen barruko lanpostuak elkarre-  
kin alderatzea da, eta lanpostuak elkarrekin alderatzen dira lanpostu  
bakoitzak duen soldata-balioa ikusteko. Lanpostuak baloratzeko pro-  
zedura bat aplikatzea, prozedura hori behar bezala egiaztatua denean,  
berez emakumeak jasaten duen soldata-diskriminazioari aurre egite-  
ko modu bat da, zeren lanpostuaren balorazioa egin behar den lane-  
rako eskakizunen eta lanpostuaren ezaugarrien arabera egiten baita,  
lanpostua une jakin batean zeinek betetzen duenaz aparte.

Lanpostuak baloratzeko prozedura bat ezartzea ia-ia ezinbesteko  
betekizuna da, baina ez da nahikoa diskriminazioa ezabatzeko. Balo-  
razio-sistemak berak alderdi diskriminatzaile batzuk eduki ditzake  
bai bere definizioan bai bere aplikazioan. Lanpostuen balorazioan  
parte hartzen duten pertsona gehienek ez dituzte ezagutzen balora-  
ziorako kontuan izan behar diren oinarriak, bertuteak eta mugak.

37 Rosa M<sup>a</sup> Capell *Mujer y Trabajo en el siglo XXI*-n. Arco Libros SL. Madril, 1999.

38. *Herramientas para eliminar la discriminación retributiva*. Emakumearen Erakundea. Madril, 2000.

**Lanpostuen balorazioa  
erakundearen barruko  
lanpostuak elkarrekin  
alderatzea da, eta  
lanpostuak elkarrekin  
alderatzen dira  
lanpostu bakoitzak  
duen soldata-balioa  
ikusteko**

Lanpostuak baloratzeko prozeduren tipologia oso zabala da, eta horietako bakoitzean aldagai asko daude. Prozedura guztiek dauzkate subjektibotasun elementuak, baina hala ere horietako bakoitzaren aplikazioak zuhurtzia eta arbitrariotasuna murrizten ditu soldata-sistema orekatua egiterakoan. Lanpostuak baloratzeko prozedurak honako bi sail handitan bana daitezke:

**A. Metodo kualitatiboak.** Lanpostua oro har baloratzeko erabiltzen dira, hau da, elementu edo faktoreetan banakatu gabe. Lanpostuaren garrantzia jakiteko balio dute, baina ez dute balio lanpostu batzuk beste batzuekin duten aldea jakiteko. Metodo kualitatiboetan badira batzuk, adibidez, hierarkizatze sistemak (*job ranking*), lanpostuak garrantziaren arabera hierarkikoki ordenatzen dituztenak; eta badira beste batzuk, sailkatzeko sistemak direnak (*job classification*); azken horiek maila edo kategorien eskala egiteko ere balio dute, edo maila bakoitzeko faktore komunak eta eskagarriak zehazteko, eta erakundeko lanpostu bakoitza maila jakin batean kokatzeko bere edukiaren arabera.

**B. Metodo kuantitatibo edo analitikoak.** Metodo hauen barruan daude faktoreak puntuatzeko edo faktore bakoitzeko puntuak esleitzeko sistemak (*point system*). Lanpostuak alde zurretik hautatu eta zehaztasunez definitutako faktoreen zerrenda baten (azken finean, lanaren dimentsio eta ezaugarri anitzak baloratzeko irizpideak dira) arabera baloratzen dira.

Faktore<sup>39</sup> horien guztien bidez, lanpostuak baloratzeko prozedurak jarduerak baloratzen dituzten pertsonen jarduten duten erreferentzia-marko bat zehazten dute; eta pertsona horiek irizpide objektiboen arabera egiten dituzte beren balorazioak eta irizpideak gutxi gorabehera era formalizatuan agregatzen dituzte. Arestian adierazi dugunez, horrela jokatzek subjektibotasuna murrizten du, baina ez du erabat deuseztatzen, era batera edo bestera berriro sor daitekeelako prozesuaren eskuartze guztietan (faktore edo irizpideak definitzea,

39. Faktore bakoitza eskala ez iraunkorren eta diskretuaren arabera baloratzen da; eskalak maila jakin batzuk ditu (adibidez: 1. maila, 2. maila, 3. maila, eta abar). Eskalaren magnitudea (faktore bakoitzari dagokion maila kopurua) bera izan daiteke faktore guztientzat edo ez (azken kasu horretan, eskaletako magnitudeen aniztasunak faktoreen haztapen inplizitu bailitza jokatzeko du, hau da, faktore bakoitzari garrantzi handiagoa edo txikiagoa emateko modu bat da). Nolanahi ere, faktore bakoitzean maila bakoitzari dagokion eskagarritasun maila zehaztu behar da. Lanpostuaren deskribapenean edo ikuskapenean oinarriturik, lanpostuari maila bat ematen zaio faktore bakoitzerako eta, azkenik, klasifikazio horiek pisu batzuen (horiek faktore bakoitzari atxikitako balore positiboak dira eta faktore horiei eman zaion garrantzia adierazten dute, salbu, jada adierazi denez, eskalek inplizituki haztapen bat eduki) arabera neurtzen dira. Era honetako prozeduraren bat aplikatzearen emaitza da lanpostu bakoitzari dagokion puntu-kopurua. Puntu horien eta dirutan duten balioaren (proporzio bat izan daitekeena edo ez) arteko korrespondentziaren bitartez finkatzen da soldata edo soldataren zati bat (adibidez, oinarritzko soldata, zeren eta beste ordainsari batzuk ere egon daitezke, esate baterako, antzinasuna, eta abar).

Prozedura guztiek dauzkate subjektibotasun elementuak, baina hala ere horietako bakoitzaren aplikazioak zuhurtzia eta arbitrariotasuna murrizten ditu soldata-sistema orekatua egiterakoan

balorazio-eskalak, lanpostuaren deskribapena eta faktoreen neurketa edo erabiliko diren agregatze-metodoak...).

Horrela, bada, adibidez, diskriminazioaren ziorik nagusia lanpostuaren deskribapenean gertatzen da, lanpostuaren ezaugarri batzuk aipatu gabe uzten direnean, ohiz inolako baliorik ematen ez zaielako. Eta horixe gertatzen da, hain zuzen, berariaz edo gehiengoz emakumeek betetzen dituzten zenbait lanpostuetan, horietan jakindakotzat ematen direlako berezkitzat jotzen diren gaitasun batzuk, edota gizonezkoentzat gogaikarritzat edo neketsutzat jotzen diren eginkizun batzuk emakumezkoek erraz bereganatzekotzat jotzen direlako.

Alabaina, eta Emakumearen Erakundeak adierazten duenez, lanpostuak baloratzeko, kritikatzeko edo mugatzeko prozedura horiek ez dute lanpostuaren baliorik ukatzen. Alde batetik, alternatibarik ez delako eskaintzen. Bestetik, balorazio prozedurek, batez ere analitikoek, marko egituratua eratzen dute, hau da, erakundeko soldata-egiturari buruz eztabaida garatzeko aukera ematen dute, eta ondorioz, lanpostuaren analisisa bera (bere eginkizunak, eskakizunak eta laneko baldintzak) erreminta bihurtzen da honako printzipio hau praktikara eraman ahal izateko honako printzipioa: balio bera, soldata bera

**Balorazio prozedurek, batez ere analitikoek, marko egituratua eratzen dute, hau da, erakundeko soldata-egiturari buruz eztabaida garatzeko aukera ematen dute, eta ondorioz, lanpostuaren analisisa bera (bere eginkizunak, eskakizunak eta laneko baldintzak) erreminta bihurtzen da honako printzipio hau praktikara eraman ahal izateko honako printzipioa: balio bera, soldata bera**

## LANPOSTUAK BALORATZEKO GOMENDIOAK

Lanpostuak baloratzeko sistema analitiko bat onartu behar da, baina horrek honako eskakizunak bete beharko ditu:

- Lanpostuak osorik eta modu integralean deskribatuko ditu (definizioa ziurtagiriz egiaztatuko da). Lanpostuen ebaluazioari buruzko faktoreak argi eta garbi zehaztuko ditu, eta faktore bakoitzari atxikitako puntu-kopuruen arteko diferentziak zehaztasunik handienaz bereiztuko dira.
- Metodoak sendoa izan behar du, hau da, bi lagunek betetzen duten lanpostu beraren ebaluazioak emaitza baliokideak eman behar ditu bientzat.
- Lanpostuak deskribatzeko, ebaluatzeko eta sailkatzeko prozedurak definitu behar ditu, hala nola ebaluazio-prozesuaren etapa guztiak eta prozesu horren helburu guztiak.
- Ebaluazioaren emaitzek identifikagarriak izan behar dituzte. Faktore bakoitzerako puntuazioa, hala nola lanpostu bakoitzaren amaierako puntuazioa modu sinesgarrian justifikatu behar dira.
- Metodoak argitasun osoz finkatu behar ditu faktore bakoitzean ebaluatu behar diren gaitasunak. Kontuan izan behar da ezin dela gaitasun bera faktore bat baino gehiagoz ebaluatu behar, zeren hala eginez gero gaitasun batzuk beste batzuk baino balioa handiagoa hartu beharko bailukete.
- Metodoak erreferentzia-lanpostu batzuk eduki behar ditu lanpostu-mota eta maila bakoitzerako, horiek estandar edo eredutzat erabili ahal izateko, beste lanpostu batzuk neurtzerakoan.
- Lanpostuen rankingak erakundeko enplegatu guztiek erraz ulertzeko modukoa izan behar du.

Gainera, lanpostuak baloratzeko prozesua neutroa izan dadin, hau da, genero arrazoieta oinarritutako diskriminaziorik gerta ez dadin, honako eskakizunak bete behar dira:

- Analitikoa izatea.
- Ebaluatu beharreko lanpostu guztien alderdi garrantzitsu guztiak aztertzea eta ebaluatzea. Lanpostu bakoitza honako faktore hauen arabera ebaluatu behar da: abileziak (trebezia eta gaitasuna), esfortzua (fisikoa, adimenekoa eta emozionala), erantzukizunak eta laneko baldintzak.
- Erakundeko lanpostu guztietan erabiltzeko modukoa izatea.
- Kontuan hartzea gizon eta emakumeen ezaugarriak.
- Faktoreak neurtzea alde aurretik lehentasunik ezarri gabe generoaren arazoia tarteko.

Eta hori guztia erabiltzeko, zera izango da kontuan:

- Lanpostuak ebaluatzeko prozesuan parte hartzen duten pertsonak behar bezala prestatuta egongo dira lanpostuari dagozkion alderdiak baloratzeko zein soldata-diskriminazioari buruzko alderdiak baloratzeko.
- Lanpostuak ebaluatzerakoan bazterrean utzi behar dira subjektibotasunaren iturriak, prozesuak ez duelako inolako ikuspuntutik edo iritzirik hobetsi behar.
- Lanpostuak baloratzeko prozesu osoan emakumeen laguntza izan behar da kontuan.

Iturria: *Good practise guide to guarantee equal pay. Lanaren eta Gizarte Gaien Ministerioa. Emakumearen Erakundea. 2001.*

## LANPOSTUA AZTERTZEKO FITXA

<b>Eremua</b>	<b>Oharrak</b>
Lanpostuaren izena eta organigraman dagokion kokapena	
Lanpostuko zeregin bereziak (aldizkakoak eta noizbehinkakoak, beren alderdi kualitatibo eta kuantifikagarrietan)	
Hierarkian dagokion maila eta erantzukizunak	
Lanpostuaren helburuak eta eginkizunak	
Lortu nahi diren emaitzak	
Erantzukizunak (bertikalak eta horizontalak) eta horiei dagozkien zereginak (koordinazioa, animazioa, lanen banaketa, ikusketa...)	
Eginkizunak burutzeko teknikak, ekipoak eta erremintak	
Laneko giroa	
Barruko eta kanpoko harremanak	
Epeak eta ordutegiak	
Ikusketa- eta kontrol-sistema	
Informaziora iristeko premiak eta moduak	
Hutsegiteak eta horien kostuak: kontrol- eta ikusketa-neurriak	
Ordainsariak eta hobetzeko aukerak	
Dimisioen eta lanez aldatzearen ustezko arazoia	
Lorpenak eta promozioak: lortzeko moduak	
Hasierako prestakuntza eta epe motz, ertain eta luzera aurreikusten dena	
Behar den laguntza pertsonala eta teknikoak	

### 4.3.2. Pertsonala hautatzeko eta baloratzeko prozedura

Erakundeak erabakitzen duen pertsonala hautatzeko sistema edozein delarik ere, berdintasun-irizpideetan oinarrituko da eta honako hiru atal hauek zainduko ditu:

**A. Hautatzeko prozedura.** Pertsonala hautatzeko prozedurarik egokiena erabakitzerakoan, bi iturri –barrukoak edo kanpokoak– bereizi behar dira, jarduera hori zeinek egin behar duen kontuan izanik: erakunde barruko pertsonala edo erakundeaz kanpoko pertsonala.

- Hautaketa erakundearen barrukoa bada –barne-promozioa, leku aldaketa horizontala edo kategoriaz jaistea–, sexuaren arabera banantzeak ekidin daitezke, erakundeko maila eta sail guztietan (zuzendaritza, administrazioa, produkzioa, salmentak...) emakumezkoen partaidetza areagotuz. Kasu horretan, arreta berezia jarri behar da lanpostu mota guztietarako emakumeak aukeratzeko eta sustatzeko, baita ohiz gizonetzkoen eskuetan egon diren lanpostuetarako ere.
- Hautaketa erakundeaz kanpoko bada, arreta berezia jarri behar da lanpostuari buruz egiten den publizitatean<sup>40</sup>, argi eta garbi utziz sexua ez dela erabakigarria izango hautaketa egiten denean. Nolanahi ere, kanpoko hautaketaren emaitzak une konkretu horretan dagoen laneko egoeraren (lanbide-kategoria batzuetan gizonetzko edo emakumezko langabetu gehiago egotea...) menpe egongo dira.

Bestalde, aurkeztutako eskabideak baloratzeari eta hautatzeari dagokienez, heziketari (titulazioa) eta prestakuntza profesionalari (esperientzia) buruzko aipamenak hobetsi behar dira nagusiki. Hautagaiaren lanbide-heziketa eta esperientzia profesionala baloratzera-koan, kontuan izango da horiek zenbateraino diren egokiak bete nahi den lanposturako. Behin betiko erabakia hartzerakoan, ordea, ez dira kontuan izango familiari eta beste arazo pertsonal batzuei buruzko aipamenak, jarduerak berariaz hala eskatzen duenean izan ezik.

**B. Probak prestatzea eta erabiltzea.** Pertsonala hautatzeko probak aztertu eta baloratzera-koan prozesuak diskriminazioaren eraginak

40. Pertsonala bilatzeko eta hautatzeko gehien erabiltzen den modalitatea prentsa bidezko iragarkiak dira. Eta horietakoren bat idazterakoan, eskaintzen den lanpostua hartuko duen pertsona-tipoak bete behar dituen eskakizunak aipatuko dira, sexu-aurreiritziak alde batera utziz. Komeni da eskaintza bi sexuentzat dela adieraztea, iragarkian erabilitako hizkuntzak sexua bereiztea eskatzen duenean; adibidez, gaztelaniaz komeni da camarero/camarera eta holakoak erabiltzea, gonbidapena eskatutako baldintzak betetzen dituztenei luzatzen zaielako. Hizkuntzak holako bereizketarik egiten ez duenean edo eginda ere lanbidea generoaz bereizten ez denetakoa bada, egokitzen jotzen da deialdia emakumezkoentzat eta gizonetzkoentzat dela adieraztea.

**Hautagaiaren lanbide-  
heziketa eta  
esperientzia  
profesionala  
baloratzera-  
koan,  
kontuan izango da  
horiek zenbateraino  
diren egokiak bete nahi  
den lanposturako.  
Behin betiko erabakia  
hartzerakoan, ordea, ez  
dira kontuan izango  
familiari eta beste  
arazo pertsonal batzuei  
buruzko aipamenak,  
jarduerak berariaz hala  
eskatzen duenean izan  
ezik**

jasan ditzake, ondorio larriak sortuz. Hori dela eta, ondoren gomendio batzuk eskaintzen ditugu balizko diskriminazio hori ekiditeko:

- Izangaiari hasierako elkarrizketaren bat egitea erabakitzen badugu, edota nolabaiteko hartu-emanak izan nahi baditugu, kontuan izan behar dugu hautatze-prozesuaren arduradunak zein izangaiak elkarrenganako aurreiritziak eta itxura hartzeak egiten dituztela eta horrek eragin kaltegarriak edo onuragarriak ekar ditzakeela hautaketa-prozesura.
- Lehen egonaldiko itxura hartzeak, aurreiritziak eta estereotipoak iragazkiak edo oztopoak dira pertzepzioarentzat eta komunikazioa eraginkorra izan dadin galarazten dute eta diskriminatzea edo desbideratzea ekar ditzakete; nolana ere, hautespen-prozesuaren helburuak lortzea eragozten dute.
- Erabiltzen diren proba psikotekniko eta/edo lanbide mailako azterketei dagokienez, adierazi behar dugu galdetegi batzuek diagnostiko-balioa dutela, eta pertsonaren jarrera eta ikasteko gaitasuna eta egoera berrietara egokitzeko ahalmena igartzeko balioa dutela. Alabaina, test edo galdetegi horiek pertsonala hautatzeko prozesuetan erabiltzeak emaitza desbideratuak eman ditzakete honako arrazoiengatik:
  - Horietako askok erakunde-eremuan aplikatzen diren gizonezkoentzako balioak erabiltzen dituzte ohiz, eta horrek gaitasun berriak antzemateko aukera eragozten du.
  - Beste batzuetan, beste herrialde batzuetan balioztaturiko (izaera estandarra dute) galdetegiak erabiltzen dira, eta atzeman denez, gizarte eta kultura mailako faktoreak eragin handia dute erakundeetako kulturen; hortaz, ezin dira galdetegi batzuk herrialde batetik bestera aldatu zuzenean. Gizarte eta kultura alorreko testuinguruak irudi eta estereotipo jakin batzuez eratzen eta egituratzen dira, eta horiek gehienetan gainera lanerako gizonezkoei egozten zaizkien balore-multzoak egokiagotzat jotzen dituztenak izaten dira.
  - Noizbait, galdetegi eta antzeko baliabideak iritzi androzentrikoz josita dauden adituek egindakoak izaten dira, eta horrek emaitzak modu orekatuan ikustea eragozten du.

Eragozpen horiek guztiak kontuan izan beharrekoak dira aukeraberdintasuna lortu nahi den prozesuan. Galdetegiak eginkizunetara egokitu behar dira, eta ez sexuetera. Itemak eratzea, hizkuntza-,

**Galdetegiak eginkizunetara egokitu behar dira, eta ez sexuetera. Itemak eratzea, hizkuntza-, matematika- eta espazio-aldagaietara doitu behar dira, hau da, eskaintzen den lanpostuaren ezaugarrietara eta lanpostua eraginkortasunez betetzeko behar diren gaitasunetara**

matematika- eta espazio-aldagaietara doitu behar dira, hau da, eskaintzen den lanpostuaren ezaugarrietara eta lanpostua eraginkortasunez betetzeko behar diren gaitasunetara.

**C. Pertsona egokia aukeratzea.** Hautapen-prozesua ixteko, beharrezkoa da berdintasun-irizpideak bi alorretan aplikatzea: hautaketa-elkarrizketak eta horiei dagozkien txostenak. Ondoren datoz horiei buruzko xehetasunak gaingiroki bada ere:

- Hautaketa-elkarrizketa oso egoera berezia da, elkarri ahal denik eta informazio gehien emateko ekintza da. Elkarrizketan sinpatia-antipatia erlazioak finkatzen dira, enpatia-ahuleziak, hurbiltze-urrutiratzekoak eta konplizitatekoak, guztiak elkarrizketaren garapenean eragina izango dutenak. Aukeraberdintasuna sustatzeko, elkarrizketa egiten duenak sozializazioaren eta irudi estereotipatuaren ondoriozko oker ulertze guztiak baztertu behar ditu, horiek erabakian eragin desbideratuak izan baititzakete. Gaiak lanpostuari dagozkion zereginiei buruzkoak izango dira, lehiatzaileak ekarritako esperientziak eta ezagupenak neurtzera bideratutakoak. Arestian adierazi denez, izaera pertsonaleko aipamenak (nor bere biziaren, bizipen afektiboak, sentimenduak, harremanak, iritzirik eta ideologia) lanbide-prestakuntzarekin zerikusirik ez duen informazioa baino ez dute ematen. Horregatik, ildo horretan doazen galderak baztertu egin behar dira, salbu kasu berezi eta jakinetan.
- Hautapen-prozesua amaitu ondoren, hautapenik egokiena egiteko erabiliko ditugun banan banako txostenak egitera joko dugu. Horiek egiterakoan izangai guztientzat formatu bera erabiltzea gomendatzen dugu, pertsona bakoitzaren lanbide-gaitasunak lanpostuari buruz alde aurretik egin diogun analisiko atalekin alderatuz.
- Txosten horiek lanposturako aukeratu ditugun pertsonen izena eta sexua adierazi gabe egin daitezke, zeren eta benetan interesatzen dena abilezia eta gaitasun-multzoa jakitea baita, hala nola horiek bete nahi dugun lanpostura doitzen diren ala ez jakitea. Aldi berean, izangaiak emakumezkoak izanez gero gerta daitezkeen diskriminazioak ekidingo ditugu, eta baita ere azken erabakia hartu behar duen arduradunak hautatuaren sexuari buruz aurreiritzirik balu gerta daitezkeenak ere.

**Txosten horiek lanposturako aukeratu ditugun pertsonen izena eta sexua adierazi gabe egin daitezke, zeren eta benetan interesatzen dena abilezia eta gaitasun-multzoa jakitea baita, hala nola horiek bete nahi dugun lanpostura doitzen diren ala ez jakitea**

## BILATZE ETA HAUTATZEKO PROZESU EZ SEXISTARAKO GOMENDIOAK

- Hautapen-prozesua gardena izan dadin ziurtatzea, enplegu-eskaintza ez diskriminatzaileen bidez eta proba objektiboen bidez, eta lanpostuari dagozkion eskakizunetara doitutakoez, eta edozein modutara, inolako justifikazio edo arrazoi objektiborik gabe gehienbat emakumeak baztertzeko izaten diren baldintzak, irizpideak eta eskakizunak ekidinez.
- Bete nahi diren lanpostuei, izangaiek eduki behar dituzten ezaugarriei, egin beharreko probei eta horietako emaitzei buruz sindikatuen ordezkariari informazioa emateko hitzarmenak egitea.
- Bai pertsonal finkoaren bai aldi bateko langileen hautaketa-prozeduretan parte hartzen duten hautapen-organo guztietan sindikatuen ordezkariak egoteko ahalegina egitea.
- Langileen ordezkariari ahalmena ematea hautaketa-prozedura eta irizpideak era objektiboan aplika daitezkeen zaintzeko eta erakundean pertsonala gehitzeko prozesuetan emakumea diskriminatua izan ez dadin. Eta ordezkari horiei aukera ematea, hautapen-prozesuan gerta daitezkeen diskriminazio-egoeren aurrean kontrako jarrera bat erakusteko, eta honako alderdiak kontuan izanik txosten bat egiteko:
  - Erakundean egiten diren lan-eskaintzak ea baztertzailerak diren sexu arrazoiengatik (8/1988 Legeko 28.2 artikularekin bat), hizkera neutroa erabiltzen duten eta komunikabideetan iragartzen direlarik gizon zein emakumeengana iristen diren.
  - Enplegurako formularioak eta eskabideen diseinua ea lanposturako benetan behar diren esperientzia eta gaitasunekin zerikusi duten gaitetara mugatzen diren, hau da, ea datu pertsonalik eskatzen ez den: egoera zibila, seme-alaba kopurua, eta abar, ez baitute inolako erlaziorik lanpostu bat betetzerakoan lehiatzaileak erakutsi behar dituen gaitasunekin.
  - Galdetegi eta hautaketa-probetako galderek ea kontuan hartzen dituzten kultur alorreko faktoreak eta horiek ea emakume edo gizon izan erantzun desberdinak eragiten dituzten; baita erantzunak neurtzeko baremoak estereotipoetan oinarritzen diren.
  - Hautaketa-elkarrizketetako gidoiak ea aukera-berdintasunaren printzipiora doitzen diren, eta egiaztatzea ea egiten diren galderak berariaz zerikusi duten lanposturako eskatzen diren betekizunekin.
  - Ea proba fisikorik eskatzen den. Kasu honetan, proba horiek lanpostuari dagozkion eginkizunak garatzeko behar direneta egokituko dira zehatz-mehatz, eta kontuan izango dira gizon eta emakumeen artean ematen diren desberdintasun fisiko edo biologikoak.
  - Aldez aurretik mediku-azterketa egin behar bada, diskriminazio- eta bazterketa-erabakiak sor daitezke lanpostua eskuratu nahi duen izangaia haurdun dagoen emakumea bada. Horregatik, azterketa horiek izangaia kontratatu ostean egitekoak izan behar dira, eta derri-gorrezkoak bakar-bakarrik langilearen osasunak eta lanpostuari dagozkion erantzukizunak elkarrekin zerikusirik badute.
- Kontratatze azken erabakia hartzeaz dagokionez, erabaki hori hartzeko irizpideei buruz aldez aurretik arau idatzi eta itunduak daudenean, aukera gehiago dago jendea bere lanbidegaitasunen arabera kontratatze, eta ondorioz aukera gutxiago erabakia hartzen duenaren aurreiritziak faktore erabakigarri izateko.
- Era berean, kontuan izango da emakumeak aukeratu eta kontratatze gutxieneko kuota batzuk finkatzeko aukera, batez ere emakumeak ordezkari txikia duten sektoreetako lanpostuetako pertsonala kontratatu behar denean.
- Arau orokortzat ezarriko da, izangaien baldintza eta merituetan berdintasuna ematen denean, emakumearen kontratua hobestea, eskaintzen den lanpostu-motan emakumeek gizonen baino ordezkari gutxiago badute.

Iturria: *Guía no sexista de negociación colectiva*. Fernández Garido, J; Aramburo-Zabala Higuera, L. *ÓPTIMA Programa*. 2000



## HAUTATZE/ONARTZE ALORREAN EKINTZA POSITIBOAK EZARTZEKO PRAKTIKA ONAK

	Emakumezko bekadunak kontratatze politikak	Emakumezko izangaienganako sentiberatasun berezia	Pertsonala hautatzeko aukera-berdintasunaren printzipioak ezartzea	Hautaketa-prozesuak berrikustea eta zuzentzea	Pertsonala aukeratzeko iragarkietako idazkera eta irudiaren orientazio berria
Helburua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekaduntzat edo praktikaldirako aukeratutako emakumeen ehunekoa areagotzea, plantilara emakumeen kopurua gehitzeko eta emakumeei zenbait lanpostutan prestatzeko eta esperientzia hartzeko aukera emateko.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilara emakume-kopuru handiagoa gehitzea eta plantilara emakume-kopurua areagotzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hautatze- eta onartze-prozesuetan aukera-berdintasunaren oinarritzko printzipioak ziurtatzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexuan oinarritutako diskriminazio-mota guztiak ekiditea emakumezko eta gizonezko langileak hautatzerakoan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zenbait hautaketa-prozesuetan emakumeak ez diskriminatzea eta emakumezko izangai gehiago bilatzea</li> </ul>
Lan-egitasmoa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aurreko urteetan egon diren emakume bekadunen ehunekoa aztertzea</li> <li>Aurreko urteetan jasotako emakume eta gizonezko izangaien kopuruari buruzko azterlan egitea</li> <li>Bete nahi diren lanpostuetarako unibertsite, ikastegi eta lanbide-heziketako eskolatik datorren eskaintza jakitea, sexuaren arabera banaturik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanpostu bakoitzerako jaso diren emakumezko eta gizonezko izangaien kopurua</li> <li>Zehaztea zein sail diren emakumezko langile gutxienak dituztenak</li> <li>Ahaleginak egitea sailak edo lanpostuak betetzeko antolatzen diren hautaketa-prozesuetan emakumezko izangaiak aurkezteko</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memorandum bat egitea, bertan jasotzeko zentzu honetan erakundea k dauzkan asmoak</li> <li>Hautatze-politikan berdintasunaren alorreko orientazio-irizpideak gehitzea</li> <li>Memorandumean adieraziko da emakumezkoen kontratazioari eman zaion laguntza eta hautatze-prozesuan diskriminaziorik eza ziurtatzeko bete behar diren jarraibideak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erabilitako inprimaki guztiak aztertzea (bai erabilitako hizkerari dagokionez, bai galderen egitura eta edukiari dagokienez)</li> <li>Elkarrizketagidoiak prestatzea, aukera-berdintasunaren printzipioekin bat</li> <li>Lanpostuen izenak zuzentzea, bi sexuetera egokituz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aurretik kaleratutako iragarkiak berrikustea</li> <li>Lanpostuetarako eskakizunen izenak aldatzea</li> <li>Hautaketarako iragarkien idazkerari orientazio berria ematea</li> <li>Aukera-berdintasunaren aldeko irudiak eta lemak gehitzea erakundeko iragarkietan</li> </ul>

Iturria: Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas. Programa ÓPTIMA

## PROMOZIOAREN ALORREAN EKINTZA POSITIBOAK EZARTZEKO PRAKTIKA ONAK

	Potentzialtasuna duten emakumezkoak atzematea	Promozioren kontrako oztopoak identifikatzea	Gaitazunen zerrenda	Emakume finkoak, promozionatzeko ak diren emakumeen gutxiengo ehunekoak urtean	“Mentoring”
Helburua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beren prestakuntza, esperientzia, gaitasun, trebetasun eta jarrengatik erantzukizun handiagotako lanpostuetara promozionatzeko egoeran dauden emakumeak identifikatzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakundeko emakumeek promozionatzeko orduan izaten dituzten eragozpen eta oztopo guztiak banan-bana identifikatzea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sexu femeninoaren trebetasun eta gaitasun guztiak baloratzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakume promozionatuen kopurua areagotzea eta erantzukizun-lanpostuetan emakume eta gizonen arteko portzentaje orekatuak lortzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erakundearen emakumeen lanbide-karrerak orientatzea, emakumeek lan munduan aurkitzen dituzten oztopoak eta eragozpenak kentzeko.</li> </ul>
Lan-egitasmoa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuzenean promozionatzeko bideak erraztea. Promozioren ardura dutenek plantilako atal honi buruzko informazio eguneratua jasotzen dute.</li> <li>Plantilako emakumeen potentzialtasunei buruzko azterlan bat egitea.</li> <li>Bildutako datuak aldizka-aldizka berrikustea.</li> <li>Potentzialtasunak dituzten emakume guztientzat karrera-plan bat eratzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Azken urteetan erakundearen barruan egin diren promozioei buruzko azterlan bat egitea sexuaren araberako banakapena kontuan izanik.</li> <li>Erakundearen barruko promozio/ebaluazioko sistema aztertzea.</li> <li>Plantilako emakumeei elkarriketak eginez edo galdetegiak erabiliz beren aletasunaren gaineko informazioa lortzea, erakundearen emakumea promozionatzeko oztopoak zein diren jakiteko.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumea gizonengandik bereizten duten gaitasunen zerrenda bat egitea, betiere lan mundurako funtsezkoak eta erabilgarriak badira.</li> <li>Berariaz emetasunarekin zerikusituz gaitasun eta trebetasun horiek erakundeko lanpostu batzuetarako zertan liratekeen mesedegarri zehaztea.</li> <li>Emaitzak promozioeko pertsonal arduradunaren esku jartzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merituetan berdintasuna ematen denean, printzipio bezala emakumezko izangaiak aukatzea, harik eta berdintasun eraginkorra lortu arte edo erakundeko organigraman banaketa orekatua lortu arte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutoretza-kolektibo bat identifikatzea, erakundeko emakume langileei aholkularitza eta laguntza egoerak emango dizkienak.</li> <li>Emakumeen promozio eta prestakuntzaren kontrako oztopoak aztertzea, emakume bakoitzari laguntza emanez profesionalki garatzeko eta behar den guztian laguntzeko.</li> <li>Kontseilariak jakinaren gain jartzea emakumeak lanetik kanpo duten egoera bereziari buruz.</li> </ul>

Iturria: Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas. ÓPTIMA Programa.

### 4.3.3. Berdintasunezko kontratuak eta garapen profesionala

Pertsonak hautatzeko prozesua, arestian adierazi dugunez, funtsezko etapa da aukera-berdintasunaren alde lan egiteko garaian. Alabaina, emakumea lanpostura gehitzen den une beretik, erakundearen barruan daukan bere egoera eta garapen profesionalak jarrera eta praktika diskriminatzaileak jaso ditzakete maila askotan.

**A. Laneko baldintzak.** Jada ikusi denez, erakundeen barruan anitzak eta ugariak dira emakumea diskriminatzeko bide ematen duten egoerak. Aukera-berdintasuna garatzeko, premiazko zat jotzen da funtsezko zenbait alderdi betetzeko zaintzea, aukera-berdintasuna eraginkorra izan dadin. Aipagarri dira funtsezko alderdi horietan:

- Hitzarmen kolektiboetan berdintasuna berariaz defendatzen duten artikulua batzuk<sup>41</sup> gehitzea.
- Segregazioa, bertikala zein horizontala, ekiditeko jarduerak sustatzea, emakumeen laneko mugikortasuna sustatzeko sentsibilizatze kanpainak diseinatzea.
- Emakumeek eztabaida-foroetan eta erabakiak hartzeko lekue-tan parte har dezaten sustatzea, adibidez, gizarteko ordezkari-tza-taldeetan.
- Laneko eta familiako bizitzak elkar batera eramaten laguntze-ko jarduerak garatzea. Adibidez, lanaldi laburrak ezarriz, edo ordutegi malgua, lan partekatua, tele-lana, gaitasun urrikoen-tzako zerbitzuak, eta abar.

Helburu horiek lortzeko, enpresa askok, behin-behineko izaeraz, kuota batzuk jarri dituzte emakume kualifikatuak erantzukizuneko lanpostuetara promozionatzeko harik eta erakundearen barruan oreka bat lortu arte.

41. Adibidez, *Sare Elektrikoaren* 1999ko hitzarmenak honako artikulua gehitzen du: *Enpresako zuzendaritzak ekintza positiboak garatzeko konpromisoa hartu du enpleguan, prestakuntzan, promozioan eta garapenean aukera-berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra izan dadin bermatzeko. Funtsezkoa da gizon eta emakumeen arteko berdintasun-printzipioa lortzea, hala nola hori bene-takoa izateko bidea eragotzi dezaketen oztopo guztiak kentzea. Ondorioz, ildo horretan erabaki-tzen diren jarduerak bat etorriko dira honako printzipioekin: a) tratu-berdintasunak sexuan zuzene-an edo zeharka oinarritutako diskriminazio-mota guztiak kentzea adierazten du, eta bereziki ezkon- edo familia-egoerari dagokionez; b) tratu-berdintasunak sexuan oinarritutako diskrimina-zio oro baztertea eskatzen du enpresako edozein lanpostutara eta mailetara iristeko aukeretatik; c) aukera-berdintasunak berarekin bat dakar edozein mota eta mailatako heziketara iristeko auke-ra eta lanbidea birziklatzeko eta hobetzeko; d) lantokian edo lanpostuan pertsonaren duintasuna-ri zor zaion begirunea gordetzea ezinbesteko betekizuna da, laneko aukera-berdintasuna eragin-korra izan dadin. Desarrollo del Programa ÓPTIMA en Red Eléctrica de España artikulutik ate-ratako informazioa. Gómez, J.; González, MJ; Lorenzo, M. AEDIPE aldizkariko *La mujer en la función de RRHH* artikulua. 1999ko urria. Ale berezia.*

**Txosten horiek lanposturako aukeratu ditugun pertsonen izena eta sexua adierazi gabe egin daitezke, zeren eta benetan interesatzen dena abilezia eta gaitasun-multzoa jakitea baita, hala nola horiek bete nahi dugun lanpostura doitzen diren ala ez jakitea**

Berdintasunaren alorreko oinarritzko alderdi batek soldata-egitura ukitzen du. *ÓPTIMA Programak* zenbait gomendio ematen ditu zentzu horretan; hona horietan aipagarrienak diren batzuk:

- Ahal denik eta soldata-egiturarik errazena finkatzea, diskriminazioaren kontrola erraztearren.
- Arretarik handiena jartzea jaregite-klausulak negoziatzerakoan. Oso garrantzitsua da klausula horietan bermatzea, sektorearen alorreko soldata-egitura ez diskriminatzaile bat negoziatu ondoren eta lanpostu edo lanbide-kategoria bakoitzari balorazio ez diskriminatzailea eman ondoren, beheko mailetan gai horiek ez direla ukituko. Hori lortzeko, beheko mailetako negoziazioetan jaregite-klausulak aipatzen direnean, goiko mailan itundutako soldata-gehikuntzari buruzkoak izan behar dute berariaz.
- Nahi izanez gero epe jakinetan itundu daitekeen prozedura bati jarraitzea, soldata-gehikuntza orokorraren zati bat egiaztatuta dauden soldata-diskriminazioko egoerak samurtzera bideratuz, eta horretarako fondoak eratuz eta emakumeek egiten dituzten jarduerak kanporatzea mugatuz.
- Diskriminaziorako bide direla demostratzen diren sari edo osagarriak finkatzeko irizpideak berrikustea, adibidez, lan astun arriskutsuak, eta holako irizpideak, horiek ohiz gizonetzkoentzat jo izan diren lanpostuetan aplikatu izan direlako sistematikoki eta ez, adibidez, psikikoetan, hau da, ohiz emakumeen lantzat jotzen direnetan.
- Proporzioari, lan egindako denbora murriztagoari, denbora zati baterako egindako kontratuari (hiru herenetik bi emakumezkoak dira) dagokien soldata baino baxuagorik ez dela aplikatzen kontrolatzea.
- Pentsio-egitasmoak edo Gizarte Segurantzaren borondatez hobetzeko arauetan diskriminaziorik ez dela ematen zaintzea.
- Diskriminazioaren kontrako klausulak sartzea, honako printzipioa gordez: soldata-berdintasuna balio bereko lanetan.

**Emakumea lanpostura gehitzen den une beretik, erakundearen barruan daukan bere egoera eta garapen profesionalak jarrera eta praktika diskriminatzaileak jaso ditzakete maila askotan**

## **DOMU PROIEKTUA EMAKUMEARENTZAT AUKERAK GARATZEA UNIÓN FENOSA-N**

Proiektua 1995. urtean jaio zen, Unión FENOSAko pertsona-talde adierazgarri bati (gizon eta emakumez osatua) egindako inkesta baten ondorioz. Inkesta horretan pertsona horiei eskatzen zitzaizen emakumeak profesionalki promozionatzeko zeuden oztopoak identifikatzea eta oztopo horien arrazoiak zehaztea.

Azterlanean ikusi zenez, emakumeen taldeak bere neurrirako heziketa eskatzen zuen, arrazoi sozio-familiarrak tarteko, ezin izan zirelako sartu enpresak garatu zituen prestakuntza-prozesuetan. Horrekin batera, eta IKTak (informazio eta komunikaziorako teknologiak) gehitzean eta lanerako forma berriak gehitzean, beren lanbide-karrerak atzeratuta gelditu zirela ere ikusi zen. Horretan oinarriturik, prestakuntza-programa bat antolatu zen programan parte hartzen ari ziren emakumeentzat, horiek lanbide konplexuagoak eta erantzukizun handiagoak garatzeko behar zuten heziketa izan zezaten.

Enpresan garatutako proiektu horren ondorioz, honako alderdiak azpimarratu behar dira:

- 38 emakume lanpostu konplexuagoak egiten ari dira. Lanpostu berrietara gehitu direlarik, eginkizun berrietarako prestakuntza berezia eman zaie.
- Kolektibo guztia promozionatzeko laguntza iraunkorra. Kolektibo honek hainbat promozio-prozesuetan parte hartu du. Gainera, segimendu-prozesu baten bidez, gainontzeko emakumeen garapen profesionala bultzatu da, hala nola erantzukizun handiagoetako lanbideetara iristeko gaitasun berriak lortzea.
- Azkenik, adierazi behar da enpresak Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren Enpresa EGO-KIENA onespena jaso duela.

Iturria: *Proyecto DOMU-Desarrollo de Oportunidades para la Mujer en Unión FENOSA* artikulutik aterata, Pedro García. *La mujer en la función de RRHH-n*. AEDIPE aldizkaria. 1999ko urria. Ale berezia.

**B. Prestakuntza iraunkorra.** *Europako Batzordeak* pertsona guztiek bizitza osoan zehar ikasi beharraz eman dituen gomendioak erakundeetan hainbat jarduera eratzeko eta inplementatzeko beharrik ezartzen du, helburu hori lortzeko. Alabaina, prestakuntza eta garapen profesionalerako estrategia bat definitzerakoan edukiak eta kolektiboak bereizi behar dira.

Lehenbizi, erakundeko prestakuntza-egitasmoa aztertu beharra dago, egitasmoa bera gauzatzeko diskriminaziorik gerta ez dadin. Egitasmo horrek, bestalde, ondoko helburuak lortzeko jarduerak (ikastaroak, prestakuntza-mintegiak, jardunaldiak, hitzaldiak, eta abar) antolatu behar ditu:

- Plantila osoa erakundeko emakumeek jasoko duten aukeraberdintasunari buruz sentsibilizatzea, eta behar bezala prestatzea.
- Pertsonala hautatzeko eta kontratatze arduradunak prestatzea, hala nola zuzendariak, diskriminaziorako joera guztiak baztertzeko zentzuan.
- Oro har, erakundeko emakumeen lanbide-gaitasunak eta aukerak areagotzea, lanpostu bakoitzari doituako garapen ibilbideak zehaztuz. Marko orokor horretan, premiazkoa da emakumeen lanbide-gaitasunak garatzeko heziketa-jarduerak sustatzea eta diseinatzea, emakumeek ere ohiz gizonezkoek hartzen dituzten lanpostuak hartzeko aukerak izan ditzaten; premiaz-

**Helburu horiek lortzeko, enpresa askok, behin-behineko izaeraz, kuota batzuk jarri dituzte emakume kualifikatuak erantzukizuneko lanpostuetara promozionatzeko harik eta erakundearen barruan oreka bat lortu arte**

koa da, berebat, zeharkako gaitasunei (talde-lana, erakundea eta lanaren antolakuntza...) buruzko ikastaroak antolatzea.

- Informazio eta komunikaziorako teknologia berrien alorreko jarduerak sustatzea. Teknologia berri horien bilakaerak langileen artean desberdintasun handiak eragin ditzakete, eta batez ere emakumeak lan-merkatutik bazter ditzakete. Alor honetako prestakuntza funtsezkoa da emakumeek jarraitzeko eta profesionalki garatzeko, baita analfabetismo digitalaren arazoa gainditzeko ere.
- Erakundeko osakide guztiak, batez ere emakumeak, behar bezala informatzea zentzu honetan garatu asmotan dauden jardueren gainean.

Prestakuntza-jarduerak osatuz, premiazkoa da aldizka-aldizka ebaluazio bat egitea burutu diren jarduerena, beren edukiagatik emakumeek diskriminazioa nabaritu duten ikastaro, hitzaldi, eta abar atzemateko eta akatsak zuzentzeko.

Azkenik, adierazi behar da jarduera horiek guztiak ez direla garatu bakarrik, beste neurri batzuen laguntzarekin baizik; adibidez, emakumeak prestakuntza iraunkorrera iristeko hartuko beharko liratekeenak. Neurri horiek, esate baterako, laneko ordutegiaren barruan etxeko laguntzarako (seme-alabak zaintzea, adinduak...) ikastaroak antolatzea izan daitezke, betiere laguntza behar duten langileentzat; holako zerbitzu batzuk jada jarri dira abian Espainiako hainbat enpresatan.

**C. Osasuna eta laneko segurtasuna.** Emakumea lan-merkatura gehitzearekin batera, emakumea lanerako arriskuen aurrean gehiago egon beharra etorri da, eta arrisku-egoera horietako batzuk oso kaltegarriak izan daitezke egoera batzuetan, adibidez, haurdunaldian. Berdintasuna lortu beharrak arrisku horiei aurrea hartu ahal izateko eskuartze batzuk eskatzen ditu hein berean. Ondoren datoz eskuartze horiek erakundearen barruan garatzeko gomendio batzuk:

- Garatu beharreko aurreikuspen-jarduerak (arriskuak ebaluatzea, aurreikuspen-planak...) zehaztuko dituen *Laneko arriskuei aurre egiteko egitasmoa* zehaztu eta finkatu behar da.
- Egitasmo horretan kontuan hartuko diren aldagaiak: altzari eta erreminten ergonomia, erreproduktzioarako osasuna, arrisku berezia duten jarduerak identifikatzea...
- Garbi dago, arreta berezia eman behar zaiela langilea haurdun dagoen aldia eragin kaltegarriak izan ditzaketen jarduerara guztiei.

**Emakumea lan-merkatura gehitzearekin batera, emakumea lanerako arriskuen aurrean gehiago egon beharra etorri da, eta arrisku-egoera horietako batzuk oso kaltegarriak izan daitezke egoera batzuetan, adibidez, haurdunaldian. Berdintasuna lortu beharrak arrisku horiei aurrea hartu ahal izateko eskuartze batzuk eskatzen ditu hein berean**

- Berebat, hitzarmen kolektiboetan laneko sexu-erasoak zigortzeko arauak sartu behar dira, eta horrekin batera, prestakuntza-jarduerak sustatu, hitzaldiak, eta abar, sexu-erasoak maila pertsonalean, erakundean eta gizartean dituen eraginei buruz.

Helburu horiek lortzeko Berdintasuneko Agenteak aukera daitezke eta horiei eginkizun egokia eman, hitzarmenak negoziatzeko mahaietan.

• **Helburu horiek**  
• **lortzeko**  
• **Berdintasuneko**  
• **Agenteak aukera**  
• **daitezke eta horiei**  
• **eginkizun egokia**  
• **eman, hitzarmenak**  
• **negoziatzeko**  
• **mahaietan**  
•

*5. Genero-ikuspegia gizarteratzeko  
orientazio eta praktika onak*



## 5. Genero-ikuspegia gizarteratzeko orientazio eta praktika onak

**A**urreko atalean ikusi ahal izan dugunez, Europako Batzordeak finkatu ditu jada lehentasunezko jarduera batzuk herrialde kideetan berdintasun-politikak bultzatzeko. Aldi berean, ezinbestekotzat jotzen da jarduera horiek guztiak garatzeko fase bakoitzean ere –programazioa, segimendua eta ebaluazioa– genero-ikuspegia gehitzea.

Horri loturik, atal honetan gomendio batzuk emango ditugu enplegu-politiken segimendua eta ebaluazioa sustatzeko eta arautzeko, eta aldi berean Euskal Autonomia Erkidegoan garatu diren ekimen eta praktika batzuk ikusiko ditugu.

### 5.1. EUROPAKO BATASUNA ETA GENERO IKUSPEGIA. ENPLEGU-POLITIKAK EBALUATZEKO ORIENTAZIOAK

Europako Batzordeari dagokio, enplegu-egitasmoen bidez, enplegu-politikek duten eragina ebaluatzea genero-ikuspegitik begiratuta. Batzordeak<sup>42</sup> adierazi duenez, politika horien eragina ikuspegi horrekin ebaluatzea politika-proposamenen azterketan oinarritzen da eta emakumeei eta gizonezkoiei ea modu desberdinetan eragiten dieten ikusteko xedez egiten da; eta, beharko balitz, politika horien eragina aldatzeko, diskriminazioaren eraginak ekiditeko eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko. Zentzu horretan, zeharkagarritasunaren edo integrazioaren printzipioa garatu duten politiketan aplikatzea funtsezkotzat jotzen du ikuspegi hori kontuan izan duen edozein ebaluaziok.

Moltók<sup>43</sup> adierazten duenez, etekinik handiena ateratzeko, premiazkoa da genero-ikuspegia edozein politikaren plangintza-prozesuan agertzea hasiera-hasieratik: diseinua, segimendua eta inplementazioa. Horretarako, behar-beharrezkoa dira baliabide-formal batzuk, horiek gabe politikek ihes egin ditzaketelako, zatian edo osorik, diskriminazioaren eraginik ez dagoela egiaztatzeko behar den kontrolerik. Hala, adibidez, zehapen-indarra duten erakundeak sortzea, ebaluazio-prozesua ez dadin mugatu bakarrik, jarduera-agenda bat defi-

**Zeharkagarritasunaren printzipioa edo genero-ikuspegiaren integrazioa politika guztietan aplikatzea funtsezkotzat jotzen da ikuspegi hori kontuan izan duen edozein ebaluaziotan**

42. European Commission: A guide to gender impact assesment. OPOCE. 1998

43. Moltó, M.L.: Sistema de evaluación de las políticas de empleo desde la perspectiva de género en la Unión Europea. Seminario "Integración de la perspectiva de género en la evaluación de las políticas de empleo" mintegia. Vitoria-Gasteiz, 2002ko ekainaren 25a. Emakunde

nitzera edo, aukeran, neurrien segimendua egitera; plangintzan eta erabakiak hartzeko fase guztietan genero-eraginaren ebaluazioa arautzeko jarraibideak; edota Rubery eta Fagan-ek<sup>44</sup>: adierazten duten beste batzuk: jendaurrean kontuak ematea, ahal bada aditu independenteen bidez; web orrialdea datu-baseak eta ebaluazio erremintak eta metodoak eskainiz; aldizka egiten diren ebaluazioei buruzko txostenak aurkeztea; eta politiken xedeko taldeak kontsultatzeko prozesuak zehaztea.

Alabaina, enplegu-politikak genero-ikuspegiz ebaluatzea oraindik hastapenetan dagoen joera da Europa mailan. Ebaluazio horiek arautzeko, Moltók zenbait urrats identifikatzen ditu herrialde bakoitzeko testuingurura egokitu beharrekoak, berdintasun-defizitaren, enplegu-praktiken, gizarte instituzioen eta lan-merkatuaren arabera.

- 1. urratsa: emakumearen politikak aplikatu aurreko egoera identifikatzea honakoei dagokienez: eskuartzea, baliabideak, arauak, baloreak eta eskubideak.
- 2. urratsa: Joerak ebaluatzea, politikaren eragina kontuan izan gabe.
- 3. urratsa: Genero-berdintasunerako politikaren lehentasuna zehaztea.
- 4. urratsa: Ahalezko eragina ebaluatzea.
- 5. urratsa: Ahalezko eragina ebaluatzea, emakumezko eta gizonezko talde bereizietan.
- 6. urratsa: Zeharkako eragina ebaluatzea.
- 7. urratsa: Gomendioak.

Baina aipatutako etapa bakoitzean genero ikuspegitik begiratu, Moltók, ebaluazioaren aplikazio praktikoak izan dituen honako oztopoak ere identifikatu ditu:

- Hasierako egoera erlatiboaren ebaluazioa.
  - Helburuetan parte hartzea eta aukeratze-irizpideak aztertzea.
  - Baliabideetara iristeko aukera (soldatak, gizarte-laguntzak, prestakuntza, garraioa eta ume-zaintza).
  - Arauak eta baloreak (PFEZ, gizarte-laguntzak).
  - Eskubideak murriztea (zeharka aurrebetekizun ezagatik).
- Jarrera eta joerak alderatzea (politikarekin edo gabe).
  - Genero berdintasuneko lehentasunak.

---

44. Ruber, J. eta Fagan, C.: Gender impact assesment and the European Employment Policies, EGGE - EC's Expert Group on Gender and Employment. 2000

**Alabaina, enplegu-politikak genero-ikuspegiz ebaluatzea oraindik hastapenetan dagoen joera da Europa mailan. Ebaluazio horiek arautzeko, Moltók zenbait urrats identifikatzen ditu herrialde bakoitzeko testuingura kontuan izanik berdintasun-defizitaren, enplegu-praktiken, gizarte instituzioen eta lan-merkatuaren arabera egokitu beharrekoak**

- Aurrekontu-zuzkidura nahikoa.
  - Politika neutralekin edo bakarrik emakumeentzat direnekin ez fidatzea.
  - Programa-pilotuen balorazio erlatiboa.
- Ahalezko eraginaren ebaluazioa.
  - Enplegu-programetan parte-hartzea (luzetarako datuen analisiak).
  - Baliabideetara iristeko aukera (gehienbat emakumeak ukitzen dituzten programetako gastuen eta izaera orokorretako gastuen arteko diferentziak).
  - Arauak eta baloreak (prestakuntza edo enplegurako programa batzuek ez dute hausten genero bereizketa. Lanaren eta zaintzaren kultura sustatu behar dira).
  - Eskubideak (sarrera eta onura indibidualak jasotzekoa).
- Emakume-talde berezietan (ama bakarrak, bikotekidea lanean ari den emakume langabetuak,...) ahalezko eraginaren ebaluazioa.
- Zeharkako eraginaren ebaluazioa (eta lan-merkatutik kanpoko)
- Aldaketak
  - Genero ikuspegiz egindako ebaluazioa ez da prozesu amaitu bat, enplegu-politiketan aldaketa etengabeak eskatzen dituen heziketa iraunkorra baizik.

Ohar horiek guztiak sistematikoki aplikatu behar dira, bai Komunitateko laguntza-esparru bakoitzak bai programa operatiboek garrantzen dituzten enplegu-politiken barruan emakumeak daukan egoera ezagutzeko.

## **5.2. EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO JARDUERETAN GENERO IKUSPEGIA ONARTZEA**

Ondoren Euskal Autonomia Erkidegoan bertako jardueretan genero-ikuspegia gehitzeko burutu diren eskuartze batzuk aurkeztuko ditugu.

### **5.2.1. GENERO-IKUSPEGIA DUTEN POLITIKA AKTIBOEN EBALUAZIOA**

Jada 2001. urtetik hona, Emakunde eta Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Saila lankidetzan aritu dira beste erakunde batzuekin –Foru Aldundiak, Equal berdintasun-ekimenerako agenteak... – genero-ikuspegia gehitzen duten enplegurako politi-

**Etekin handiena ateratzeko, premiazkoa da genero-ikuspegia duen edozein politikaren plangintza-prozesuan agertzea hasiera-hasieratik: diseinua, segimendua eta inplementazioa**

ka aktiboen sistema eraikitzen. Jarduera horrek eskuartze eta parte hartze jitea dauka enpleguaren alde ari diren euskal erakundeek osatzen duten sare guztirako.

Egoera horrela dagoelarik, 2002. urtean agiriak biltzeko lan zorrotza bezain astuna egin da, ebaluazio-sistemaren eraketa-prozesuari laguntzeko eta, agiri horiek guztiak aztertzeaz gain, elkarrizketak egin dira Eusko Jaurlaritzaren Enplegu Sailean eta Egailanen. Prozesu horrek guztiak dossier batzuk egitera eraman ditu protagonistak; eta dossier horien egiturak erakusten duenez, Euskal Autonomia Erkidegoko genero-ikuspegia duten enplegu eta prestakuntzarako programak ebaluatzen dira, eta ebaluazioa zertan den, zergatik egiten den eta nola egiten den adierazten dute.

1. dosierra. Emakumeen laneko egoeraren diagnostikoa Euskal Autonomia Erkidegoan.

2. dosierra. Enplegu eta prestakuntzarako programen mapa Euskal Autonomia Erkidegoan.

3. dosierra. Euskal Autonomia Erkidegoko politika aktiborako sistemak: ebaluatzeko adibide bat. Eusko Jaurlaritzaren Laneko prestakuntzako sistemaren ebaluazioa.

4. dosierra. Ebaluatzerakoan kontuan izan beharreko eredu eta esperientziak. Ebaluazio sistemen ikuskaritza.

5. dosierra. Gai garrantzitsuak eta alternatibak. Gomendioak eta ikasitako gaiak.

Ondoren, 5. dosierak eman dituen emaitzarik interesgarrienak ikusiko ditugu. Txosten horretan, aurrerago ere ikusiko dugunez, Euskal Autonomia Erkidegoan eratutako ebaluazio-taldearen eskuartze-ildo nagusienak diseinatzen dira, betiere genero-ikuspegiari dagokionez.

### **Gai garrantzitsuak eta alternatibak. Gomendioak eta ikasitako gaiak**

Genero-ikuspegia duen ebaluazioak erakutsitako aurrerakuntza ezin da handia izan denik ziurtatu. Programak ebaluatzeko sistemen euskarri kontzeptual eta metodologikoei dagokienez, atzeman den aldaketaren aurrean, esan daiteke eguneroko eginkizunean errealitatea zera da, ohiko ikuspegi analitiko nagusiak oraindik ere –agian inertziak- emakume eta gizonen errealitate bereizien eta horien zioen adierazle ilun eta lausotuei lehentasuna ematen jarraitzen duela; are gehiago, esan behar da, analisi generiko eta taxu kuantitatiboko azterketen alde jokatzeko duela.

**Ohar horiek guztiak sistematikoki aplikatu behar dira, bai Komunitateko laguntza-esparru bakoitzak bai programa operatiboek garatzen dituzten enplegu-politiken barruan emakumeak daukan egoera ezagutzeko**

Ebaluazio horietako gehienak, nahiz eta ikuspegi mugatu horretatik begiratu, desberdintasun nabarmenak adierazten jarraitzen dituzte emakumezkoek lortutako onuren eta gizonezkoek lortutakoen artean. Genero arteko leizeak bere hartan jarraitzen du honako gaitan: prestakuntza aurreratueterako sarbidean, kalifikazio handiagoetarako aukeran, enplegu-zerbitzuetan, jarduera hauei lotutako baliabide tekniko eta finantzarioak gozatzeko ahalbidean eta lan-mundura bideratzeko edo lan-merkatuan egoera hobetzeko bitartekaritzaren lorpenetan.

Hori guztia horrela izatearen arrazoia ondo ezagutzea gaur egun funtsezkoa da genero-ikuspegian oinarritzen den edozein ebaluazio-praktikarako. Alabaina, indarrean dauden ebaluazio-praktika guztiek behin eta berriz erakusten dutenez, “arazoa”ri heltzeko joera handia dago, aldez haurretik horren zergatiak aztertu eta hausnartu gabe.

### **Genero-ikuspegia duen ebaluazioaren puntu garrantzitsuak.**

- 1. Joera nagusiak:** jarraibideak sentiberatzea genero-ikuspegiari dagokionez, baina instituzio-markarik ez dago ikuspegi honi dagokionez.
- 2. Edukiak:** erreferentziako marko kontzeptualen ahultasuna; ebaluazio-prozesu orokorretan genero-dimentsioa burokratizatzeko eta ahultze kontzeptuala; “balio-irizpide” erabilgarririk eza; eraginaren murriztapen kualitatiboa.
- 3. Prozedurak:** jarduera-onuradunak informatzeko eta horien segimendua egiteko sistemarik eza edo ahuldadea; jarduera amaitzean programaren eraginak neurtzea, hasierako egoerarekin daukan kontrasteak kontuan izan gabe; ebaluazioa ez da gauzatzen emaitzak behar bezala neurtzeko behar diren eraginak ontzeko behar den denbora kontuan izanik; ebaluazio batugarria eta ez prestakuntzako; programak denboraz gaindi dauden konpartimentu itxiztat ikustea programak; neurketa teknika esperimentalak eta erdiesperimentalak.
- 4. Baliabideak:** ebaluazio-eginkizunetarako eskuragarri dauden fondoak mugatzea.
- 5. Gestioa:** ebaluazioa ez da programaren finantzabideari “ondo lotuta” dagoen jarduera bat; programaz kanpoko eskuartzeak (kanpoko ekipoei kontratatutako ebaluazioak) ez dira sartzen aldez aurretik “barne” estrategiatzat diseinatutako ebaluazio-sistemaren barruan; prestakuntza-jarduerak finantzatzen dituz-

**Ebaluazio horietako gehienak, nahiz eta ikuspegi mugatu horretatik begiratu, desberdintasun nabarmenak adierazten jarraitzen dituzte emakumezkoek lortutako onuren eta gizonezkoek lortutakoen artean**

ten erakundeen eta horiek jarduera horiek koordinatzen/gauzatzzen dituztenen artean.

- 6. Produktuak:** ebaluazioen emaitzak askorik ez erabiltzea programen estrategiak eta edukiak orientatu/berrorientatu behar direnean; aldaketaren agente izateko direnak gehitzeko eta elkarri lotzeko mekanismo eta egiturarik eza; gaurdaino lortutako emaitzek ez dute erdietsi “ikusgarritasun” maila nahikorik ez eta transferigarririk.

Gaur egun gai edo materia honetan aurrerakuntza esanguratsuak lortzeko, ebaluazioaren kontzeptuan jauzi kualitatibo handia eman beharko genuke eta baliabideak aldatu.

### **Genero-ikuspegia duen ebaluaziorako proposamenak:**

- 1. Zeharkagarritasuna:** enplegu-programen ebaluazioa generoaren gaira alde batetik bestera ikuspegi teorikoa eta metodologikoa gehituko duen jarduera bezala eratu behar da. Horretarako, finantza-erakundeen barruan “diziplina aniztasuna”ren kontzeptzioa eta ekipoak sustatu behar dira, zeharkako definizioak eta praktikak aberasteko, aukera-berdintasunerako “klausula eta ebaluazio-ekintzako talde” gisara.
- 2. Ikuspegi sistematikoa:** ebaluazioaren barruko sistema-ikuspegiak, edo hori programaren diseinuko atal bezala integratzeak areagotu egingo du analisi zorrotzagoak egiteko behar diren datuen sistematizazio egokirako aukera. Ebaluazioak programa abian jartzen den une berean hasi behar du emaitzak neurtzen.
- 3. Ebaluazioa/gestioa:** ebaluazioa etengabe egin behar da eta, horrela, programak gauzatzerakoan erabakiak hartzeko informazio baliagarria lortzen lagundu behar du.
- 4. Adierazleak:** adierazleak aukeratzea, eta horiek egiteko behar den informazioa biltzeko gai diren baliabideen diseinu eta aplikazio egokia funtsezko elementuak dira enplegurako prestakuntza-programen eraginak eta irispenak neurtzeko. Jarduera hau programak egiteko zereginen artean sartu behar da, hau da, ikuspegi integratzaileaz jokatu behar da.
- 5. Segimendua:** zentzu horretan, edozein programak bere onuradunen erregistro eta segimendua egiteko sistema fidagarria eduki behar du. Eta sistema horrek, nolana ere, eskuragarri dagoen informazioa sexuka banantzeko aukera aurreikusi behar du eta gainera programan parte hartzen duten gizon eta emakumeekin zerikusi duten datuak gehitzeko aukera eman behar du.

**Emakumezkoek lortutako onuren eta gizezkoek lortutakoen artean dauden ezberdintasun nabarmen horiek adierazten jarraitzearen arrazoiak ondo ezagutzea gaur egun funtsezkoa da genero-ikuspegiaren oinarritzen den edozein ebaluazio-praktikarako. Alabaina, indarrean dauden ebaluazio-praktika guztiek behin eta berriz erakusten dutenez, “arazoa”ri heltzeko joera handia dago alde zaharretik horren zergatiak aztertu eta hausnartu gabe**

- 6. Epeak:** programen eragina betiere epe ertainetan neurtu behar da.
- 7. Baliabideak:** programen ebaluazioak, genero-ikuspuntutik egiten denak, denboraren tartea (programen eragina behar bezala aztertzeko beharrezkoa) luzatu behar du, arazo kualitatiboak (kualitatiboki berdinak diren errealitateen azterketan sakontzeko beharrezkoa) aztertzeaz arduratu, eta dimentsio parte hartzailea (jakintza eraikitzeke eta kultur transformazioak egiteke beharrezkoa) gehitu. Hiru elementu horiek, ezin uka, koste handiagoei aurre egin beharra dakarte. Hortaz, ebaluazioa gaur egun baino zuzkidura handiagoak behar duen jardueratzat hartu behar da, eta zuzkidura horiek alda ezintzat hartu behar dira proiektuetara bideratzen diren aurrekontuetan.
- 8. Transferigarritasuna:** mekanismo konkretu batzuk jarri behar dira egindako ebaluazioetatik ondorioztatzen diren ikasketa eta gomendioak aplikatu ahal izateko.
- 9. Ekualizazioa:** genero-erreminta sendo eta osoak egiaztatu eta ziurtatu behar dira, zenbait programetan homogeneotasun batekin aplikatzeko modukoak direnak. Horrela jokatzearaz, konparagarritasun-elementu garrantzitsuak lortuko genituzke eta aukera izango genuke “masa kritiko” goretetik diskurtsoak eta ikasketa komunak antolatzeke.
- 10. Atzera elikatzea:** finantza- eta exekuzio-erakundeak artikulatzeko mekanismo eraginkor eta bizien bilaketan landu behar da, emaitzak eta prozesuak atzera elikatzeke sistema iraunkorrak sortzearen. Artikulazio horrek konpromiso partekatu eta egiazkoetan (estrategikoak, teknikoak eta gizatiarrak) behar du oinarritu eta ez kontrol burokratiko hutsean.
- 11. Ebaluazioak ebaluatzea:** Azkenik, komenigarri litzateke aldizka-aldizka “helmuga-ebaluazioak” egitea, ikuspegi metatzailea eta kritikoa garatu ahal izateke, programetako estrategia aplikatuei dagokienez, eta gure kasu honetan ikuspegi agregatu batetik begiratzuz.

Argi dago badirela kontuan izan beharreko beste alderdi asko, ebaluazioaren eraginkortasuna areagotzeke alor honetan; oraingoz, alderdi adierazgarri batzuk azpimarratzea baino ez dugu egin. Beste elementu batzuk gehiago dute zerikusiri kasuari dagozkion doikuntzeekin, edo abian jartzerakoan ekidin behar diren eragozpenekin edota aipatzeke utzi direnekin.

**Gaur egun gai edo materia honetan aurrerakuntza esanguratsuak lortzeke, ebaluazioaren kontzeptuan jauzi kualitatibo handia eman beharke genuke eta baliabideak aldatu**

## 5.2.2. GENERO-IKUSPEGIA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO POLITIKA AKTIBOETAN INTEGRATZEKO MINTEGIA

Aurkeztu diren dossierretan oinarriturik, elkarrekin egindako hausnarketari eman zaio sarbidea eta Gasteizen mintegi bat antolatu da Euskal Autonomia Erkidegoan 2002ko ekainean. Mintegi horretara ehunetik gora lagun elkartu dira, denak enpleguaren alorrean diharduten erakundeetako ordezkariak.

Honakoak dira hortik ateratako ondorio nagusienak:

- 1. Enplegu-politikak genero ikuspegitik begiratuta.** Azken urteetan ez du inolako aldaketarik izan emakume eta gizonen arteko lan-mundura bideratzeko joerak. Laneko Prestakuntzak erakusten dituen emaitzak adierazten duenez, gizon eta emakumeen lan-mundura bideratzeko joerak 11 puntuko aldea erakusten du.
- 2. Genero-ikuspegia duten Egailanen ardurapeko enplegu-politiken ebaluazioa Euskal Autonomia Erkidegoan.** Egailanek programa guztiak ebaluatzen ditu bere neurri eta premien arabera. Alabaina, etengabeko ebaluaziorako garatu den sistema estandarizatuko programa bakarra Laneko Prestakuntza da. Eredu hori batez ere era kuantitatiboko emaitzak lortzera enfokatuta dago; bertan sexuaren arabera bereizten dira datuen bilketa, ustiaketa eta emaitzak aurkeztea. Hala ere, ereduak erakusten dituen mugak ere aipatzen dira, zeren horrek gauzen “zer” galderaren erantzunak ematen baititu, baina ez “nola” eta “zergatik” galderen erantzunak.
- 3. Genero-ikuspegidun enplegu politikak Europako Batasunean.** Atal honen barruan Estatu kideetako enplegu-politiken ebaluaziorako eskakizunak, garapenaren maila eta ebaluazioaren oztopoak azpimarratu ziren, betiere genero-ikuspegitik begiratu. Honakoak dira azpimarratu ziren puntu horiek laburbildurik:

**Azken urteetan ez du inolako aldaketarik izan emakume eta gizonen arteko lan-mundura bideratzeko joerak. Laneko Prestakuntzak erakusten dituen emaitzak adierazten duenez, gizon eta emakumeen lan-mundura bideratzeko joerak 11 puntuko aldea erakusten du**

### Eskakizunak

- Genero-ikuspegia hasiera-hasieratik agertu behar da edozein politika antolatzeko prozesuan.
- Zigorrek emateko ahalmena duten erakundeak sortu behar dira.
- Plangintzarako eta erabakiak hartzeko prozesuaren etapa guztietan generoaren eragina ebaluazioa sustatzeko jarraibideak sortu behar dira, praktikarako gidatza.
- Praktika on”eko adibideak eman behar dira bidean laguntzeko.
- Mekanismo osagarriak: publikoki kontuan ematea, web orrialdeak datu-baseekin eta ebaluaziorako erreminta eta metodoekin, aldizkako ebaluazio txostenak aurkeztea,



<b>Eskakizunak</b>	<p>konsultarako prozedurak zehaztea politikaren xedeko taldeentzat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Botere desberdinaren harremanak eragiten dituzten egiturak (instituzioak eta erakundeak) identifikatzea, genero-desberdintasunak sortzen dituzten prozesuak zehaztea eta berdintasun kontzeptua erabiltzea ebaluazioa irizpideak finkatzerakoan.</li> <li>• Aurrekontuko zuzkidurak eta pizgarriak genero-ikuspegiaren ebaluazioa sustatzeko.</li> <li>• Genero-gaietan eta ebaluazio-tekniketan adituak direnak prestatzea.</li> </ul>
<b>Garapen maila</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Europa maila hastapenetan: herrialde bakar batzuk (Suedia, Finlandia eta Herbehereak) daukate eskarmentu nahikoa. Belgikak, Alemaniak, Greziak, Irlandak eta Erresuma Batuak oraintsu onartu dituzte zenbait jarraibide. Frantzia, Austria, Portugalen eta Italian prozesu hasi berriak daude. Espainiako esperientzia, praktikan, berdintasun-egitasmoak ebaluatzen da.</li> <li>• Mugapen horietan oinarrituz, honako ondorioak atera ditzakegu:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Aldaketa kuantitatibo eta kualitatiboak iradokitzearen komenigarritasuna.</li> <li>b) Berdintasun politiken eta enplegu-politiken artean dauden kontraesanak agerian jartzea.</li> <li>c) Zeharkagarritasun-politikaren gune ahulak eta indartsuak erakustea.</li> <li>d) Ustekabeko eraginak eta zeharkakoak atzemateko ahalegina egitea.</li> <li>e) Diskurtso erretorikoaren eta neurri zaharkituak berritzera mugatu beharren neurri berriak diseinatzearen artean dagoen zuloa ebaluatzea.</li> <li>f) Praktika onak garatzeko ideiak sortzea.</li> </ol> </li> <li>• Genero-eraginaren ebaluazioaren aplikazio praktikoak honako urratsak eman behar izan litezke:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1. urratsa. Parte hartze, baliabide, arau, balore eta eskubideei buruzko politiken aurrean emakume eta gizonen egoera identifikatzea.</li> <li>2. urratsa. Joerak ebaluatzea politika alde batera utziz.</li> <li>3. urratsa. Genero-berdintasuneko politikaren lehentasunak finkatzea.</li> <li>4. urratsa. Ahalezko eraginaren ebaluazioa.</li> <li>5. urratsa. Ahalezko eragina ebaluatzea emakume eta gizonezkoen talde berezietan.</li> <li>6. urratsa. Zuzeneko eragina ebaluatzea.</li> <li>7. urratsa. Gomendioak.</li> </ol> </li> </ul>
<b>Oztopoak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ebaluazio mugatua plangintzako prozesuaren azken etapan.</li> <li>• Benetako konpromiso politikorik eza.</li> <li>• Inplementazio praktikoan kontuan izan behar da asko ere asko direla emakumeek eta gizonek alor publiko eta pribatuan okupatzen duten espazioarekin erlazioetatutako arazoak, eta asko direla, berebat, lan-merkatuan dauden desberdintasunak.</li> </ul>

### 5.2.3. GENERO-IKUSPEGIA DUEN EBALUAZIO-TALDEA

Adierazi ditugun eskuartzeen ondoren, Emakundek eta Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Sailak lan-talde berezi bat eratzea erabaki dute: “genero-ikuspegia duen ebaluazio-taldea”; talde hori lagun gutxikoa izango da, txikia baina gaitasun handikoa, ez bakarrik irizpidez parte hartzeko, baita nor bere kudeaketa inguruan erabakiak hartzeko ere.

Talde honek honako helburu eta lan-egitasmoa onartu ditu.

#### 1. FASEA: ESTRATEGIA FORMULATZEA

*Fase honen helburua estrategia partekatua diseinatzea da, Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu eta prestakuntzarako programen errealitateari buruz eta genero-ikuspegitik begiraturaz; eta baita jarraitu beharreko estrategian eragiteko ebaluazioaren mugak atzematea ere.*

<p><b>EDUKIAK</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lan-programa aurkeztea: helburuak eta metodologiak.</li> <li>2. 2002. urtean zehar egindako dokumentuei buruzko hausnarketa, programak ebaluatzeko ereduaren oinarriak finkatu ahal izateko, betiere genero-ikuspegian oinarriturik.</li> <li>3. Taldearen eztabaidak honako gaiei buruz: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu eta prestakuntzarako politikak eta programak hausnartzea, hala nola bere ebaluazio sistemak.</li> <li>• Europako Gizarte Fondoaren genero eta ebaluazioari buruzko eskaerak hausnartzea.</li> <li>• POn eta bere Programaren Osagaien bildutako adierazleen xehetasunezko azterketa.</li> <li>• Estrategiaren jardun eta formulaziorako proposamenak.</li> </ul> </li> <li>4. Landu beharreko dokumentua: “Lan-taldearen estrategia: genero-ikuspegia EAEko enplegu eta prestakuntzarako programen ebaluazioan integratzea”.</li> <li>5. Dokumentua taldeari igortzea, ikuskatu eta gero “feedback” egiteko gomendio eta proposamenekin.</li> </ol>
<p><b>GAUZATZEKO DATA</b></p>	<p>2002ko azaroa</p>

#### 2. FASEA: ADIERAZLEAK SORTZEA

*Finkatu diren helburuei estaldura emateko gai izango diren adierazle-multzo egiten lagunduko duten elementuei buruzko hausnarketa proposatzeko helburua du.*

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aurreko fasean egindako dokumentua aurkeztea eta taldeak egindako ekarpena gehitzea.</li> <li>2. Jardunaldiaren helburuak aurkeztea.</li> <li>3. Taldearen eztabaida honako gaiei buruz: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Balizko adierazle orokor eta bereziei buruzko hausnarketa eta eztabaida.</li> </ul> </li> <li>4. Landu beharreko dokumentua: "Lan-taldearen estrategia: genero-ikuspegia EAEko enplegu eta prestakuntzarako programen ebaluazioan integratzea".</li> <li>5. Dokumentua taldeari igortzea, ikuskatu eta gero "feedback" egiteko gomendio eta proposamenekin.</li> </ol>	<b>EDUKIAK</b>
<b>2003ko urtarrila</b>	<b>GAUZATZEKO DATA</b>
<p><b>3. FASEA: ADIERAZLEAK ERABILTZeko ARAUAK ZEHATEA</b>  <i>Fase honetan ebaluaziorako adierazle-multzo bat ezartzeko metodologia sortzeko oinarriak finkatu nahi dira.</i></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aurreko fasean egindako dokumentua aurkeztea eta taldeak egindako ekarpena gehitzea.</li> <li>2. Jardunaldiaren helburuak aurkeztea.</li> <li>3. Taldearen eztabaida honako gaiei buruz: <ul style="list-style-type: none"> <li>• EAEko enplegu eta prestakuntzarako programetan genero adierazleak ezartzeko eragozpenak eta aukerak atzematea.</li> <li>• Adierazleak ezartzeko arauak finkatzea.</li> </ul> </li> <li>4. Landu beharreko dokumentua: "Lan-taldearen estrategia: genero-ikuspegia EAEko enplegu eta prestakuntzarako programen ebaluazioan integratzea".</li> <li>5. Dokumentua taldeari igortzea, ikuskatu eta gero "feedback" egiteko gomendio eta proposamenekin.</li> </ol>	
<b>2003ko martxoa</b>	<b>GAUZATZEKO DATA</b>
<p><b>4. FASEA: EKIMEN EGITASMOAREN DISEINUA</b>  <i>Lan-programa itundu bat diseinatu nahi da, ondorioztatutako eredu ezartzeko eta horrekin argi eta garbi jarduerak, egutegia eta arduradunak zehaztu ahal izateko.</i></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aurreko fasean egindako dokumentua aurkeztea eta taldeak egindako ekarpena gehitzea.</li> <li>2. Jardunaldiaren helburuak aurkeztea.</li> <li>3. Taldearen eztabaida honako gaiei buruz:</li> </ol>	<b>EDUKIAK</b>

<b>EDUKIAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ebaluaziorako Ekimen Egitasmoaren helburuak.</li> <li>• Ebaluaziorako Ekimen Egitasmoaren jarduerak.</li> <li>• Ebaluaziorako Ekimen Egitasmoaren kronograma.</li> <li>• Horren garapenarekin lortu nahi diren emaitzak eta produktuak.</li> <li>• Egitasmoaren segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema.</li> <li>• Ekimen Egitasmoaren ikusgarritasuna, hedapena eta transferentziarako aurreikusi diren mekanismoak.</li> </ul> <p>4. Landu beharreko dokumentua: "Lan-taldearen estrategia: genero-ikuspegia EAeko enplegu eta prestakuntzarako programen ebaluazioan integratzea".</p> <p>5. Dokumentua taldeari igortzea, ikuskatu eta gero "feedback" egiteko gomendio eta proposamenekin.</p> <p>6. Dokumentuaren azken aurkezpena.</p>
<b>GAUZATZEKO DATA</b>	<p><b>2003ko maiatza (Tailerra egingo da)</b></p> <p><b>2003ko ekaina (Agiria aurkeztuko da)</b></p>

#### 5.2.4. LAN-MUNDURA BIDERATZEN LAGUNTZEKO ARAUAK

Emakundek eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak zenbait jarduera inplementatu dituzte gizon eta emakumeen arteko aukeraberdintasuna bultzatzeko. Jarduera horietan aipamen berezia merezi du "Servicios de Acompañamiento a la Inserción Laboral. Guía de Buenas Prácticas de Igualdad de Oportunidades"<sup>45</sup> argitalpenak. Oso interesgarriak dira bertan ematen diren orientazioak berdintasun hori eskuartze maila desberdinetan finkatzeko. Hona laburbildurik orientazio horietako batzuk:

- **Diagnostikoak eta azterlanak:** Honako gaiei buruzko aldagai guztiak aztertu behar dira banan bana eta bat ere baztertu gabe: lan-merkatua, jarduera-sektoreak, enpresa-egoera, lan-munduratzeko aukerak, eta abar, baina genero-ikuspegian oinarriturik, zeren eta bestela zenbait egoera ezkutuan geldituko baitira. Hala, adibidez, %22ko langabezia-tasa ematen denean, adierazle hori genero-ikuspegitik aztertu behar da, tasa hori %30era iristen delako emakumezkoetan eta %17ra, gizonezkoetan.
- **Kolektiboaren kaptazioa:** jarduera jakin baterako kolektiboak kaptatzeko kontuan izan behar da erabiliko diren bideak ea

Emakundek eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak zenbait jarduera inplementatu dituzte gizon eta emakumeen arteko aukeraberdintasuna bultzatzeko. Jarduera horietan aipamen berezia merezi du "Servicios de Acompañamiento a la Inserción Laboral. Guía de Buenas Prácticas de Igualdad de Oportunidades" argitalpenak

45. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak argitaratutako "Jornada sobre igualdad de oportunidades en el acompañamiento a la inserción" agerkariaren inguruan Amaia Barberok aurkeztutako ponentzia.

egokiak izango diren adin sektore eta sexu guztietara iristeko. Helburua kolektiboa bere eguneroko giroan bilatzea da, eta bilatu ondoren modu zuzen, garbi eta iradokitzailean egitea.

- **Lanbide-gaitasuna:** eskuartze honek kontuan izan behar ditu ahal denik eta modurik zabalenean enplegu bila ari direnen trebetasun eta gaitasunak, eta horietan premiazkoa izango da emakume eta gizonen balore eta jarrerak behatzea, onartzea eta interpretatzea.
- **Informazioa eta laneko orientazioa.** Prozesu hauetan funtsezkoa da irizpide zabalez jokatzeko, erabaki profesional okerrak ez hartzeko, pertsona kultura eta gizarteko faktoreek (emakumeek sarritan gutxi ordaindutako lanak aukeratzen dituzte, egonkorrak ez direnak eta gizartean onspen gutxiago dutenak) baldintzatzen dutelako. Horretarako, gida-liburu honek pertsona bakoitzak dauzkan gaitasunei buruz hausnartzea proposatzen du, emakumeen motibazioa beste lanbide batzuetara bideratzea, hau da, ordezkari handirik ez duten jarduera, sektore eta lanpostuetara; emakumeen kolektiboari Enplegu gune berriei buruzko informazioa ematea eta oinarritzko ikasketak egitea funtsezkoa dela holako ikasketarik ez dutenentzat. Gai honetan arreta berezia eman behar zaie sartu berri diren emakumeei, sarritan horien lan-merkatutik aldentzeak jakintzaren, harremanen, eta abar galtzea, zahartzea eta holakoak dakartzalako.
- **Prestakuntza.** Pertsonaren bizitzan zehar heziketak duen garrantzia kontuan izanik, premiazkotzat jotzen da jarduerak sustatzea, emakumeen kolektiboa alor honetan garatzeko, gehienbat kontuan izaten badugu orain arte ez duela parte hartzeko aukera handirik eduki, batez ere teknologia berrien alorrean. Zentzu horretan, garbi eta argi dago aukera-berdintasuna prestakuntza-prozesuaren fase eta maila guztietan bultzatu behar dela indarrik handienaz, adibidez, honako faseetan:
  - Prestakuntza jardueren diseinuan: emakumeari parte hartzeko aukera emango dioten ordutegiak diseinatuz; nork bere gaitasunak garatzeko, gaitasun sozialak, baikortasuna, autoestimua, eta abarretarako moduluak gehituz; prestakuntza modularra finkatuz, eta irakasleria aukera-berdintasunean prestatuz eta erabiliko diren testuak berrikuskatuz.
  - Ekintzarako deialdietan: hizkera ez sexista erabiliz, deialdiak argitaratzeko bideak behar bezala erabiliz, edo emakumeen partaidetza bultzatuz heziketarako ikastaro guztietan.

**Pertsonaren bizitzan zehar heziketak duen garrantzia kontuan izanik, premiazkotzat jotzen da jarduerak sustatzea, emakumeen kolektiboa alor honetan garatzeko, gehienbat kontuan izaten badugu orain arte ez duela parte hartzeko aukera handirik eduki, batez ere teknologia berrien alorrean**

- ♦ Hautaketan: sarrerako irizpide guztiak ikuskatuz, elkarrizketako galdetegiak eta galderak aztertuz, eta jarduera honetara dedikatzen diren pertsonen objektibotasuna ziurtatuz.
- ♦ Segimendu eta ebaluazioan: aldizka-aldizka irakasleek erabiltzen duten hizkeraren egokitasuna ikuskatuz eta ikastaroko emakume eta gizon guztiak ea ikastaroaren helburuekin eta garapenarekin identifikatzen diren ebaluatuz.
- **Lan-munduan sartzea.** Alor honetan zenbait orientazio ematen dira, aldez aurreko hautapen-prozesurako eta geroko garapenerako.
  - ♦ Hautapen-prozesuaren aurretik: fase honetan enpresariekin lan egin behar da, horiek jakin dezaten emakumeak enpresara gehitzeko aukera onuragarria dutela, emakumeei buruzko estereotipoak hausten saiatzeko eta emakumeak enplegu-asmoetara gehitzeko, erakundeko pertsonak aukera-berdintasunari buruz indarrean dagoen legeria ezagutzen dutela ziurtatzeko, eta erakunde barruan bidezko ekimen positiborako neurriak finkatzeko. Baina, aldi berean, emakumeekin ere lan egin behar da, ohiz gizonak hartzen dituzten lanbideetako deialdietara aurkez daitezten edo behar bezala prestatzeko enpleguaren bilaketarako tekniketari.
  - ♦ Prozesuaren garapenean zehar. Horretarako enpresariekin eta pertsonal hautatzen aritzen diren pertsonalarekin lan egin behar da, deialdietan, hautapen-elkarrizketetan, eta abarretan aukera-berdintasuna gehitzeko, edo emakumeak hautaketa-prozesuan bertan sartzeko, prozesuaren protagonista bihurtzeko.
- **Autoenplegua.** Lan-mundura bideratzeko bide honek duen garrantzia kontuan izanik, funtsezkotzat jotzen da emakumeei laguntzea negozio-asmoak bultzatzea eta proposa ditzaten, edo ekintzarako kezka berpizteko. Horretarako, metodologia aproposak bilatu behar dira, bereziak, emakume ekintzaileekin erabiltzeko, kolektibo hori beren sareak sortzera animatzeko, sare horietara eta elkarteetara bideratzeko eta gizarteko inguruan lan egitea estereotipoak eta eragozpenak hausteko.
  - ♦ Jarduerak ebaluatzea. Diagnostikoen eta azterlanen alorrean adierazitako uste eta iritziekin bezala, honetan ere premia-kotzat jotzen da genero-ikuspegia egiten den edozein ebaluazio-txostenera gehitzea.

**Metodologia aproposak bilatu behar dira, bereziak, emakume ekintzaileekin erabiltzeko, kolektibo hori beren sareak sortzera animatzeko, sare horietara eta elkarteetara bideratzeko eta gizarteko inguruan lan egitea estereotipoak eta eragozpenak hausteko**

Azkenik, gida honek emakumea lan-mundura bideratzen laguntzeko jarduerak antolatzen direnean kontuan izan beharreko alderdi batzuk jasotzen ditu; hona, bada, horietako batzuk:

- Kolektiboaren aniztasunaz ohartzea eta aniztasun horri erantzuteko moduko jarduerak areagotzea.
- Ikuspegi integrala eta pertsonalizatua erabiltzea.
- Ahozko eta idatzizko hizkera ez sexista eta iradokitzailea erabiltzea.
- Gizabanakoaren eta erakunde osoaren konpromisoa erakustea zentroko aukera-berdintasunari.
- Kolektiboak bilatzea inguru bakoitzean eta ahaleginak egitea horiek erakartzeko, konbentzitzeko, motibatze eta alde egiteak ekiditeko.
- Premiak eta dauden arazo guztiak entzutea inolako plangintzari ekin aurretik.
- Pertsona bakoitzari berak daukanik eta gauzari onenak ateratzea (gaitasuna, trebetasunak, jakintza), aurretiaz ezintasunak suposatu gabe.
- Berdintasunerako praktika onekin lan egiteko aurkitu ditugun zailtasun eta oztopoak biltzea eta aldizka-aldizka horiei buruzko informazioa ematea.
- Kanpoko arazoak aztertzea, baita geure jarduera bakoitza, betiere genero-ikuspegian oinarrituz.

Azkenik, adierazi behar dugu gaur egun genero-ikuspegia lanaren inguruko jarduera guztietan integratzeko asmo hori ez dela bakarria eta horren barruan bestelako eskuartze batzuk ere garatzen ari direla, adibidez, Equal ekimenaren barruan zenbait gida egin dira edo egiteko bidean daude genero-ikuspegiaren aplikazioa jarduera guztietan bermatzeko.

Eusko Jaurlaritzak, halaber, aurrekontu publikoak egiterakoan ere genero-ikuspegia gehitzea proposatu du.

**Azkenik, adierazi behar dugu gaur egun genero-ikuspegia lanaren inguruko jarduera guztietan integratzeko asmo hori ez dela bakarria eta horren barruan bestelako eskuartze batzuk ere garatzen ari direla, adibidez, Equal ekimenaren barruan zenbait gida egin dira edo egiteko bidean daude genero-ikuspegiaren aplikazioa jarduera guztietan bermatzeko**

## OINARRIZKO BIBLIOGRAFIA ETA SAREKO INFORMAZIOA

- International Labour Office. *ABC of workers' rights and gender equality*. Geneva, 2000.
- Europako Komunitateen Batzordea. Enplegu, Lan Harreman eta Gizarte Gaietako Zuzendaritza. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea*. Luxemburgo, OPOCE, 1998.
- Europako Komunitateen Batzordea. *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo*, 2000.
- Europako Batzordea. *Monitoring, implementation and application of Community Equality Law. General Report 1997 & 1998 of the Legal Experts Group on Equal Treatment of Men and Women*. Luxemburgo, OPOCE, 1999.
- Europako Batzordea. *Gender equality in the European Union Examples of good practices (1996-2000)*. Luxemburgo, OPOCE, 2000.
- Europako Batzordea. *Beijing + 5, An overview of the European Union follow-up and preparations*. Luxemburgo, OPOCE, 2000.
- Europako Komunitateen Batzordea. *Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Informe Anual 2000*. Luxemburgo, OPOCE, 2001.
- Europako Komunitateen Batzordea. *Hacia una estrategia comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*. Luxemburgo, OPOCE, 2000.
- Europako Komunitateen Batzordea. *100 mots pour l'égalité: glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*. Luxemburgo, OPOCE, 2000
- Europako Komunitateen Batzordea. *Hacia una estrategia comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*. Luxemburgo, OPOCE, 2000.
- Europako Komunitateen Batzordea. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Informe Anual 1999*. Luxemburgo, OPOCE, 2000.
- Europako Komunitateen Batzordea. *100 mots pour l'égalité: glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*. Luxemburgo, OPOCE, 2000
- Europako Komunitateen Batzordea. *Manual sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Unión Europea*. Luxemburgo, OPOCE, 1999.
- Europako Komunitateen Batzordea. *Informe Anual de la Comisión. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea*. Luxemburgo, OPOCE, 1998.
- Europako Komunitateen Batzordea. *Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea 1996*. Luxemburgo, OPOCE, 1997.
- Batzordearen jakinarazpena Europako Kontseiluari, Europako Parlamentuari eta Ekonomia eta Gizarte-gaietako Batzordeari eta Herrialdeen Batzordeari. *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005)*. Europako Komunitateen Batzordea. Luxemburgo, OPOCE, 2000. (COM (2000) 335 final)
- Europako Komunitateen Batzordea. *Memorándum sobre igualdad de retribución para trabajos del mismo valor*. COM (96) 6 final de 23.6.1994
- EUROSTAT. *Women an men reconciling work and family life. Statistics in focus*. Thème 3-9/2002
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Promoting gender equality in the workplace*. 2002.



*Panorama sociolaboral de la mujer en España.* Economía eta Gizarte-gaietako Kontseiluaren azterlanetarako bulegoak egindako buletina (hainbat buletin azterketa)

*Guía para una selección de personal no sexista.* Escuela de Organización Industrial e Instituto de la Mujer. 1995

*Programa Óptima: Guía no sexista de negociación colectiva.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

*Programa Óptima: Manual de Orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las Empresas.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

*Programa Óptima: Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

*Programa Óptima: Guía no sexista de negociación colectiva.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

*Programa Óptima: Guía de desarrollo de acciones positivas.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

*Programa Óptima: Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

*Herramientas para eliminar la discriminación retributiva.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. 2000.

*Good practise guide to guarantee equal pay.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. 2001.

*Quinto programa de acción comunitario para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: 1996-2000.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid 1996

EMAKUNDE. *Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi.* 1999.

EMAKUNDE. *Diagnóstico de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo CAE y propuestas de actuación.* 1997.

EMAKUNDE. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional.* 1997

EMAKUNDE. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.* 1998.

Gómez Gómez, A.: *Los grandes retos de las políticas de igualdad para el siglo XXI.* Artículo en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Asuntos Sociales saila), 10. alea. 1998

Castaño, C.; Iglesias, C.; Mañas, E.; Sánchez-Herrero, M.: *Diferencia o Discriminación. La Situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información.* Economía eta Gizarte-gaietako Kontseilua. 1999.

Sierra Hernaiz, E.: *Acción Positiva y empleo de la mujer.* Economía eta Gizarte-gaietako Kontseilua. Madrid, 1999.

Durán eta Lalaguna, P.: *Apuntes sobre las acciones positivas.* Artículo en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Asuntos Sociales saila), 30. alea. Madrid, 2001.

Dávila del Cerro, P.: *Mujeres en el año 2000: Igualdad, desarrollo y paz en el siglo XXI.* Artículo en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Asuntos Sociales saila), 30. alea. Madrid, 2001.

González González, JM; Sánchez Santa-Bárbara, E.: *Las actitudes sexistas en la formación profesional no reglada.* Artículo en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Asuntos

Sociales saila), 20. alea. Madril, 1999.

Hernanz, V.; Jimeno, JF.: *La situación laboral de las mujeres españolas*. Artículo en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Economía y Sociología saila), 21. alea. Madril, 2000.

AEDIPE aldizkaria: *La mujer en la función de recursos humanos*. 1999ko urria (ale berezia)

Cidec. Cuaderno de Trabajo nº 7, *Las mujeres y el mercado de trabajo Europeo*, 1992. Huguet Roig, A.: Segmentación en el Mercado de Trabajo Español. Consejo Económico y Social. Madril, 1999.

## **SAREAN DAGOEN INFORMAZIOA**

### **NAZIOARTEA:**

Nazio Batuak. WOMENWATCH, Nazio Batuen ataria genero-arazoetarako.

<http://www.un.org/womenwatch>

UNIFEM (Nazio Batuen Emakumearen Garapen Fondoa)

<http://www.unifem.undp.org>

INSTRAW (Nazio Batuen Emakumea Promozionatzeko Ikerketa eta Gaitasunaren Nazioarteko Institutua)

<http://www.un-instraw.org/>

UNICEF

<http://www.unicef.org/girlsed/>

UNESCO (Hezkuntza, Zientzia eta Kulturarako Nazio Batuen Erakundea)

<http://www.unesco.org/women/>

UNDP (Nazio Batuen Garapen Programa)

<http://www.undp.org/gender>

LANE (Lanaren Nazioarteko Erakundea)

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/>

### **EUROPAKO BATASUNA:**

EUROPAKO BATZORDEA: Unidad para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

### **EUROPAKO KONTSEILUA**

<http://www.humanrights.coe.int/Intro/eng/GENERAL/EQUALITY.HTM>

### **ESPAINIA:**

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, INSTITUTO DE LA MUJER

<http://www.mtas.es/mujer/default.htm>

### **AUTONOMIA ERKIDEGOAK**

EUSKAL ERKIDEGOAK. EMAKUNDE

<http://www.emakunde.es>

ANDALUZIA, INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

<http://www.iam.juntadeandalucia.es/>

ARAGOI, INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER  
<http://www.aragob.es/pre/iam>

BALEAR UHARTEAK, INSTITUT BALEAR DE LA DONA  
<http://www.ibdona.caib.es>

CANARIAR UHARTEAK, INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER  
<http://www.icmujer.org>

KATALUNIA, INSTITUT CATALÀ DE LA DONA  
<http://www.gencat.es/icdona/>

NAFARROA, NAFARROAKO EMAKUMEAREN INSTITUTUA  
<http://www.cfnavarra.es/inam>