

Genero arteko

Soldata-ezberdintasunaren gidaliburua



AURKIBIDEA

1.-SARRERA.....	3
2.-MARKO KONTZEPTUALA.....	5
3.-ZER DA GENEROAN OINARRITUTAKO SOLDATA ARRAKALA.....	7
4.-MARKO LEGALA.....	8
SOLDATA ARRAKALAREN EZAUGARRIAK.....	9
SOLDATA ARRAKALAREN FAKTOREAK.....	10
Lanaren eta bizitza pribatuaren arteko oreka	
Enplegu-lorpen eta segregazio horizontala	
Lan baldintzak	
5.-GENEROAN OINARRITUTAKO SOLDATA ARRAKALA NAFARROAN	11
6.-ENPRESETAN GENEROAN OINARRITUTAKO SOLDATA ARRAKALARI EKITEKO GOMENDIOAK....	13
ORDAINSARI SISTEMAN GENEROAREN IKUSPUNTUA EZARTZEKO GOMENDIOAK.....	13
LANPOSTUEN BALORAZIONAREN INGURUKO GOMENDIOAK.....	2
SOLDATA KOPURUAREN INGURUKO GOMENDIOAK.....	21
LANAREN EBALUAZIOA EGITEKO GOMENDIOAK.....	22
LANGILEARI EGOKITZEN ZAION ORDAINSARIAREN INGURUKO GOMENDIOAK.....	23
LEHEN ORDAINSARIAREN INGURUKO GOMENDIOAK.....	24
SOLDATAREN AZTERKETARAKO GOMENDIOA.....	25
Laburbilduz,	26

1. SARRERA

Azken urteetan emakumearen egoera gizartean nabarmenki aldatu da. Emakume eta gizonezkoen rol berrien adibide dira honakoak: emakumeen merkaturatze progresiboa, gizonezkoen inplikazio handiagoa etxeko zereginetan zein adin txikiko edo menpekotasun egoeran dauden pertsonen zainketan. Hala ere, oraindik desabantaila egoerak existitzen dira, gizarte eredu eta kultura tradizionaletan oinarritzen direnak.

Genero ezberdintasunak oraindik antzeman daitezke, zehazki, emakumeen soldatetan. Azken urteotan soldata-ezberdintasuna txikitu beharrean areagotu egin da. Horregatik funtsezkoa da ezberdintasun honekin amaituko duten ekimenak martxan jartzea: lan berberari, soldata berbera.

Soldata-ezberdintasun honen handitzeak agerian utzi ditu gizonezko eta emakumezkoen lan-okupazio eta batez-besteko soldaten artean dauden gabeziak. Soldata-ezberdintasun honek, emakumeak txirotzen ditu eta beraien erabakitze gaitasuna eta independentzia ekonomikoa murrizten ditu, horrela, gogor eragiten die bai emakumeei baita haien ingurugiroari ere. Emakumeak gero eta hobeto prestatuta dauden arren, soldata-ezberdintasunak bere baitan jarraitzen du. Ezberdintasun hori gutxitu ahal izateko, hau da, hartzen diren neurrien arrakasta lortzeko, gizarte egoera guztietan ezarri beharko lirateke neurri horiek, baita enpresetan ere. Horrela, soldata-ezberdintasun honen murrizteak zuzenean eragingo lioke lehiakortasunari eta produktibitatearen hobekuntzari. Berdintasunerantz jotzeko egin behar den esfortzua ere ezin daiteke ahaztu ere, horrekin jarraitzea beharrezkoa baita berdintasun egoera l arlo guztietan lortzeko.

Ondorioz, egungo sistema hobetu beharra dago, bere gabeziak argi geratu baitira emakumezko eta gizonezkoen arteko ezberdintasuna murrizteko orduan. Sistemaren hobetzea beraz, beharrezkoa da Nafarroako Foru Komunitatearen garapenaren zutabeetako bat izateko.

Testuinguru honetan sortzen da eskuliburu hau. Bere baitan enpresetako soldata-ezberdintasunaren hurrenkera bat proposatzen da eta pixkanaka ezberdintasun hori gutxitzeko gomendioak ere proposatzen dira.

2. MARKO KONTZEPTUALA

Soldata arteko ezberdintasuna edo soldata arrakala ere deitzen da. Kontzeptu honek gizonezkoen eta emakumezkoen batz-beste soldaten arteko arrakalari egiten dio erreferentzia. Beraz, soldata ezberdintasunak gizonezkoen eta emakumezkoen soldaten arteko distantziari so egiten dio.

Emakumeek lan munduan pairatzen duten diskriminazioa. Kontzeptu hau erabat diskriminatzaileak diren eragiteengan oinarritzen da, hau da, soldata arrakala sexu ezberdintasunarekin bakarrik justifikatu daitekeenean. Definizio hauetatik abiatuta, esan daiteke sexu ezberdintasunarekin lotutako diskriminazioa dagoela, emakume batek ordainsari ezberdina jasotzen badu, gizonezko baten lan berbera edo balio berdineko lana burutu ondoren. Hau da, emakume langileek gizonezkoek baino ordainsari baxuagoa jasotzen badute lan, funtzio eta ardura berdinak hartuta, lan baldintza berdinetan (kontratu mota, lanaldi mota..) eta antzeko ezaugarriak dituzten enpresetan (neurria, langile kopurua, titularitate publiko edo pribatua...)

Emakumeek lan munduan pairatzen duten diskriminazioa ez da bakarrik gertatzen gizonezko eta emakumezkoek ordainsari ezberdinak jasotzen dituztenean, baita soldata ezberdinak jasotzen dituztenean ere, balore berdineko lana edo lan baliokideak burutzean. Horrela, esan daiteke berdineko edo baliokidetzat hartzen direla baldintza berdintsuak dituzten lanak:

- Gaitasunak (ezagutzak, gaitasunak, ekimena)
- Esfortzua (fisikoa, mental edo emozionala)
- Erantzukizunak (aginte edo ikuskapen erantzukizunak, baliabide materialen eta informazioaren segurtate erantzukizuna, pertsonen ongizatearen erantzukizuna)
- Lan baldintzak.

Zeharkako diskriminazioak emakumezko langileei eta gizonezko langileei tratamendu neutro edo ez diskriminatzailea ematen die, hala ere, sexu bakoitzeko langileen baldintzen ondorioz, emakumezkoek kalte egiten die. Zeharkako diskriminazioa gertatzen da esate baterako, lanpostu baterako beharrezkoak diren zenbait baldintza aipatzen ez direnean emakumezkoen kaltetarako, ezaugarri horietan emakumezkoak gailentzen baitira, oro har, (komunikazio gaitasunak, esfortzu

emozionala...) edo alderantziz, gehiegizko garrantzia ematen zaienean gizonezkoengan ohikoagoak diren baldintzei (esfortzu fisikoa, ordutegi malgua...)

3. ZER DA GENEROAN OINARRITUTAKO SOLDATA ARRAKALA

Europar batasunak **soldata arrakala** deitzen dio gizonezkoen eta emakumezkoen soldaten arteko ezberdintasunari, beti ere gizonezkoen eta emakumezkoen orduko lan-irabazien batz bestekoa oinarritzat hartuta.

Soldata arrakalaren datua portzentaje batekin ematen da, gizonezko populazioaren diru sarrerekin alderatuta. Honek emakumezko langileek eta gizonezko langileek ordu batean jasotzen dituzten irabazi gordinen batz bestekoa adierazten dute. Irabazi gordinak langileari zuzenean abonatzen zaizkion soldata edo ordainsariak dira, hots, errenta edo seguritate sozialeko edozein dedukzio aplikatu baino lehen.

Gizonezko eta emakumezkoen arteko soldata-ezberdintasunaren kontzeptuak, edo soldaten arrakalak, gizonezkoen eta emakumezkoen ordainsarien batz-besteko aldeari (soldata gehi osagarriak) egiten dio erreferentzia. Soldaten ezberdintasunak jatorri ezberdinak izan ditzake: faktore pertsonalak (formazio maila, lan esperientzia, antzinasuna, eta abar.) lanpostua (betetako funtzioa, ardua maila, kontratu mota edo lanaldia...) edo/eta enpresa (neurria, aktibitate mota...). Neurtu daiteke orduko irabazien arabera, urteko irabazien arabera eta oinarritzko soldata eta ordainsari aldagarria (ez-ohiko ordainketak, aldagarriak eta soldata osagarriak...)

4. MARCO LEGALA

LANEren (Lanaren Nazioarteko Erakundeak) ordainketa-berdintasunaren inguruko hitzarmenak, lehen aldiz jasotzen du testu arauemaile batean, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko soldaten berdintasuna eta balio berdineko lanaren kontzeptua.

Erromako tratatuak (1957) eskubide hau onartzen du, baina era murriztu batean, izan ere, soldata berdintasuna ezartzen du gizonezkoen eta emakumezkoen artean lan berdinarengatik.

Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko tratatuak (2007), 2009ko abenduaren 1ean indarrean sartu zen, soldata-berdintasunaren eskubidea onartzen du 157.artikuluaren, Estatu kide bakoitzak soldata-berdintasunaren printzipioa bermatuko duela gizonezko eta emakumezkoen artean lan berdinarengatik edo balore berdineko lanarengatik, eta ordainsaria ulertzen den guztia.

Espainiar Konstituzioak (1978) 14.artikuluaren sexu ezberdintasunaren ondoriozko diskriminazioa salatzen du eta 35.1 artikuluan lanerako eskubidea eta langile baten eta bere familiaren behar izana asetzeko behar adinako soldata bermatzen du, sexu ezberdintasunarengatik diskriminaziorik egin gabe. (hurrengo zatiarekin doa elkar)

Langileen Estatutuan, xedapen hori eranstea Espainiar ordenamendu juridikoaren komunitate arautegiaren transposizioaren ondorio da, 75/117/CE zuzendaritzarekin hasitakoa eta 2006/54/CE Europar Batasuneko eta uztailaren 5eko kontseiluko zuzendaritzarekin bukatzen dena. Aukera berdintasun eta tratatu berdintasunaren inguruko printzipioa, gizonezkoen eta emakumezkoen lan eta okupazio gaitan. Bere 4.artikuluaren arabera, lan berdinerako edo lan balio berdina egosten zaion lanarentzako, sexuaren ondoriozko zuzeneko edo zeharkako diskriminazioa ezabatuko da ordainsariaren baldintza eta elementu multzoetan. Zehazki, ordainsaria zehazteko klasifikazio profesional bat erabiltzen denean. Sistema bi sexuetakoa langileen irizpide komunetan oinarrituko da eta sexu ezberdintasunean oinarritutako diskriminazioa baztertuko du.

Langileen Estatutuko 28.artikuluak, honakoa ezartzen du: enpresaburuak (gizon zein emakume) "balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango da sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere."

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Lege Organikoak, bere 6.artikuluaren zuzeneko eta zeharkako bereizkeriaren kontzeptuak ezartzen ditu. Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da, antzeko egoera batean, sexuaren ondorioz, pertsona batek, beste batekin alderatuta, tratatu ez hain mesedegarria jasatea, jasan izana edo jasateko arriskua izatea. Bere aldetik, sexuan oinarritutako zeharkako bereizkeria da, itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo eginera batek sexu jakin bateko pertsonentzat desabantaila jakin bat ekartzea beste sexuko pertsonari begira, non xedapen, irizpide edo eginera horiek modu objektiboan justifikatzen ez diren, xede legitimo batekin, betiere, xede horiek lortzeko bideak beharrezkoak eta egokiak izanda. Nolanahi ere, bereizkeriatzat joko da zuzeneko nahiz zeharkako bereizkeria egiteko agindu oro, sexuan.

SOLDATA ARRAKALAREN EZAUGARRIAK

Sexu ezberdintasunean oinarritutako soldata arrakalak hurrengo ezaugarriak ditu:

- Emakumezko zein gizonezko langileen adinarekin batera igotzen da.
- Lantaldeak duen formazio mailarekin eta titulazioarekin igotzen da.
- Enpresetako ardura postuetan igotzen da.
- Beste mota batzuetako ordainsari kontzeptuak aintzat hartzen badira eta hauek ordainsari aldagarriak biltzen badituzte enpresaren ordainsari politikaren barnean.

SOLDATAREN ARRAKALAREN FAKTOREAK

Soldataren arrakalan eragina duten faktoreak ez dira soilik soldata-politikaren eremuan sartzen, lan merkatuan sortzen diren sexu ezberdintasunekin ere zerikusia dute:

Lanaren eta bizitza pribatuaren arteko oreka.

Lan bizitza eta familia bateragarri egitearekin lotutako faktoreak, esate baterako, emakumezkoak izaten dira gehienetan lan orduak murriztuak hartzen dituztenak edota eszedentzia.

Enplegu-lorpen eta segregazio horizontala.

Emakumezkoen gehiengo presentzia gutxiago baloratzen diren eta ondorioz, gutxiago ordaintzen diren zenbait lanpostu eta okupazioetan.

Lan baldintzak

Lanpostuen eta soldataren-osagarrien balorazio ezberdina: adibidez, makinaria jakin baten erabilpena arrisku osagarri bezala kontutan hartzea gizonezkoen kasuan eta aldiz, garbitzaileek erabiltzen dituzten produktu kimikoak irizpide berdinarekin ez baloratzea.

Promozio profesionala eta zuzendaritza postuetara sarrera.

Segregazio bertikalak emakumezkoen presentzia txikiagotzen du zuzendaritza edo erantzukizun postuetan.

5. GENEROAN OINARRITUTAKO SOLDATA ARRAKALA NAFARROAN

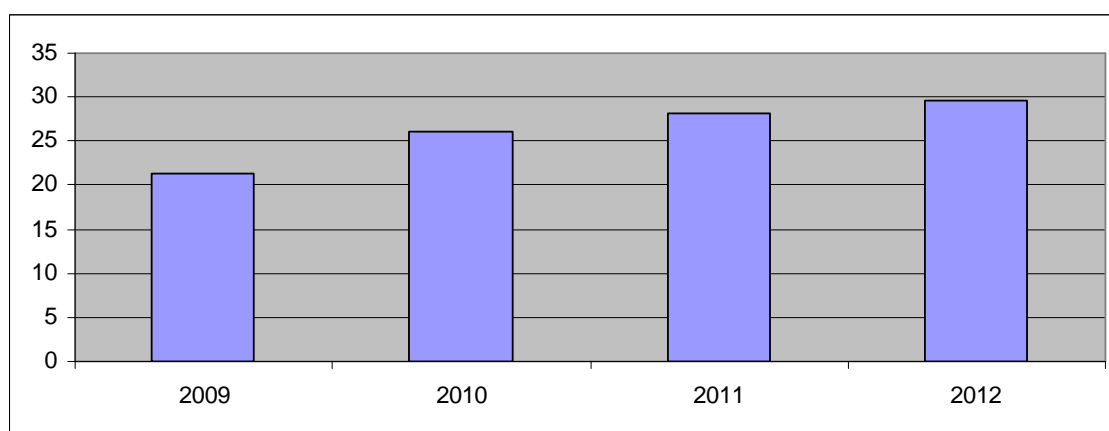
Soldata arrakalaren garapenak Nafarroan igoera bat du 2009-2012, aurreko urteekin alderatuta jarraikortasun bat erakutsiz. Lau urte horietan batutako soldata arrakalaren hazkundera 8,27 puntukoa da.

Generoan oinarritutako soldata arrakala Nafarroan, ehunekoetan 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
NAVARRA	21,3	26,15	28,22	29,57

Jatorria: Soldata egituraren urteroko inkesta, Nafarroako Estatistika institutua.

Generoan oinarritutako soldata arrakala Nafarroan, ehunekoetan 2009-2012



Jatorria: Soldata egituraren urteroko inkesta, Nafarroako Estatistika institutua

Aurreko grafikoan adierazten den bezala gehienezko hazkundera 2009.urtetik 2010era ematen da, 4,85 punturekin. Garai honetan krisi ekonomikoak gutxien kualifikatutako langileak lan merkatutik kanpora utzi zituen, batez ere eraikuntza eta industriako langileak, horrela, gehien kualifikatutako lanak mantendu ziren, eta ondorioz, hobeto ordaindutakoak. Hori izan daiteke generoan oinarritutako soldata arrakalaren hazte esanguratsuaren arrazoi bat.

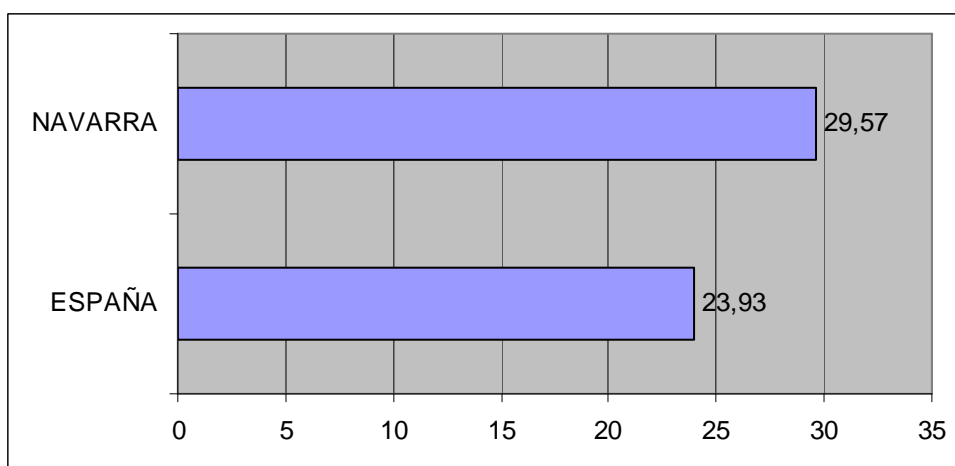
Nafarroan generoan oinarritutako soldata arrakala 2012an 29,57% zen, Estatu mailan ordea, 23,93%, hau da, 5,66 puntu gainerik zegoen.

Generoan oinarritutako soldata arrakalaren alderatzea Espainia Nafarroarekiko 2012an

	ESPAÑA	NAVARRA
2012	23,93%	29,57%

Jatorria: Soldata egituraren urteroko inkesta, Nafarroako Estatistika institutua

Generoan oinarritutako soldata arrakala Nafarroan Espainiarekiko 2012an



Jatorria: Soldata egituraren urteroko inkesta, Nafarroako Estatistika institutua

Gainontzeko Komunitate Autonomoekin alderatuta, Nafarroako Foru Komunitateak generoan oinarritutako soldata arrakalarik altuena erakusten du, Aragoiren ondoren, soldata arrakala gutxien, ordea, Balear irlek, Kanariak eta Extremadurak dute.

6. ENPRESETAN GENEROAN OINARRITUTAKO SOLDATA ARRAKALARI EKITEKO GOMENDIOAK

Helburua honakoa da: enpresek haien antolaketan generoan oinarritutako soldata arrakala gutxitu ahal izateko gomendioak ematea, enpresen egituran ezarri ahal izateko.

ORDAINSARI SISTEMAN GENEROAREN IKUSPUNTUA EZARTZEKO GOMENDIOAK

UNIBERTSALTASUNA
Ordainsari sistema erakundeko kide guztiei aplikagarria izan behar da.
Unibertsaltasunak marko egonkor bat ematen du lan harremanetan, arbitrariotasunak gutxituz, eta emakumeen kasuan, motibazioa areagotzen du, jakinda pertsona guztiek arau berdinen bitartez jasotzen dutela soldata.

PROPORTZIONALTASUNA
Ordainsari sistemak proportzionaltasun zuzena gorde behar du pertsonak burutzen duten lanaren eta jasotzen duten soldaten artean.
Proportzionaltasunak soldata eta ekarpenen balorearen parekatzea dakar eta horrela berdintasun printzipio bat banatzen da.

PUBLIZITATEA
Erakundeko kide guztiek izan behar dute ordainsari sistemaren berri.
Gardentasunak interpretazio propioak ezabatzen ditu. Ordainsari sistema garden batek pertsonak erakundearengan duten konfiantza areagotzen dut, eta emakumeen kasuan, beraien motibazioa areagotzen du, jakinda beraien ordainsarian faktore ezagunek bakarrik eragina dutela, hots, arbitrariotasuna gutxituz.

IMPAKTUAREN ANALISI BEREIZGARRIA

Ordainsari sistemarekin, zehazki, egokitutako kopuruarekin, erlazionatuta dagoen edozein erabaki, gizonezkoengan eta emakumezkoengan erabaki horrek izango lukeen inpaktuaren analisi bereizgarri batekin etorri beharko litzateke.

Analisi hauei esker erabakia hartu baino lehen jakin dezakegu, erabakiak sexuan oinarritutako inpaktu jakin bat duen, eta hori horrela balitz, zuzeneko edo zeharkako diskriminazio baten aurrean gauden erabaki beharko genuke.

BEREIZITAKO ESTADISTIKA INFORMAZIOA

Erakundeak urtero ordainsari errealean informazioa eta analisi-estatistikoa jaso behar ditu, ordainsarien kontzeptu eta lanpostuez bereizita. Zehazki, ikerketa askotan agertzen den bezala, emakumeei negatiboki eragiten dien kasuei begiratu behar die, honakoei arreta jarritz: osagarriei, aldagarriak edo kontratu motak, lanaldi partzialeko kontratuak edo lanaldi osokoak.

Analisi estatistikoaren ondorioz identifikatutako genero bitarteko soldata arrakalak honakorako balio digu:

- Ordainsari sistemarik ez badugu, soldata politika parekatuago bat izateko.
- Ordainsari sistema bat izanez gero, zeharkako diskriminazioak antzemateko sexu arrazoiengatik edo ondorio bezala.
- Ordainsari sistema zuzen bat izanez gero, sexuan oinarritutako diskriminazioa identifikatzeko, soldatarekin lotutako diskriminazioak ez izan arren, beste mota batzuetakoak izan daitezke.

GARDENTASUNA

Erakundeek ordezkari legalei ordainsari errearen analisi estatistikoak eskaini behar dizkiete, beharrezkoak den zuhurtasuna gordeta.

Gardentasunak, erakundeko pertsona guztiengan konfiantza sortzeaz gain, gerta daitezken soldata ezberdintasunen kausa identifikatzera eta sakontzera animatzen du, soldata sisteman hobekuntza bermatuz.

PARTAIDETZA

Erakundeak bere ordainsari sistema partaidetzan oinarrituta eguneratu eta garatu behar du, hiru ezaugarrietan zehaztuta:

- Ordainsarrietan eta berdintasunean adituak diren pertsonen partaidetza.
- Emakumezkoen eta gizonezkoen partaidetza soldaten negoziazio/determinazio taldeetan.
- Lanpostuak beraien deskribapen eta balorazioagatik betetzen dituztenen partaidetza.

Partaidetza hirukoitzak honakoa bermatzen du:

- Emakumezko eta gizonezkoen arteko inpaktu aldagarria kontuan hartzea.
- Balorazioak modu neutroan egitea. Normalean lanpostua deskribatzen duena lanpostua betetzen duen pertsona bera izaten da. Gizonezkoek betetzen duten lanari garrantzi handia ematen ohi diete, emakumezkoek, ordea, garrantzi hori gutxitu edo txikiagotzen dute.
- Pertsonak dira sistemaren egile, horrek sistema errespetatzera eramaten ditu.

LANPOSTUEN DESKRIBAPENETAN GERNERO IKUSPUNTUA SARTZEKO GOMENDIOAK

LANPOSTUAK MODU EGOKIAN AUKERATU

Ze lanpostu (edo talde profesional) aukeratuko diren erabakitzen den momentuan, garrantzitsua da sexu eta lanpostu motaren arteko lotura inpliziturik ez sortzea. Horretarako, sortutako lanpostu guztiak ezberdinak izan behar dira errealitatean, lanpostu hori betetzen duen pertsonaren sexua kontuan hartu gabe. Honek taldekatzea edo banatzea dakar, kasu askotan.

Demagun funtzio berdina (edo balio anitzeko funtzioa) betetzen duten emakume edo gizonezko talde batentzat bi lanpostu ezberdin sortzen direla, batean emakumezkoena gehiengoa izanik eta bestean gizonezkoena. Orduan bai, bi lanpostuen artean ezberdintasunak nabaritzen dira ordainsarietan (ordainsari banda ezberdinak ezartzen dira), nahiz eta errealitatean berdinak izan. Berriz, bi emakume taldek funtzio ezberdinak burutzen badituzte, baina lanpostu berdinean taldekatzen badira, ordainsari analisia ez da errealitatearekin bat etortzen.

LANPOSTUENTZAT IZENDAPEN NEUTRO BAT AUKERATZEA

Ahal den guztietan, lanpostuen izendapena talde termino batez edo termino neutro (garbiketako pertsonala, irakasleak) batez eman behar da. Ezin denean, aukera modura bi generoak aipatu behar dira (emakumezko/gizonezko).

Lanpostu bat sexu batekin erlazionatzeak balorazio maila ezberdina ekar dezake, ez da berdina gertatzen, ordea, erlazio hori egiten ez bada. Esate baterako, emakume garbitzaileentzako lanpostua, genero estereotipoen ondorio bezala, azpi-balorazioa sor dezake.

EMAKUMEZKOEN LANPOSTUAK AUKERATZEA ERREFERENTZIADUN LANPOSTU GISA

Emakumezkoa gailentzen diren postuak ere kontutan hartu behar dira mota ezberdineko erreferentzia duten lanpostuen taldean, eta horiekin adibide eman behar da.

Erreferentzia duten lanpostuek eredu gisa balio dute gainontzeko lanpostuak zehazteko. Hasieratik emakumeekin erlazionatuta egon direnez, honakoan ezaugarriak baloratutako faktoreekin lotzen dira, hortaz, emakumeak gailentzen diren lanpostuak beranduago baloratuko lirateke eta horiei ezarritako ezaugarriak bigarren mailakoak izango lirateke.

DESKRIBAPENAREN SAKONTASUNA

Lanpostu ezberdinak definitzeko momentuan, lanpostuaren ezaugarri guztiak deskribatu behar dira. Kontu handiz, ezaugarri guztiek zehaztasun maila berdina izan dezaten.

Deskribapena osoa ez bada, “emakumezkoekin erlazionatzen” diren lanpostuen ezaugarriak edo erlazionatutako lanak “alderatzea” gerta daiteke, horrek, beranduago ez baloratzea ekar dezake. Adibidez, demagun enpresa batean atezain postua betetzen duten hiru langileak emakumezkoak direla. Hirurek komunikazio gaitasuna eta enpatia erakusten dute. Ezaugarri hauek, berez, lanpostuaren ezaugarriak dira, baina lanpostuaren deskribapena ez bada modu objektibo batekin egiten, alde batera utzi daitezke, eta ondorioz, ez da ondoren baloratzeko faktorerik egongo. Beraz, enpresari balorea eransten dion faktore bat, baloratu gabe geratuko litzateke. Bestalde oso garrantzitsua da ere, lanpostu ezberdinen deskribapenetan alde handirik ez egotea; batzuetan oso sakon deskribatuta eta besteetan motzegi. Eta batez ere, lanpostu batzuen deskribapenak ez diela beste lanpostu batzuei balorerik kenduko.

DESKRIBAPENEAN ERREPIKAPENAK EKIDIN

Lanpostuaren ezaugarriak deskribatu behar dira, ziurtatuz ezaugarri bakoitza ezberdina dela, balorazio bikoitza ekiditeko. Hau ongi egiteko modu bat lanpostuaren

ezaugarrien izendapenak homogeneizatzea da.

Lanpostuaren deskribapenean berdina diren lanak edo funtzioak agertzen badira, edo trebezia eta ezagutza berdina eskatzen badute, bi aldiz baloratzea ekar dezakete. Egoera hau gizonezkoei egotzen zaizkien lanpostuetan gertatu daiteke, izan ere, gizonezkoek, gizarte estereotipoengatik, uste dute beraien lanpostuek balorazio bat merezi dutela, emakumezkoek baino gehiago. Gainera, lanpostu ezberdinen deskribapenean lan edo funtzio berdinak izen ezberdinez agertzen badira, balorazio edo konnotazio ezberdina ekar dezakete. Esate baterako, "zuzendaritza" deitzea taldeen eta departamentuen kudeaketari, gizonezkoek lanpostua betetzen dutenean. Eta, emakumezkoek lanpostu bera betetzen dutenean "koordinazioa" deitzea.

LANPOSTUAREN EGOERA ORDAINGARRIAK

Genero arteko berdintasuna soldata osagarriak sortzen dituzten egoeretan, baita modu automatikoan ere (arrisku-osagarrietan, neke osagarrietan...) puntualki (txandak, malgutasuna, gaueko lanaren osagarria...)

Osagarria jasotzen duzunaren determinazioak genero baztertze bat ekar dezake:

- Makinen erabileren kasuan arriskua ordaingarrizat hartu (normalki gizonezkoei egotzita) eta ez, ordea, garbiketarako produktu kimikoen erabilpenean (emakumezkoei egotzita)
- Berdina arrisku fisiko eta psikologikoekin
- Jardun-denbora: osagarri puntual gisatzat hartzea (egoera jakin batzuetan ematen dela, eta hortaz, ez dago automatikoki postuarekin erlazionatuta), bidezkoa denean.

BIDEZKOTASUNA EGOEREN ASOZIAZIOAN.

Lanpostuarekin zuzenean erlazorik ez duten egoerak aintzakotzat hartzea saihestea.

Kasu adierazgarri bat jardun-denboraren osagarriak dira, berez hauek erakundearentzat guztiz beharrezkoak ez direnean: lanaldia luzatzeagatik osagarriak, lanaldi erdiagatik osagarriak eta ordutegi malgutasunagatik osagarriak. Emakumeentzat zailagoa da osagarri hauek lortzea, eta justifikatuta ez badaude, "etortzea" saritzen dute, produktibitatea edo helburuak betetzea baino lehen.

SEXU ARRAZOIENGATIK ZEHARKAKO DISKRIMINAZIOA SAHIESTEA

Lanpostuarekin erlazionatutako zenbait egoera ordaingarriztat hartzeak, nahiz eta lanaren ikuspuntutik, erabat justifikagarriak izan, emakumeengan zeharkako diskriminazioa eragin dezakete. Kasu hauetan, egoera hauek alde batera utzi beharrean, egoerak egokitu, edo definizioa hobetu beharra dago, emakumezko zein gizonezkoei egotzi daitezkeela ziurtatzeko.

Osagarri batzuek sexu ezberdintasunean oinarritutako zeharkako diskriminazioa ekar dezakete: aparteko orduak, jardun-denbora, lekualdatzea, formazioa (ordutegitik kanpora egiten bada) eta abar. Emakumeak desabantaila egoeran egon daitezke, izan ere, zailagoa baita horiek burutzea haurrak zaintzen edo menpekotasun egoeran dagoen pertsona batez arduratzen diren bitartean, rol generoagatik edota ingurune egoerengatik (esaterako, ziurtasun falta lan ingurunean edo lantokian edo bizitokiraino lekualdatzea, ordu osagarrien kasurako). Etortze osagarriarekin lotuta, hori diskriminazio iturri izan daiteke, kontuan hartzen diren ez-etortzeen arabera. Diskriminazio mota hau ekiditeko kontuan hartu behar dira honako ez-etortzeak: amatasuna, aitatasuna, edoskitzaroa eta Langileen Estatutuko 37.artikuluko baimenak.

LANPOSTUEN BALORAZIONAREN INGURUKO GOMENDIOAK

MAILA BALIOKIDEEN ESLEIPENA

Mailak modu zuzenean banatzean datza, lanpostuaren deskribapenari (osoa izan behar duena) soilik begiratuta, kontuan hartu gabe lanpostu horiek emakumezkoiei edo gizonezkoei egotzen zaizkien.

Mailak zuzen banatzeak esan nahi du ongi definitu behar direla, hala ere, beti kontu handiz hartu behar da genero zehaztasunik ez aplikatzeko, kasu honetan, emakumeei egozten zaizkien lanpostuetan exijentzia gutxiagoko maila ezarriz (ondorioz, balorazio txikiagoa). Paradoxikoa da, berez, honen jatorria mailak banatzean parte hartzen dutenengan egon baitaiteke (gehienez emakumezkoak, kasu honetan), horregatik prozesu honi arreta jartzea beharrezkoa da.

SOLDATEN PROPORZIONALTASUNA

Lanpostuen balorazio sistemaren helburua, lanpostu guztiak eskala baten inguruan antolatzea dira. Eskala hau ordainsariak banatzeko ere erabiltzen da, balore ziur bezala edo ordainsari banda gisa. Proporzionaltasuna lineala edo ez lineala izan daiteke, baina existitu eta erantzun beharra dauka, ahal den heinean, funtzio jarrai bati eta bere ondorioari.

Ordainsarien proporzionaltasuna da agian baliokidetasunaren frogarik argiena. Horri esker soldata bandak eman daitezke kontuan hartutako lanpostua edozein dela ere. Forma baten aplikazioaren bidez lortutako puntuazioa aintzat hartuta bakarrik.

KLUSTERIZAZIOA

Ordainsari banda berdinetan biltzea antzeko balorea duten lanpostuak (antzeko gaitasun eta esfortzu eskakizunekin, erresponzabilitatea eta lan baldintza berdintsuekin)

Neutralizazioa errazten du generoan oinarritutako ordainsarien joeretan, gizonezkoei eta emakumezkoei egozten zaizkien lanpostuen ordainsariak alderatuta.

LANAREN EBALUAKETA EGITEKO GOMENDIOAK

UNIBERTSALITATEA

Ebaluazioa ezartzea (eta baita ordainsari aldagarria ere) organizazioaren arlo eta maila guztietan burututako lanagatik, arlo/maila tradizionaletan bakarrik egin beharrean, adibidez, salmenten posizioa edo gorengo zuzendaritza.

Burututako lanagatik egindako ebaluazioa soldata aldagarriarekin erlazionatzen da, eta hau, talentuak mantentzeko instrumentu batekin. Lanpostu batzuekin bakarrik erabiltzen bada, lanpostu horiek normalean gizonezkoei egozten zaizkie, gainera gizonezkoak izaten dira nahi gabeko errotazio-indize altuena dutenak. Horregatik lanpostu guztietan aplikatu beharra dago, honek profesional guztien lana berdin baloratzea ekarriko baitu, haien motibazioa handituta (emakumeena ere bai).

OBJETIBOTASUNA

Ebaluazioak objetiboki bete, emaitza kuantitatiboetan oinarrituta ahal den heinean, eta irizpide kualitatiboetan, subjektibitatea murriztuta.

Objektibitateak arbitrariotasuna saihesten du, izan ere, genero estereotipoen eragina izan baitezake.

LANGILEARI EGOKITZEN ZAION ORDAINSARIAREN INGURUKO GOMENDIOAK

ANTZINATASUNA KALKULATZEKO KRITERIO INKLUIENTEA

Antzinatasuna fidagarritasun neurri bezala erabiltzen da, horregatik ordainsari bat egokitzen zaio. Garrantzitsua da antzinatasuna ez murriztea kalkuluak egiterako orduan amatasun baimenengatik, eszedentziengatik edota menpekotasun egoeran dauden pertsonak zaintzeko hartutako lanaldi murriztuengatik.

Normalean emakumeak izaten dira nagusiki horrelakoak eskatzen dituztenak, beraz,

beraien antzintasunean epe horiek ez zenbatzeak, beraien ordainsariari zuzenean eragiten diote.

DISKREZIORIK EZ

Osagarriak eman behar dira irizpide objektibo batzuen bitartez. Genero arteko joerak ekidin ahal izateko, osagarriak lanpostuen edo talde profesionalen arabera banatu behar dira, eta ez banakakoei.

Ordainsari osagarriak modu arbitrarioan banakakoei banatzeak, erakundearen ustez agerian usten du genero estereotipo batek markatutako irizpidea jarraitzen dela. Horrela gizonezkoaren lanak balio altuagokoa da, eta mekanismo honen bitartez ordainsaria banatu daiteke gainontzekoentzat komuna den ordainsari politika batetik "kanpora".

GIZARTE ONURAK GUZTION ESKURA

Lan-harremanekiko eta enpresaren egonaldiarekiko guztiz independentea da.

Horrela enplegua kolokan izatea ekiditen da (lanaldi erdiko kontratuak edo/eta iraupen mugatuko kontratuak) normalean emakumezkoengan ohikoago dena, eta aldi berean gizarte onuren eskuragarritasuna bermatzen da.

LEHEN ORDAINSARIAREN INGURUKO GOMENDIOAK

ZEHAZTAPEN OBJETIBOA

Ahal den neurrian, saiatu hautagaiaren asertibitateak lehen ordainsarian eraginik izan ez dezan. Horretarako irtenbidea hautagai kopuru handia izatea izan daiteke.

Emakumezkoak, genero estereotipoa dela eta (lan merkatuan duten egoeraren ondoriozkoa), ez dira hain asertiboak eta zorrotzak beraien hastapen soldata negoziatzeko momentuan. Ordainsari bandak kontuan hartzen baditugu, emakumezko gehiago erakutsiko dute beheko mailetarako joera eta gizonezko gehiago goiko mailetarako joera. Denborarekin, gainera, gizonezkoen soldata igoera sustagarriak bukatuta, oraindik horretara jo daiteke, banden politika puskatuta eta emakumezko eta gizonezkoen arteko soldata ezberdintasuna areagotuz.

SOLDATAREN AZTERKETARAKO GOMENDIOA

UNIBERTSALTASUNA

Soldataren azterketa politika proaktiboak enpresako langile guztiak bere baitan hartzen dituela ziurtatzea.

Langilearen eskaeraren aurrean (negoiazio boterea) soldataren azterketa politika reaktiboa bada, gizonezkoengan ohikoagoa izango da. Bestalde, emakumeak alde batera uztea, izatez, diskriminazio praktika bat da.

Laburbilduz,

- Soldata arrakala zuzentzeko lehen pausua berai identifikatzea da.
- Anlisi xehatu bat egitea garrantzitsua da, honek zuzenketa neurriak zein arlotan sartzea komenigarria den jakinaraziko digu
- Konpetentziak kontuan hartuta lanpostuak definitzea ezinbestekoa da: konpetentzia teknikoak, profesionalak eta formaziozkoak, lanposturako ezinbestekoa ez diren ezaugarriak alde batera utzita. Eta diskriminazioa sor dezaketen ezaugarriak saihestuta: ordutegi malgua, bidaiatzeko aukera...
- Formazio planen elaborazioa kontuan hartzea emakumezkoen promoziorako zuzendaritza postuetara edo kategoria handiagoko postuetara.
- Ordainsari sistema bat sortzea lanpostuen balorazioaren arabera eta jasotako emaitzen arabera (lanpostu horiek betetzen dituzten pertsonak kontuan hartu gabe) eta ordainsari eskala garden baten bitartez.
- Lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko neurriak ezartzea. Eta enpresa mailan bateragarritasun eta aukera berdintasun planak sortzea.
- Ekintza positiboak sortzea pixkanaka, emakumezkoek normalean gizonezkoek egosten zaizkien lanpostuetara sartzeko aukera izateko.
- Azkenik, garrantzitsua da aldizka estatistika analisiak egitea emakumezkoek eta gizonezkoek enpresan dituzten batz besteko ordainsarien inguruan.