



**Euskal Autonomia Erkidegoan indarrean
dauden hitzarmen kolektiboetan
emakumeen eta gizonen berdintasunaren
egoerari buruzko azterketa bat
prestatzeari buruzko txostena.**



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**



NuVe Consulting

2021eko URRIA



1. AURKIBIDEA

1.	AURKIBIDEA	2
2.	SARRERA.....	6
3.	METODOLOGIA	7
3.1.	Azterketaren helburua	7
3.2.	Unibertsoa eta laginaren hautaketa.....	7
3.3.	Hautaketa irizpideak.....	7
3.3.1.	Enpresa-hitzarmenak.....	8
3.3.2.	Sektoreko hitzarmenak	38
3.4.	Azterketa aldagaiak.....	40
3.5.	Analisi-irizpideak	40
3.6.	Gomendioak eta proposamenak	42
3.7.	Laburpena eta ondorioak	46
4.	LAN ARAUDI HETERONOMIKOA.....	47
4.1.	Tratu berdintasuna eta sexuaren araberako diskriminaziorik eza	47
4.2.	Sexu-jazarpena eta sexuaren araberako jazarpena.....	51
4.3.	Lan-baldintzak eta lan-baldintzak.....	53
4.4.	Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea	57
4.4.1.	Amatasun-kontratua etetea	62
4.4.2.	Genero indarkeriaren biktima den emakume langilearen kontratua etetea	63
4.4.3.	Aitatasun-kontratua etetea.....	64
4.4.4.	Kontratua etetea haurdunaldian eta edoskitzean arriskuagatik	64
4.4.5.	Jaio aurreko azterketetarako eta erditzeko prestatzeko baimena.	64



4.4.6.	Eszedentzia eta lanaldi murrizketa alaba goiztiarra edo semea jaiotzen bada edo ospitaleratu behar duena.	64
4.4.7.	Eszedentzia eta lanaldi murrizketa edoskitzearen ondorioz	65
4.4.8.	Lanaldia murriztea adingabeen legezko zaintzagatik eta familia arrazoiengatik.....	65
4.4.9.	Lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzea	66
4.4.10.	Seme-alabak eta senideak zaintzeko eszedentzia	66
4.4.11.	Genero indarkeriaren biktimei lanaldia murriztea	66
4.5.	Hizkuntzaren erabilera sexista	68
4.6.	Lan araudi heteronomoaren sintesia.....	69
4.6.1.	Tratu berdintasuna eta sexuaren araberako diskriminaziorik eza.	69
4.6.2.	Sexu-jazarpena eta sexuaren araberako jazarpena	70
4.6.3.	Lan-baldintzak eta lan-baldintzak	70
4.6.4.	Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea.....	70
4.6.5.	Ondorengo atalen araberako berariazko araudian oinarritutako sintesia	71
4.6.6.	Hizkuntzaren erabilera sexista.....	72
5.	EMAITZAK ETA ONDORIOAK	73
5.1.	Hitzarmen kolektiboen deskribapena	73
5.1.1.	Aztertutako konbentzioak erakusten ditu	73
5.1.2.	Eragindako langile kopurua	74
5.1.3.	Berdintasun Plana	75
5.1.4.	Aztertutako perpausen tipologia	77
5.1.5.	Agente negoziatzaileen parte hartzea	87
5.2.	Tratu berdintasuna eta sexuaren araberako diskriminaziorik eza	99



5.2.1.	Berdintasunarekiko konpromisoa.....	99
5.2.2.	Negoiazio Mahaiaren osaera berdintsua	101
5.2.3.	Sexu-jazarpena sexuaren arabera.....	102
5.2.4.	Komunikazio profesionaletan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa.....	103
5.2.5.	Emakumeen aurkako indarkeria	104
5.2.6.	Zehapen-erregimena	106
5.3.	Lan-baldintzak eta lan-baldintzak.....	107
5.3.1.	Sarbidea eta sustapen profesionala	107
5.3.2.	Kategoria profesionalak	108
5.3.3.	Soldatak eta horien gardentasun mekanismoak	109
5.3.4.	Lan denboraren antolaketa	110
5.3.5.	Kontratazioa	111
5.3.6.	Antzinasuna	113
5.3.7.	Prestakuntza.....	114
5.3.8.	Laneko Segurtasuna eta Osasuna	115
5.4.	Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea	116
5.4.1.	Amatasuna	116
5.4.2.	Aitatasuna.....	117
5.4.3.	Edoskitzea	118
5.4.4.	Ordaindutako lizentziak	119
5.4.5.	Eszedentzia	120
5.5.	Aztertutako hitzarmen kolektiboetan hizkuntza erabiltzea.....	122
5.6.	Aztertutako perpaus motaren laburpen-taula	125
6.	GOMENDIOAK ETA GAUZIAK ATZERATUTA	130



6.1. Negoziazio kolektiboan berdintasuna sustatzeko hartu beharreko neurriak.....	130
6.1.1. Negoziazio mahaietan emakumeen presentzia areagotzea	130
6.1.2. Erakunde patronal eta sindikaletako negoziazio-mahaietako ordezkarien prestakuntza eta kualifikazioa hobetzea genero berdintasunaren gaitan.....	130
6.1.3. Genero ikuspegia negoziazio kolektiboan txertatzearen azterketa, jarraipena eta ebaluaziorako tresnak garatzea	131
6.1.4. Negoziazio kolektiboaren bidez ordezkatuta dauden taldeen ordezkariak sustatzeko neurriak.....	131
6.1.5. Enplegua, hautaketa eta kontrataziorako sarbidean neurriak.....	131
6.1.6. Saikapen profesionaleko sistemak.....	132
6.1.7. Lanbide sustapen sistemak	132
6.1.8. Ordainsari sistema eta soldata-arraila	133
6.1.9. Familia-erantzukizunetan eta lan-bizitzaren bateragarritasunean erantzukizun bateratua sustatzeko neurriak.....	133
6.1.10. Lan osasuna.....	134
6.1.11. Sexu-jazarpena eta sexuaren arabeko jazarpen neurriak	135
6.1.12. Genero indarkeria.....	135
6.2. Analisisan ikusitako gabeziak	136
6.2.1. Genero ikuspegia negoziazio kolektiboan ezartzearen transbertsalitate falta eta garapen desorekatua.	136
6.2.2. Negoziazio kolektiboan genero ikuspegia ezartzea oztopatzen duten arrazoien edo oztopoen balorazioa	141

2. SARRERA

Txosten honen helburua da **Euskadiko Autonomia Erkidegoko gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren egoera aztertzea lantokietan**, horrela, Soldata Arrailaren Aurkako Ekintza Plan Operatiboan jasotako hainbat ekintzei erantzuna emanaz eta, zehazki, negoziozko kolektiboa eta bere harreman zuzena lan-merkatuan emakumeen egoerarekin bideratzen diren ekintzei eta, aldi berean, lehen faseetan ezartzen haren ezarpenarena.

Soldata-arraila, bai gizonen eta emakumeen arteko orduko soldataren diferentzia gisa ulertuta, bai urteko batez besteko soldataren diferentzia gisa, gizon eta emakumeen artean ere, gizarte-, ekonomia-, hezkuntza- eta lan-faktore anitzen ondorioa da.

Arrakala azaltzen duten lan-faktore horien artean emakumeek gehienbat eskuratzen duten lan motarekin zerikusia dutenak daude, feminizatuta deitzen diren lanpostuak, lan-denborarekin (emakumeek, oro har, ordu gutxiago egiten dute lan, aldi baterako kontratazioa neurri handiagoan jasaten dutelako, edo kontziliazio neurrietarako sarbide desorekatua) etab... Baina beste faktore batzuk hitzarmen kolektiboak diren lan zuzenbidearen iturri nagusietako batean murgilduta daude.

The **hitzarmen kolektiboak**, lan-merkatuaren erregulazio iturri gisa, a **Neurri eraginkor eta egokiak sartzeko ezinbesteko tresna** gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasuna sustatzeko eta gai honetan indarrean dagoen araudia garatzeko eta, beraz, soldata-arraila murrizteko.

Gainera, hitzarmen kolektiboak aukera bikaina dira Langileen Estatutuan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrari buruzko Lege Organikoan nagusiki jasotako arau orokorrak sektore eta enpresa bakoitzari egokitzeko eta egokitzeko.

Dena den, aitortu behar da gaur egun indarrean dauden hitzarmen kolektiboek, zuzenean edo zeharka, arauak jasotzen dituztela oraindik. **genero desberdintasunaren iturria**, talde profesional feminizatuak, gizonen lana emakumeena baino aitortzen duten soldata-sari, sarbiderako eta sustapen profesionalerako oztopoak, baita enpresetan emakumeen lana ikusezin bihurtzen duen hizkuntza ez inklusiboa ere.

Horregatik, beharrezkoa da hitzarmen kolektiboak, enpresa zein sektorekoak, generoaren ikuspegitik aztertzea eta desberdintasuna edo diskriminazioa sor dezaketen baldintzak edo klausulak antzematea, txosten hau premisa horren arabera egin da, urtean zehar lortutako emaitzekin lotuta. azterketa hau prestatzeko egunean indarrean zeuden enpresa eta sektoreko hainbat hitzarmen kolektiboren azterketa.



3. METODOLOGIA

3.1. Azterketaren helburua

Lan honetan ezartzen den helburu orokorra negoziazio kolektiboan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren egoera aztertzean eta ebaluatzean datza, bai Euskal Autonomia Erkidegoan indarrean dauden hitzarmen kolektibo sektorialetan bai enpresarialetan.

The **helburu nagusia** Datu enpirikoak edukitzea da, tratu-berdintasunaren eta sexuaren araberrako diskriminaziorik ezaren gaitan negoziazio kolektiboaren ardura duten eragile bakoitzarentzat gomendio egoki horiek argudiatzeko eta adierazteko.

3.2. Unibertsoa eta laginaren hautaketa

Txosten honetan aipatzen den ikasketa-eremua guztira osatzen dute **198 hitzarmen kolektibo** Euskadiko Autonomia Erkidegoan harpidetua eta txosten hau egiten den egunean indarrean dagoena.

198 hitzarmen horietatik 180 enpresa-hitzarmenak dira eta 18 sektore-hitzarmenak. Modu banatuago batean, **180 enpresa-hitzarmenak** lurralde historiko hauetan banatuta daude:

1. **Araba:** 53 hitzarmen.
2. **Bizkaia:** 88 hitzarmen.
3. **Gipuzkoa:** 39 hitzarmen.

Euren aldetik, **sektore-hitzarmenak** Lurralde historikoetan honela biltzen dira:

1. **Araba:** 4 hitzarmen.
2. **Bizkaia:** 6 hitzarmen.
3. **Gipuzkoa:** 8 hitzarmen.

Hauek **180 enpresa-hitzarmenak** eko langileei eragiten die **29.809 pertsona** eta, zehazki, 8.684 emakume eta 21.125 gizon. Denak **18 sektoreko hitzarmenak**, berriz, iristen dira **141.758 pertsona** emakume langileak, horietatik 39.071 emakumeak eta 102.687 gizonak. Elementu kuantitatibo hori zeharka hartuko da kontuan txostenean zehar, eta zehatzago, hitzarmen kolektibo bakoitzaren analisisan, izan ere, sektore ekonomiko jakin batean okupatutako emakume kopuru handiagoak edo txikiagoak nahitaez eragiten du gizarte-eragileek hartu behar dituzten jarreretan. negoziazio kolektiboa jorratzea.

3.3. Hautaketa irizpideak

Enpresa- eta sektore-hitzarmenen hautaketa-irizpideei dagokienez, proiektuaren Arauzko Plegu Teknikoetan ezarritako preskripzioak hartu ziren kontuan hasieran.



Aipatutako Pleguetan ezarri zen azterketaren azterketak enpresa-hitzarmenen % 20 eta sektore-hitzarmenen % 40 hartu behar zituela, ehuneko horiek Eusko Jaurlaritzak estimatutako hitzarmenen kopuruari aplikatuz (880 enpresa-hitzarmen eta 81 sektore-hitzarmen) eta emanez. aztertu beharreko hitzarmenen guztizko kopurua **179 enpresa-hitzarmen** eta **32 sektore-hitzarmen**.

Oinarri horretan, Hitzarmen Kolektiboan, Lan Hitzarmen Kolektiboan eta Berdintasun Planen Erregistroa eta Gordailua (aurrerantzean, REGCON) sartu ziren, baita Berdintasun, Justizia eta Gizarte Sailak argitaratutako Euskal Autonomia Erkidegoko hitzarmen kolektiboan dokumentazioa ere. Politikak, eta datu-basean agertzen ziren Euskadiko hitzarmen guztiei lotutako informazioa deskargatu zen.

3.3.1. Enpresa-hitzarmenak

Azterketaren gai diren enpresa-hitzarmenen kopurua zehazteko, REGCONen argitaratutako Euskadiko hiru lurralde historikoetako enpresen hitzarmen kolektiboan datu-basea berrikusi eta hobetzeari ekin genion, non existitzen zirela ikusi zen. **indarrean** urrengo **329 hitzarmen kolektibo**:

Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK	1	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	1453	2271
INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, SA 'I.T.P. CENTRO DE ZAMUDIO'	2	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	822	974
CONVENIO COLECTIVO GESTAMP BIZKAIA S.A.	3	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	699	763
AUTOBUSES URBANOS BILBAO	4	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	580	650
METRO BILBAO	5	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	530	774
COMPAÑÍA DEL TRANVÍA DE SAN SEBASTIÁN	6	Gipuzkoa	H - Garraioa eta biltegiatzea	526	597
CAJA VITAL KUTXA	7	Araba	K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	479	743
PRECISION CASTNG	8	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	478	590



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
TENNECO AUTOMOVILE IBERICA SA (PLANTA DE ERMUA)	9	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	464	598
ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS SLU	10	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	436	530
GUARDIAN LLODIO UNO	11	Araba	C - Manufaktura- industria	399	431
GORABIDE (ANTES ASOCIACIÓN VIZCAINA EN FAVOR DE LAS PERSONAN CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL)	12	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	385	475
GERDAU ACEROS ESPECIALES	13	Gipuzkoa	C - Manufaktura- industria	380	408
GUREAK GARBITASUNA	14	Gipuzkoa	N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak	327	677
NERVACERO	15	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	316	338
AIALA VIDRIO SAU	16	Araba	C - Manufaktura- industria	302	313
TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA SA (TUvisa)	17	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	298	324
ELECTROTECNICA ARTECHE HERMANOS S.L.	18	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	297	364
GIROA SAU	19	Bizkaia	N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak	282	329
CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	20	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu- jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	268	383
TALLERES DE ESCORIAZA	21	Gipuzkoa	C - Manufaktura- industria	231	312
VICRILA INDUSTRIAS DEL VIDRIO, S.L. 'VICRILA'	22	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	223	238
FUNDACIONES INYECTADAS ALAVESAS	23	Araba	C - Manufaktura- industria	215	236



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde- eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
FERROVIAL - SERVICIOS DE MICHELIN - VITORIA	24	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	210	220
INYEKTAMETAL SA	25	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	208	242
CANDY HOOVER	26	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	207	313
ALCORTA FORGING GROUP	27	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	199	222
PRODUCTOS PEPSICO SA	28	Araba	C - Manufaktura-industria	177	204
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	29	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	170	276
BHS ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA	30	Araba	C - Manufaktura-industria	160	221
FUNDICIONES DE ACHONDO	31	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	160	210
INDUSTRIA AUXILIAR ALAVESA	32	Araba	C - Manufaktura-industria	159	187
ARTADI ALIMENTACIÓN	33	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	151	186
MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO S.L.U. 2º CONVENIO	34	Araba	C - Manufaktura-industria	147	242
CELULOSAS MOLDEADAS	35	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	147	162
LOIRE	36	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	144	169
QUINTON HAZELL ESPAÑA SA DIVISIÓN LIPMESA	37	Araba	C - Manufaktura-industria	137	160
TTI SAU Y ACERIA DE ALAVA SAU	38	Araba	C - Manufaktura-industria	135	1109
KAEFER SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.U.	39	Bizkaia	F - Eraikuntza	135	150
ESTAMPACIONES RUBI SAU	40	Araba	C - Manufaktura-industria	133	148
EBAKI XXI SA	41	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	133	140



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
TUBERÍAS Y PERFILES PLÁSTICOS SA	42	Araba	C - Manufaktura-industria	131	157
PLASTIGAU	43	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	130	152
VOITH PAPER	44	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	130	160
INSPECCIONES TÉCNICAS LINK, S.A.	45	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	128	152
KIDER STORE SOLUTIONS	46	Araba	C - Manufaktura-industria	127	142
ZF LEMFORDER TVA S.A	47	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	125	165
ASIENTOS DEL NORTE	48	Araba	C - Manufaktura-industria	120	150
CABLES Y ALAMBRES ESPECIALES	49	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	116	125
GESTAMP TOOL HARDENING SL	50	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	114	125
KAEFER AISLAMIENTOS	51	Bizkaia	F - Eraikuntza	107	119
MADERAS DE LLODIO SA	52	Araba	C - Manufaktura-industria	104	112
SAS AUTOSYSTEMTECHNICK SA	53	Araba	C - Manufaktura-industria	100	186
EKIALDEBUS	54	Gipuzkoa	H - Garraioa eta biltegiatzea	100	155
AUTOPISTA AP8	55	Gipuzkoa	H - Garraioa eta biltegiatzea	98	170
SANGAL AUXILIARES DE CONTROL SL	56	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	97	122
VIDRALA	57	Araba	C - Manufaktura-industria	95	139
AMCOR FLEXIBLES	58	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	95	106
ARCELORMITTAL	59	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	94	98
DISTRIBUIDORA FARMACEUTICA	60	Gipuzkoa	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta	92	139



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde- eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
			motozikleten konponketa		
FUNDICIONES URBINA SA	61	Araba	C - Manufaktura- industria	91	93
DOMIBERIA SLU	62	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	90	120
CEMENTOS LEMONA SA (CENTRO DE TRABAJO DE LEMOA -FÁBRICA-)	63	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	89	98
TECMAN	64	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	88	113
TARABUSI	65	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	87	106
WESTROCK PACKAGING	66	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	86	129
EQUIPOS DE TRANSMISIÓN SA	67	Araba	C - Manufaktura- industria	85	90
CONVENIO COLECTIVO DE MICRODECO S.A.	68	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	84	99
BIZKAIKO BASALAN A.B.	69	Bizkaia	A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	84	89
POLICLÍNICA GUIPUZCOA	70	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	84	485
COMECO GRAFICO NORTE SLU	71	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	82	97
KROSAKI AMR	72	Gipuzkoa	C - Manufaktura- industria	82	92
ORBELAN PLÁSTICOS	73	Gipuzkoa	C - Manufaktura- industria	81	136
ENVASES METALÚRGICOS DE ALAVA SA	74	Araba	C - Manufaktura- industria	80	163
SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA SA	75	Araba	C - Manufaktura- industria	79	149
ITP EXTERNALS	76	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	79	113
CESPA SA (BASAURI)	77	Bizkaia	N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak	78	78



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
INVIZA	78	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	77	324
SIDENOR ACEROS ESPECIALES SL	79	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	77	133
ENTRE METALLO SPAIN SLU Y SUS TRABAJADORES	80	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	72	88
INGETEM	81	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	71	98
LIDL SUPERMERCADOS SAU	82	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	70	190
SIDERURGICA DE TUBO SOLDADO TUBULAR GROUP SA	83	Araba	C - Manufaktura-industria	69	79
DHL EXEL SUPPLY CHAIN	84	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	68	108
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.	85	Bizkaia	F - Eraikuntza	68	75
EL DIARIO VASCO	86	Gipuzkoa	J - Informazioa eta komunikazioak	68	105
FUNDACIÓN TECNALIA RESEARCH AND INNOVATION	87	Araba	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	68	160
ECOFIBRAS ARANGUREN	88	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	66	70
ORQUESTA DE EUSKADI	89	Gipuzkoa	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	66	106
OLAN SA	90	Araba	C - Manufaktura-industria	66	83
TUYPER SA	91	Araba	C - Manufaktura-industria	64	69
IQUIMESA SERVICIOS SANITARIOS	92	Araba	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	64	220



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde- eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
BODEGAS HEREDEROS MARQUÉS DE RISCAL	93	Araba	C - Manufaktura- industria	62	74
RENOVA NORTE	94	Bizkaia	F - Eraikuntza	60	64
CONVENIO COLECTIVO DE PRONUTEC, S.A.U.	95	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	60	83
COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES S.L.	96	Bizkaia	J - Informazioa eta komunikazioak	59	62
ROXALL MEDICINA	97	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	58	119
SIDENOR ACEROS ESPECIALES SLU	98	Araba	C - Manufaktura- industria	57	61
CONVENIO COLECTIVO DE CIE UDALBIDE, S.A 2018-2021	99	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	56	64
UTE RSU SESTAO (FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS SA)	100	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu- jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	55	57
FUNDACIÓN TECNALIA	101	Gipuzkoa	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	53	108
ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING - MIÑANO	102	Araba	C - Manufaktura- industria	52	101
APNABI	103	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	51	237
INDUMETAL RECYCLING, S.A.	104	Bizkaia	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	51	51
3DB CONSULTORES	105	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	50	60
GAMESA ENERGY TRANSMISSION SAU	106	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	50	60
ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING - JUNDIZ	107	Araba	C - Manufaktura- industria	49	97



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
HUTTENES	108	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	48	64
KEM ONE HERNANI	109	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	48	49
CRUZ ROJA ALAVA	110	Araba	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	48	111
ENVISER SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A Y TRABAJADORES L.V Y R.S.U DE ERANDIO	111	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	46	46
INEOS SULPHUR CHEMICALS	112	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	46	52
JOSÉ M ^a MENDIOLA	113	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	46	49
DHL PARCEL ARABA SPAIN SL	114	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	46	67
GRAN CASINO KURSAAL	115	Gipuzkoa	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	45	71
SCHINDLER S.A.	116	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	45	49
WINOA IBÉRICA	117	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	44	50
SUTARGI	118	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	44	157
AUTOBUSES HERMANOS ARRIAGA	119	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	44	52
OLAZABAL Y HUARTE SA	120	Araba	C - Manufaktura-industria	43	46
ONDULINE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN SA	121	Bizkaia	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	43	50
ELEMENTOS DE VERIFICACIÓN Y CONTROL SA Y ELEMENTOS MECÁNICOS DE ALTA PRECISIÓN SA	122	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	43	48



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
SAVERA SERVICES	123	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	42	42
ZENTEN BERNHARD	124	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	42	46
ANSAREO SANEAMIENTOS Y SERVICIOS SA	125	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	42	44
CLUB DEPORTIVO FORTUNA	126	Gipuzkoa	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	41	67
SOCIEDAD PARA LA TRANSFORMACIÓN COMPETITIVA	127	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	39	70
AKT PLÁSTICOS	128	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	39	119
EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL	129	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	39	149
DORNIER SA	130	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	39	71
UNIÓN DE CENTROS FARMACÉUTICOS (UNICEFAR) CENTRO TRABAJO BASAURI	131	Bizkaia	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	38	67
BERZIKLATU	132	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	38	42
HISPANOMOCIÓN	133	Bizkaia	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	38	45
TDG CLAMPING SOLUTIONS SL	134	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	38	44
CONVENIO COLECTIVO BAHIA DE BIZKAIA ELECTRICIDAD S.L. 2016-2019	135	Bizkaia	D - Elektrizitatea, gasa, lurrina eta aire girotua hornitzea	38	50
APARKABISA	136	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	37	44



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
SETE ESPAÑOLA DE TUBOS Y ENVASES	137	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	35	58
BAUMANN	138	Araba	C - Manufaktura-industria	35	46
BURULAN SA	139	Araba	C - Manufaktura-industria	3. 4	45
AVANCES MÉDICOS	140	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzu eta jarduerak	3. 4	87
ATZEGI	141	Gipuzkoa	S - Beste zerbitzu batzuk	3. 4	178
SILQUÍMICA SA	142	Araba	C - Manufaktura-industria	33	49
SODIPRES, S.L.	143	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	32	33
TALLERES GALLARRETA, S.L.	144	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	32	44
ESTAMPACIONES GIPUZKOA	145	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	32	35
ASOCIACIÓN SARTU ALAVA	146	Araba	P - Hezkuntza	32	43
TRANSKONTENORD	147	Gipuzkoa	H - Garraioa eta biltegiatzea	31	37
VIDEINSA	148	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	31	36
BRINEAN	149	Gipuzkoa	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	30	50
TRANSBISA GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS SA	150	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	30	54
FUNDACIÓN MUSEO DE BELLAS ARTES	151	Bizkaia	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	30	53
LIMPIEZAS NERVION	152	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	29	32
ALCASTING LEGUTIANO SLU	153	Araba	C - Manufaktura-industria	29	40
MOTOR GORBEA SA	154	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta	29	36



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
			motozikleten konponketa		
FOSECO ESPAÑOLA S.A	155	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	28	41
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS NO FERRICOS DE MUNGIA, S.L.PARA 2013-14-15	156	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	28	32
EMBALAJES PLÁSTICOS DE SOPELANA	157	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	28	33
W. DIAMANT	158	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	28	49
BODEGAS VALDEMAR SA	159	Araba	C - Manufaktura-industria	28	64
COMPAÑÍA DE AUTOMÓVILES DE ARAVA	160	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	28	30
GERNIKA CUBIERTOS Y MENAJE	161	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	26	32
TECNO-TALDE	162	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	26	30
ABRASIVOS MANHATTAN SA	163	Araba	C - Manufaktura-industria	26	29
AUTOCARES ALONDRA	164	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	26	27
CAFÉS LA BRASILEÑA	165	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	25	45
FUNDACIÓN ESTADIO VITAL FUNDAZIOA	166	Araba	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	25	33
GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE BIZKAIA SA	167	Araba	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	25	33
MECANIZADOS LERÚN	168	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	25	80
SPANSET	169	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	25	27
STY-FUN	170	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	25	42



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
ALBA MACREL GROUP, S.L.	171	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	25	29
FUNDACIÓN ARGIA	172	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	25	25
MANTENIMIENTO MUSEO GUGGENHEIM BILBAO FERROVIAL SERVICIOS SA	173	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	25	72
TENNECO INNOVACION SL	174	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	24	24
UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO	175	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	24	29
LOGISTICA DE MENAJE SL	176	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	24	29
BIDEBUS SL	177	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	24	45
ABERE ZERBITZU TEKNIKOAK, KOOP S	178	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	24	29
COMPAÑÍA DE AUTOBUSES PINEDO SA	179	Araba	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	23	38
PEDDINGHAUS	180	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	23	27
INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE BASAURI	181	Araba	C - Manufaktura-industria	22	24
AGUAS DEL AÑARBE	182	Bizkaia	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	22	28
FUNDACIÓN ZORROAGA	183	Gipuzkoa	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	22	30
SOCIEDAD PÚBLICA "VIVIENDA Y SUELO DE EUSKADI SA" (VIVESA)	184	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	22	228
AUTOBUSES JUAN AJA	185	Araba	F - Eraikuntza	22	51
PANIFICADORA GORBEA SLU	186	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	22	24
SERVACE INTEGRAL S.L.U.	187	Araba	C - Manufaktura-industria	21	27



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
AGARBI BI UTE	188	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	21	26
LAGUN MACHINERY	189	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	21	21
UTE ARAIA LOGISTICS	190	Araba	C - Manufaktura-industria	21	24
UTE ETXEBARRI	191	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	21	26
MACANDREWS S.A.U. VIZCAYA CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AÑOS 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023	192	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	20	20
CONVENIO COLECTIVO BINCANO, S.A.	193	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	20	46
GARAIPEN VICTORIA APUSTUAK SL	194	Bizkaia	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	20	32
CENTRO DE SAUNIER DUVAL CLIMA SA	195	Bizkaia	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	20	25
GIROA SAU	196	Araba	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	20	61
CÁMARA DE COMERCIO	197	Araba	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	20	136
MANUFACTURAS GES	198	Bizkaia	S - Beste zerbitzu batzuk	19	45
CASA MUNICIPAL DE CULTURA DE BASAURI - UDAL KULTURETXEA	199	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	19	27
WELDON PROCESADOS, S.L.	200	Bizkaia	O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Derrigorrezko Gizarte Segurantzza	19	42
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA Y YARRITU SA	201	Gipuzkoa	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	19	19



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde- eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
HOSPITAL QUIRONSALUD VITORIA	202	Araba	E - Ur-hornikuntza, saneamendu- jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	19	26
COMPAÑIA DE BEBIDAS PEPSICO	203	Araba	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	19	90
DHL EXPRESS SPAIN	204	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	18	23
DERMO PRODUCTS DEVELOPMENT SLU	205	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	18	86
NOPIN ALAVESA SA	206	Araba	C - Manufaktura- industria	18	24
MEGATECH INDUSTRIES TECHNICAL CENTER, S.L.U.	207	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	18	20
CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN KALITATEA FUNDAZIOA 2011	208	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	17	50
ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES	209	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	17	38
NORBOLSA	210	Bizkaia	N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak	17	17
PERTUSA	211	Bizkaia	K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	17	38
ORGANISMO AUTONOMO LOCAL AULA DE CULTURA DE GETXO	212	Gipuzkoa	C - Manufaktura- industria	17	18
IBERNOX RECYCLING	213	Bizkaia	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	17	64
BERMEO OFF SHORE SA	214	Bizkaia	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	17	23
EQUILAN MOBILIARIO	215	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	16	18



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
GERONTOLÓGICO DE ERRENTERIA	216	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	16	16
BIZGORRE	217	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	16	118
PUERTO Y RÍA DE BILBAO	218	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	16	22
SERVICIOS SIDERÚRGICOS CENTRALIZADOS SA	219	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	16	16
AUTOBUSES URBANOS	220	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	15	15
CICC	221	Gipuzkoa	H - Garraioa eta biltegiatzea	15	22
FIHI FORGING	222	Gipuzkoa	P - Hezkuntza	15	43
CONVENIO 2013-2018 ILARDUYA PRODUCTOS DE FUNDICION S.L.U.	223	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	15	160
ARES CAPITAL	224	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	15	55
GOROLDI SL	225	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	15	16
ATLAS GESTIÓN DE ALMACENES DEDICADOS SL	226	Gipuzkoa	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	14	113
SERVICIO DE COCHES DE LUJO SL	227	Araba	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	14	20
BOLSA DE VALORES	228	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	14	18
EDICIONES DEUSTO	229	Bizkaia	K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	13	22
AZPIEGITUREN KUDEAKETA SA Y SU PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	230	Bizkaia	J - Informazioa eta komunikazioak	13	24
OUTSERVICO SERVICIOS DE EXTERNALIZACIÓN SL	231	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	13	21
LORRA SOCIEDAD COOPERATIVA	232	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	13	14



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
KEMIRA IBERICA SA (CENTRO ZARAMILLO)	233	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	13	30
IQUSDE DE AUXILIARES	234	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	13	13
EATON INDUSTRIES SPAIN SL	235	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	12	12
UTE MUSKIZ (FCC MEDIO AMBIENTE SA)	236	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	12	48
ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES (CUADRILLA AYALA)	237	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	12	13
FUNDACIÓN DE ALUMINIO POR GRAVEDAD	238	Araba	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	12	12
PALETA SL	239	Araba	C - Manufaktura-industria	12	13
ZUGAZTEL	240	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	11	13
GAMECHO & ERRANDONEA SA	241	Bizkaia	J - Informazioa eta komunikazioak	11	42
KIROLZER SL	242	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	11	18
ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA/ BIZKAIKO JAURERRIKO ABOKATUEN ELKARGO OHORETSUA	243	Araba	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	11	23
RESIDENCIA MIRAVILLA S.L.	244	Bizkaia	S - Beste zerbitzu batzuk	10	29
IMPACTO SL-RESIDENCIA CONDE DE ARESTI	245	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	10	60



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde- eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
ARKEMA QUIMICA SA CONVENIO COLECTIVO 2015- 2016	246	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	10	80
CALDERERIA ABADIANO SA	247	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	10	12
ARRI LORALAN JARDINERÍA SL	248	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	10	11
FERROVIAL SERVICIOS	249	Bizkaia	N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak	10	12
HERRIBUS	250	Bizkaia	N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak	10	11
CEGASA PORTABLE ENERGY SA	251	Gipuzkoa	H - Garraioa eta biltegiatzea	10	12
SGE QUALITY SERVICES SL	252	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	10	20
FUNDACIÓN ARTIUM DE ARAVA	253	Araba	C - Manufaktura- industria	10	13
OFITA INTERIORES SA	254	Araba	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	9	22
TOUR MENSAJEROS BIZKAIA S.L.	255	Araba	C - Manufaktura- industria	9	47
EDER ARRETA, S.L.	256	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	9	14
CONVENIO COLECTIVO 2013- 2016 DE UTE ABELLANEDA	257	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	9	13
SEGUNDO CONVENIO GESMUNPAL,S.A.	258	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu- jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	9	9
ASOCIACION PARA LA INSERCIÓN SOCIAL ZABALTZEN	259	Bizkaia	N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak	9	30



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde- eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
EUSKAL MENDIZALE FEDERAZIOA	260	Bizkaia	P - Hezkuntza	9	50
GOLF DE LARRABEA SA	261	Araba	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	9	15
VINOS DE LOS HEREDEROS DEL MARQUÉS DE RISCAL	262	Araba	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	9	10
NUEVAS TECNOLOGÍAS ANTEC	263	Araba	C - Manufaktura- industria	8	14
ELAI SERBITZUAK SL	264	Bizkaia	C - Manufaktura- industria	8	46
VASCO SHIPPING SERVICES SL	265	Bizkaia	N - Administrazio- jarduerak eta zerbitzu osagarriak	8	8
CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SAN SEBASTIAN DE LA EMPRESA VANAGUA S.A.	266	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	8	16
COUTH INDUSTRIAL MARKING SYSTEMS	267	Gipuzkoa	E - Ur-hornikuntza, saneamendu- jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	8	10
ONKOLOGIKOA	268	Gipuzkoa	C - Manufaktura- industria	8	49
SOCIEDAD DE FOMENTO DE SAN SEBASTIÁN	269	Gipuzkoa	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	8	44
DHL EXPRESS SPAIN SLU	270	Gipuzkoa	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	8	44
MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO S.L.U. 1º CONVENIO	271	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	8	15
SOCIEDAD URBANISTICA MUNICIPAL DE VITORIA- GASTEIZKO UDAL	272	Araba	K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	8	18
UTE GETXOKO HONDARTZAK 2015	273	Araba	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	7	23



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
GAUR 2010 SLU	274	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	7	7
EIDE	275	Bizkaia	I - Ostalaritza	7	22
ASESORIA HERRERO SA	276	Bizkaia	P - Hezkuntza	7	27
BARAKALDO ANTZOKIA SA	277	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	7	11
EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS SA (AEROPUERTO DE BILBAO)	278	Bizkaia	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	7	15
GARBIALDI SA	279	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	7	11
VASCO CATALANA DE CONSIGNACIONES SA	280	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	7	180
ARANSKI	281	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	7	10
ERROAK	282	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	7	33
GRUAS NIZA SL	283	Gipuzkoa	P - Hezkuntza	7	36
PRIMASER 2020, SL	284	Araba	H - Garraioa eta biltegiatzea	7	11
APARCAMIENTOS BILBAO	285	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	7	7
TROGER IURRETA	286	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	6	6
CARPINTERÍA Y EMBALAJES BERRIZ SL	287	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	6	6
ENVISER GORIZ	288	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	6	6
IBAIZABAL MANAGEMENT SERVICES SL	289	Bizkaia	E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	6	7
INTERMODAL FORWARDING SL	290	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	6	11



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde- eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
NAVIERA MURUETA SA	291	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	6	11
EGILUZE HIJAS DE LA CRUZ	292	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	6	60
HELADOS Y POSTRES SA (CENTRO DE TRABAJO VITORIA)	293	Gipuzkoa	P - Hezkuntza	6	37
ALBERTIA CAMPUS SL	294	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	6	17
BOLERA BALIAK	295	Araba	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	6	46
ESTACIONAMIENTOS ALHONDIGA	296	Bizkaia	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	5	17
FUNDACIÓN VITAL FUNDAZIOA	297	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	5	5
UAGA. UNION AGROGANADORA DE ARAVA	298	Araba	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	5	10
GERTEK SOCIEDAD DE GESTION Y SERVICIOS SA (DURANGO)	299	Araba	S - Beste zerbitzu batzuk	5	12
ELOSA INTEGRAL S.L.	300	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	4	9
BOLLORÉ TRANSPORT LOGISTICS SPAIN SAU	301	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	4	18
ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS SAU (GETXO)	302	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	4	9
FUNDACIÓN ELORDUY	303	Bizkaia	H - Garraioa eta biltegiatzea	4	18
GARBINTER SL	304	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	4	55
SERVICIOS AGROTURÍSTICOS RISCAL	305	Araba	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	4	15



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
CENTRO DE DÍA DE MUSKIZ DE LA ASOCIACIÓN URGATZI PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL	306	Araba	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	4	24
SIDENOR INVESTIGACION Y DESARROLLO S.A.	307	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	3	17
CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES SL EN LA PROVINCIA DE VIZCAYA	308	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	3	4
CONVENIO COLECTIVO GARAY RECUBRIMIENTOS 2009-2011	309	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	3	15
VIGON OESTE GIPUZKOA	310	Bizkaia	C - Manufaktura-industria	3	30
ZESTOAKO SAN JUAN FUNDAZIOA	311	Gipuzkoa	H - Garraioa eta biltegiatzea	3	6
LACOR	312	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	3	45
TECCI CIRCUITOS IMPRESOS	313	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	3	43
FUNDACIÓN SANCHO EL SABIO	314	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	3	39
CENTRO DE DÍA DE TRAPAGARAN EULEN KUPELAN KENTUCKY S COOP	315	Araba	R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	3	9
PUNT ROMA SL	316	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	3	12
INBISA SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE S.A. (SERVICIO DE JARDINERÍA DEL	317	Araba	G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	2	8



Hitzarmenaren Izena	Zenbakia	Lurralde-eremua	Jarduera ekonomiko orokorra	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua guztira
AYUNTAMIENTO DE GALDAKAO)					
ABRA MARITIME CONSULTING	318	Bizkaia	N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	2	22
MONTAJES PORTUGALE	319	Bizkaia	M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	1	10
MUGARIK ORGANIZACIÓN GUBERNAMENTAL DE COOPERACIÓN DESARROLLO	320	Bizkaia	F - Eraikuntza	1	73
PERFILES ESPECIALES SELAK	321	Bizkaia	S - Beste zerbitzu batzuk	1	10
UTE CENTRO DE DÍA BIZIA	322	Gipuzkoa	C - Manufaktura-industria	1	59
SEJUBER SERVICIOS ASISTENCIA TÉCNICA SL	323	Araba	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	1	16
CLÍNICA DENTAL LA CASILLA	324	Araba	C - Manufaktura-industria	1	22
AJM ATXUKARRO SLU	325	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	0	14
GESTLAB 98	326	Bizkaia	J - Informazioa eta komunikazioak	0	10
KONFIA	327	Bizkaia	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	0	9
GRUPOS DIFERENCIALES SA	328	Gipuzkoa	Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	0	61
NAMAGUI ALGON SL	329	Araba	C - Manufaktura-industria	0	7

Taula 1. Hitzarmen kolektiboaren datu-basea



329 hitzarmen hauek hiru lurralde historikoen artean banatzen dira, horrela **96 Arabakoak dira, 171 Bizkaikoak eta 62 Gipuzkoakoak**. Gainera, jarduera-sektore ezberdinen artean ondoko taulan ageri den moduan banatuta daudela ikusten dugu:

Lurralde historikoak	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	PV
Sektore todos	96	171	62	329
A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	0	1	0	1
B - Erauzketa-industriak	0	0	0	0
C - Manufaktura-industria	44	56	29	129
D - Energia elektrikoa, gasa, lurrina eta aire erregailua	0	1	0	1
E - Ur-hornidura, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	2	9	3	14
F- Eraikuntza	1	5	0	6
G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa	9	5	1	15
H - Garraioa eta biltegiatzea	16	26	7	49
I - Ostalaritza	0	2	0	2
J - Informazioa eta komunikazioak	0	4	1	5
K - Fundraiser- eta Aseguru-Jarduerak	2	2	0	4
L - Higiezin arloko jarduerak	0	0	0	0
M - Lorezain profesionala, zientifikoak eta teknikoak	5	17	3	25
N - Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	0	0	0	0
O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Gizarte-Segurantz	0	1	0	1
P - Hezkuntza	1	2	3	6
Q - Osasun- eta gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak	5	12	9	26
R - Arte-, jolas- eta entrenamendu-jarduerak	0	0	0	0
S - Beste zerbitzu batzuk	1	3	1	5
T - Etxeetako jarduerak, etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeetako jarduerak, norberaren erabilerarako ondaunen eta zerbitzuen ekoizle gisa	0	0	0	0
U - Lurraldez erakunde eta organismoen jarduerak	0	0	0	0

Taula 2. Hitzarmen kolektiboak guztira, lurralde eta sektoreka



Indarrean dauden enpresa-hitzarmenen guztizko kopurua eta bakoitza zein sektoreri dagokion zehaztu ondoren, laginketa-irizpidea erabiltzen da. **Hitzarmen bakoitzak eragindako gizonzko langileen kopurua** Kontuan izanda zenbat eta gizon langile kopurua handiagoa izan, uler daiteke enpresak zenbat eta langile guztirako bolumen handiagoa izango duen eta enpresaren maskulinizazio-indize handiagoa dela. Modu honetan, zehazten da **177 hitzarmen** laginketaren xedea honako hau izango litzateke:

Hitzarmenaren izena	Lurralde- eremua	Emakume zko langileen kopurua	Gizonzko o langileen kopurua	Guztira	Berdintas un Plana
Fundación Lantegi Batuak	Bizkaia	818	1.453	2.271	Bai
INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, SA 'I.T.P. CENTRO DE ZAMUDIO'	Bizkaia	152	822	974	Bai
CONVENIO COLECTIVO GESTAMP BIZKAIA S.A.	Bizkaia	64	699	763	Bai
Autobuses Urbanos Bilbao	Bizkaia	70	580	650	Ez
Metro Bilbao	Bizkaia	244	530	774	Bai
Compañía del Tranvía de San Sebastián	Gipuzkoa	71	526	597	Bai
Caja Vital KUTXA	Araba	264	479	743	Bai
Precision Castng	Bizkaia	112	478	590	Ez
TENNECO AUTOMOVILE IBERICA SA (planta de Ermua)	Bizkaia	134	464	598	Bai
ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS SLU	Bizkaia	94	436	530	Bai
Guardian Llodio Uno	Araba	32	399	431	Ez
GORABIDE (antes Asociación vizcaina en favor de las personan con discapacidad intelectual)	Bizkaia	90	385	475	Bai
Gerdau Aceros Especiales	Gipuzkoa	28	380	408	Ez
Gureak Garbitasuna	Gipuzkoa	350	327	677	Bai
Nervacero	Bizkaia	22	316	338	Bai
Aiala Vidrio SAU	Araba	11	302	313	Bai
Transportes Urbanos de Vitoria SA (TUvisa)	Araba	26	298	324	Bai
ELECTROTECNICA ARTECHE HERMANOS S.L.	Bizkaia	67	297	364	Bai
GIROA SAU	Bizkaia	47	282	329	Ez
CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	Bizkaia	115	268	383	Bai
Talleres de Escoriaza	Gipuzkoa	81	231	312	Bai
VICRILA INDUSTRIAS DEL VIDRIO, S.L. 'VICRILA'	Bizkaia	15	223	238	Ez
Fundaciones Inyectadas Alavesas	Araba	21	215	236	Ez
Ferrovial - Servicios de Michelin - Vitoria	Araba	10	210	220	Ez
INYECTAMETAL SA	Bizkaia	3. 4	208	242	Ez
Candy Hoover	Gipuzkoa	106	207	313	Bai
Alcorta Forging Group	Gipuzkoa	23	199	222	Ez
Productos PEPSICO SA	Araba	27	177	204	Ez
Cruz Roja Española	Bizkaia	106	170	276	Ez
BHS Electrodomésticos España	Araba	61	160	221	Ez
Fundiciones de Achondo	Bizkaia	50	160	210	Ez
Industria Auxiliar Alavesa	Araba	28	159	187	Ez
Artadi Alimentación	Gipuzkoa	35	151	186	Ez



Hitzarmenaren izena	Lurralde- eremua	Emakume zko langileen kopurua	Gizonezk o langileen kopurua	Guztira	Berdintas un Plana
MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO S.L.U. 2º convenio	Araba	95	147	242	Bai
Celulosas Moldeadas	Bizkaia	15	147	162	Bai
LOIRE	Gipuzkoa	25	144	169	Ez
Quinton Hazell España SA división Lipmesa	Araba	23	137	160	Ez
TTI SAU y Aceria de Alava SAU	Araba	974	135	1.109	Bai
KAEFER SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.U.	Bizkaia	15	135	150	Bai
Estampaciones Rubi SAU	Araba	15	133	148	Ez
EBAKI XXI SA	Bizkaia	7	133	140	Ez
Tuberías y Perfiles Plásticos SA	Araba	26	131	157	Ez
Plastigaur	Gipuzkoa	22	130	152	Ez
Voith Paper	Gipuzkoa	30	130	160	Ez
Inspecciones Técnicas Link, S.A.	Bizkaia	24	128	152	Ez
Kider Store Solutions	Araba	15	127	142	Ez
ZF LEMFORDER TVA S.A	Bizkaia	40	125	165	Ez
Asientos del Norte	Araba	30	120	150	Ez
Cables y Alambres Especiales	Bizkaia	9	116	125	Ez
GESTAMP TOOL HARDENING SL	Bizkaia	11	114	125	Ez
Kaefer Aislamientos	Bizkaia	12	107	119	Ez
Maderas de Llodio SA	Araba	8	104	112	Ez
SAS Autosystemtechnik SA	Araba	86	100	186	Ez
Ekialdebus	Gipuzkoa	55	100	155	Ez
Autopista AP8	Gipuzkoa	72	98	170	Bai
SANGAL Auxiliares de control SL	Bizkaia	25	97	122	Ez
Vidrala	Araba	44	95	139	Ez
AMCOR Flexibles	Gipuzkoa	11	95	106	Ez
Arcelormittal	Gipuzkoa	4	94	98	Ez
Distribuidora Farmaceutica	Gipuzkoa	47	92	139	Ez
Fundiciones Urbina SA	Araba	2	91	93	Ez
Domiberia SLU	Bizkaia	30	90	120	Ez
Cementos LEMONA SA (Centro de trabajo de Lemoa -Fábrica-)	Bizkaia	9	89	98	Ez
TECMAN	Bizkaia	25	88	113	Ez
Tarabusi	Bizkaia	19	87	106	Ez
Westrock Packaging	Bizkaia	43	86	129	Bai
Equipos de Transmisión SA	Araba	5	85	90	Ez
CONVENIO COLECTIVO DE MICRODECO S.A.	Bizkaia	15	84	99	Ez
BIZKAIKO BASALAN A.B.	Bizkaia	5	84	89	Ez
Policlínica Guipuzcoa	Gipuzkoa	401	84	485	Bai
COMECO Grafico Norte SLU	Bizkaia	15	82	97	Ez
Krosaki AMR	Gipuzkoa	10	82	92	Ez
Orbelan Plásticos	Gipuzkoa	55	81	136	Ez
Envases metalúrgicos de Alava SA	Araba	83	80	163	Ez
SNA Europe Industries Iberia SA	Araba	70	79	149	Bai
ITP External	Bizkaia	3. 4	79	113	Ez
CESPA SA (BASAURI)	Bizkaia	0	78	78	Ez
Inviza	Gipuzkoa	247	77	324	Ez
SIDENOR ACEROS ESPECIALES SL	Bizkaia	56	77	133	Bai



Hitzarmenaren izena	Lurralde- eremua	Emakume zko langileen kopurua	Gizonezk o langileen kopurua	Guztira	Berdintas un Plana
ENTRE METALLO SPAIN SLU y sus trabajadores	Bizkaia	16	72	88	Ez
Ingeteam	Bizkaia	27	71	98	Ez
LIDL supermercados SAU	Araba	120	70	190	Bai
Siderurgica de tubo soldado tubular group SA	Araba	10	69	79	Ez
DHL Exel Supply Chain	Araba	40	68	108	Ez
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.	Bizkaia	7	68	75	Bai
El Diario Vasco	Gipuzkoa	37	68	105	Ez
Fundación Tecnalia Research and Innovation	Araba	92	68	160	Bai
Ecofibras Aranguren	Bizkaia	4	66	70	Ez
Orquesta de Euskadi	Gipuzkoa	40	66	106	Bai
OLAN SA	Araba	17	66	83	Ez
Tuyper SA	Araba	5	64	69	Ez
Iquimesa Servicios Sanitarios	Araba	156	64	220	Ez
Bodegas Herederos Marqués de Riscal	Araba	12	62	74	Ez
Renova Norte	Bizkaia	4	60	64	Ez
CONVENIO COLECTIVO DE PRONUTEC, S.A.U.	Bizkaia	23	60	83	Ez
COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES S.L.	Bizkaia	3	59	62	Ez
Roxall Medicina	Bizkaia	61	58	119	Ez
Sidenor Aceros Especiales SLU	Araba	4	57	61	Bai
CONVENIO COLECTIVO DE CIE UDALBIDE, S.A 2018-2021	Bizkaia	8	56	64	Ez
UTE RSU SESTAO (FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS SA)	Bizkaia	2	55	57	Ez
Fundación Tecnalia	Gipuzkoa	55	53	108	Bai
Alestis Aerospace Manufacturing - Miñano	Araba	49	52	101	Ez
APNABI	Bizkaia	186	51	237	Bai
INDUMETAL RECYCLING, S.A.	Bizkaia	0	51	51	Ez
3DB Consultores	Bizkaia	10	50	60	Ez
GAMESA ENERGY TRANSMISSION SAU	Bizkaia	10	50	60	Bai
Alestis Aerospace Manufacturing - Jundiz	Araba	48	49	97	Ez
Huttenes	Bizkaia	16	48	64	Ez
Kem One Hernani	Gipuzkoa	1	48	49	Ez
Cruz Roja Alava	Araba	63	48	111	Bai
ENVISER SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A Y TRABAJADORES L.V y R.S.U DE ERANDIO	Bizkaia	0	46	46	Bai
Ineos Sulphur Chemicals	Bizkaia	6	46	52	Ez
José M ^a Mendiola	Gipuzkoa	3	46	49	Ez
DHL Parcel Araba Spain SL	Araba	21	46	67	Ez
Gran Casino Kursaal	Gipuzkoa	26	45	71	Ez
SCHINDLER S.A.	Bizkaia	4	45	49	Bai
Winoa Ibérica	Bizkaia	6	44	50	Ez
SUTARGI	Gipuzkoa	113	44	157	Bai
Autobuses Hermanos Arriaga	Araba	8	44	52	Ez



Hitzarmenaren izena	Lurralde- eremua	Emakume zko langileen kopurua	Gizonezk o langileen kopurua	Guztira	Berdintas un Plana
Olazabal y Huarte SA	Araba	3	43	46	Ez
ONDULINE Materiales de construcción SA	Bizkaia	7	43	50	Ez
Elementos de verificación y control SA y elementos mecánicos de alta precisión SA	Bizkaia	5	43	48	Ez
Savera Services	Gipuzkoa	0	42	42	Ez
Zenten Bernhard	Gipuzkoa	4	42	46	Ez
ANSAREO SANEAMIENTOS Y SERVICIOS SA	Bizkaia	2	42	44	Ez
Club Deportivo Fortuna	Gipuzkoa	26	41	67	Ez
Sociedad para la Transformación Competitiva	Bizkaia	31	39	70	Bai
AKT Plásticos	Bizkaia	80	39	119	Ez
EMAUS Fundación Social	Gipuzkoa	110	39	149	Bai
DORNIER SA	Bizkaia	32	39	71	Ez
UNIÓN DE CENTROS FARMACÉUTICOS (UNICEFAR) CENTRO TRABAJO BASAURI	Bizkaia	29	38	67	Ez
Berziklatu	Bizkaia	4	38	42	Ez
Hispanomoción	Bizkaia	7	38	45	Ez
TDG Clamping Solutions SL	Bizkaia	6	38	44	Ez
CONVENIO COLECTIVO BAHIA DE BIZKAIA ELECTRICIDAD S.L. 2016-2019	Bizkaia	12	38	50	Ez
APARKABISA	Bizkaia	7	37	44	Bai
SETE Española de Tubos y Envases	Gipuzkoa	23	35	58	Ez
Baumann	Araba	11	35	46	Ez
Burulan SA	Araba	11	34	45	Ez
Avances Médicos	Bizkaia	53	34	87	Ez
Atzegi	Gipuzkoa	144	34	178	Bai
Silquímica SA	Araba	16	33	49	Ez
SODIPRES, S.L.	Bizkaia	1	32	33	Ez
TALLERES GALLARRETA, S.L.	Bizkaia	12	32	44	Bai
Estampaciones Gipuzkoa	Gipuzkoa	3	32	35	Bai
Asociación Sartu Alava	Araba	11	32	43	Ez
Transkontenord	Gipuzkoa	6	31	37	Ez
VIDEINSA	Araba	5	31	36	Ez
Brinean	Bizkaia	20	30	50	Ez
TRANSBISA GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS SA	Bizkaia	24	30	54	Ez
Fundación Museo de Bellas Artes	Bizkaia	23	30	53	Bai
Limpiezas Nervion	Bizkaia	3	29	32	Ez
Alcasting Legutiano SLU	Araba	11	29	40	Bai
Motor Gorbea SA	Araba	7	29	36	Ez
Foseco Española S.A	Bizkaia	13	28	41	Ez
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS NO FERRICOS DE MUNGIA, S.L.PARA 2013-14-15	Bizkaia	4	28	32	Ez
Embalajes Plásticos de Sopelana	Bizkaia	5	28	33	Ez
W. Diamant	Gipuzkoa	21	28	49	Ez
Bodegas Valdemar SA	Araba	36	28	64	Ez



Hitzarmenaren izena	Lurralde- eremua	Emakume zko langileen kopurua	Gizonezko langileen kopurua	Guztira	Berdintas un Plana
Compañía de Automóviles de Arava	Araba	2	28	30	Ez
Gernika Cubiertos y Menaje	Bizkaia	6	26	32	Ez
Tecno-Talde	Bizkaia	4	26	30	Ez
Abrasivos Manhattan SA	Araba	3	26	29	Ez
Autocares Alondra	Araba	1	26	27	Ez
Cafés la Brasileña	Araba	20	25	45	Ez
Fundación Estadio Vital Fundazioa	Araba	8	25	33	Ez
GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE BIZKAIA SA	Bizkaia	55	25	80	Ez
Mecanizados Lerún	Gipuzkoa	2	25	27	Ez
SPANSET	Gipuzkoa	17	25	42	Bai
STY-FUN	Gipuzkoa	4	25	29	Ez
ALBA MACREL GROUP, S.L.	Bizkaia	0	25	25	Ez
Fundación Argia	Bizkaia	47	25	72	Ez
Mantenimiento museo Guggenheim Bilbao Ferroviales servicios SA	Bizkaia	0	24	24	Ez
TENNECO INNOVACION SL	Bizkaia	5	24	29	Ez
UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO	Bizkaia	5	24	29	Ez
Logística de Menaje SL	Araba	21	24	45	Bai
Bidebus SL	Araba	5	24	29	Ez
Casa municipal de cultura de Basauri - UDAL KULTURETXEA	Bizkaia	23	19	42	Ez
CICC	Gipuzkoa	28	15	43	Ez
GAUR 2010 SLU	Bizkaia	15	7	22	Ez

Taula 3. Aztertu beharreko hitzarmenak



Aztergai diren 177 enpresa hitzarmenak zehaztuta, guztira, jasoko direla ikus daiteke.**53 hitzarmen Araban, 85 Bizkaian eta 39 Gipuzkoan**, sektoreka honela banatuta:

Lurralde historikoak	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	PV
Sektore guztiak / Sektore todos	53	85	39	177
A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	0	1	0	1
B - Erauzketa-industriak	0	0	0	0
C - Manufaktura-industria	34	44	22	100
D - Energia elektrikoa, gasa, lurrina eta aire erregailua	0	1	0	1
E - Ur-homidura, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	0	4	0	4
F- Eraikuntza	0	4	0	4
G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa	4	4	1	9
H - Garraioa eta biltegiatzea	8	8	4	20
I - Ostalaritza	0	0	0	0
J - Informazioa eta komunikazioak	0	1	1	2
K - Fundraiser- eta Aseguru-Jarduerak	1	0	0	1
L - Higiezinaren arloko jarduerak	0	0	0	0
M - Lorezain profesionala, zientifikoak eta teknikoak	1	7	2	10
N - Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	0	0	0	0
O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Gizarte-Segurantza	0	0	0	0
P - Hezkuntza	1	0	0	1
Q - Osasun- eta gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak	2	5	4	11
R - Arte-, jolas- eta entrenamendu-jarduerak	0	0	0	0
S - Beste zerbitzu batzuk	0	0	1	1
T - Etxeetako jarduerak, etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeetako jarduerak, norberaren erabilerarako ondaunen eta zerbitzuen ekoizle gisa	0	0	0	0
U - Lurraldez erakunde eta organismoen jarduerak	0	0	0	0

Taula 4. Lurralde eta sektoreka aztertutako hitzarmenak



Aurretik erakutsitako informazio guztia lortu ondoren, tauletan agertzen diren lurralde historiko bakoitzeko datuak gurutzatzen dira, guztira 329 hitzarmenena eta azertu beharreko 177ena, zein den jakiteko. **Lurralde eta sektore bakoitzean landuko litzatekeen analisiaren ehunekoak:**

Lurralde historikoak	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	PV
Sektore guztiak / Sektore todos	%55	%51	%63	%55
A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	-	% 100	-	% 100
B - Erauzketa-industriak	-	-	-	-
C - Manufaktura-industria	%77	%79	%76	%78
D - Energia elektrikoa, gasa, lurruna eta aire erregailua	-	% 100	-	% 100
E - Ur-homidura, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	%0	%44	%0	%29
F- Eraikuntza	%0	%80	-	%67
G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa	%44	%80	% 100	%60
H - Garraioa eta biltegiatzea	%56	%35	%57	%45
I - Ostalaritza	-	%0	-	%0
J - Informazioa eta komunikazioak	-	%25	% 100	%40
K - Fundraiser- eta Aseguru-Jarduerak	%50	%0	-	%25
L - Higiezinaren arloko jarduerak	-	-	-	-
M - Lorezain profesionala, zientifikoak eta teknikoak	%20	%44	%50	%40
N - Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	-	-	-	-
O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Gizarte-Segurantza	-	%0	-	%0
P - Hezkuntza	% 100	%0	%0	%17
Q - Osasun- eta gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak	%40	%38	%44	%41
R - Arte-, jolas- eta entrenamendu-jarduerak	-	-	-	-
S - Beste zerbitzu batzuk	%0	%0	%100	%20
T - Etxeetako jarduerak, etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeetako jarduerak, norberaren erabilerarako ondaunen eta zerbitzuen ekoizle gisa	-	-	-	-
U - Lurraldez erakunde eta organismoen jarduerak	-	-	-	-

Taula 5. Aztertutako hitzarmen kolektiboen ehunekoak



Sektore batzuetan hori ikusita **erabilitako lagina % 20 baino txikiagoa izango litzateke**, goiko taulan gorritz ikusten den bezala, a sartzen jarraituko dugu **zuzenketa-faktorea** Azterketa sektore bakoitzaren % 20ra gutxienez hel dadin, horrela hitzarmen hauek sartuz azpiaztertutako sektoreentzat, gizonezkoen langile kopuruaren arabera ordenatutako guztirako zerrendan agertzen direnentzat:

Hitzarmenaren izena	zenbakia	Lurralde- eremua	Jarduera ekonomik orokorra	Emakumezko langileen kopurua	Gizonezko langileen kopurua	Eragindako langileen kopurua, guztira
CASA MUNICIPAL DE CULTURA DE BASAURI - UDAL KULTURETXEA	200	Bizkaia	O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Derrigorrezko Gizarte Segurantzza	23	19	42
CICC	222	Gipuzkoa	P - Hezkuntza	28	15	43
GAUR 2010 SLU	275	Bizkaia	I - Ostalaritza	15	7	22

Taula 6. Konbentzio osagarriak

Hala, behin aldaketa hauek sartuta, ikusten dugu sektore guztietan identifikatutako enpresa-hitzarmenen %20ko lagin bat estaliko litzatekeela eta lagina guztizko zifrara iritsiko litzatekeela. **180 hitzarmen kolektibo konpainiarena** eta hori izango da azterketa honen xedea.

3.3.2. Sektoreko hitzarmenak

Enpresa-hitzarmenen metodologia bera jarraituz, sektoreko hitzarmenetan Berdintasun, Justizia eta Gizarte Zerbitzuetako Saitetik lortutako datu-basea hobetu eta berrikusi zen, eta bertan zeudela ikusiz. **indarrean 18 hitzarmen kolektibo** Euskal Herriko lurralde osoan, hauek dira:

Hitzarmenaren izena	Hitzarmen mota	zenbakia	Lurralde- eremua	Emakumezko langileen kopurua	Gizonezko langileen kopurua	Berdintasun Planaren eraginpeko langileen kopurua
Industria siderometalúrgica	Sektorea	1	Gipuzkoa	9.223	40.972	50.195
Siderometalúrgica	Sektorea	2	Bizkaia	5.008	29.436	34.444
Hostelería	Sektorea	3	Bizkaia	10.850	13.261	24.111
Construcción y Obras Públicas	Sektorea	4	Gipuzkoa	657	5.000	5.657
Industria y comercio de la alimentación	Sektorea	5	Gipuzkoa	3.300	2.370	5.670
Construcción y Obras Públicas	Sektorea	6	Araba	330	2.185	2.515
Locales y campos deportivos	Sektorea	7	Bizkaia	1.092	1.377	2.469
Intervención social	Sektorea	8	Bizkaia	2.450	1.050	3.500
Fabricación de pasta, papel y cartón	Sektorea	9	Gipuzkoa	200	600	800
Industria de panadería	Sektorea	10	Gipuzkoa	639	960	1.599
Transporte de viajeros por carretera Álava	Sektorea	11	Bizkaia	850	4.451	5.301
Mayoristas de pescado y marisco fresco	Sektorea	12	Gipuzkoa	100	370	470



Hitzarmenaren izena	Hitzarmen mota	zenbakia	Lurralde-eremua	Emakumezko langileen kopurua	Gizonezko langileen kopurua	Berdintasun Planaren eraginpeko langileen kopurua
Comercio del Mueble	Sektorea	13	Araba	109	201	310
Peluquerías de señoras, mixtas, institutos capilares y gimnasios	Sektorea	14	Gipuzkoa	3.800	200	4.000
Industria y Comercio de Panaderías	Sektorea	15	Araba	250	135	385
Derivados del Cemento	Sektorea	16	Araba	7	55	62
Comercio en general	Sektorea	17	Gipuzkoa	190	40	230
Distribuidores de butano	Sektorea	18	Bizkaia	16	24	40

Taula 7. Sektoreko Hitzarmen Kolektiboak

18 hitzarmen kolektibo hauek hiru lurralde historikoen artean honela banatzen dira:

Lurralde historikoak	Akordio kopurua
Araba	4
Bizkaia	6
Gipuzkoa	8
Kopuru osoa / Guztizkoa	18

Taula 8. Sektoreko Hitzarmen Kolektiboak Lurralde Historikoaren arabera

Ikus dezakezunez **da Zehaztapenetan ezarritako gutxienezko iritsi** izan ere, aztertu beharko liratekeen 32 hitzarmenetatik, laginak 18 hitzarmen baino ez lituzke sartuko, egun indarrean daudenak baitira, beraz, sektoreko 18 hitzarmen horiek bakarrik aztertuko dira.

3.4. Azterketa aldagaiak

Azterketa hau prestatzeko, **bost aldagai** enpresa zein sektoreko hitzarmenetan aplikagarria.

Lehenengo aldagaiak hitzarmen kolektiboan izaera deskribatzailea duten datu orokorrak biltzea du helburu, honako hiru datu hauen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari eta sexuaren araberrako diskriminaziorik ezari buruzko lan araudiaren betetze-maila aztertzeko, ohikoak alderatuz. erregulazioa araudi juridikoarekin, eta bosgarren eta azken aldagaiak hitzarmen kolektiboetan hizkuntzaren erabilera sexista aztertzea du helburu. Aldagai hauek hauek dira:

1. **Hitzarmen kolektiboaren identifikazioa:** hitzarmen-mota, kodea, agente sinatzaileak, lurralde-esparrua, denbora-eremua, berdintasun-plana egon ala ez, CNAE kodea, jarduera ekonomiko orokorra, jarduera ekonomiko espezifikoak, emakumezkoen sektoreko okupazioaren ehunekoa, sektoreko lanbide-segregazioa, kopurua. emakume eta gizonen ordezkariak, hitzarmenak eragindako emakume eta gizonen kopurua, deklarazio klausulen kopurua, hobekuntza klausulen kopurua, klausula zaharkituen kopurua, diskriminazio positiboaren klausulen kopurua, gainerako klausulen kopurua
2. **Tratu berdintasuna eta sexuaren araberrako diskriminaziorik eza:** berdintasunarekiko konpromisoa, negoziazio mahaiaren osaera berdintsua, sexuaren araberrako sexu-jazarpena, komunikazio profesionaletan hizkuntza inklusiboaren erabileraren aldeko konpromisoa, emakumeen aurkako indarkeria, zigor-erregimena.
3. **Lan baldintzak eta lan baldintzak:** sarbidea eta sustapen profesionala, kategoria profesionalak, kontratazioa; soldatak eta gardentasun mekanismoak; lanaldia antolatzea (lanaldia eta orduak, oporrak); prestakuntza; antzintasuna; eta laneko osasuna (azterketa medikoak eta laneko arropa).
4. **Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea:** amatasuna, aitatasuna, edoskitzea; laneko segurtasuna (arriskuen balorazioa, lan-baldintzen egokitzapena, lan-aldaketa, kontratua etetea arriskuagatik, kontratua etetea edoskitzean arriskuagatik, prestazio ekonomikoa, etab.); ordaindutako baimena (semearen eta/edo alabaren jaiotzagatik lizentziak eta erditzea prestatzeko azterketa eta teknikak, eszedentzia eta lanaldia murriztea ospitaleratuta dagoen alaba eta/edo seme goiztiarrarentzat eta edoskitzaroagatik); eszedentzia (familia zaintzeko, lanaldi murrizketa familia zaintzeko).
5. **Hitzarmen kolektiboetan hizkuntza erabiltzea.**

3.5. Analisi-irizpideak

Lan-zuzenbidearen iturriak kontuan hartuta, hitzarmen kolektiboek Legeak errespetatu behar dituzte (Langileen Estatutuaren Legearen 85.1 artikulua) ez ezik, lan-legeriak hitzarmenak



indarrean dagoen araudi juridikoa hobetzeko aukera ematen du. Horregatik, hitzarmena-lan zuzenbidea kontrasterako, aztergai dauden 194 hitzarmenetako klausulak aztertu eta baloratzeko bi irizpide ezarri eta erabili dira:

1. Hitzarmenen balorazioa bost klausula motaren arabera:

- a. **Adierazpen-klausulak:** Lege-xedapenak biltzen dituzte baina ez dute elementu gehigarririk ematen.
- b. **Hobekuntza klausulak:** araudi juridikoa hobetuz gero, legez aurreikusten ez diren ekintza positiboko neurriak edo araudiak dituelako.
- c. **Klausula zaharkituak:** Legearekin bat ez egon gabe, Legea betetzen ez dutenak, horretarako aplikagarriak diren arauak edo jurisprudentziak aldatu baitira.
- d. **Diskriminazio positiboaren klausulak:** enplegurako sarbidean eta lanbide-ibilbidearen proiektioan emakumeen aldeko lehentasunak ezartzea dakarten neurriak.
- e. **Beste klausula batzuk:** Behin aztertuta, analisirako ezarritako kategorietako batean sartzen ez diren klausulak.

2. Hitzarmenetan hizkuntzaren erabileraren balorazioa. Berrikuspen honetarako kategoria hau erabili da:

- a. Hitzarmenaren idazketa txarra, atalak maskulinoan edo femeninoan idaztea eta beste batzuk genero berdintasunean.
- b. Idazkera orokorra maskulinoan soilik.
- c. Hitzarmenaren idazketa orokorra gizonetzkoetan, esleitutako zeregin sozialagatik emakumeak zuzenean parte hartzen dutela diruditen gaiak jorratzen direnean izan ezik (kontziliazio neurriak, etab.).
- d. Kategoria profesionalen izendapena maskulinoan eskusiboki (ustez balio generikoa dutenak).
- e. Kategoriak izendatzerakoan edo ezartzerakoan formula asimetrikoak erabiltzea (adibidez, maskulinoa erabiltzea prestigio handieneko postuetarako eta femeninoa hierarkikoki behean daudenentzat. Lanbide-segregazio bertikala islatzeaz gain, eragin dezake: Lehendakaria eta Idazkaria, Medikua eta Erizaina, Zuzendaria eta Irakaslea, etab.).
- f. Lanbide-kategoria batzuen izendapena femeninoan soilik.
- g. Idaztea hizkuntza zuzen erabiliz.
- h. Kategoria profesionalen izendapena maskulinoan, lanbide feminizatuei (garbitzailea, jostuna, etab.) aipatzen denean izan ezik.
- i. Emakumezkoan soilik idaztea.

Genero-berdintasunari lotutako akordioaren klausula guztiak sailkatu eta aztertu ondoren, **neurririk eza** hitzarmenean sartuta eta **antzemandako gabeziak** berdintasunaren gainean.

3.6. Gomendioak eta proposamenak

Berdintasunerako hitzarmenen edukia hobetzeko, behin hitzarmen osoa aztertuta, zenbait **gomendioak eta proposamenak** honako zerrenda hau kontuan hartuta onartuko da:

Gomendioen eta proposamenen zerrenda
<p>1. NEURRIA. Negoziazio mahaietan emakumeen presentzia areagotzea</p> <p>Negoiazio-mahaietan, baita enpresa- eta sindikatu-erakundeetako zuzendaritza-organoetan ere emakumezkoen parte-hartze handiagoaren beharra sustatzea, ez bakarrik enpresa-egituretatik irakasteko baliabide gisa, baita negoziazio-prozesuari zilegitasun handiena emateko ere. negoziazio mahaietan emakumeen presentzia eta ordezkartza nabarmena bilatu behar dela dioen premisa</p>
<p>2. NEURRIA. Genero-berdintasuneko gaitan erakunde patronal eta sindikaletako negoziazio-mahaietako ordezkarien prestakuntza eta kualifikazioa hobetzea.</p> <p>Negoiazio kolektiboari aplikatutako genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza-ekintzak sustatzea, ezagutzak hobetzeko eta negoziatzaileek genero-ikuspegia modu eraginkorrean tratatzeko gaitasunak eta tresnak garatzeko.</p>
<p>3. NEURRIA. Genero ikuspegia negoziazio kolektiboan txertatzearen azterketa, jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnak garatzea.</p> <p>Sexuaren arabera banatutako estatistika-informaziorik eza arintzea ahalbidetzen duten adierazleak, txostenak, azterketak, behatokiak eta prospekzio eta analisisirako beste tresna batzuk garatzea. Negoziazio kolektiboaren urteko balantzeetan genero-berdintasunaren irizpidea txertatzea, sektore-mailako egoerak generoaren arabera banatutako datuekin alderatu ahal izateko.</p>
<p>4. NEURRIA. Emakumeak edo gizonak % 60 > duten sektoreentzat</p> <p>Negoiazio kolektiboan aplikatzea Enpleguaren eta Negoziazio Kolektiboaren III Akordioan berdintasun-printzipioan jasotako neurriak 2015 2016 eta 2017. Enplegurako, sustapenerako eta prestakuntzarako sarbidea hobetzen duten neurriak edo irizpideak txertatzea, arreta berezia jarritz emakumeak kontratatzean dauden sektoreetan. azpiordezkaturata daude.</p>
<p>5. NEURRIA. Enplegua lortzeko neurriak. Hautaketa eta kontratazioa</p> <p>Hautaketa-, sailkapen-, sustapen- eta prestakuntza-sistemak ezartzea sustatzea, irizpide tekniko, objektibo eta genero-neutroetan oinarrituta.</p> <p>Sustapena dakarren hautaketa-prozedurek aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatuko dute.</p> <p>Lan-eskaintzak genero bateko edo besteko pertsoneri soilik zuzenduta daudela uste duen aipamenik ez duten moduan idatziko dira.</p> <p>Enpresaren enplegu-politika ezartzea, bere lehentasunezko helburuetako bat bere baitan emakumeen parte-hartzea areagotzea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrean aurrera egitea.</p>
<p>6. NEURRIA. Hautaketa prozesuaren gardentasuna eta publizitatea bermatzea</p> <p>Lan-eskaintzak argitaratzeko jardunbide egokiak ezartzea, eskaintzetan sexua, adina eta ezaugarri fisikoak ezartzea eskakizuna, hizkera ez-sexista, eskaintzak idazten jarraitzea, titulazioan eta eskakizunetan soilik oinarritutako irizpideekin. lana.Merkatu-postua.</p>



Gomendioen eta proposamenen zerrenda

Lanpostuen eta funtzioen eskuliburu deskribatzaile bat prestatzea, irizpide neutroekin, langileen generoaren arabera.

Eskaintzen diren lanpostuen, lizitatzailleen, kontratazio eraginkorren eta kontratu-modalitatearen sexuaren arabera banatutako datuak lortzeko mekanismoak ezartzea, genero-berdintasuna eta diskriminaziorik eza betez enpresaren egoera erregistratzeko.

Hautaketa-prozesuaz arduratzen diren langileak berdintasun gaietan eta genero-parekidetasunean hautaketa-batzordeetan, epaitegietan eta organoetan trebatzeko eta sentsibilizatzeko neurriak gomendatzea.

7. NEURRIA. Soldata-arraila murriztea

Genero soldata-arrailaren aldizkako ebaluazioa.

Genero soldata-arraila detektatu, aztertu eta ebaluatzea.

Ordainsarien kontzeptuen ezagutza eta/edo publikitatea ematea.

Bildu amatasunagatiko absentiak ez diela kalterik egiten emakume langileei zenbait hobarri jasotzeko orduan.

8. NEURRIA. Familia-erantzukizunetan eta lan-bizitzaren arteko orekan parte hartzea sustatzea

Aitatasun-/amatasun-baimenez edo lanaldi-murrizketez gozatzeko baldintzetan berdintzea, gizon-emakumeak eskubidea modu ekitatiboan, berdintasunezkoan eta besterenezina den gauzatzeraz bultzatzeko.

Gizonek menpeko pertsonak zaintzeko lanaldi murriztua erabiltzeko pizgarriak ezartzea, hala nola, gizonei aita gisa dituzten eskubideen berri ematea guraso-baimenaren erabilera bultzatzeko.

9. NEURRIA. Lan osasuna

Negoiazio kolektiboaren bidez, genero-ikuspegitik laneko arriskuen ebaluazioa sustatzea, arreta berezia jarri emakume lanean eragiten duten arrisku espezifikoaren prebentzioari, hala nola arrisku psikosozialak, arrisku ergonomikoak eta haurdunaldian eta edoskitze garaian laneko arriskuak.

Kontuan hartu emakumeen zein gizonen sexu eta ugalketa osasuna.

Haurdunentzako edo erditu berri duten emakumeentzako arriskuak dituzten jarduera eta lanpostuen zerrenda prestatzea.

Lan-osasuneko prebentzio-kanpainak egitea ergonomia eta postuetarako postura, generoaren araberrako baldintza nagusiak kontuan hartuta.

Istripu eta gaixotasun profesionalen jarraipena, talde eta postuen arabera, feminizatu/maskulinizatueta arreta jarri

10. NEURRIA. Sexu- eta genero-jazarpena

Definitu hitzarmenean jazarpena kontuan hartuta, gutxienez, honela ulertzen dena: "zuzenean edo zeharka, langile bati kalte fisiko, psikologiko edo morala eragin nahi dion edozein ekintza, ez-egite edo jokaera, mehatxu gisa edo erabateko ekintza gisa. Genero-indarkeria, laneko jazarpen psikologikoa, morala eta sexuala barne, eta maila hierarkiko altuetatik zein maila bereko edo baxuagoetatik etor daitezke". Sexu-jazarpenaren eta sexuaren araberrako jazarpenaren kontzeptuen definizio zabalak bildu behar dira.

Prebentzio- eta jarduketa-protokolo bat prestatzea, besteak beste: Jazarpen sexual eta moralaren aurkako enpresaren printzipioen adierazpena. Bi kontzeptuen definizioa eta lan-merkatuan gertatzen den



Gomendioen eta proposamenen zerrenda

jazarpen mota. Jarduteko prozedura bat ezartzea (salaketa egiteko modua, kautelazko neurriak, ikerketaren izapidetzea, konfidentzialtasuna, jazarpen moten sailkapena). Une oro bermatzea ebazpenaren premiazkotasuna eta bertan esku hartzen duten pertsonen aurkako edozein motatako errepresalia debekatzea.

'Jazarpen-jokabideei buruzko Azalpen Gida' prestatzea, jokabide horiek definitzeko eta gure lan-ingurunean horiek prebenitzeko.

Enpresako jazarpen kasuen benetako datuak eta horiek nola konpondu diren adierazten duten taula estatistikoak argitaratu eta zabaltzea, modu anonimoan.

11. NEURRIA. Genero indarkeria

Genero-indarkeriak lantokian dituen ondorioei aurre egiten dien araudi bat sartzeari, honako neurri hauekin:

Mugikortasun geografikorako, lantokiz aldatzeko, lan-harremana eteteko lan-erreserbarekin eta lan-kontratua eteteko eskubideak erabiltzeko baldintzak hobetzea.

Lan-betebeharrak arrazoizko egokitzapenerako formula berriak ezartzea, hala nola mugikortasun funtzionalaren aukera.

Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen eskubidea, eszedentzia zehatz batean, soldatarik gabe edo soldatarik gabe.

Ekonomia- eta lan-osasuneko neurriak ezartzea.

12. NEURRIA. 100 langile baino gehiagoko enpresen berdintasun plana

Berdintasun Plana sortzea eta ezartzea eta bere neurriak enpresetan ezartzea. 2021eko martxoaren 7tik aurrera, 101 eta 150 langile arteko enpresek berdintasun planak onartu behar dituzte.

13. NEURRIA. 50 langile baino gehiagoko enpresen berdintasun plana

Berdintasun Plana sortzea eta ezartzea eta bere neurriak enpresetan ezartzea. 2022ko martxoaren 7tik aurrera, 50 eta 100 langile artean dituzten enpresek berdintasun planak onartu behar dituzte.

14. NEURRIA. Gainontzeko enpresen berdintasun plana

Berdintasun Plana izateko betebeharririk ez dagoen arren, hura sortzea eta progresiboki ezartzea gomendatzen da.

15. NEURRIA. Prestakuntza

Lantalde osoari aukera-berdintasunari eta generoari buruzko prestakuntza ematea.

Prestakuntza ekintzak emakumeen eskura jartzea: parte hartzera motibatuz, lanaldian eta kontziliazio orduetan garatuz.

Legearen 39. artikulua betez, prestakuntza-jardueretan emakumeen parte-hartzea bermatzeko beharrezko laguntza-mekanismoak eta zerbitzuak ezartzea.

16. NEURRIA. Antzintasuna %60 emakumeak edo gizonak dituzten enpresentzat

Pizgarri programa emakumeak edo gizonak enpresatik atera ez daitezen.

17. NEURRIA. Enpresa guztien antzintasuna

Ordainsari sistema genero ikuspegitik birdiseinatzea.

Langileen adina sexuaren arabera aztertu. Horrela, emakumeek enpresa lehenago uzteko joera duten ikusiko da eta hori eragiten duten arazo posibleak bilatuko dira.

18. NEURRIA. Hizkuntzaren erabilera inklusiboa



Gomendioen eta proposamenen zerrenda

Komunikazio politika ez sexista bat ezartzea, bai barne zein kanpoko komunikazioan.

19. NEURRIA. Lan denboraren antolaketa

Langileekin adostu eta eraginkorra den lana eta familia kontziliazio programa ezartzea.

Taula 9. Gomendioen eta proposamenen zerrenda



3.7. Laburpena eta ondorioak

Era berean, hitzarmenean kontrol bat egin den ala ez jasotzeko **genero ikuspegia**, honako hau garatu da **kontrol-zerrenda** irizpide hauek betetzen diren edo ez adierazteko:

LABURPENA-ONDORIOAK	
Irizpideak	Eraitza
Sexuaren arabera banatutako informazioa erabili da eta emakumeen eta gizonen arteko desorekak eta desberdintasunak identifikatu dira esku-hartze esparru arautuari dagokionez.	
Hitzarmenaren azalpen-memorian edo sarreran, espresuki aipatzen dira hitzarmenaren objektuari eta haren edukiri lotutako emakumeen eta gizonen arteko desorekak eta desberdintasunei, eta berdintasun-printzipioari dagozkion oinarritzko arauak aipatzen dira.	
Hitzarmenaren lanketan berdintasun-printzipioaren zeharkako integrazioa aipatzen da	
Hitzarmenaren xedeak berdintasunaren printzipioa eta/edo genero berdintasuna sustatzeko helburua aipatzen ditu	
Ekintza eragileetan, artikulatuetan edo programatutakoetan, berdintasun-printzipioa berriaz aipatzen eta integratzen da.	
Identifikatutako desberdintasunengatik ekintza zuzentzaileak biltzen dira	
Ordezkaritza orekatua (40-60) organo kolegiatuen edo erabakitze organoen osieran sartzen da.	
Kontratazio prozesuetan genero berdintasuna bermatzen duten klausulak jasotzen dira	
Langileak sartzeko, hornitzeko edo/eta sustatzeko irizpideen araudian, emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna bermatzeko neurriak jasotzen dira.	
Jarraipen eta ebaluaziorako mekanismoak eta prozedurak sartuz gero, genero-berdintasunaren lorpenaren jarraipena eta kontrola ere aurreikusten da.	
Testuak hizkuntza inklusiboa erabiltzen du bere osotasunean	
Testuak irudien erabilera zaintzera behartzen gaitu (argitalpenetan edo dibulgazio-kanpainetan), joera sexistarik izan ez dezaten.	
Xedapen gehigarrietan genero-berdintasunari buruzko araudiarekin bat ez datorren ororen klausula gutxiesgarriak jasotzen dira.	

Taula 10. Kontrol-zerrenda. Laburpena-ondorioak

4. LAN ARAUDI HETERONOMIKOA

Emakumeen eta gizonen berdintasuna giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan aitortzen den printzipio juridiko unibertsala da, besteak beste **Emakumeenganako diskriminazio mota guztiak ezabatzeko hitzarmena**, Nazio Batuen Batzar Orokorrak 1979an onartua, eta Espainiak 1983an berretsia. Europar Batasunean oinarritzko printzipioa da, indarrean jarri zenetik. **1999ko Amsterdameko Ituna**, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta haien arteko desberdintasunak ezabatzea Batasunaren eta bere kideen politika eta ekintza guztietan txertatu beharreko helburutzat hartzen ditu. Oinarritzko eskubide bat da **1978ko Espainiako Konstituzioa** eta -n **Euskal Herriko Autonomia Estatutua, 1979** Bi arauak, botere publikoek berdintasunaren erabateko egikaritzea eragozten edo oztopatzen duten oztopoak kentzeko edo ezabatzeke duten erantzukizuna adierazten duten arauak.

Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan, emakumeen eta gizonen tratu berdintasuna zehaztu du. **4/2005 Legea** euskal botere publikoen eta, estatu espainolaren esparruan, euskal botere publikoen jarduna arautu eta gidatu behar duen printzipio orokor gisa. **3/2007 Lege Organikoa** «ordenamendu juridikoaren printzipio informatzaile gisa eta, horrenbestez, arau juridikoaren interpretazioan eta aplikazioan integratu eta errespetatuko da».

Jarraian, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko lan araudi heteronomoa zehazten da, 3.4 atalean deskribatutako analisi-aldagaiekin bat etorritz antolatu dena. Txosten honen metodologiari erreferentzia eginez.

4.1. Tratu berdintasuna eta sexuaren araberako diskriminaziorik eza

Europar Batasunak gai honetan xedatutakoak garrantzi handia du, beraz, komenigarritzat jo da erlazio kronologiko bat sartzea.

to **Kontseiluaren 76/207 / EEE Zuzentaraua, 1976ko otsailaren 9koa**, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazioari dagokionez, enplegurako, prestakuntzarako eta lanbide-sustapenerako, eta lan-baldintzei dagokienez, honako hau dio 2.4 artikuluan: **gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna sustatzea, bereziki emakumeen aukeretan eragiten duten de facto desberdintasunak zuzentzeko** "Enplegu eta lan baldintzetarako sarbideari lotutako gai guztietan, baita Gizarte Segurantzarekin ere.

b) The **Langileen Oinarritzko Gizarte Eskubideen Komunitate Gutuna** 1989ko abenduaren 9an onartutakoak 16. artikuluan dio "behar du **gizon eta emakumeen tratu berdintasuna bermatzea. Horretarako, egokia da, beharrezkoa den guztietan, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bermatzera bideratutako ekintzak areagotzea, bereziki enplegua, soldata, lan baldintzak, gizarte babesa, hezkuntza, lanbide-prestakuntza eta ibilbide profesionalaren bilakaera lortzeko.**

Beharrezkoa da, halaber, gizon-emakumeek beren lanbide-betebeharrak eta familia-betebeharrak errazago orekatzeko aukera emango dieten neurriak garatzea.”.

c) The **Gizarte Politikari buruzko Protokoloa, Maastrichteko Itunaren eranskina (1992)** 2.1 artikuluan, Erkidegoaren eta estatu kideen helburuetako bat den aldetik, «lan-merkatuan aukera-berdintasuna eta gizonen eta emakumeen lan-tratu-berdintasuna» lortzea eta 6.3 artikuluan zilegi eta ez-egoeran jotzen du. diskriminatzailea, izan ere, artikulua honek «ez du eragotziko estatu kide bakoitzak emakumeei lanbide-jarduerak gauzatzea erraztera edo beren lanbide-ibilbidean eragozpenik saihestu edo konpentsatzea helburu duten abantaila espezifikoak ematen dituzten neurriak mantentzea edo hartzea».

ren **Amsterdameko Ituna (1997)** mota horretako neurriak ezartzen ditu bere 141. 4. artikuluan honako hau esanez: «Praktikan gizon eta emakumeen arteko berdintasun osoa bermatzeko lan-bizitzan, tratu-berdintasunaren printzipioak ez du eragotziko estatu kideren batek neurri zehatzak eskaintzen dituen neurriak mantentzea edo hartzea. gutxien ordezkatuta dagoen sexuari jarduera profesionalak gauzatzea errazteko edo bere lanbide-karrerako desabantailak saihesteko edo konpentsatzeko xedea duten abantailak».

A **Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna** (Nizako Europako Kontseilua, 2000ko abendua) ere dio 23. artikuluan: “**Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna arlo guztietan bermatuko da, enpleguaren, lanaren eta ordainsarien gaietan barne. Berdintasun-printzipioak ez du eragozten ordezkatuta dagoen sexuaren alde abantaila zehatzak eskaintzen dituzten neurriak mantentzea edo hartzea.**”.

f) The **Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73 / EEE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa.**, 76/207 / EEE Zuzentaraua hainbat ataletan aldatzen du eta aurreko 2.4 artikulua 2.8 berrira bihurtzen du honako dikzio honekin: «Estatu kideek Itunaren 141. artikulua 4. atalean aurreikusitako neurriak mantendu edo har ditzakete bermatzeko. praktikan, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun osoa», eta ezartzen du “Estatu kideek lau urtean behin jakinaraziko dizkiote Batzordeari hartutako neurriei dagozkien legezko, erregelamenduzko eta administrazioko xedapenen testuak (...), baita neurri horiei buruzko informazioa ere. eta haien aplikazioa”.

g) The **2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5ekoa, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena.**, enplegu- eta lan-gaietan gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazioari buruzkoa, testu bakarrean biltzen ditu 76/207/EEE eta 2002/73/EE Zuzentaruetakoa xedapen nagusiak, hauekin indargabetuz. 2009ko abuztuaren 15etik aurrera.

Zuzentarau honek ekintza positiboak hartzen ditu bere 3. artikuluan, zeinak horrela izendatzen baitu, eta deklaritzen du: «Estatu kideek Tratatuko 141. artikulua 4. paragrafoan adierazitako

neurriak mantendu edo har ditzakete, praktikan gizon eta emakumeen arteko berdintasun osoa bermatzeko. lan-bizitza”.

Estatu mailan, du **1978ko Espainiako Konstituzioa** berdintasunerako eskubidea eta sexuagatiko diskriminaziorik eza izateko eskubidea oinarrizko eskubide gisa jaso du eta botere publikoen erantzukizuna ezarri du, 9.2 artikuluetan dioen moduan “botere publikoei dagokie baldintzak sustatzea, askatasuna eta berdintasuna izan dadin. norbanakoa eta integratuta dauden taldeak benetakoak eta eraginkorrak dira eta haien betetasuna eragozten edo oztopatzen duten oztopoak kentzen dituzte (...)”, 10.2" Konstituzioak ezarritakoaren arabera interpretatuko diren oinarrizko eskubide eta askatasunei dagozkien arauak. Giza Eskubideen Adierazpena eta gai berberei buruzko nazioarteko itun eta akordioak Espainiak "eta 14" berretsi zituen **Espainiarrak berdina dira legearen aurrean, sexuaren arabera diskriminaziorik gabe, (...)**”.

Ekintza positiboei dagokienez, 11. artikulua **3/2007 Lege Organikoa** adierazten duenez, “berdintasun-eskubide konstituzionala eraginkorra izan dadin, Botere Publikoek onartuko dute **emakumeen aldeko neurri espezifikoak gizonekiko egitatezko desberdintasun egoerak zuzentzeko**. *Neurri horiek, egoera horiek irauten duten bitartean aplikagarriak izango direnak, arrazoizkoak eta proportzionalak izan behar dute kasu bakoitzean lortutako helburuarekiko*”. Horrez gain, gaineratzen du "pertsonak eta pertsona juridiko pribatuak ere neurri mota hau har dezaketela Lege honetan ezarritako baldintzetan”.

The **langileen egoera** Modu orokorrean xedatzen du bere 17.3 artikuluan: «Jaurlaritzak erreserba, iraupena edo lehentasun-neurriak arautu ditzake enpleguan, enplegua bilatzen duten langileak laneratzea errazteko xedez. Era berean, Jaurlaritzak diru-laguntzak, kenkariak eta bestelako neurriak eman ahal izango ditu enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten langile-talde zehatzen enplegua sustatzeko. Erakunde sindikal eta enpresa-elkarte adierazgarrienak kontsultatu ondoren arautuko dira.

Aurreko idatz-zatietan aipatutako neurriak, batez ere, langabezia dauden langileen enplegu egonkorra eta aldi baterako kontratuak iraupen mugagabeko kontratu bihurtzera bideratuko dira”.

3/2007 Lege Organikoa ezartzen duenez, “Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioak suposatzen du **diskriminaziorik ez izatea, sexuaren arabera, edo sexuarekin lotutako beste edozein egoera pertsonal edo sozial edo zirkunstantzia, zuzenean edo zeharka**., eta bereziki amatasunari dagokionez, familiaren betebeharrak eta egoera zibila edo familiarra eta diskriminazio anitza dakarten beste faktore batzuei dagokienez, desgaitasuna adibidez.”(3. artikulua).

Lege honek dio tratu-berdintasunaren printzipioa dela **enplegu pribatuaren eta enplegu publikoaren alorrean aplikagarriak**. Era berean, bi kontzeptu garrantzitsu bereizten eta zehazten ditu: zuzeneko diskriminazioa eta zeharkako diskriminazioa sexuaren arabera.

Sexuagatiko diskriminazio zuzena deitzen zaio “persona bat, bere sexuaren arabera, tratatua dagoen, izan edo tratatu zezakeena, egoera pareko batean dagoen beste bat baino mesede txikiagoan aurkitzen den egoerari” (6.1 artikulua). Gainera, esplizitua da osatzen duela **zuzeneko diskriminazioa** sexuagatik **haurdunaldiarekin edo amatasunarekin zerikusia duten emakumeen aurkako edozein tratu**; sexu-jazarpena eta sexuaren araberako jazarpena; errepresalia, emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa betetzea eskatzeko keza, erreklamazioa edo errekurtsioa aurkeztu izanagatik; baita zuzenean edo zeharka diskriminatzeko edozein agindu ere.

Definituz **zeharkako diskriminazioa** sexuaren arabera, “disposizio bat, **irizpide edo praktika itxuraz neutroak** Jarri **sexu ahuleko pertsonak** Batez ere bestearen pertsonen dagokienez, baldin eta xedapen, irizpide edo jardunbide hori helburu legítimo bat ikusita objektiboki justifikatu daitekeen eta xede hori lortzeko bitartekoak beharrezkoak eta egokiak badira.” (6.2 artikulua).

Lege honek tratu berdintasunari buruzko bi Zuzentarau biltzen ditu Espainiako legedian, eta horietatik, kasu honetan, interesgarria da azpimarratzea. **2002/73 / EE Zuzentaraua**, 76/207 / CEE erreformarena, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari dagokionez, enplegurako, prestakuntzarako eta lanbide-sustapenerako eta lan baldintzei dagokionez.

Egin berdintasun-printzipioaren proiektzioa ordenamendu juridikoaren hainbat arlotan, kontuan hartuta **berdintasunaren zeharkako dimentsioa**, arreta berezia jarri lan-harremanen alorrean, eta horri dagokionez, azalpen-memoriak adierazten duenez, “Legeak enpresetan berdintasunaren aldeko neurri zehatzak hartzea sustatu nahi du, negoziazio kolektiboaren esparruan kokatuz, horrela alderdiek, askatasunez eta arduraz, haren edukia adosten dute”.

Zentzu horretan, 43. artikulua honako termino hauetan dago idatzita: «Lege-xedapenen arabera, **Negoiazio kolektiboaren bidez, ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira, emakumeen enplegua lortzeko eta emakumeen eta gizonen lan baldintzetan tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatzea**». Horretarako definituz **ekintza positiboa** Zer “**emakumeen aldeko neurri zehatzak** gizonetikiko de facto desberdintasun egoerak zuzentzeko. Neurri horiek, egoera horiek irauten duten bitartean aplikagarriak izango direnak, arrazoizkoak eta proportzionalak izan behar dute kasu bakoitzean lortutako helburuarekiko.”, Kontuan izanik botere publikoen eskumena dela, baina baita pertsona fisiko eta juridiko pribatuena ere.



Azkenik, ezartzen du, lantokian tratu eta aukera berdintasuna errespetatzeko betebeharra betez, enpresek "hartu behar dutela **emakumeen eta gizonen laneko edozein motatako diskriminazio saihesteko neurriak**, langileen legezko ordezkariekin negoziatu, eta hala badagokio, adostu beharreko neurriak, lan-legeriak zehazten duen moduan.", Era berean, adieraziz zein kasutan derrigorrezkoa izango den neurri horiek berdintasun plana deitu den multzoan antolatzea, bai eta hori gauzatzeko kontzeptua, edukia eta gardentasuna ere.

4.2. Sexu-jazarpenera eta sexuaren arabera jazarpena

Sexu-jazarpenera definitu du **2006/54/EE Zuzentaraua** "edozeinek duen egoera bezala **nahi ez diren hitzezko, hitzik gabeko edo izaera sexuarekin jokabide fisikoa**, pertsona baten duintasuna ahultzeko helburuarekin edo eraginarekin, bereziki ingurune beldurgarri, etsai, umiliagarri, umiliagarri edo iraingarri bat sortzen denean."(2. artikulua).

Aipatutako Zuzentaruaren zehaztutako sexu-arrazoiengatik jazarpenaren kontzeptuak, lehen esandakoaren antzera, «egoera bat dagoen» aipatzen du. **pertsona baten sexuarekin lotutako nahi ez diren jokabideak** pertsonaren duintasuna ahultzeko eta ingurune beldurgarri, etsai, umiliagarri, umiliagarri edo iraingarri bat sortzeko helburuarekin edo ondorioarekin."[2.1 c) artikulua].

-ren hainbat artikulua **Espainiako Konstituzioa (CE)** Sexuaren arabera jazarpenaren aurka jarduteko bideak eskaintzen dituzte. Horrela, **9.2 artikulua** botere publikoen betebeharra ezartzen du gizabanakoen eta partaide diren taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izan daitezen baldintzak sustatzeko, **15. artikulua** pertsonen osotasun fisiko eta morala bermatzen du, du **18. artikulua** ohore eta norberaren irudia izateko eskubidea bermatzen du, du **24. artikulua** babes judizial eraginkorrari buruzko edukia jorratzen ditu, **35.1 artikulua** lanerako eskubidea bermatzen du, eta **40.2 artikulua** laneko segurtasuna eta higiena bermatuko direla ezartzen du.

Era berean, kontzeptua **sexu-jazarpenera** ren arabera **3/2007 Lege Organikoaren 7. artikulua** zera esan nahi du: «Zigor Kodean xedatutakoari kalterik egin gabe, Lege honen ondorioetarako, pertsona baten duintasuna ahultzeko xedea edo ondorioa duen sexu-izaera duen edozein jokabide, hitzezkoa edo fisikoa, sexu-jazarpenera da. bereziki ingurune beldurgarri, degradatzaile edo iraingarri bat sortzen denean»; eta sexuaren arabera jazarpena ondoko terminoetan definitzen du: «Pertsona baten sexuaren arabera egiten den edozein jokaera, bere duintasuna ahultzeko eta ingurune beldurgarri eta apalgarri bat sortzeko helburuarekin edo ondorioekin, sexuagatik jazarpena da. edo iraingarria».

Bi kontzeptuei dagokienez, 3/2007 Legeak xedatzen du "edozein kasutan aintzat hartuko direla **sexu-jazarpenera diskriminatzailea eta sexuagatik jazarpena**" Eta "sexu-jazarpenera edo

sexu-arrazoiengatiko jazarpenera suposatzen duen egoera bat onartzeko eskubide bat edo itzaropena baldintzatzea ere sexuagatiko diskriminazio-ekintzat hartuko da" (7. artikulua).

Zehazki, lan-arloan, Langileen Estatutuaren Legearen 4.2 e) artikulua honela jasotzen du **oinarrizko lan-zuzenbidea** lan-harremanean "beren intimitatea errespetatzea eta duintasunagatiko aintzat hartzea, besteak beste **babes Arraza edo etnia jatorrian, erlijioan edo sinesmenean, ezintasunen, adinaren edo sexu-joeraren arabera**ko jazarpeneraren aurka, eta **sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurka**". Beraz, arrazoi justua da lan-kontratua etetea langilearen borondatez, enpresaburuak bere duintasunaren urraketa hauen aurka babesteko betebeharrak larri hausteagatik [50.1 c) artikulua]. Langilearen arau-haustearen arabera, langilearen arau-hauste eta erru larritzat jotzen dira eta, beraz, diziplina-kaleratze-kausa, "arrazoia edo jatorri etnikoa, erlijioa edo kondena, desgaitasuna, adin edo orientazio sexu-jazarpenera eta jazarpenera. enpresaburuaren edo enpresan lan egiten duten pertsonen aurkako sexu- edo genero-jazarpenera" [54.2. g)].

Aldiz, du **Lan arriskuen prebentzioaren legea** jazarpenera-jokabideen aurrean xehetasun handiagoz eta babes-esparrua aztertzen du, eta langileek eskubidea aitortzen du. **babes eraginkorra laneko segurtasun eta osasunari dagokionez**. Batez ere, arrisku psikosozialak bezalako arrisku batzuen aurrean sentibera diren langileei. Ondorioz, langileak lan-arriskuetatik babesteko enpresaburuaren betebeharrak korrelatibo bat dagoela suposatzen du (LPRLren 14, 15, 16 eta 25. artikulua).

Azkenik, **Zigor Kodea** kriminalizatzen du **sexu-jazarpenera** betiere, «lan, irakaskuntza edo zerbitzuak emateko harreman etengabe edo erregular baten esparruan» gertatzen bada (184. artikulua).

-ren suposizioen arautzeari dagokionez **sexu arrazoiengatiko jazarpenera**, adierazi gai honetan definizio penalik ez dagoela. Nolanahi ere, jazarpenera-mota hau egiteko emaitza edo bitartekoaren arabera, lesio-delitua (KP 147. artikulua eta hurrengoak), mehatxu delitua (KP 169. artikulua eta hurrengoak), a. Bortxaketa delitua (KP 172. artikulua), osotasun moralaren aurkako delitua (KP 173. artikulua), intimitatearen aurkako delitua (KP 197. artikulua), kalumnia delitua (KP 205. artikulua) edo irainaren delitua (KP 208. artikulua).

Azkenik, interesgarria da azpimarratzea 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikulua laneko sexu-jazarpenera eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenera prebenitzeko neurri espezifikoetara bideratzen dela, eta adierazi duenez, "enpresek sexu-jazarpenera eta arrazoiengatiko jazarpenera saihesten dituzten lan baldintzak sustatu behar dituzte. sexuaren arabera, eta horiek prebenitzeko prozedura zehatzak arbitratzea eta horren xede izan direnek egin ditzaketen salaketa edo erreklamazioei bide ematea". Eta horrelako neurriak onartzea gomendatzen du **jardunbide egokien kodeak garatzea eta zabaltzea**, informazio kanpainak edo prestakuntza-ekintzak eginez.

4.3. Lan-baldintzak eta lan-baldintzak

Lan-baldintzek kontratazioari eta kontratua amaitzeari eta lan-jardueraren hasierari eta amaierari lotutako alderdiak barne hartzen dituzte. Bestalde, lan baldintzek definitzen dute lan harremanaren garapena, hau da, soldata, lanaldia, oporrak, etab.

The **hautaketa prozedurak eta irizpideak** langileak osa ditzake **bide baztertzailak edo kaltegarriak** pertsonaren sexuaren arabera lanera sartzeko. Lan-harremanik ez dagoen hasierako une honetan, pertsonak ahultasun-egoeran aurkitzen dira eta zailtasun larriak dituzte, froga bidez ere frogatu ahal izateko, sexuagatiko diskriminazioa gertatu dela. Sustapen profesionalean ere gertatzen diren zailtasunak, ustezko ordainsari-diskriminazio bati lotuta sortuko den egoera.

Nazioarteko estandarrak gai honen erregulazioan daude eta, denboran zehar lehenetsiz, Lanaren Nazioarteko Erakundea **Hitzarmena zk. 1958ko 111**, enpleguan eta lanbidean diskriminazioari buruzkoa. Hitzarmen honekin, **enpleguan eta lanbidean diskriminazioa debekatzea**, lanbide-heziketako bideak eta enplegura sartzeko eta hainbat lanbideetarako sarbidea barne, baita lan baldintzak ere. Gainera, Konbentzio hau indarrean dagoen estatu oro behartzen du "politika nazional bat formulatzera eta gauzatzera, nazio-baldintzei eta praktikari egokitutako metodoen bidez, enplegu- eta lan-gaietan aukera- eta tratu-berdintasuna sustatuko duena, desagerrarazteko. edozein diskriminazio".

Hala ere, hiru dira barne araudian eragin handiena duten Europako Zuzentarauak. Horien artean dago **Kontseiluaren 2000/78/EE Zuzentaraua, 2000ko azaroaren 27koa**, enpleguaren eta lanbidearen tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari dagokiona (Lan-legeriaren hainbat manu aldatzen dituen abenduaren 30eko 62/2003 Legeak barne-araubidera eramana, Zerga-, Administrazio- eta Gizarte-Ordenaren Neurriei buruzkoa). Bere aldetik, **Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73 Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa**. 76/207 / EEE Zuzentaraua, enplegurako, lanbide-prestakuntzarako eta sustapenerako, eta lan-baldintzei buruzkoa, aldatzen duenak, berridatzi egiten du, besteak beste, barne-araubidearen etorkizuneko etorkizunerako funtsezko transkripzioa literala duen 3. artikulua:

"1. Tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeak sexu-arrazoiengatiko zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik ez izatea dakar sektore publikoan edo pribatuan, erakunde publikoetan barne, honako hauetan:

a) *Enplegua, autonomia edo okupazioa eskuratzeko baldintzak, hautaketa-irizpideak eta kontratazio-baldintzak barne, jarduera-sektorea edozein dela ere eta lanbide-hierarkia-maila guztietan, sustapena barne;*

b) *Lanbide-orientazio, lanbide-heziketa, goi-mailako lanbide-heziketa eta birziklapen mota eta maila guztietako sarbidea, lan-esperientzia praktikoa barne;*

c) lan- eta lan-baldintzak, kaleratzeak eta ordainsariak barne, 75/117 / EEE Zuzentarauan ezarritakoaren arabera;

d) Langileen edo enpresaburuaren erakunde bateko kide izatea eta parte hartzea, edo kideek lanbide jakin bat duten edozein erakundetan, haiek emandako onurak barne.

2. Horretarako, estatu kideek beharrezko neurriak hartuko dituzte ziurtatzeko:

a) Indargabetu egiten da tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkako legezko, arauzko edo administrazio-xedapen oro;

b) Kontratu edo hitzarmen kolektiboetan, enpresen barne-araudietan edo lanbide independenteen eta sindikatu eta enpresa-erakundeen estatutuetan ageri den tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkako edozein xedapen deusez deklaratu edo alda daiteke.”.

Aipamen berezia merezi du **2006/54/EE Zuzentaria, Europako Parlamentuaren uztailaren 5ekoa**, aukera-berdintasunaren eta gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazioari buruzkoa, lan- eta lan-arloko gaietan, zeinaren helburu nagusia dena. **printzipio horien aplikazioa bermatzea**. Beste Zuzentaria batzuk finkatzen ditu eta bere II. Titulua, xedapen espezifiko bidez, tratu-berdintasunari eskaintzen dio, eta, ondorioz, sexuagatiko diskriminazioa debekatuta, enplegurako sarbidean, lanbide-heziketan, sustapenean, lan baldintzetan, ordainsarrietan eta lanbide-lanetan. gizarte segurantzako erregimenak. (Kontseiluaren 75/117 / EEE, Kontseiluaren 76/207 / EEE, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73 / CE, Kontseiluaren 86/378 / EEE, 96/97 / CE Zuzentariak indargabetu zituen). Kontseiluarena, Kontseiluaren 97/80/EE eta Kontseiluaren 98/52/EE).

Gai honi dagokionez, 3/2007 Lege Organikoaren 5. artikulua lan-baldintzen eta lan-baldintzen berdintasunari buruzko adierazpen orokor bat jasotzen du, honako hau adierazten duenean: **tratu berdintasunaren printzipioa eta emakumeen eta gizonen arteko aukerak, enplegu pribatuaren eta enplegu publikoaren arloan aplikagarriak, bermatuko dira, aplikagarria den araudian aurreikusitako baldintzetan, enplegurako sarbidea, autoenplegua, lanbide heziketa, karrera aurrerapena, lan baldintzak barne, ordainsariak eta kaleratzeak barne, eta erakunde sindikal eta enpresarialetan afiliatu eta parte hartzean, edo kideek lanbide jakin bat duten edozein erakundetan, haiek emandako onurak barne.”.**

Eta manu horrek zehazten du, halaber, “sexuarekin lotutako ezaugarri batean oinarritutako tratu-desberdintasuna ez dela diskriminaziorik izango enplegurako sarbidean, beharrezko prestakuntza barne, lanbide-jarduera espezifiko bidezko izaeragatik edo garatzen diren testuinguruagatik. kanpoan, ezaugarri horrek ezinbesteko eta erabakigarria den lanbide-eskakizuna da, betiere helburua zilegi eta eskakizuna proportzionala bada».

Langileen Estatutuak honela jasotzen du espresuki **oinarrizko lan-zuzenbidea** pertsonaren **zuzenean edo zeharka lanagatik diskriminatuak ez izateko eskubidea** edo behin lanean



jarrita, **sexuagatik** (4.2 artikulua). Era berean, lanera sartzeko irabazi-asmorik gabeko laneratzeko agentzien bidez egiten denean enplegurako sarbidean berdintasun-printzipioa bermatzen tematzen da (16.2 artikulua).

Era berean, lan-harremanetan diskriminazioaren debekua argi eta garbi ezartzen da ulertzean **deuseztasuna** arau arauemaileetakoa **hitzarmenetako klausulak** biltzen dituzten hitzarmen kolektiboak, banakako hitzarmenak eta aldebakarreko enpresa-erabakiak **zuzeneko edo zeharkako diskriminazio desegokia** edo lan- eta lan-baldintzetan aldekoak edo kaltegarriak (17.1 artikulua).

3/2007 Lege Organikoaren aldarrikapenaren ondorioz, Langileen Estatutua artikulua berri batekin aberastu da, 17.4, konpromisoa hartzeko. **enplegurako sarbideari buruzko ekintza positiboak**, «negoziazio kolektiboak ezarri ahal izateko **Emakumeen sarbidearen aldeko ekintza positiboko neurriak** lanbide guztietara. *Horretarako, erreserbak eta lehentasunak ezarri ahal izango ditu kontratazio-baldintzetan, egokitasun-baldintza berdinetan, kasuan kasuko taldean edo lanbide-kategorian gutxien ordezkatura dagoen sexua duten pertsonen kontratatzeko lehentasuna izan dezaten. Era berean, negoziazio kolektiboak neurri mota hau ezarri ahal izango du lanbide-sailkapenaren, sustapenaren eta prestakuntzaren baldintzetan, eta horrela, egokitasun-baldintza berdinetan, gutxien ordezkatura dagoen sexuko pertsonen lehentasuna izan dezaten taldean, kategorian lanbidean edo lanpostuan sartzeko. kasuan kasuko izenburua».*

Langileen Estatutuak aginpidea jasotzen du lanbide-kategoriak eta taldeak zehazteko irizpideak sexu bietako langileentzako arau komunetara egokituko direla (22.4 artikulua) eta ezartzen du lanbide-sailkapen sistemaren barruan igoerak ezarritakoaren arabera egingo direla. hitzarmenean edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko hitzarmen kolektibo batean, eta, nolnahi ere, sustapen-irizpideak aplikatu beharko dira haientzako eta haientzako arau erkideen arabera (24. artikulua). Dena den, arau komunak aplikatzeak ez du bermatzen sexuaren araberako berdintasun eta diskriminaziorik gabeko irizpideak aplikatzen direnik. Hau da,

Lan baldintzei dagokienez, soldatak garrantzi berezia du. Zentzu horretan, soldata-berdintasunaren eta bestelako gizarte-prestazioen printzipioa presente egongo da, urtez, gaiari buruzko nazioarteko araudian.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (OIT) bere **Hitzarmena zk. 1951ko 100**, balio bereko lanagatik gizonetzkoen eta emakumezkoen arteko ordainsari berdinari buruzkoa, bere edukian ulertuta «ordainsari terminoak barne hartzen ditu **ohiko, oinarrizko edo gutxieneko soldata edo soldata, eta beste edozein ordainsari** Enpresaburuak langileari zuzenean edo zeharka ordaindutako dirutan edo gauzatan, azken honen enpleguagatik."Eta hori" balio berdineko lanagatik gizonetzkoen eta emakumezkoen lanaren arteko ordainsari berdina esapideak izendatzen du **ordainsari-tasak sexuaren araberako bereizkeriarik gabe ezarrita**».

Ildo beretik, Europar Batasunak ordainsari ekonomikoetan eta bestelako gizarte-prestazioetan berdintasunari lotutako gaietan eragin eta arautzen duten Zuzentarau batzuk onartzen ditu:

- **Kontseiluaren 75/117 / EEE Zuzentaraua, 1975eko otsailaren 10ekoa**, gizonezko eta emakumezko langileen soldata-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko estatu kideetako legediak hurbiltzeari dagokionez (lehen esan bezala indargabetuta dagoen Zuzentaraua).
- 2006ko uztailaren 5eko "birmoldaketa" Zuzentarauak soldata-berdintasunaren printzipioa barne hartzen du bere 4. artikuluan honako hau xedatzen baitu: "Lanpostu beragatik edo balio bera ematen zaion lanpostuagatik, **zuzeneko eta zeharkako diskriminazioa ezabatuko da ordainsari-elementu eta baldintza guztietan sexuagatik**".
- Kontseiluaren 1986ko uztailaren 24ko 86/378/EE Zuzentaraua, gizarte-segurantzako lanbide-erregimenetan gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa eta Kontseiluaren 1996ko abenduaren 20ko 96/97/EE Zuzentarauak aldatua (bi Zuzentarauak). 2009ko abuztuaren 15ean indargabetu ziren uztailaren 5eko 2006/54/EE Zuzentaraua aplikatuz). Zuzentarau honek ezartzen du gizarte-segurantzako lanbide-erregimen kontzeptua Gizarte Segurantzako sistemak eskaintzen dituen prestazioei dagokiela, inolako prestazio-mota baztertu gabe, araubide horietan gizonezkoentzat eta emakumezkoentzat erretiro-adin desberdinak ezartzea espresuki debekatuz. pentsio-planak kalte-ordain gisa kontuan hartuta.

Espainiako Konstituzioaren 14. artikuluan aitortzen den berdintasun-eskubidea aitortzeaz gain, baita 35. artikuluan sexuaren araberako bereizkeria espresuki debekatzeari gain, Langileen Estatutuak berdintasunerako eta diskriminaziorik ez izateko oinarrizko eskubidea garatzen du. ordainsarien gaietan sexua, bere 28. artikuluan sexuaren araberako ordainsari berdintasuna ezarri.

«Balio berdineko lana» terminoa Langileen Estatutuaren Legean sartzan da maiatzaren 19ko 11/1994 Legeak, eta «ordainsariak» kontzeptua, «soldata»rena ordezkatzuz, Legearen artikulua bakarrak sartzan du. 33/2002, uztailaren 5ekoa, Estatutu honetako 28. artikulua aldatzen duena, eta, aldi berean, 75/117 / EEE Zuzentaraua jasotzen duena, egun horretara arte indarrean dagoen soldata-berdintasunaren printzipioa espresuki ordainsari-berdintasunaren printzipioa espresuki txertatuz ordezkatzan duena.

Lan baldintzei eta generoari dagokionez, azpimarratzeko beste elementu bat ren idazkera berria da **Aipatu Estatutuko 38.3 artikulua**(3/2007 Lege Organikoak bultzatuta). Artikulu honek bermatzen du **Oporraldi egunetarako eskubide osoa, emakume langilearen amatasunarekin zerikusia duten egoerarekin bat datozenean**, beraz, «aurreko paragrafoan aipatzen den enpresaren oporraldi-egutegian ezarritako opor-aldia haurdunalditik, erditzetik edo edoskitze naturaletik eratorritako aldi baterako ezintasun batekin edo 48.4 artikuluan aurreikusitako lan-

kontratua eteteko aldiarekin bat datorrenean. Lege honen bidez, oporrak hartzeko eskubidea izango duzu aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako manua aplikatzeari dagokion eszedentziaz gozatzeko beste data batean, eteteko epea amaitzen denean, urte naturala bada ere. dagozkionari amaitu da”.

Azkenik, Zigor Kodea ez da arrotza langileen eskubideen aurkako delitutzat kalifikatzea, lan-baldintza engainagarri edo faltsuak eskaintzen dituztenak edo lan-baimenik gabe atzerriko langileak kontratatzen dituztenak lan-eskubideak kaltetu, zapaldu edo murrizten dituztenak (312. artikulua).

4.4. Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea

Langile guztien amatasuna eta kontziliazioa nazioarteko zuzenbidean araututa daude. Dena den, etenaldiekin, baimenekin, eszedentziarekin eta lanaldi murrizketekin lotutako gaietan, Espainiako legedian sakontzen da. Sortu zenetik, Lanaren Nazioarteko Erakundeak emakume langileen amatasuna babesten du (1919ko Lanaren Nazioarteko Lehen Konferentziak onartutako 3. Konbentzioa da Espainiak 1923ko uztailean berretsi zuen lehen hitzarmena), bere legedia bitan berrikusi eta gero.

2000. urteko azken berrikuspena «Langileko emakume guztien berdintasuna eta ama eta seme-alaben osasuna eta segurtasuna sustatzen jarraitzeko, gero eta gehiago sustatzen jarraitzeko, eta ekonomia-aniztasuna aintzat hartzeko xedearekin justifikatzen da. eta estatu kideen garapen soziala, baita enpresen aniztasuna eta amatasunaren babesaren bilakaera legedi eta praktika nazionalean "eta" kontuan hartuta emakume langileen egoera eta haurdunaldia babesteko beharra, erantzukizun partekatu gisa. gobernuaren eta gizartearen”. Era berean, hainbat preskripzio ezartzen ditu osasun-babesari, amatasun-baimenari, haurdunaldiaren edo erditzearen ondoriozko gaixotasunen edo konplikazioen edo arriskuen kasuan, lizentziak.

Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzea jorratu zuen **Lanaren Nazioarteko Erakunde**a, lehenengo aldiz **1965**. Organo honek estatu kideei familia-erantzukizunak dituzten emakumeen laneratzeari buruzko gomendio bat zuzendu zien (1965eko ekainaren 22ko 123. Gomendioa, loteslea ez dena), zeren ohartaraziz “herrialde askotan gero eta gehiago dira atzerrian lan egiten duten emakumeak. etxeko lan-taldearen osagai eta ezinbesteko osagai gisa, emakume horietako askok arazo bereziak dituztela beren familia- eta lanbide-nortasun bikoitza bateratzeko beharraren ondoriozkoak eta familia-erantzukizunak dituzten emakumeek jasan behar dituzten arazo berezi asko ez direla arazoak. emakume langileentzat eskusiboki, baina familia eta gizarte osoarentzat”.

Nazioarteko Erakundearen bigarren esku-hartze legegilea 1981ekoa da, familia-erantzukizunak dituzten langileei buruzko 156. Hitzarmenarekin. Bere edukiak langileen aukera eta tratu berdintasuna bermatzea helburu duten nazioarteko hainbat Adierazpen eta Hitzarmenetan

oinarritzen dira eta, bereziki, emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeko Nazio Batuen Hitzarmenean . Konbentzio honek azpimarratzen du “Estatu alderdiek aitortzen dutela gizon eta emakumeen arteko berdintasun osoa lortzeko, beharrezkoa dela gizonak eta emakumeek gizartean zein familian duten rol tradizionala aldatzea”. Zer gehiago, familia-erantzukizunak dituzten langileen artean, baita haien eta gainerako langileen artean ere, aukera-eta tratu-berdintasun eraginkorra ezarri beharra aitortzen du, eta beren seme-alabekiko eta/edo alabekiko erantzukizunak dituzten langileei aplikatuko zaie eta bere familiarako beste kideei dagokienez. jakina, bere zaintza edo laguntza behar dutenak, erantzukizun horiek jarduera ekonomikorako prestatzeko eta bertan sartzeko, parte hartzeko eta aurrera egiteko aukerak mugatzen dituztenean. Jarduera ekonomikoaren adar guztietan eta kategoria guztietan aplikatuko dela azpimarratzen du. baita hauen eta beste langile batzuen artean ere, eta haien ardurapean dauden seme eta/edo alabekiko erantzukizunak dituzten langileei eta, jakina, haien zaintza edo laguntza behar duten zuzeneko familiako beste kideei dagokienez, Erantzukizun horiek zure gaitasuna mugatzen dutenean. jarduera ekonomikorako prestatu, sartu, parte hartu eta aurrera egin. Jarduera ekonomikoaren adar guztietan eta kategoria guztietan aplikatuko dela azpimarratzen du. baita hauen eta beste langile batzuen artean ere, eta haien ardurapean dauden seme eta/edo alabekiko erantzukizunak dituzten langileei eta, jakina, haien zaintza edo laguntza behar duten zuzeneko familiako beste kideei dagokienez, Erantzukizun horiek zure gaitasuna mugatzen dutenean. jarduera ekonomikorako prestatu, sartu, parte hartu eta aurrera egin. Jarduera ekonomikoaren adar guztietan eta kategoria guztietan aplikatuko dela azpimarratzen du.

Era berean, Europar Batasunak amatasunaren erregulazioari eta lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeari jorratzen dio hainbat tresna juridikoren bidez, eta hauek dira:

- Kontseiluaren 92/85/EEE Zuzentaraua, 1992ko urriaren 19koa, erditu edo haurdun dauden haurdun dauden langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa. Edoskitze-aldia amatasun-baimena aurreikusten du. Gutxienez 14 asteko etenik gabe eta erditu aurretik eta/edo ondoren banatuta, estatuko legedi eta praktikarekin bat etorriz (Azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Laneko Segurtasun eta Higieneari buruzko Espainiako Barne Legerian eta 39/1999 Legean, Laneko Segurtasun eta Higieneari buruzkoa) azaroaren 5ean, familia eta lan bizitza uztartzeari buruzkoa). Amatasun-baimen honek gutxienez bi asteko nahitaezko baimena izan behar du, erditu aurretik eta/edo ondoren banatuta.

- Kontseiluaren 1996ko ekainaren 3ko 96/34/EE Zuzentaraua (Azaroaren 5eko 39/1999 Legearen bidez transposatzen da Zuzentaru hau) 1995eko abenduaren 14an lanbide arteko erakundeen artean 1995eko abenduaren 14an egindako guraso-eszedentziari buruzko Esparru Akordioari buruzkoa. Europako izaera orokorra (UNICE, CEEP eta CES), aita-amak soldatapeko enpleguarekin bateratzea errazteko gutxieneko xedapenak ezartzen dituena. 2.1 klausulak



arautzen du: «Langileei, gizon edo emakumeei, seme-alaba jai edo adopzioagatik, gurasoeszedentziarako eskubide indibiduala ematea, gutxienez hiru hilabetez gutxienez berau zaindu ahal izateko. zortzi urtekoa izan daitekeen adina eta estatu kideek eta/edo gizarte-eragileek zehaztu behar dutena».

Era berean, 3.1 klausulak xedatzen du: «Estatu kideek eta/edo gizarte-eragileek beharrezko neurriak hartuko dituzte langileak lana uzteko baimena emateko, legediaren, hitzarmen kolektiboen eta/edo nazioko ohituren arabera, premiazko ezinbesteko arrazoiengatik. Gaixotasun edo istripu kasuan langilearen berehalako presentzia ezinbestekoa duten familia arrazoiak».

- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73 / EEE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa, 92/85 / EEE Zuzentaraua osatzen du, 76/207 / EEE Zuzentaraua hainbat alderditan aldatzen duen bitartean. Landutako gaiari dagokionez, 2.7 artikulua berridazteari jarraitzen zaio: «Zuztarau hau emakumeen babesari buruzko xedapenen kaltetan gabe ulertuko da, bereziki haurdunaldiari eta amatasunari buruzkoak. Amatasun-baimena dagoen emakumeak eskubidea izango du, eszedentzia-aldia amaitutakoan, bere lanpostura edo baliokide batera itzultzeko, beretzat onuragarriak ez diren baldintza eta baldintzetan, eta lan-baldintzen hobekuntzaren onuradun izateko. aldi berean.absentzian izateko eskubidea izan zezakeela. 92/85 / EEE Zuzentaruaren esanetan, emakume bati emandako tratu txarrak bere haurdunaldiarekin edo amatasun-baimenarekin lotuta, diskriminazioa izango da Zuzentarau honen esanetan. Zuzentarau honek ere ez dio eragingo estatu kideek aitatasun eta/edo adopzio-baimenarako eskubide zehatzak aitortzeko duten eskubideari. Eskubide horiek aitortzen dituzten estatu kideek beharrezko neurriak hartuko dituzte langileak -gizonak eta emakumeak- eskubide horiek erabiltzeak eragindako kaleratzeetatik babesteko eta, eszedentzia amaitzean, beren lanpostura itzultzeko eskubidea dutela bermatuko dute edo. baliokide bati, haietzat ez hain onuragarriak ez diren baldintzetan, eta kanpoan izan zitezkeen lan baldintzen hobekuntzaren onuradun izateko».

- 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5koa, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren eta lan- eta lanbide-gaietan aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, urtean bateratua. testu bat bakarrik, besteak beste, 2009ko abuztuaren 15etik aurrera indargabetzen dituzten 76/207/EEE eta 2002/73/EE Zuzentaruetakoko xedapen nagusiak. 2002/73 / CE Zuzentaraua, aurreko paragrafoan aipatzen dena.

Azkenik, Lan eta Gizarte Gaietako Ministroen Kontseiluaren 2002ko ekainaren 29ko Ebazpena (DOUE C 218/02, 2002ko uztailaren 31koa), gizon-emakumeek lanbide-jardueran eta familia-bizitzan parte-hartze orekatuari buruzkoa. , estatu kideei eskatzen die berdintasun eraginkorra lortzera zuzendutako neurriak har ditzatela eta aitortzen du "bai gizonek bai emakumeek, sexuagatiko diskriminaziorik gabe, bizitza profesionala eta familia uztartzeko eskubidea dutela" . Ebazpen horrek dio gizon eta emakumeen arteko berdintasunak suposatzen duela:



- Emakumeek lan-merkatuan sartzeko eta parte hartzeko baldintzetan dituzten desabantailak konpentsatu beharra eta gizonek familia-bizitzan parte hartzeko baldintzetan duten desabantaila konpentsatu beharra, familiaren zaintzarekin lotutako lan ordaindu gabeko lana suposatzen duten gizarte-praktiketarik eratorria. emakumeen ardura nagusia eta bizitza ekonomikoak berezkoa duen lan ordaindua gizonen ardura nagusi gisa.
- Lan egiten duten aita eta amaren arteko tratu berdintasuna, bereziki seme-alabak edo mendekotasuna duten beste pertsona batzuk zaintzeko lantokia utzi beharrari dagokionez.
- Emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua bai lan-merkatuan, bai familia-bizitzan, abantaila bat delako gizon-emakumeentzat eta ezinbesteko elementua baita gizartea, amatasuna, aitatasuna eta haurren eskubideak garatzeko. Eta gizarteak, estatu kideek eta Europako Erkidegoak babestu behar dituzten balio sozial nabarmenak direlako.
- Emakumeek eta gizonek elkartzeko duten eskubidea, sexu, lanbide, familia eta bizitza pertsonalagatiko diskriminaziorik gabe.
- Bizitza profesional eta familiarra gizon-emakumeen eskubide gisa eta bizitza publikoan, sozialean, familian eta pribatuan norberaren errealizazio faktore gisa, garrantzia duen gizarte-balio gisa eta erantzukizun gisa artikulatzeko ikuspegi global eta integratua egin beharra. gizartea, estatu kideak eta Europako Erkidegoa.

Bizitza profesionala, familia eta pertsonala bateratzeko eskubidearen esparruan, **haurdunaldian eta edoskitzean emakume langileen osasuna babestea**, nahiz eta egokiagoa izango litzateke laneko arriskuen prebentziarako eskuliburuetan esplizituki adieraztea eta horrela hitzarmen kolektiboetan esplizitu egitea.

Haurdunaldian eta edoskitze garaian osasunaren babes nazioarteko arauetan araututa dago, bai amatasunaren babesaren bidez, Lanaren Nazioarteko Erakundeak zk. 2000ko 183, edo soldatapeko lanaren arloko emakume langileen segurtasun eta osasunaren arloan. Gai honetan, bi Zuzentarau hauek daude:

- Kontseiluaren 1989ko ekainaren 12ko 89/391/EEE "Markoa" Zuzentaraua, laneko langileen segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa eta 92/85/EEE Zuzentarau espezifikoa, Kontseiluaren 1992ko urriaren 19koa, erditu edo edoskitzen ari diren haurdun dauden langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari dagokionez, hiru egoeretan, emakume langileak eskatzen ditu beti. beren egoera enpresaburuari jakinaraztea, estatuko legediaren eta praktikaren arabera (bi Zuzentaruak barne-legedira eraman ditu azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Lan-arriskuen Prebentzioa arautzen duena) .

Konstituzioak babes hori politika sozial eta ekonomikoa arautu behar duten eta botere publikoek amaren babes osoa bermatzen duten printzipioen hainbat manutan jasotzen du (39.2 artikulua); Laneko segurtasuna eta higiena bermatuko dute (40.2 artikulua); eta herritar guztientzat Gizarte Segurantzako sistema publikoa mantenduko dute, behar adinako laguntza eta prestazio sozialak bermatuko dituen behar-egoeretan (41. artikulua).

Eta Langileen Estatutuaren Legeak lan-kontratuaren amaierari dagozkion preskripzioak jasotzen ditu. Absentismoaren kausa objektiboagatik kaleratzeetan, ez dira lanera hutsegitez hartzen amatasun garaian arriskuagatik, haurdunaldian arriskuagatik, haurdunaldiagatik, erditzeagatik edo edoskitzeagatik sortutako gaixotasunak, baldin eta baimena zerbitzuko osasun zerbitzu ofizialek adostu badute eta. segidako 20 egun baino gehiagoko iraupena izatea.

Orain arte adierazitakoaz gain, haurdunaldian eta edoskitzean osasunaren babesa jasotzen da azaroaren 9ko 31/1995 Legean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. Bere 26. artikulua ezartzen du arriskuen ebaluazioan, azken haurdunaldi edo erditze-egoeran dauden emakume langileek agenteekiko duten esposizioaren izaera, gradua eta iraupena zehaztu behar dutela, baita edoskitze garaian ere (zehaztu gabe zein diren. eragile), emakume langileen edo fetuaren osasunean negatiboki eragin dezaketen prozedurak edo lan-baldintzak, arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan. Ebaluazioaren emaitzek osasun eta segurtasun arrisku bat erakusten badute,

Kargu edo funtzio aldaketa eskatuz gero, mugikortasun funtzionalaren kasuetan aplikatzen diren arau eta irizpideen arabera egingo da, eta emakume langilearen osasun egoerak ahalbidetzen duen unera arte izango ditu ondorioak. aurreko postuan itzultzea. Lanpostu edo funtzio bateragarri ez balego, emakume langileari bere taldearekin edo kategoria baliokidearekin bat ez datorren lanpostu batean esleitu ahal izango da, nahiz eta jatorrizko lanpostuaren ordainsari guztiak jasotzeko eskubidea mantenduko duen.

Dena den, erregelamenduak xedatzen du kargu-aldaketa teknikoki edo objektiboki posible ez bada, edo arrazoi justifikatuengatik arrazoiz eskatu ezin bada, kargu-aldaketa deklaratu daiteke. **Arriskuagatik kaltetutako emakume langilearen kontratua eteteko egoerara igarotzea** haurdunaldian, beren segurtasuna edo osasuna babesteko beharrezkoa den aldian, eta lehengo kargura edo haien egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera itzultzeko ezintasuna jarraitzen duen bitartean (Langileen Estatutuaren Legearen 45.1 artikulua).

Horrez gain, 3/2007 Legeak IV. Tituluan –aukera-berdintasunarekin lan egiteko eskubideari eskainitako– II. kapituluaren sartzan ditu «berdintasuna eta kontziliazioa» epigrafean lan, familia eta bizitza pertsonala bateratzeko eskubideak barne hartzen dituen (44. artikulua). eta dio:



"1. Bizitza pertsonala, familiarra eta lan-bizitza bateragarri egiteko eskubideak aitortuko zaizkie langileei, familia-erantzukizunak modu orekatuan bere gain hartzea sustatuko duena, ariketaren ondoriozko edozein diskriminazio saihestuz.

2. Lan eta Gizarte Segurantzako araudian aurreikusitako baldintzetan emango dira amatasun-baimena eta laguntza.

3. Familia-erantzukizunen banaketa orekatuago bat egiten laguntzeko, gurasoei eszedentziarako eta aitatasun-prestaziorako eskubidea ematen zaie, lan eta Gizarte Segurantzako araudian aurreikusitako moduan."

4.4.1. Amatasun-kontratua etetea

Langileen Estatutuari buruzko Legearen 45.1 d) artikulua sei urtetik beherako adingabeen amatasuna eta harrera edo harrera, adopzio aurreko edo behin betikoa, aitortzen ditu lan-kontratua eteteko [39/1999 Legeak idatzitako d) letra. , azaroaren 5ekoa, langileen lan eta familia bizitza uztartzea].

Etenaldi hori -lanpostua gordetzeko eskubidea bermatzen duena- arautzen da **48. artikulua**ren 4. eta zera dio: "Hamabi hilabetetik beherako adingabearen erditzea eta zaintzea barne hartzen dituen erditzeak 16 astez etengo du ama biologikoaren lan-kontratua, eta horietatik erditzetik berehala etenik gabeko sei asteak derrigorrez beteko dira. -denbora, amaren osasunaren babesa bermatzeko "; artikulua jarraituz, ezartzen dutenez, "adingabea zaintzeko gurasoetako bakoitzaren kontratua etetea, erditu eta berehalako lehen sei asteak igaro ondoren, horien erabakiz banatu ahal izango dira, pilatuta gozatu beharreko asteko aldietan. edo erditze ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semea edo alabak hamabi hilabete betetzen dituen arte eten eta ariketa egin. Hala ere, ama biologikoak erditze-data baino lau aste lehenago arte aurreikus dezake ariketa. Asteko aldi bakoitzaren gozamina edo, hala badagokio, horiek metatzea, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari".

Estatutu honek erditze goiztiarra edo konplikatu ere arautzen du, eta, hala, "erditze goiztiarra gertatzen den kasuetan eta, beste edozein arrazoi dela medio, jaioberriak erditu ondoren ospitaleratuta egon behar denetan, etenaldi-epea konputatu ahal izango da, biologikoak hala eskatuta. amak edo beste gurasoak, ospitaleko alta egunetik aurrera. Erditzearen ondorengo sei asteak, amaren kontratua nahitaez eteteko, kalkulu horretatik kanpo geratzen dira". Gainera, "pisu falta duten erditze goiztiarren kasuetan eta jaioberriak, egoera klinikoren bat dela-eta, erditzearen ondoren ospitaleratzea eskatzen duten besteetan, zazpi egun baino gehiagoz, etenaldi-epea beste hainbeste luzatuko da. jaioberria ospitaleratuta dagoen egunetan, gehienez hamahiru aste gehiagorekin,

Era berean, xedatzen du: «Harrera eta harrera kasuetan, 45.1.d) artikulua arabera, etenaldiak hamasei aste iraungo du adoptatzaile, tutore edo harrera bakoitzeko. Sei astez gozatu behar dira

lanaldi osoz, derrigorrez eta etenik gabe, adopzioa osatzen duen ebazpen judiziala edo adopziorako edo harrerarako zaintza-ebazpen administratiboaren ondoren.

Nazioarteko adopzio kasuetan, gurasoak adoptatuaren jatorrizko herrialdera aldez aurretik lekualdatzea beharrezkoa denean, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako eteteko epea adopzioa ezartzen duen ebazpena baino lau aste lehenago hasi ahal izango da.

Eskubide hori langilearen banakakoa da, haren egikaritza beste adoptatzaile, tutoreari edo harrera egiteko edo harrera egiteko eskualdatu gabe.

Jarraian, manuak dio: "Langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez 15 eguneko aurreabisuarekin, eskubide hori gauzatu dela, hala badagokio, hitzarmen kolektiboetan ezarritako terminoetan. Eskubide hau erabiltzen duten bi adoptatzaileek, tutoreek edo harrera-harrerak enpresa berean lan egiten dutenean, borondatezko hamar asteko aldibereko gozamina mugatu ahal izango du arrazoi justifikatu eta objektiboengatik, idatziz behar bezala motibatuta. Azkenik, ondorioztatzen du: «Jaiotzean, adopzioan, harreran edo harrera-harrerako zaintzapean dagoen semearen edo alabaren desgaitasuna izanez gero, 4. eta 5. ataletan aipatutako kontratua eteteak bi aste gehiago iraungo du. bat guraso bakoitzarentzat. Luzapen bera egingo da jaiotza-kasuan, Amatasun-kontratua eteteko kasuari dagokionez, onuradunek eskubidea dute: a **Oinarri arautzailearen %100eko dirulaguntza** aldi baterako ezintasuna emateko ezarria, kontingentzia profesionaletatik eratorria (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 187. artikulua).

4.4.2. Genero indarkeriaren biktima den emakume langilearen kontratua etetea

Genero indarkeriaren biktima diren emakume langileei dagokienez, Langileen Estatutuaren Legeak (abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoak, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzkoak aldatua), egoera hau lan-kontratua eteteko kausatzat hartzen du " genero-indarkeriaren biktima izatearen ondorioz lana uztera behartuta dagoen langilearen erabakia" lanpostua erreserbatuta "45. artikuluko 1. idatz-zatiko n) letran aurreikusitako kasuan, etenaldi-aldia izango da. hasierako iraupena ezingo da sei hilabetetik gorakoa izan, salbu eta babes judizialaren ekintzek biktimaren babes-eskubidearen eraginkortasuna eragiten ez badute, etenaldiaren jarraipena eskatzen duena. Kasu honetan, epaileak etenaldia hiru hilabetez luzatu ahal izango du, gehienez hemezortzi hilabetez". Gainera, eta gabezia-baldintzak betetzen badituzte, emakume langileak eskubidea du jasotzeko **langabezia-prestazioa** zure kontratua eteteko epean.

4.4.3. Aitatasun-kontratua etetea

2021eko urtarrilaren 1az geroztik, eta Langileen Estatutuaren hamahirugarren xedapen iragankorrean xedatutakoa aplikatuz, 48. artikulua apurka-apurka aplikatzeari dagokionez, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, premiazko neurrien idazketan. enpleguan eta lanbidean emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko, aitatasun-baimena amatasun-baimenarekin parekatzen da, orain bi gurasoek eskura izan dezaten. **16 asteko etenaldia** seme-alabak jaiotzeko kontratuarena.

Beraz, 48. artikulua berariaz hauxe aurreikusten du:

“Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez, eta horietatik erditzetik berehala etenik gabeko sei asteak derrigorrezkoak izango dira, lanaldi osoz gozatu beharrekoak, zaintza-betebeharrak betetzeko. Kode Zibilaren 68. artikuluan xedatutakoa”.

4.4.4. Kontratua etetea haurdunaldian eta edoskitzean arriskuagatik

Langileen Estatutuaren Legeak bere 45.1 d) artikuluan 9 hilabetetik beherako umearen haurdunaldian eta edoskitze naturalean duen arriskua aitortzen du lan-kontratua eteteko kausa gisa lanpostua gordeta.

Xedapen hori garatzeko, 48.7 artikulua xedatzen du: «Haurdunaldian edo edoskitzean arriskurik egonez gero, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, Kontratua erditzeagatik kontratua etetea hasten den egunean edo haurra bederatzia hilabete betetzen duen egunean amaituko da, hurrenez hurren, edo, bi kasuetan, langilea bere aurreko lanpostura edo bere egoerarekin bateragarria den beste batera itzultzeko ezintasuna dagoenean.” .

Emakume langilearen kontratua eteten bada, haurdunaldian edo edoskitzean arriskua dela eta, Gizarte Segurantzako diru-laguntza jasotzeko eskubidea du. **Oinarri arautzailearen %100** kontingentzia profesioetatik eratorritako aldi baterako ezintasuna ematea aurreikusi zuen (LGSSren 189. artikulua).

4.4.5. Jaio aurreko azterketetarako eta erditzeko prestatzeko baimena

Langileen Estatutuaren Legeko 37.3.f) artikulua lanaldiaren barruan egin behar diren jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko baimena izateko eskubidea aitortzen du, horretarako behar den denboran.

4.4.6. Eszedentzia eta lanaldi murrizketa alaba goiztiarra edo semea jaiotzen bada edo ospitaleratu behar duena.

Uztailaren 9ko 12/2001 Legeak, enplegua areagotzeko eta haren kalitatea hobetzeko Lan Merkatuaren Erreformatarako premiazko neurriei buruzkoak, Langileen Estatutuaren 37. artikuluari

5. atala gehitzen dio, zeinak ordaindutako baimena aitortzen baitie, amari zein aitari. **ordubete egunero** seme edo alaben jaiotza goiztiarra edo, edozein arrazoi dela medio, erditu ondoren ospitalean egon behar duten kasuetan. Era berean, lanaldia gehienez bi ordura murrizteko eskubidea izango dute, soldata proportzionala jaitsiz.

4.4.7. Eszedentzia eta lanaldi murrizketa edoskitzearen ondorioz

Aipatutako Estatutuaren 37.4 artikulua aitortzen du edoskitzaroagatiko murrizketa langileak eskubide hori gauzatzeko unean zuen lanaldiaren murrizketa gisa ulertu behar dela. Honek suposatzen du **Edoskitze-baimenaren eta legezko tutoretzaren ondoriozko lanaldi murrizketaren arteko bateragarritasuna**. Agindu horrek adierazten duenez, "langileek, bederatzi hilabetetik beherako umeari bularra emanez, ordubeteko lanera ez izateko eskubidea izango dute, eta bi zatitan banatu daiteke. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze anitzeko kasuetan". Honela gaineratzen du: «Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, ordezkatu dezake bere lanaldia ordu erdiz murriztea helburu bererako edo egun osoetan metatu ahal izango du, negoziazio kolektiboan edo hitzartutako hitzarmenean aurreikusitako baldintzetan. enpresarekin, hala badagokio, bertan ezarritakoa errespetatuz». Azkenik, zehazten du: "Atal honetan aurreikusitako lanaldiaren murrizketa langileen eskubide indibiduala da, haien ariketa beste guraso, adoptatzaile, tutore edo harrerari laga gabe. Hala ere, *Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harrerak eskubide hori iraupen eta erregimen berdinarekin baliatzen dutenean, gozamen-aldia luzatu ahal izango da umeak hamabi hilabete bete arte, eta bederatzi hilabetetik aurrera soldata murrizketa proportzionala izango da.*".

4.4.8. Lanaldia murriztea adingabeen legezko zaintzagatik eta familia arrazoiengatik

Langileen Estatutuaren Legearen 37.6 artikulua lege-tutoretza dela-eta lanaldia murrizteko eskubidea arautzen du ondoko terminoetan: «Legezko tutoretza-arrazoiak direla-eta hamabi urtetik beherako norbait edo hamabi urtetik beherako pertsona bat daukanak. Ezgaitasun fisikoak, psikikoak edo sentzorialak, ordaindutako jarduerarik egiten ez duenak, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, eta soldata horren iraupenaren zortzirenaren eta gehienez ere erdiaren arteko murrizketa proportzionala izango du. bat ".

Era berean, azaroaren 5eko 39/1999 Legeak, Langileen Lan eta Familia Bizitza Kontziliatzeari buruzkoak, lanaldiaren murrizketaz balia daitekeen taldea zabaltzen du zuzeneko ardura hartu behar denean. ahaide bat zaintzea, odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren graduraino, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunengatik bere burua zaindu ezin duena, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duena. Lanaldia murriztea eskubide indibiduala da; hala ere, xedapenak ahalbidetzen du, enpresa bereko bi langile edo gehiagok eskubide hori sortzen badute alderdi

kausatzaile berak, enpresak aldi bereko egikaritzea mugatu dezake arrazoi justifikatuengatik. beraren funtzionamendua. Orduen zehaztapena eta lanaldia murrizteko epea zehaztea,

4.4.9. Lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzea

Langileen Estatutuaren Legearen 34.8 artikulua (3/2007 Lege Organikoa ezarria) ezartzen du: "Langileek eskubidea dute lanaldiaren iraupenaren eta banaketaren egokitzapenak eskatzeko, lanaldiaren antolamenduan eta lanaren forman. prestazioak, beren urrutiko lana eskaintzea barne, lana eta familia bizitza uztartzeko eskubidea eraginkor bihurtzeko. Egokitzapen horiek arrazoizkoak eta proportzionalak izan behar dute langilearen beharrezan eta enpresaren antolaketa edo produkzio beharrei dagokienez".

4.4.10. Seme-alabak eta senideak zaintzeko eszedentzia

Aipatutako Estatutuaren 46.3 artikulua ezartzen duenez, "langileek eszedentzia aldi baterako eskubidea izango dute **iraupena hiru urtekoa baino handiagoa ez izate** seme-alaba bakoitza zaintzea, bai izaeraren arabera denean, hala nola adopzioaren bidez, bai adopziozko edo harrera iraunkorrerako zaintza kasuetan, jaiotze-egunetik edo, hala badagokio, ebazpen judizialek zenbatzen hasita. edo administratiboa". Era berean, zehazten du "langileek eszedentziarako eskubidea ere izango dute, bi urteko iraupena gehienez, negoziazio kolektiboaren bidez iraupen luzeagoa ezartzen ez bada, odolkidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat zaintzeko langileek. edo ahaidetasuna. , adin, istripu, gaixotasun edo ezintasun arrazoiengatik ezin duela bere kabuz ibili, eta ez duela ordaindutako jarduerarik egiten ". Eta gaineratzen du: «Atal honetan aurreikusitako eszedentzia, zeinaren aldia zatikian goza daitekeen, langileen eskubide indibiduala da, gizon zein emakumeen. Dena den, enpresa bereko bi langile edo gehiagok eskubide hori sortzen badute eragile berak, enpresaburuak mugatu ahal izango du aldibereko egikaritzea enpresaren funtzionamendu arrazoi justifikatuengatik.

Bestalde, azaroaren 18ko 40/2003 Legeak, Familia Ugariak Babesteari buruzkoak, paragrafo berri bat sartzen du Langileen Estatutuaren Legearen 46.3 artikuluan, lanpostua erreserbatzeko eskubidea zabalduz langilea partaide den kasuetan. familia ugaria. Artikulu honek xedatzen du langilea ofizialki aitortua duen familia bateko kide denean **familia ugariko egoera**, zure lanpostuaren erreserba gehienez 15 hilabetera arte luzatuko da kategoria orokorreko familia ugariaren kasuan, eta gehienez 18 hilabetera arte kategoria bereziaren kasuan.

4.4.11. Genero indarkeriaren biktimei lanaldia murriztea

The **Abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriak buruzkoa**, atal berri bat gehitzen dio Langileen Estatutuaren Legearen 37. artikuluari, zortzigarrena. Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileei eskubidea aitortzen die, beren babesa edo gizarte-laguntza integrala jasotzeko eskubidea eraginkorra

izateko, lanaldia soldata proportzionalki murrizteko edo lan-denbora berrantolatzeko. ordutegia, ordutegi malguaren aplikazioa edo enpresan erabiltzen diren lanaldia antolatzeko beste era batzuk. Era berean, eskubidea izango dute beren lana guztiz edo partzialki urrunetik egiteko edo hori egiteari uzteko ezarritako sistema hori balitz, beti ere bi kasuetan zerbitzuak emateko modalitate hori pertsonak betetzen dituen lanpostuarekin eta eginkizunekin bateragarria bada.

Eskubide horiek gauzatu ahal izango dira kasu zehatz horietarako hitzarmen kolektiboetan, edo enpresaren eta langileen ordezkarien arteko hitzarmenetan, edo enpresaren eta ukitutako emakume langilearen arteko hitzarmenaren arabera.

Oro har, baimenen eskubideen urraketak eta lanaldi murrizketak Gizarte Ordenan arau-hauste eta zehapenen Legean aurreikusten dira. Arau eta lege edo hitzartutako mugak gainditzea, besteak beste, baimenei dagokienez eta, oro har, lanaldiari dagokionez (7.5 LEUNEN artikulua) arau-hauste larritzat hartzen da eta arau-hauste hori gutxienez 626 euroekin eta 626 euroekin zigortzen du. gehienez 6.250 € (LEUNTZA 40.1 artikulua).

4., 5. eta 6. idatz-zatietan deskribatutako eskubideen gozamen-epea zehazteari eta ordu zehatzei dagokienez, azpimarratu behar da Langileen Estatutuaren 37.7 artikulua adierazten duela "langileari dagokio, bere barruan. lanaldi arrunta".

Era berean, 3/2007 Lege Organikoak 8. atal berri bat gehitu dio Langileen Estatutuari buruzko Legearen 34. artikuluari, eta horren indarrez ezartzen da: "Langileak eskubidea izango du lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko. hitzarmen kolektiboan edo enpresaburuarekin adostutako hitzarmenean ezarritako terminoetan eta, hala badagokio, lehengo xedapenak errespetatuz «kasu honetan aipatzen ez diren kasuei erreferentzia egiten diena»; legezko zaintzarako eskubidea.

Gizarte Jurisdikzioko Lege Arautzaileak bere 139. artikuluan ezartzen ditu norberaren, familia eta lan-bizitza kontziliazio-eskubideen erabileraren inguruan sortzen diren gatazkak argitzeko prozedura arautzen duten 139. artikuluan, legez edo konbentzionalki aitortuta, eta hau dio:

«A) Langileak 20 eguneko epea izango du, enpresaburuak langileak egindako proposamenari uko egiten diola edo desadostasuna adierazten duen egunetik aurrera, Gizarte Epaitegian erreklamazioa aurkezteko.

b) Prozedura premiazkoa izango da eta lehentasunezko izapidetzea izango da. Entzunaldiaren egintza erreklamazioa onartu eta hurrengo bost egunen barruan adierazi beharko da. Epaia hiru eguneko epean emango da".



4.5. Hizkuntzaren erabilera sexista

Hizkuntzaren erabilera ez sexistari buruzko gomendio ugari badaude ere, orokorrean, ingurukoa **daloteslea ez den araudia**, edo erakunde igoeraren berarentzat loteslea, jarraian zerrendatzen diren gomendio ezberdinek adierazten duten moduan:

- **UNESCO**, Zientzia, Hezkuntza eta Kulturarako Nazio Batuen Erakundeak, hizkuntzaren erabilera ez sexista eta emakumeen ikusgarritasuna onartu zuen bere dokumentuetan, **14.1 ebazpena** UNESCOren Konferentzia Orokorrak, bere 24. saioan, 2. paragrafoko 1) paragrafoan, 1987an, eta UNESCOren Konferentzia Orokorrak 1989ko 25. Bilkuran, 3. paragrafoan, onartutako 109. Ebazpena. Horien ondoren, 1991. "Hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko gomendioak" argitalpena, "Hizkuntza ez da giza adimenaren sorkuntza arbitrarioa, errealitatearen pertzepzioan eragiten duen produktu sozial eta historikoa baizik. Aurreko belaunaldietan pilatutako esperientziak gizakiei sozialki transmitituz, hizkuntzak gure pentsamendua baldintzatzen du eta gure munduaren ikuspegia zehazten du".
- **1990eko otsailaren 21eko gomendioa** -k onartua **Europako Kontseiluko Ministroen Batzardea**, ez. R (90), hizkuntzan sexismoa ezabatzeari buruzko lehen araudia osatzen du, eta bertan azpimarratzen dute "hizkuntzak gizabanakoen gizarte-identitatearen eta hizkuntzaren eta gizarte-jarreraren artean dagoen elkarrekintzan duen funtsezko eginkizuna". adierazi hori" Europako Kontseiluko estatu kide gehienetan erabiltzen den hizkuntzan islatzen den sexismoak —maskulinoa emakumezkoen aurrean nagusitzen duena— oztopoa da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ezartzeko prozesuan, ezkututzen duelako. gizateriaren erdia den emakumeen existentzia eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna ukatzen du". Era berean, ohartarazten du **gizonezkoen forma erabiltzea** bi sexuetakoko pertsonak kausak izendatzea, egungo gizartearen testuinguruan, **hitz egiten den pertsona, gizon edo emakumeekiko, ziurgabetasuna**. Eta gomendatzen du estatu kideetako gobernuek emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa islatzen duten hizkuntzaren erabilera bultzatzea eta, horretarako, horretarako komenigarritzat jotzen dituzten neurriak har ditzatela:
 1. Emakumeek gizartean duten presentzia, egoera eta papera aintzat hartzen dituen hizkuntza ez sexista baten erabilera sustatzea, ahal den neurrian, egungo hizkuntza praktikan gizonekin gertatzen den bezala.
 2. Lege-testuetan, administrazio publikoan eta hezkuntzan erabiltzen den terminologia sexuen berdintasun-printzipioarekin bat egitea.
 3. Komunikabideetan sexismorik gabeko hizkuntzaren erabilera sustatzea.



- The **3/2007 Lege Organikoa** Botere Publikoen jarduteko irizpide orokorreari buruzko bere 14. artikuluan, administrazio-esparruan hizkuntza ez sexista ezartzeko eta harreman sozial, kultural eta artistiko guztietan sustatzeko agindua jasotzen du.

ren alorrean **Euskadiko Autonomia Erkidegoa** aipatu behar da:

- The **Lehendakariaren Instrukzioa, 1994ko martxoaren 18koa**, hizkuntza eta irudien erabilera sexista desagerrarazteko, euskal erakunde publikoei zuzenduta.
- Eta **4/2005 Legea** xedatzen du euskal botere publikoek zuzenean edo hirugarren pertsonen edo erakundeen bitartez sortzen dituzten dokumentu eta euskarrietan hizkuntza mota ororen erabilera ez sexista egin behar dutela (18.4 artikulua). Era berean, hainbat xedapenetan unibertsitateko irakaskuntza eta ikerketa lanetan hizkuntzaren erabilera ez sexista baten agindua jasotzen du; testuliburuak eta material didaktikoa; eta sare sozialetan. Zehazkiago, txosten honen edukiari dagokionez, 42.2 artikulua ezartzen du: “Autonomia Elkarteko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen Erregistroaren bitartez, bermatu behar du hauek **eduki emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioaren aurkako klausularik, baita hizkuntzaren erabilera ez sexista bat egiteko ere (...)**”.

4.6. Lan araudi heteronomoaren sintesia

Lan honetan aztertutako aldagaietan bildutako klausulei aplikatzen zaien lan araudi heteronomoaren sintesia aurkezten da jarraian:

4.6.1. Tratu berdintasuna eta sexuaren araberako diskriminaziorik eza

- **Nazio Batuak**: 1979ko abenduaren 18ko Emakumeenganako Diskriminazio Mota Guztiak Ezabatzeko Hitzarmena (4.1 artikulua).
- **Europar Batasuna**: 76/207 / EEE Zuzentaraua, 1976ko otsailaren 9koa (2.4 artikulua); Langileen Oinarrizko Gizarte Eskubideen Erkidegoko Gutuna, 1989ko abenduaren 9koa (16. artikulua); Gizarte Politikari buruzko Protokoloa, Maastrich-eko Itunaren eranskina (1992) (2.1 eta 6.3 artikulua); Amsterdameko Ituna (1997) (141.4 artikulua); Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutuna (2000) (23. artikulua); 2002/73 / CEE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa (2.8 artikulua); 2006/54 / CE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5ekoa (3. artikulua); eta 75/117 / CEE, 76/207 / CEE, 86/378 / CEE, 96/97 / CE, 97/80 / CE, 98/52 / CE eta 2002/73 / CE Zuzentaruak birmoldatzen eta indargabetzen dituen Zuzentaruak.
- **Espainiako Konstituzioa (1978)**: 9.2, 10.2 eta 14. artikulua.
- **3/2007 Lege Organikoa**: 3., 6., 8. eta 11. artikulua.
- **Langileen Estatutua (2015)**: 17.3 artikulua.

- **4/2005 Legea**: 5. artikulua.

4.6.2. Sexu-jazarpena eta sexuaren araberako jazarpena

- **Europar Batasuna**: 1957ko martxoaren 25eko Europako Erkidegoaren Eratze Ituna (2. eta 3. artikulua); eta 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5koa (2. artikulua).
- **Espainiako Konstituzioa (1978)**: 9.2, 15, 18, 24, 35.1 eta 40.2 artikulua.
- **3/2007 Lege Organikoa**: 7. artikulua.
- **Langileen Estatutua (2015)**: 4.2 artikulua. e), 50.1. c) eta 54. 2. g).
- **Lan Arriskuen Prebentzio Legea (1995)**: 14., 15., 16. eta 25. artikulua.
- **Gizarte Jurisdikzioaren Lege Arautzailea (2011)**: 96. eta 177. artikulua.
- **Zigor Kodea (1995)**: 184. artikulua (sexu-jazarpena) eta 147., 169., 172., 173., 197., 205. eta 208. artikulua (sexuaren araberako jazarpena).

4.6.3. Lan-baldintzak eta lan-baldintzak

- **Lanaren Nazioarteko Erakundea**: Hitzarmena zk. 1951ko 100. balio berdineko lanagatik gizonezkoen eta emakumezkoen lanaren ordainsari-berdintasunari buruzkoa; eta zk. hitzarmena. 1958ko 111. enplegua eta lanbideari buruzko diskriminaziorik ezari buruzkoa.
- **Europar Batasuna**: 75/117 / EEE Zuzentaraua, 1975eko otsailaren 10ekoa, Estatu kideen legediak hurbiltzeari buruzkoa, gizonezko eta emakumezko langileen soldata-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko; 86/378/EEE Zuzentaraua, 1986ko uztailaren 24koa, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa gizarte-segurantzako lanbide-erregimenetan aplikatzeari buruzkoa; 2000/78/EE Zuzentaraua, 2000ko azaroaren 27koa, enpleguan eta lanbidean tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzkoa; 2002/73 / CEE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa (3. artikulua); 2006/54 / CE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5koa (II. Titulua, 4. artikulutik 16.era).
- **Espainiako Konstituzioa (1978)**: 9.2, 14 eta 35.1 artikulua.
- **3/2007 Lege Organikoa**: 5. artikulua.
- **Langileen Estatutua (2015)**: 4.2 artikulua. c), 17.1, 17.4, 22.4, 24.2, 28 eta 38.3.
- **Zigor Kodea (1995)**: 312.2 artikulua.

4.6.4. Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea

- **Nazio Batuak**: Emakumeen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeko hitzarmena 1979ko abenduaren 18koa (Atariko hamalagarren paragrafoa).



- **Lanaren Nazioarteko Erakundea:** Hitzarmena zk. 1981eko 156, familia-erantzukizunak dituzten langileei buruzkoa; Gomendio zk. 1981eko 165, familia-erantzukizunak dituzten langileei buruzkoa (Gomendio honek familia-erantzukizunak dituzten emakumeak laneratzeari buruzko 1965eko hasierako 123. Gomendioa ordezkatzan du); Hitzarmena zk. 2000ko 183, amatasunaren babesari buruzkoa (Konbentzio honek 1952ko aurreko 103. zenbakia berrikusten du); eta Gomendio zk. 2000ko 191, amatasunaren babesari buruzkoa (1952ko 95. Gomendioa berrikusia).
- **Europar Batasuna:** 89/391 / CEE "Markoa" Zuzentaraua, 1989ko ekainaren 12koa, laneko langileen segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa; 92/85/EE Zuzentaraua, 1992ko urriaren 19koa, erditu edo edoskitzen ari diren haurdun dauden langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa; 96/34/EE Zuzentaraua, 1996ko ekainaren 3koa, guraso-baimenari buruzko Esparru Akordioari buruzkoa (2.1 eta 3.1 klausulak); 2002/73 / CEE Zuzentaraua, 2002ko irailaren 23koa (2.7 artikulua); Ministroen eta Gizarte Gaien Kontseiluaren 2002ko ekainaren 29ko Ebazpena, lanbide-jardueran eta familia-bizitzan gizonen eta emakumeen partaidetza orekatuari buruzkoa; eta 2006/54/EE Zuzentaraua,
- **Espainiako Konstituzioa (1978):** 39.2, 40.2 eta 41. artikulua.
- **3/2007 Lege Organikoa:** 44. artikulua (bizitza pertsonala, familia eta lan-bizitza bateragarri egiteko eskubideak).
- **Lan Arriskuen Prebentzio Legea (1995):** 26. artikulua.

4.6.5. Ondorengo atalen arabeko berariazko araudian oinarritutako sintesia

- **Amatasun-kontratua etetea:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 45.1 d) artikulua eta 48.4.
- **Genero indarkeriaren biktima den emakume langilearen kontratua etetea:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 45.1 n) eta 48.8 artikulua.
- **Aitatasun-kontratua etetea:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 45.1 d) artikulua eta 48.4.
- **Haurdunaldian eta edoskitzean arriskuagatik kontratua etetea:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 45.1 e) eta 48.7 artikulua.
- **Jaio aurreko azterketetarako eta erditzeko prestatzeko baimena:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 37.3 artikulua.
- **Eszedentzia eta lanaldia murriztea alaba edo semearen edo ospitaleratu behar duen alaba goiztiarra erditzen bada:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 37.5 artikulua.
- **Eszedentzia eta lanaldi murrizketa edoskitzearen ondorioz:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 37.4 artikulua.

- **Lanaldia murriztea adingabeen legezko zaintzogatik eta familia arrazoiengatik:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 37.6 artikulua.
- **Semeak eta/edo alabak eta senideak zaintzeko eszedentzia:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 46.3 artikulua.
- **Genero indarkeriaren biktimei lanaldia murriztea:** Langileen Estatutuaren Legea (2015), 37.8 artikulua.

Eta baimenei eta denbora murrizketei buruzko berariazko araudi komuna:

- **Langileen Estatutuaren Legea (2015)**, 34.8 eta 37.7 artikulua; eta **Gizarte Jurisdikzioaren Legea Arautzailea (2011)**, 139. artikulua.

4.6.6. Hizkuntzaren erabilera sexista

- **14.1 ebazpena** ren Batzar Nagusiak onartu zuen **UNESCO**, 24. bilkuran, 2. paragrafoko 1) idatz-zatia), 1987.
- **109. Ebazpena** ren Batzar Nagusiak onartu zuen **UNESCO**, 1989ko 25. bilkuran, 3. paragrafoan.
- "**Hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko gomendioak** UNESCOk 1991n argitaratu zuen.
- The **1990eko otsailaren 21eko gomendioa** Europako Kontseiluko Ministroen Batzordeak onartua (R 90 zk.).
- **3/2007 Lege Organikoa** (14. artikulua).
- **Lehendakariaren Instrukzioa, 1994ko martxoaren 18koa**, hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista desagerrarazteko.
- **4/2005 Legea**, 18.4 artikulua eta 42.2 artikulua.



5. EMAITZAK ETA ONDORIOAK

5.1. Hitzarmen kolektiboen deskribapena

5.1.1. Aztertutako konbentzioak erakusten ditu

At **bilketa denbora** Euskal Autonomia Erkidegoan indarrean dauden hitzarmen kolektibo guztien artean, bazeudela aurkitzen dugu **347 enpresa-hitzarmen eta 18 sektore-hitzarmen daude indarrean**, lurralde historikoaren arabera ehuneko hauetan banatuz:

Ez Indarrean dauden hitzarmenak	Enpresa		Sektorea		Guztira	Pisu haztatua
Araba	96	%29	4	%22	100	%29
Bizkaia	171	%52	6	%33	177	%51
Gipuzkoa	62	%19	8	%44	70	%20
Guztira	329	%100	18	%100	347	%100

Taula 11. Datuak biltzeko unean indarrean dauden enpresa eta sektoreko hitzarmen kolektiboen kopurua, guztira

-ren hitzarmen kolektiboak **konpainia** lan honetarako hautatuak dira **indarrean dauden lehen 180 enpresa-hitzarmenak** a) eragiten duen txosten hau egiten den egunean Euskadiko Autonomia Erkidegoan **gizon langile kopuru handiagoa**, REGCON aldizkarian argitaratua.

Bestetik, hitzarmen kolektiboak **sektoriala** izan ziren lan hau **Indarrean dauden 18 hitzarmen** txostena egiten den egunetik aurrera eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren webgunean argitaratuta.

Ez. Akordioak	Enpresa		Sektorea		Guztira	Pisu haztatua
Araba	53	%29	4	%22	57	%29
Bizkaia	88	%49	6	%33	94	%47
Gipuzkoa	39	%22	8	%44	47	%24
Guztira	180	%100	18	%100	198	%100

Taula 12. Aztertutako hitzarmenen guztira

Horrela, aztertutako lagina iritsiko litzateke **Gaur egungo enpresa-hitzarmenen %55** eta to **Egungo sektore-hitzarmenen %100**.

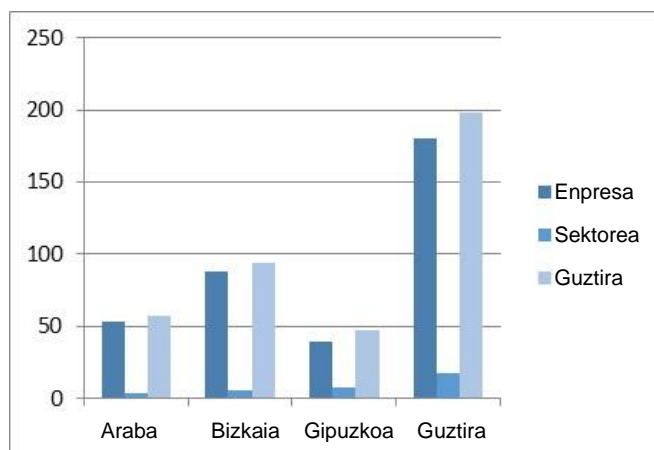
Ez. Akordioak	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	%55	%100	%57
Bizkaia	%51	%100	%53
Gipuzkoa	%63	%100	%67
Guztira	%55	%100	%57

Taula 13. Lagintik aukeratutako akordioaren ehunekoak



Aplikazio-eremuari dagokionez, 180 **enpresa-hitzarmenak 53** mailan langileen lan harremanak arautzea **Arabako Lurralde Historikoa, 88** koak dira **Bizkaia** eta azkenean, **39** rena izan **Gipuzkoa**.

Bestalde, XVIII **sektoreko hitzarmenak** aztergaiak barne **4** urtean indarrean dauden hitzarmenak **Arabako Lurralde Historikoa, 6** on **Bizkaia** eta **8** on **Gipuzkoa**.



Taula 14. Aztertutako hitzarmen kopurua grafikoa

5.1.2. Eragindako langile kopurua

180 **enpresako hitzarmen kolektiboak** eragin **29.599** langileak eta, zehazki, to **8.587** emakume langile eta **21.012** langile.

Guztira Langileak	Emakume langileak guztira	Gizon langileak guztira
34.321	11.635	22.686
Langileak aztertuta	Emakume langileak aztertuta	Langileak aztertuta
29.809	8.684	21.125
Aztertutako langileen %	Emakume langileen % aztertuta	Aztertutako gizonezko langileen %
%86,85	%74,64	%93,12

Taula 15. Enpresa-hitzarmenek eragindako langile kopurua

Denak 18 **sektore-hitzarmenak**, Lan Harremanen Kontseiluak prestatutako maparen arabera, biztanleria laboral bat estaltzen dute **141.758 pertsona** zeinen lan harremanak zuzenbide pribatuak arautzen dituen, dela sektore pribatuan, dela sektore publikoan.

Guztira Langileak	Emakume langileak guztira	Gizon langileak guztira
1.843.050	807.604	1.035.446
Langileak aztertuta	Emakume langileak aztertuta	Langileak aztertuta
141.758	39.071	102.687
Aztertutako langileen %	Emakume langileen % aztertuta	Aztertutako gizonezko langileen %
%7,7	%4,8	%9,9

Taula 16. Sektoreko hitzarmenek eragindako langile kopurua



Aztertutako langile kopurua eta aztertutako hitzarmen kopurua kontuan hartzen baditugu, hitzarmen kolektibo bakoitzeko izango litzateke **honako langile kopuruari eragin dio**, enpresa edo sektore hitzarmena denaren arabera eta Lurralde Historiko zehatzari erantzunez: **29.809** lanean jendea **negozio esparrua** (8.034 Araban, 15.427 Bizkaian eta 6.348 Gipuzkoan) eta **141.758** lanean jendea **esparru sektoriala** (3.272 Araban, 69.865 Bizkaian eta 68.621 Gipuzkoan).

Ez. jendea	Enpresa				Sektorea			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira
Kaltetutako langileak	2.772	3.576	2.336	8.684	696	20.266	18.109	39.071
	%35	%23	%37	%29	21%	%29	%26	%28
Kaltetutako langileak	5.262	11.851	4.012	21.125	2.576	49.599	50.512	102.687
	%65	%77	%63	%71	%79	%71	%74	%72
Guztira Langileak	8.034	15.427	6.348	29.809	3.272	69.865	68.621	141.758

Taula 17. Hitzarmenak eragindako langileak Lurralde Historikoaren eta hitzarmen motaren arabera

Ez. jendea	Guztira			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira
Kaltetutako langileak	3.468	23.842	20.445	47.755
	%31	%28	%27	%28
Kaltetutako langileak	7.838	61.450	54.524	123.812
	%69	%72	%73	%72
Guztira Langileak	11.306	85.292	74.969	171.567

Taula 18. Hitzarmenak eragindako langileak guztira, Lurralde Historikoaren eta hitzarmen motaren arabera

Bestalde, **kaltetutako langileen batez besteko kopurua** akordioz da **489,7** etan **negozio esparrua**, langile horien gehiengoa Bizkaiko Lurralde Historikoan (175,3 hitzarmenaren eraginpean) bilduz, berriz, **esparru sektoriala** hitzarmen bakoitzak eragiten du **20.739 langile**, Bizkaiko Lurralde Historikoan ukitutako langile gehienak (11.344 pertsona) bilduz.

No. pertsona / hitzarmena	Enpresa				Sektorea			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira
Kaltetutako langileak	52,3	40,6	59,9	152,8	174,0	3.377,7	2.263,6	5.815,3
Kaltetutako langileak	99,3	134,7	102,9	336,8	644,0	8.266,5	6.314,0	15.224
Guztira Langileak	151,6	175,3	162,8	489,7	818,0	11.644	8.577,6	21.039

Taula 19. Hitzarmenak eragindako batez besteko langileak Lurralde Historikoaren eta hitzarmen motaren arabera

5.1.3. Berdintasun Plana

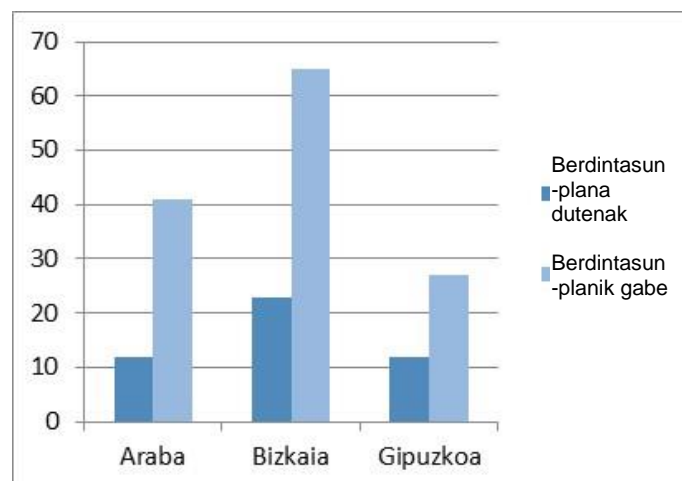
Analisi-laginarean xede diren hitzarmenak izan diren enpresa guztien artean identifikatu dira **47 enpresa** gaur egun a **Berdintasun Plana** aurka **133 enpresa** hori **ez dute Berdintasun Planik**.



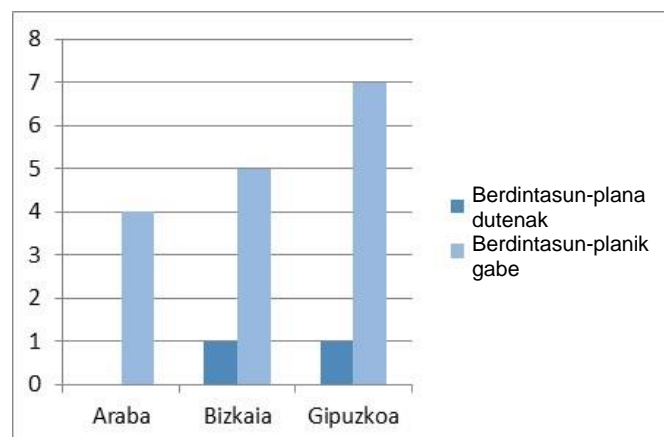
Gainera, in **sektoreko hitzarmenak** aztertuta, aintzat hartu da **2** Hitzarmen sektorialek hitzarmena aplikatzen zaien enpresak behartzen dituzte **Berdintasun Plana ezartzea** horri buruzko aurreikuspenik jasotzen ez duten 16ren aldean.

Berdintasun plana	Enpresa		Sektorea		Guztira	
	Berdintasun planarekin	Berdintasun planik GABE	Berdintasun planarekin	Berdintasun planik GABE	Berdintasun planarekin	Berdintasun planik GABE
Araba	12	41	0	4	12	45
Bizkaia	23	65	1	5	24	70
Gipuzkoa	12	27	1	7	13	3.4
Guztira	47	133	2	16	49	149
% Araba	%23	%77	%0	%100	21%	%79
% Bizkaia	%26	%74	%17	%83	%26	%74
% Gipuzkoa	%31	%69	%13	%88	%28	%72

Taula 20. Berdintasun Plana duten enpresak eta enpresak Berdintasun Plana sortzera behartzen dituzten sektore-hitzarmenak



Taula 21. Berdintasun Plana duten enpresen grafikoa



Taula 22. Enpresak Berdintasun Plana ezartzera behartzen dituzten sektore-hitzarmenen grafikoa

5.1.4. Aztertutako perpausen tipologia

180 enpresa hitzarmen kolektiboetan jasotako klausulen lehen azterketa batean, hori ikusten da **Horietatik 9k ez dute inolako klausularik jasotzen** emakumeen eta gizonen tratu berdintasuna eta sexuaren arabera diskriminazio ezaren garapenari lotuta. Hori dela eta, azpiatal guztietan jasotako azterketatik kanpo geratzen dira honako hitzarmen hauek, enpresa hitzarmen kolektiboetan hizkuntza erabiltzeari dagokiona izan ezik:

1. Abrasivos Manhattan S.A.
2. Caja Vital Kutxa.
3. LOIRE S.A.F.E.
4. Plastigaur.
5. Tuyper S.A.
6. PRONUTEC, S.A.U.
7. COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES.
8. Savera Services.
9. SETE Española de Tubos y Envasados.

Gainerako 192 hitzarmen kolektiboetan, guztira **1.473 klausula (1.346 enpresa eta 127. sektorea)** emakumeen eta gizonen berdintasunarekin eta sexuaren arabera diskriminaziorik ezarekin lotutako gai anitz eta askotarikoak arautzea.

Aztertutako klausulen kopurua	Enpresa		Sektorea		Guztira	Pisu haztatua
Araba	344	%26	25	%20	369	%25
Bizkaia	749	%56	41	%32	790	%54
Gipuzkoa	253	%19	61	%48	314	%21
Guztira	1.346	% 100	127	% 100	1.473	% 100

Taula 23. Hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren arabera aztertutako klausulen kopurua, guztira

Hori dela eta, ikus daitekeenez, -n **negozio esparrua** du **Bizkaiko Lurralde Historikoa** Genero-berdintasunari buruzko klausula gehien biltzen dituena da (749 klausula), berriz, **esparru sektoriala**, dago **Gipuzkoako Lurralde Historikoa** non genero-berdintasunaren alde egiteko klausula gehiago aurreikusten diren (61 klausula).



Hori esanda, **enpresa-hitzarmen bakoitzeko aztertutako klausulen batez bestekoa** izango litzateke **6.5** klausulak akordio bidez **Araba**, **8.5** on **Bizkaia** eta **6.5** on **Gipuzkoa**. Bestalde, **esparru sektoriala** banaketa hau da: **6.3** klausulak akordio bidez **Araba**, **6.8** barne klausulak **Bizkaia** eta **7.6** on **Gipuzkoa**:

Ez. Hitzarmen bidez aztertutako klausulak	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	6.5	6.3	6.5
Bizkaia	8.5	6.8	8.4
Gipuzkoa	6.5	7.6	6.7
Guztira	7.5	7.1	7.4

Taula 24. Hitzarmen bakoitzeko klausula kopurua Lurralde Historikoaren arabera

Klausula hauek ezarritako bost tipologiei erantzuten diete: **818 deklarazio-klausula**, **498 berritze klausulak**, **144 klausula zaharkituak**, **10 diskriminazio positibo klausula**, eta **Beste klausulen 3**.

Ondorengo tauletan eta grafikoetan erakusten den moduan, **klausula horien banaketa** Lurralde Historikoaren arabera eta enpresa edo sektore hitzarmen batekin ari garen ala ez, honako hau da:

Zenbaki deklarazio-klausulak	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	194	12	206
Bizkaia	412	20	432
Gipuzkoa	145	35	180
Guztira	751	67	818

Taula 25. Adierazpen-klausulen kopurua hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren arabera eta deklarazio-klausulen ratioa aztertutako guztizkoarekin alderatuta

Zenbaki hobekuntza klausulak	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	110	9	119
Bizkaia	254	15	269
Gipuzkoa	90	20	110
Guztira	454	44	498

Taula 26. Hobekuntza klausulen kopurua hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren arabera eta hobekuntza klausulen ratioa aztertutako guztizkoarekin alderatuta



Ez. klausula zaharkituak	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	35	4	39
Bizkaia	76	6	82
Gipuzkoa	17	6	23
Guztira	128	16	144

Taula 27. Klausula zaharkituen kopurua hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren arabera eta klausula zaharkituen ratioa aztertutako guztizkoarekin alderatuta

Ez. Diskriminazio positiboaren klausulak	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	2	0	2
Bizkaia	7	0	7
Gipuzkoa	1	0	1
Guztira	10	0	10

Taula 28. Diskriminazio positiboaren klausulen kopurua hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren arabera eta diskriminazio positiboaren klausulen ratioa aztertutako guztizkoarekin alderatuta

Ez. beste klausulak	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	3	0	3
Bizkaia	0	0	0
Gipuzkoa	0	0	0
Guztira	3	0	3

Taula 29. Beste klausulen kopurua hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren arabera eta beste klausulen ratioa aztertutako guztizkoarekin alderatuta

Bestalde, **perpausen bost kategorien batez bestekoa** Hitzarmenaren arabera, honako hau da, hitzarmen motari eta eraginpeko Lurralde Historikoari dagokionez:

Zenbaki deklarazio-klausulak hitzarmen bidez	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	3.7	3.0	3.6
Bizkaia	4.7	3.3	4.6
Gipuzkoa	3.7	4.4	3.8
Guztira	4.2	3.7	4.1

Taula 30. Klausula deklaratioben kopurua hitzarmen motaren eta eraginpeko Lurralde Historikoaren arabera

Zenbaki hobekuntza klausulak hitzarmen bidez	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	2.1	2.3	2.1
Bizkaia	2.9	2.5	2.9
Gipuzkoa	2.3	2.5	2.3
Guztira	2.5	2.4	2.5

Taula 31. Hobekuntza klausulen kopurua hitzarmen motaren eta eraginpeko Lurralde Historikoaren arabera



Ez. klausula zaharkituak hitzarmen bidez	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	0,7	1.0	0,7
Bizkaia	0,9	1.0	0,9
Gipuzkoa	0.4	0,8	0,5
Guztira	0,7	0,9	0,7

Taula 32. Klausula zaharkitu kopurua hitzarmen motaren eta eragindako Lurralde Historikoaren arabera

Ez. Akordio bidezko diskriminazio positiboaren klausulak	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	0,0	0,0	0,0
Bizkaia	0.1	0,0	0.1
Gipuzkoa	0,0	0,0	0,0
Guztira	0.1	0,0	0.1

Taula 33. Diskriminazio positiboko klausulen kopurua hitzarmen motaren eta eragindako Lurralde Historikoaren arabera

Ez. Beste klausulak hitzarmen bidez	Enpresa	Sektorea	Guztira
Araba	0.1	0,0	0.1
Bizkaia	0,0	0,0	0,0
Gipuzkoa	0,0	0,0	0,0
Guztira	0,0	0,0	0,0

Taula 34. Beste klausula kopurua hitzarmen motaren eta eraginpeko Lurralde Historikoaren arabera

Ikus daitekeenez, gehienak **berritze klausulak** eko hitzarmen kolektiboetan **konpainia** aglutinatzen dute **254 klausula dituen Bizkaiko Lurralde Historikoa** aipaturako lurraldean aztertutako guztizkoarekin alderatuta (a **%34** hobekuntza-klausulak enpresa-arloan aipaturako Lurralde Historikoko berdintasun gaietako klausulen guztizkoari dagokionez), berriz, **esparru sektoriala** urtean dago **Gipuzkoako Lurralde Historikoa** non genero berdintasunean hobetzeko klausula gehiago adostu diren **20 berritze klausula**(horrek esan nahi du **%35** Gipuzkoako Lurralde Historikoan onartutako genero-berdintasunari buruzko klausulek indarrean dagoen araudia hobetzen dute sektoreko genero-desberdintasunak saihesteko).

Bestalde, **hobekuntza klausulen batez bestekoa** Lurralde Historikoaren arabera dauden klausulen kopuru osoaren arabera, eta hitzarmen motari dagokionez, honako hau da: **negozio esparrua**, batez bestekoa da **2.1** hobekuntza klausulak **Arabako Lurralde Historikoa**, **2.9** on **Bizkaia** eta **2.3** on **Gipuzkoa**; etan**esparru sektoriala**, orduetan **Arabako Lurralde Historikoa** batz bestekoa dago **2.3** hobekuntza klausulak akordio bidez, **2.5** on **Bizkaia** eta **2.5** on **Gipuzkoa**.



Klausula mota	Enpresa		Sektorea		Guztira
Perpauk deklaratiiboak	751	%56	67	%53	819
Hobekuntza klausulak	454	%34	44	%35	498
Beste klausula batzuk	3	%0	0	%0	3
Klausula zaharkituak	128	%10	16	%13	144
Diskriminazio positiboaren klausulak	10	%1	0	%0	10
Guztira	1.346		127		1.473

Taula 35. Aztertutako perpauk-kopurua, guztira, tipologiaren eta aurkitzen garen eremuaren arabera

Are **berritze klausulak**, arretaz **esparru sektoriala** horietan negoziatu dira, **banatu** honela, emaitzak bereizirik enpresa edo sektoreko hitzarmen batekin ari garen arabera:

ENPRESA hitzarmenetan hobekuntza klausulak zk	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			Guztira		
	Klausula . hobekuntza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula . hobekuntza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula . hobekuntza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula. hobekuntza	konb. kop.	Klausula . konb.
A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	0	0	-	5	1	5.0	0	0	-	5	1	5.0
B - Erauzketa-Industriak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
C - Manufaktura-industria	58	3.4	1.7	104	44	2.4	31	22	1.4	193	100	1.9
D - Elektrizitatea, gasa, lurrina eta aire girotua hornitzea	0	0	-	2	1	2.0	0	0	-	2	1	2.0
E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	0	0	-	19	4	4.8	0	0	-	19	4	4.8
F - Eraikuntza	0	0	-	5	4	1.3	0	0	-	5	4	1.3
G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	12	4	3.0	10	4	2.5	2	1	2.0	24	9	2.7
H - Garraioa eta biltegiatzea	24	9	2.7	30	9	3.3	20	4	5.0	74	22	3.4
I - Ostalaritza	0	0	-	3	1	3.0	0	0	-	3	1	3.0
J - Informazioa eta komunikazioak	0	0	-	0	1	-	3	1	3.0	3	2	1.5
K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	0	1	-	0	0	-	0	0	-	0	1	-
L - Higiezinaren jarduerak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	1	1	1.0	3.4	8	4.3	1	1	1.0	36	10	3.6
N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	0	0	-	5	4	1.3	4	1	4.0	9	5	1.8
O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Derrigorrezko Gizarte Segurantzza	0	0	-	18	1	18.0	0	0	-	18	1	18.0
P - Hezkuntza	1	1	1.0	0	0	-	5	1	5.0	6	2	3.0



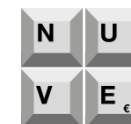
ENPRESA hitzarmenetan hobekuntza klausulak zk	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			Guztira		
	Klausula . hobekuntza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula . hobekuntza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula . hobekuntza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula. hobekuntza	konb. kop.	Klausula . konb.
Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	10	2	5.0	14	5	2.8	15	4	3.8	39	11	3.5
R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	4	1	4.0	5	1	5.0	6	3	2.0	15	5	3.0
S - Beste zerbitzu batzuk	0	0	-	0	0	-	3	1	3.0	3	1	3.0
T - Etxeetako jarduerak etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeek beren erabilerarako ondasun eta zerbitzuen ekoizle gisa egiten dituzten jarduerak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
U - Lurraldez kanpoko erakundeen eta erakundeen jarduerak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Guztira	110	53	2.1	254	88	2.9	90	39	23	454	180	2.5

Taula 36. Enpresa-hitzarmenetan hobekuntza-klausula kopurua Lurralde Historikoaren arabera



Ikus daitekeenez, **Negoioak** Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren egoera hobetzeko legez aurreikusten dena baino hobekuntza neurri gehiago aurreikusten dituztenak, enpresen esparru sektorialari erreparatuta, honela banatzen da: **Bizkaia**, hobekuntza neurri gehiago aurreikusten dira **Manufaktura-industria (2.4** klausulak akordio bidez), **Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak (2.8** klausulak akordio bidez) eta **Garraioa eta biltegiatzea (3.3** klausulak akordio bidez); on **Araba** ren sektoreak **Garraioa eta biltegiatzea (2.7** klausulak akordio bidez), **Manufaktura-industria (1.7** klausulak akordio bidez) eta **Handizkako eta Txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa (3.0** klausulak akordio bidez); eta azkenik sartu **Gipuzkoa**, sektorean ageri den hobekuntza **Garraioa eta biltegiatzea (5.0** klausulak akordio bidez), **Manufaktura-industria (1.4** klausulak akordio bidez) eta **Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak (3.8** klausulak akordio bidez).

At **esparru sektoriala** Enpresa-ingurunean gertatutakoaren aldean, hobekuntza-klausulak honako sektore hauetan biltzen dira Lurralde Historikoaren arabera: **Bizkaia**, nabarmendu sektorea **Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak (7.0** klausulak akordio bidez) eta **Manufaktura-industria (4.0** klausulak akordio bidez); on **Araba** hobekuntza-klausulak kontzentratuta daude **Manufaktura-industria (3.0** klausulak akordio bidez) eta **Handizkako eta txikizkako merkataritza, motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa (2.0** klausulak akordio bidez); on **Gipuzkoa** hobekuntza klausulak nagusitzen dira **Manufaktura-industria (2.8** klausulak akordio bidez) eta **Beste zerbitzu batzuk (4.0** klausulak akordio bidez).



Zenbaki hobekuntza klausulak SEKTOREKO hitzarmenetan	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			Guztira		
	Klausula hobekun tza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula hobekun tza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula hobekun tza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula hobekun tza	konb. kop.	Klausula . konb.
A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
B - Erauzketa-Industriak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
C - Manufaktura-industria	6	2	3.0	4	1	4.0	11	4	2.8	21	7	3.0
D - Elektrizitatea, gasa, lurruna eta aire girotua hornitzea	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
F - Eraikuntza	1	1	1.0	0	0	-	1	1	1.0	2	2	1.0
G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	2	1	2.0	1	1	1.0	4	2	2.0	7	4	1.8
H - Garraioa eta biltegiatzea	0	0	-	2	1	2.0	0	0	-	2	1	2.0
I - Ostalaritza	0	0	-	0	1	-	0	0	-	0	1	-
J - Informazioa eta komunikazioak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
K - Finantza- eta aseguru-jarduerak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
L - Higiezinaren jarduerak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Derrigorrezko Gizarte Segurantza	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
P - Hezkuntza	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak	0	0	-	7	1	7.0	0	0	-	7	1	7.0



Zenbaki hobekuntza klausulak SEKTOREKO hitzarmenetan	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			Guztira		
	Klausula hobekun tza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula hobekun tza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula hobekun tza	konb. kop.	Klausula . konb.	Klausula hobekun tza	konb. kop.	Klausula . konb.
R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak	0	0	-	1	1	1.0	0	0	-	1	1	1.0
S - Beste zerbitzu batzuk	0	0	-	0	0	-	4	1	4.0	4	1	4.0
T - Etxeetako jarduerak etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeek beren erabilerarako ondasun eta zerbitzuen ekoizle gisa egiten dituzten jarduerak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
U - Lurraldez kanpoko erakundeen eta erakundeen jarduerak	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Guztira	9	4	23	15	6	2.5	20	8	2.5	44	18	4.0

Taula 37. Sektore-hitzarmenetan hobekuntza-klausula kopurua Lurralde Historikoaren arabera



5.1.5. Agente negoziatzaileen parte hartzea

Indarrean dagoen araudiaren arabera, hitzarmen kolektiboak onartzeko eta aplikatzeko, enpresako zein sektorekoak izan, langileen eta enpresaburuaren arteko alde aurretiko negoziazioa beharrezkoa denez (Langileen Estatutuaren 82.1 art.), hurrengo taulak adierazten du **kaltetutako langileen eta negoziazio-agenteen kopurua** Lurralde Historikoaren arabera eta enpresa edo sektore hitzarmen baten aurrean gauden ala ez:

Ez. jendea	Enpresa				Sektorea			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira
Emakumeen ordezkariek	61 %19	82 %16	78 %30	221 %20	3 %21	20 %45	15 %29	38 %35
Gizon ordezkariek	259 %81	416 %84	186 %70	861 %80	11 %79	24 %55	37 %71	72 %65
Ordezkariek guztira	320	498	264	1.082	14	44	52	110
Kaltetutako langileak	2.772 %35	3.576 %23	2.336 %37	8.684 %29	696 %21	20.266 %29	18.109 %26	39.071 %28
Kaltetutako langileak	5.262 %65	11.851 %77	4.012 %63	21.125 %71	2.576 %79	49.599 %71	50.512 %74	102.687 %72
Guztira Langileak	8.034	15.427	6.348	29.809	3.272	69.865	68.621	141.758

Taula 38. Hitzarmenaren eraginpean dauden langileak guztira eta parte hartzen duten negoziatzaileen ordezkariek, Lurralde Historikoaren eta hitzarmen motaren arabera.

Ez. jendea	Guztira			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira
Emakumeen ordezkariek	64 %19	102 %19	93 %29	259 %22
Gizon ordezkariek	270 %81	440 %81	223 %71	933 %78
Ordezkariek guztira	334	542	316	1.192
Kaltetutako langileak	3.468 %31	23.842 %28	20.445 %27	47.755 %28
Kaltetutako langileak	7.838 %69	61.450 %72	54.524 %73	123.812 %72
Guztira Langileak	11.306	85.292	74.969	171.567

Taula 39. Hitzarmenak eragindako langile guztien eta parte hartzen duten negoziazio-ordezkariek guztizko analisia, Lurralde Historikoaren eta hitzarmen motaren arabera.

Ikusten denez, badaude **emakume negoziatzaileen ordezkariek gehiago** ren konbentzioetan **konpainia** etan **Bizkaiko Lurralde Historikoa (82 emakume negoziatzaile ordezkariek)**, -n bezala **esparru sektoriala (20 emakume negoziatzaileen ordezkariek)**.

Gainera, **hitzarmen kolektibo bakoitzeko ordezkariek kopuruaren ratioa** honela irudikatzen da: in **negotio esparrua**, du **4.1** negoziatzaileen eragileak dira **emakumeak** Aurrean **14.4** Zer dira **gizonak**; bestetik, en**esparru sektoriala**, -ren batez bestekoa **emakumeak** ordezkariek dira **6.0** adostasunez, bitartean **gizonak** batez bestekoa da **11.4** ordezkariek akordio bidez.



No. pertsona / hitzarmena	Enpresa				Sektorea			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira
Emakumeen ordezkariak	1.2	0,9	2.0	4.1	0,8	3.3	1.9	6.0
Gizon ordezkariak	4.9	4.7	4.8	14.4	2.8	4.0	4.6	11.4
Ordezkariak guztira	6.0	5.7	6.8	18.5	3.5	7.3	6.5	17.3
Kaltetutako langileak	52.3	40.6	59.9	152.8	174	3.736	2.263	6.173
Kaltetutako langileak	99.3	134.7	102.9	336,8	644	7.608	6.314	14.566
Guztira Langileak	151.6	175.3	162.8	489,7	818	11.344	8.577	20.739
Langileen ordezkariak	%3,98	%3,23	%4,16	%3,77	%0,43	%0,06	%0,08	%0,08

Taula 40. Batez besteko ordezkari kopurua hitzarmen bakoitzeko, Lurralde Historikoaren eta hitzarmen motaren arabera

No. pertsona / hitzarmena	Guztira			
	Araba	Bizkaia	Gipuzk oa	Guztira
Emakumeen ordezkariak	1.1	1.1	2.0	1.3
Gizon ordezkariak	4.7	4.7	4.7	4.7
Ordezkariak guztira	5.9	5.8	6.7	6.0
Kaltetutako langileak	60.8	276,5	435,0	252,0
Kaltetutako langileak	137.5	611.7	1.160,1	605.4
Guztira Langileak	198.4	888.2	1.595,1	857.4
Langileen ordezkariak	%2,95	%0,65	%0,42	%0,70

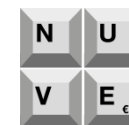
Taula 41. Ordezkari-kopurua guztira hitzarmen bakoitzeko Lurralde Historikoaren arabera

Gainera, **Aztertutako enpresa-hitzarmenaren eta sektore hautagarriaren arabera, enpresetako bakoitza**, hori ikus dezakezu **gizonezko negoziatio-agenteeek hobekuntza-klausula gehiago sinatzen dituzte** (862 hobekuntza klausula sinatuta) emakume negoziatzaile agenteak baino (222 hobekuntza klausula sinatuta), nahiz eta egia den ere **gehiago dira hobekuntza klausulak sinatzen ez dituzten gizonezko negoziatzaileak** (101 klausula) emakume negoziatzaileekin gertatzen dena ez bezala (25 klausula).

Ez.	Sektorea / Hitzarmena Izena	Zenbaki hobekuntza klausulak	Negoziatzaileak		Sinatzaileak		Sinatzaileak ez direnak	
			Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
A - Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza		5	3	2	3	2	0	0
69	BIZKAIKO BASALAN A.B.	5	3	2	3	2	0	0
B - Erauzketa-Industriak								
C - Manufaktura-industria		193	639	99	574	88	65	11
144	TALLERES GALLARRETA, S.L.	9	3	0	3	0	0	0
9	TENNECO AUTOMOVILE IBERICA SA (planta de Ermua)	8	19	2	19	2	0	0
10	ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS SLU	7	13	4	8	2	5	2
15	Nervacero	6	15	0	10	0	5	0
57	Vidrala	6	7	2	7	2	0	0
1	Fundación Lantegi Batuak	5	7	1	5	1	2	0
38	TTI SAU y Aceria de Alava SAU	4	15	1	9	0	6	1
35	Celulosas Moldeadas	4	9	0	9	0	0	0
124	Zenten Bernhard	4	3	0	3	0	0	0
75	SNA Europe Industries Iberia SA	4	6	3	6	3	0	0
153	Alcasting Legutiano SLU	4	3	0	3	0	0	0
30	BHS Electrodomésticos España	4	7	2	4	1	3	1
65	Tarabusi	4	7	2	7	2	0	0
3	GESTAMP Bizkaia SA	3	16	1	16	1	0	0
18	ELECTROTECNICA ARTECHE HERMANOS S.L.	3	12	0	12	0	0	0
16	Aiala vidrio SAU	3	15	1	9	1	6	0
32	Industria Auxiliar Alavesa	3	9	0	6	0	3	0
122	Elementos de verificación y control SA y elementos mecánicos de alta precisión SA	3	3	0	3	0	0	0
33	Artadi Alimentación	3	7	2	7	2	0	0
109	Kem One Hernani	3	4	0	4	0	0	0
34	MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO S.L.U.	3	11	0	11	0	0	0



Ez.	Sektorea / Hitzarmena Izena	Zenbaki hobekuntza klausulak	Negoziatzaileak		Sinatzaileak		Sinatzaileak ez direnak	
			Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
25	INYEKTAMETAL SA	3	8	1	8	1	0	0
112	Ineos Sulphur Chemicals	3	5	0	3	0	2	0
117	Winoa Ibérica	3	4	1	4	1	0	0
21	Talleres de Escoriaza	3	7	1	6	1	1	0
62	Domiberia SLU	3	8	0	8	0	0	0
71	COMECO Grafico Norte SLU	3	3	2	3	2	0	0
88	Ecofibras Aranguren	3	5	0	3	0	2	0
99	CIE UDALBIDE, S.A 2018-2021	3	5	0	5	0	0	0
106	GAMESA ENERGY TRANSMISSION SAU	3	5	0	3	0	2	0
58	AMCOR Flexibles	3	9	2	8	0	1	2
59	Arcelormittal	3	11	0	11	0	0	0
72	Krosaki AMR	3	5	0	5	0	0	0
2	INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, SA 'I.T.P. CENTRO DE ZAMUDIO'	2	9	1	9	1	0	0
28	Productos PEPSICO SA	2	12	1	12	1	0	0
22	VICRILA INDUSTRIAS DEL VIDRIO, S.L. 'VICRILA'	2	13	0	13	0	0	0
63	Cementos LEMONA SA (Centro de trabajo de Lemoa - Fábrica-)	2	7	2	4	2	3	0
37	Quinton Hazell España SA división Lipmesa	2	9	0	8	0	1	0
53	SAS Autosystemtechnik SA	2	5	4	5	4	0	0
83	Siderurgica de tubo soldado tubular group SA	2	5	0	5	0	0	0
48	Asientos del norte	2	8	3	8	3	0	0
74	Envases metalúrgicos de Alava SA	2	2	7	2	7	0	0
47	ZF LEMFORDER TVA S.A	2	8	1	4	0	4	1
50	GESTAMP TOOL HARDENING SL	2	8	0	8	0	0	0
116	SCHINDLER S.A.	2	3	0	3	0	0	0
44	Voith Paper	2	9	0	9	0	0	0
138	Baumann	2	2	1	2	1	0	0
11	Guardian Llodio Uno	2	13	0	12	0	1	0
49	Cables y Alambres Especiales	2	9	0	7	0	2	0
171	ALBA MACREL GROUP, S.L.	2	3	0	3	0	0	0
40	Estampaciones Rubi SAU	2	9	0	9	0	0	0



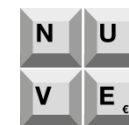
Ez.	Sektorea / Hitzarmena Izena	Zenbaki hobekuntza klausulak	Negoziatzaileak		Sinatzaileak		Sinatzaileak ez direnak	
			Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
80	METALLO SPAIN SLU	2	5	0	5	0	0	0
79	SIDENOR ACEROS ESPECIALES SL	1	5	3	5	3	0	0
66	Westrock Packaging	1	6	2	6	2	0	0
158	W. Diamant	1	3	0	3	0	0	0
42	Tuberías y Perfiles Plásticos SA	1	6	3	6	3	0	0
68	CONVENIO COLECTIVO DE MICRODECO S.A.	1	5	1	5	1	0	0
108	Huttenes	1	4	2	4	2	0	0
169	SPANSET	1	1	2	1	2	0	0
102	Alestis Aerospace Manufacturing - Miñano	1	3	2	3	2	0	0
107	Alestis Aerospace Manufacturing - Jundiz	1	4	2	4	2	0	0
159	Bodegas Valdemar SA	1	5	0	5	0	0	0
134	TDG Clamping Solutions SL	1	3	0	3	0	0	0
27	Alcorta Forging Group	1	8	1	5	1	3	0
26	Candy Hoover Electrodomésticos SA	1	9	3	9	3	0	0
145	Estampaciones Gipuzkoa	1	3	0	3	0	0	0
93	Bodegas Herederos del Marqués de Riscal	1	5	0	5	0	0	0
46	Kider Store Solutions	1	5	0	5	0	0	0
90	OLAN SA	1	5	0	5	0	0	0
120	Olazabal y Huarte SA	1	3	0	3	0	0	0
76	ITP External	1	3	2	3	2	0	0
157	Embalajes Plásticos de Sopelana	1	1	0	1	0	0	0
13	Gerdau Aceros Especiales	1	18	0	11	0	7	0
170	STY-FUN	1	1	0	1	0	0	0
67	Equipos de Transmisión SA	1	7	0	7	0	0	0
8	Precisión Casting Bilbao SAU	1	14	3	11	1	3	2
155	Foseco Española S.A	1	7	2	5	2	2	0
162	Tecno-Talde	1	1	0	1	0	0	0
31	Fundiciones de Achondo	0	9	0	9	0	0	0
41	EBAKI XXI SA	0	8	0	8	0	0	0
168	Mecanizados Lerún	0	1	0	1	0	0	0
23	Fundiciones Inyectadas Alavesas	0	8	1	8	1	0	0
52	Maderas de Llodio SA	0	9	0	9	0	0	0



Ez.	Sektorea / Hitzarmena Izena	Zenbaki hobekuntza klausulak	Negoziatzaileak		Sinatzaileak		Sinatzaileak ez direnak	
			Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
61	Fundiciones Urbina SA	0	5	0	4	0	1	0
98	Sidenor Aceros Especiales SLU	0	5	0	5	0	0	0
128	AKT Plásticos	0	2	7	2	5	0	2
161	Gernika Cubiertos y Menaje	0	1	0	1	0	0	0
73	Orbelan Plásticos	0	2	6	2	6	0	0
163	Abrasivos Manhattan SA	0	1	0	1	0	0	0
139	Burulan SA	0	5	0	5	0	0	0
91	Tuyper SA	0	4	0	4	0	0	0
142	Silquímica SA	0	4	0	4	0	0	0
95	PRONUTEC, S.A.U.	0	4	0	4	0	0	0
97	Roxall Medicina	0	5	4	5	4	0	0
156	PRODUCTOS NO FERRICOS DE MUNGIA, S.L.	0	3	0	3	0	0	0
36	LOIRE S.A.F.E.	0	8	0	8	0	0	0
43	Plastigaur	0	7	1	7	1	0	0
113	José M ^a Mendiola	0	5	0	5	0	0	0
123	Savera Services	0	2	0	2	0	0	0
137	SETE Española de Tubos y Envases	0	1	4	1	4	0	0
D - Elektrizitatea, gasa, lurruna eta aire girotua hornitzea		2	3	0	3	0	0	0
135	BAHIA DE BIZKAIA ELECTRICIDAD S.L. 2016- 2019	2	3	0	3	0	0	0
E - Ur-hornikuntza, saneamendu-jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa		19	15	0	14	0	1	0
20	CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	11	6	0	6	0	0	0
111	ENVISER SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A Y TRABAJADORES L.V y R.S.U DE ERANDIO	4	3	0	3	0	0	0
132	Berziklatu	2	1	0	1	0	0	0
100	UTE RSU SESTAO (FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS SA)	2	5	0	4	0	1	0
F - Eraikuntza		5	18	3	18	3	0	0
85	THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.	3	5	0	5	0	0	0
94	Renova Norte	1	0	1	0	1	0	0
51	Kaefer Aislamientos	1	7	2	7	2	0	0
39	KAEFER SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.U	0	6	0	6	0	0	0



Ez.	Sektorea / Hitzarmena Izena	Zenbaki hobekuntza klausulak	Negoziatzaileak		Sinatzaileak		Sinatzaileak ez direnak	
			Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
G - Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa		24	33	11	33	7	0	4
148	VIDEINSA	3	3	0	3	0	0	0
82	LIDL supermercados SAU	5	1	8	1	5	0	3
131	UNIÓN DE CENTROS FARMACÉUTICOS (UNICEFAR) CENTRO TRABAJO BASAURI	3	3	1	3	0	0	1
154	Motor Gorbea SA	3	3	0	3	0	0	0
104	INDUMETAL RECYCLING, S.A.	3	5	0	5	0	0	0
60	Distribuidora Farmaceutica	2	8	1	8	1	0	0
121	ONDULINE Materiales de construcción SA	2	5	0	5	0	0	0
133	Hispanomoción	2	3	0	3	0	0	0
165	Cafés la Brasileña	1	2	1	2	1	0	0
H - Garraioa eta biltegiatzea		74	106	23	84	20	22	3
5	Metro de Bilbao	12	8	5	5	3	3	2
6	Compañía del Tranvía de San Sebastián	11	12	1	7	0	5	1
17	Transportes Urbanos de Vitoria SA (TUVISA)	6	11	2	9	2	2	0
130	DORNIER SA	5	3	1	3	1	0	0
114	DHL Parcel Araba Spain SL	5	2	2	2	2	0	0
24	Ferrovial - Servicios de Michelin - Vitoria	4	8	0	6	0	2	0
54	Ekialdebus	4	8	1	4	1	4	0
152	Limpiezas Nervion	3	4	0	4	0	0	0
167	GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE BIZKAIA SA	3	5	0	5	0	0	0
55	Autopista AP8	3	7	2	7	2	0	0
84	DHL Exel Supply Chain	3	6	3	6	3	0	0
175	UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO	2	2	0	2	0	0	0
147	Transkontenord	2	1	2	1	2	0	0
143	SODIPRES, S.L.	2	3	0	3	0	0	0
150	TRANSBISA GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS SA	2	4	1	3	1	1	0
119	Autobuses Hermanos Arriaga	2	2	1	2	1	0	0
164	Autocares Alondra	2	1	0	1	0	0	0
176	Logistica de Menaje SL	1	3	0	3	0	0	0
4	Autobuses Urbanos Bilbao	1	11	2	6	2	5	0



Ez.	Sektorea / Hitzarmena Izena	Zenbaki hobekuntza klausulak	Negoziatzaileak		Sinatzaileak		Sinatzaileak ez direnak	
			Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
177	Bidebus SL	1	1	0	1	0	0	0
160	Compañía de automóviles de Álava	0	1	0	1	0	0	0
136	APARKABISA	0	3	0	3	0	0	0
I - Ostalaritza		3	0	1	0	1	0	0
276	GAUR 2010 SLU	3	0	1	0	1	0	0
J - Informazioa eta komunikazioak		3	12	2	9	2	3	0
86	El Diario Vasco	3	7	2	7	2	0	0
96	COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES S.L.	0	5	0	2	0	3	0
K - Finantza- eta aseguru-jarduerak		0	6	1	3	0	3	1
7	Caja Vital KUTXA	0	6	1	3	0	3	1
L - Higiezinaren jarduerak								
M - Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak		36	42	15	40	14	2	1
127	Sociedad para la Transformación Competitiva	10	3	2	3	2	0	0
174	TENNECO INNOVACION SL	8	5	0	5	0	0	0
105	3DB Consultores	4	5	0	5	0	0	0
81	Ingeteam	4	1	0	1	0	0	0
45	Inspecciones Técnicas Link, S.A.	3	5	0	5	0	0	0
64	TECMAN	2	5	1	5	1	0	0
149	Brinean	2	2	0	2	0	0	0
56	SANGAL Auxiliares de control SL	1	2	7	2	7	0	0
87	Fundación Tecnalia Research and Innovation	1	8	2	8	2	0	0
101	Fundación Tecnalia Research and Innovation (centro de trabajo de Azpeitia)	1	6	3	4	2	2	1
N - Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak		9	25	14	20	11	5	3
14	Gureak Garbitasuna	4	4	13	2	10	2	3
77	CESPA SA (BASAURI)	3	5	0	4	0	1	0
125	ANSAREO SANEAMIENTOS Y SERVICIOS SA	1	3	0	3	0	0	0
173	Mantenimiento museo Guggenheim Bilbao Ferrovial servicios SA	1	1	0	1	0	0	0
19	GIROA SAU	0	12	1	10	1	2	0
O - Administrazio Publikoa eta defentsa; Derrigorrezko Gizarte Segurantza		18	3	0	3	0	0	0



Ez.	Sektorea / Hitzarmena Izena	Zenbaki hobekuntza klausulak	Negoziatzaileak		Sinatzaileak		Sinatzaileak ez direnak	
			Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
199	Casa municipal de cultura de Basauri - UDAL KULTURETXEA	18	3	0	3	0	0	0
P - Hezkuntza		6	1	6	1	6	0	0
221	CICC	5	1	1	1	1	0	0
146	Asociación Sartu Alava	1	0	5	0	5	0	0
Q - Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak		39	33	53	33	51	0	2
129	EMAUS Fundación Social	7	2	3	2	3	0	0
110	Cruz Roja Alava	6	2	2	2	2	0	0
103	APNABI	5	6	3	6	3	0	0
70	Policlínica Guipuzcoa	4	3	6	3	6	0	0
92	Iquimesa Servicios Sanitarios	4	2	7	2	7	0	0
12	GORABIDE (antes Asociación vizcaina en favor de las personas con discapacidad intelectual)	3	1	10	1	8	0	2
29	Cruz Roja Española	3	2	4	2	4	0	0
118	SUTARGI	3	8	0	8	0	0	0
140	Avances Médicos	2	3	2	3	2	0	0
172	Fundación Argia	1	3	2	3	2	0	0
78	Inviza	1	1	14	1	14	0	0
R - Jarduera artistikoak, ludikoak eta aisialdikoak		15	20	7	20	7	0	0
151	Fundación Museo de Bellas Artes	5	2	3	2	3	0	0
166	Fundación Estadio Vital Fundazioa	4	3	0	3	0	0	0
126	Club Deportivo Fortuna	2	4	1	4	1	0	0
115	Gran Casino Kursaal	2	3	2	3	2	0	0
89	Orquesta de Euskadi	2	8	1	8	1	0	0
S - Beste zerbitzu batzuk		3	4	10	4	10	0	0
141	Atzegi	3	4	10	4	10	0	0
T - Etxeetako jarduerak etxeko langileen enplegatzaile gisa; etxeek beren erabilerarako ondasun eta zerbitzuen ekoizle gisa egiten dituzten jarduerak								
U - Lurraldez kanpoko erakundeen eta erakundeen jarduerak								
GUZTIRA		454	963	247	862	222	101	25

Taula 42. Negoziazio-agentek sinatutako negozio-ingurune hobekuntza-klausulen kopurua, enpresaren eta esparru sektorialaren arabera finkatu daitekeen.

Bestalde, sindikatu negoziatzaileen eragile sinatzaileei eta motaren arabera negoziatutako hitzarmenen kopuruari erreparatuta, honako hau baloratu dezakegu.

Agente sinatzaileen banaketa Lurralde Historikoaren arabera:

Agente sinatzaileak	Enpresa						Guztira
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa		
LAB	22	%16	39	%18	26	%29	87
CCOO	20	%15	43	%20	9	%10	72
UGT	24	%18	35	%16	9	%10	68
ELA	42	%31	68	%31	35	%39	146
Beste Sindikatu Batzuk	8	%6	12	%6	6	%7	26
USO	9	%7	7	%3	1	%1	17
Langile Independenteen Taldea	7	%5	9	%4	3	%3	19
CIG	0	%0	0	%0	0	%0	0
CGT	2	%1	3	%1	0	%0	5
Guztira	134	% 100	216	% 100	89	% 100	441

Taula 43. Negoziazio-sindikatuaren eragile sinatzaileen kopurua, guztira, negoziatio-negoziazioan eragindako hitzarmenen eta Lurralde Historikoaren arabera

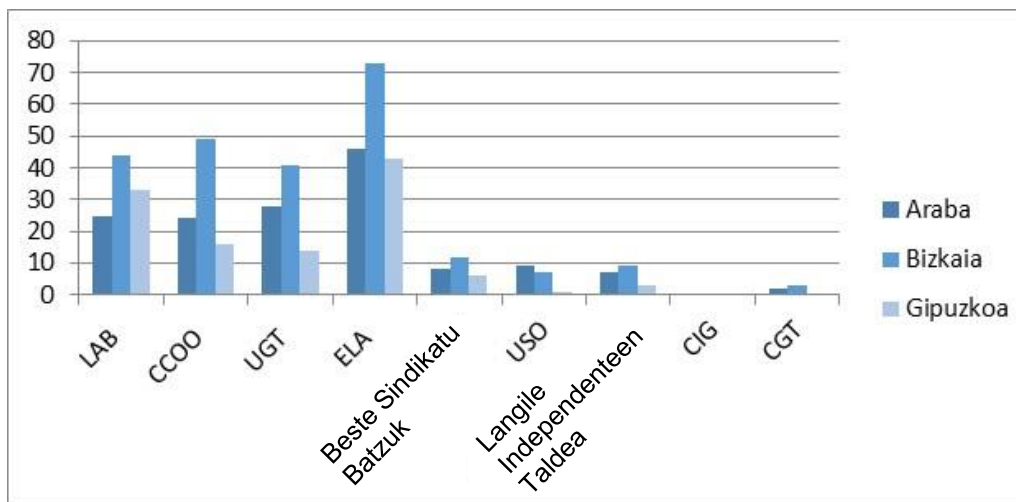
Agente sinatzaileak	Sektorea						Guztira
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa		
LAB	3	%20	5	%23	7	%26	15
CCOO	4	%27	6	%27	7	%26	18
UGT	4	%27	6	%27	5	%19	16
ELA	4	%27	5	%23	8	%30	17
Beste Sindikatu Batzuk	0	%0	0	%0	0	%0	0
USO	0	%0	0	%0	0	%0	0
Langile Independenteen Taldea	0	%0	0	%0	0	%0	0
CIG	0	%0	0	%0	0	%0	0
CGT	0	%0	0	%0	0	%0	0
Guztira	15	% 100	22	% 100	27	% 100	66

Taula 44. Negoziazio-sindikatuaren eragile sinatzaileen kopurua guztira, negoziatio sektorialean eragindako hitzarmenen eta Lurralde Historikoaren arabera



Agente sinatzaileak	Araba	Bizkaia	Guztira Gipuzkoa	Guztira	
LAB	25	44	33	102	%20
CCOO	24	49	16	89	%18
UGT	28	41	14	83	%17
ELA	46	73	43	162	%32
Beste Sindikatu Batzuk	8	12	6	26	%5
USO	9	7	1	17	%3
Langile Independenteen Taldea	7	9	3	19	%4
CIG	0	0	0	0	%0
CGT	2	3	0	5	%1
Guztira	149	238	116	503	% 100

Taula 45. Sinatzaile ezberdinek sinatutako hitzarmenak guztira



Taula 46. Negoziazio-sindikatuaren eragile sinatzaileen presentzia osoaren grafikoa, hitzarmen kopuruaren eta ukitutako Lurralde Historikoaren arabera.



Ikusten denez, in **negozio esparrua**, du **sindikatuaren zerbitzura dauden eragile sinatzaile nagusienak** zeinari dagozkion, bai eta ukitutako Lurralde Historikoari ere, honako hauek dira: **Araba**, sinatzen duten eragileek ardatz **UGT** (%18 presentzia) eta **ELA**. (%31); on **Bizkaia** presentzia handiagoa dute **CC.OO** (%20) eta **ELA** (%31); azkenean sartu **Gipuzkoa**, irudikapena zentratzen da **LAB** (%29), **CC.OO** (%10), **UGT** (%10) eta **ELA**(%39). **Atesparru sektoriala**, du **sindikatuaren zerbitzura dauden eragile sinatzaile nagusienak** zeinari dagozkion, bai eta ukitutako Lurralde Historikoari ere, honako hauek dira: **Araba**, sinatzen duten eragileek ardatz **LAB** (% 20 presentzia), **CC.OO** (%27), **UGT** (%27) eta **ELA**(%27); on **Bizkaia** presentzia handiagoa dute **CC.OO** (%27), **UGT** (%27), **ELA** (%23) eta **LAB**(%23); azkenean sartu **Gipuzkoa**, irudikapena zentratzen da **ELA** (%30), **LAB** (%26), **CC.OO** (%26) eta **UGT** (%19).

Era berean, sindikatuak hori **berritze klausulak** bere osotasunean sinatu du, hitzarmen motaren eta Lurralde Historikoaren arteko bereizketarik egin gabe **ELA** (162 klausula), eta ondoren **LAB** (102 klausulak), **CC.OO** (89 klausulak) eta **UGT** (83 klausulak):

Agente sinatzaileak	Guztira			Guztira	Guztira
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa		
LAB	25	44	33	102	%20
CCOO	24	49	16	89	%18
UGT	28	41	14	83	%17
ELA	46	73	43	162	%32
Beste Sindikatu Batzuk	8	12	6	26	%5
USO	9	7	1	17	%3
Langile Independenteen Taldea	7	9	3	19	%4
CIG	0	0	0	0	%0
CGT	2	3	0	5	%1
Guztira	149	238	116	503	% 100

Taula 47. Sindikatuari erantzunez sinatutako hobekuntza klausulen kopurua eta sinatutako hitzarmenak

Jarraian, deskribatzen jarraitzen du **banaketa** 1.473 klausula horietatik, aztertutako aldagai bakoitza osatzen duten gaietan oinarrituta.

5.2. Tratu berdintasuna eta sexuaren arabeko diskriminaziorik eza

Azpiatal honek erakusten du, guztira 1.473 klausulatik, **345** sexuaren arabeko tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren, eta sexu-jazarpenaren eta sexuaren arabeko jazarpen sexistaren kontzeptuei lotutako edukiak arautzea lantokian.

Azpi-atal honetan, honako hauekin zerikusia duten hainbat gai dira: berdintasunaren aldeko konpromisoa, negoziazio mahaiaren berdintasunezko osaera, sexuaren arabeko sexu-jazarpena, komunikazio profesioaletan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa, emakumeen aurkako indarkeria, zigor-erregimena.

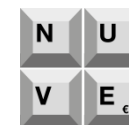
5.2.1. Berdintasunarekiko konpromisoa

Berdintasunaren aldeko apustuari dagokionez, jarraian ikus daitekeen moduan, in **enpresa-esparrua deklarazio-klausula ugari** non hitzarmenak enpresek gizon eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorra bermatzeko konpromisoa hartzen dutela adieraztera mugatzen diren, Lurralde Historikoan egonik. **Bizkaia** perpaus mota hauek ugarienak non dauden (**35 klausula**, zer suposatzen du **0,40 klausulak** akordio bidez). Bestalde, **esparru sektoriala**, Lurralde Historikoan dago **Gipuzkoa** non araudi honek presentzia handiagoa duen (**2 klausula**, baliokidea **0,25 klausulak** akordio bidez).

Era berean, **negozio esparrua**, batzuk aurkezten dira **hobekuntzak** aurreikusitako legezko gutxienekoei dagokienez, Lurralde Historikoan egotea **Bizkaia** non hobekuntza gehiago egiten diren honetan (**12 klausulak** hobekuntza, baliokidea **0,14 klausulak** hobekuntza akordio bidez)

At **sektore-esparrua hobetzen da** Gipuzkoako Lurralde Historikoan indarrean dagoen araudia (2 klausula, 0,25 klausula hitzarmen bakoitzeko) Araban gertatzen dena ez bezala, non horretan ez baita hobekuntzarik egiten.

Guztira, urtean **negozio esparrua** hausnartu zuten **78 klausula** berdintasunaren aldeko konpromisoari buruz (horrek esan nahi luke **0,44 klausulak** akordio bidez) eta **sektore-esparrua 6 klausulak** guztira (**0,34 klausulak** akordio bidez).



Berdintasunareki ko konpromisoa	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra
Perpaua deklaratiboak	11	35	11	57	1	0	2	3	12	35	13	60	0,21	0,40	0,28	0,32	0,25	0,00	0,25	0,17
Hobekuntza klausulak	5	12	4	21	0	1	2	3	5	13	6	24	0,09	0,14	0,10	0,12	0,00	0,17	0,25	0,17
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	16	47	15	78	1	1	4	6	17	48	19	84	0,30	0,54	0,38	0,44	0,25	0,17	0,50	0,34

Taula 48. Berdintasunerako konpromiso-klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

5.2.2. Negoziazio Mahaiaren osaera berdintsua

Negoziazio Mahaiaren osaera berdintsua	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpaus deklaratiiboak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Hobekuntza klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Taula 49. Negoziazio Mahaiaren osaera berdineko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Gai honen erregulazioa da **nulua** Ikusten denez, arlo honetan nabarmendu dezakegu **konpromiso gutxi** bai enpresan, bai lehendik dagoen sektorean, negoziatio kolektiboaren esparruan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatzeko.



5.2.3. Sexu-jazarpena sexuaren arabera

Sexu-jazarpena eta sexu-jazarpena	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpaus deklaratiiboak	4	25	3	32	0	0	1	1	4	25	4	33	0,08	0,28	0,08	0,18	0,00	0,00	0,13	0,06
Hobekuntza klausulak	3	13	5	21	0	2	2	4	3	15	7	25	0,06	0,15	0,13	0,12	0,00	0,33	0,25	0,22
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	7	38	8	53	0	2	3	5	7	40	12	58	0,14	0,43	0,21	0,30	0,00	0,33	0,38	0,28

Taula 50. Sexuaren araberako sexu-jazarpenari buruzko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Eremu hau orain arte ikusitako biak baino zertxobait garatuago dago. **Du58 klausula** gai honekin lotuta (**53 enpresan eta 6 sektorekoak**) aztertzen ari diren hitzarmenetan sartuta, gehien-gehienek beren aplikazio-esparruan sexu-arrazoiengatik sexu-jazarpen-egoerarik gerta ez dadin konpromezua besterik ez duten araudia jasotzen dute (32 klausula sozietate-esparruan eta 1 klausula-esparruan). sektorea) nahiz eta egia den horietako batzuetan hobekuntzak aurreikusten direla (21 klausula enpresetan eta 4 sektoreetan).

dagokionez **deklarazio-klausulak** hauek ugariak dira Lurralde Historikoan **Bizkaia** esparruari dagokionez **negozioa** (25 klausulak, zer esan nahi duen **0,28 klausulak** akordio bidez), bitartean **esparru sektoriala** eko Lurralde Historikoan dago **Gipuzkoa** non mota honetako klausula gehiago dauden sexuaren araberako sexu-jazarpenari dagokionez (2 klausulak, -ren baliokideak **0,25 klausulak** akordio bidez).

-ri dagokionez **berritze klausulak**, orduetan **negozio esparrua**, deklarazioekin gertatzen zen bezala, hauek Lurralde Historikoan biltzen dira **Bizkaia (13 klausulak, 0,15 klausulakakordio bidez)**; -n bitartean **esparru sektoriala** Hobekuntza hori nagusitzen da Lurralde Historikoan **Gipuzkoa (2 klausulak, 0,25 hitzarmen bakoitzeko)**.

5.2.4. Komunikazio profesionalean hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa

Komunikazio profesionalean hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromisoa	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra
Perpau deklaratiiboak	4	6	0	10	0	0	1	1	4	6	1	11	0,08	0,07	0,00	0,06	0,00	0,00	0,13	0,06
Hobekuntza klausulak	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	4	6	1	11	0	0	1	1	4	6	2	12	0,08	0,07	0,03	0,07	0,00	0,00	0,13	0,06

Taula 51. Lanbide-komunikazioetan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromiso-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Gutxi dira egiten diren lanbide-komunikazio guztietan hizkuntza inklusiboa erabiltzearen inguruan enpresen konpromisoari dagokionez eta esparru sektorialean hartutako klausulak (**11 enpresan eta 1 sektorean**).

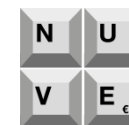
lido horretatik, **negozio esparrua**, hainbat **deklarazio-klausulak** alderdi honi dagokionez, Lurralde historikoan zentratuz **Bizkaia** (6 klausulak, **0,07**klausulak akordio bidez); -n bitartean **esparru sektoriala** hizkuntza inklusiboa erabiltzeko konpromiso horren aipamen bakarra dago kalifikatua **hobetzen doa** eko Lurralde Historikoan **Gipuzkoa** (1 klausula, zer suposatzen du **0,13 klausulak** akordio bidez).

5.2.5. Emakumeen aurkako indarkeria

Mota honetako neurriak kontzentratzen dira **negozio esparrua** eta aurreko kasuetan gertatzen ari den bezala, Lurralde Historikoan **Bizkaia** Zer **deklarazio-klausulak** (12 klausulak, **0,14**klausulak akordio bidez); ondoriozia **ez dago esparru sektorialean** tipologia honetako perpaus deklaratiiboak, soilik aurkitzea **1 klausula Bizkaiko Lurralde Historikoan** (0,17 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Bestalde, enpresa zein sektore mailan, a **gutxieneko hobekuntza** legeaz markatutako minimoari dagokionez. Hala, alorrean **konpainia**, Lurralde Historikoan dago **Araba** non espero den **hobekuntza bat** emakumeen aurkako indarkeriaren aurka (2 klausulak, horrek4 esan nahi luke **0,02**klausulak akordio bidez); eta **esparru sektoriala**, emaitza **existitzen ez dena** hobekuntza aurreikuspenik.

Guztira, egongo litzateke **26 enpresa klausula** emakumeen aurkako indarkeria neurriak arautzen dituen (batez bestekoa esan nahi luke **0,14 klausula hitzarmen bakoitzeko**) eta **1 klausula sektoriala** (**0,06 klausulak** akordio bidez).



Emakumeen aurkako indarkeria	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpauk deklaratiiboak	7	12	3	22	0	1	0	1	7	13	3	23	0,13	0,14	0,08	0,12	0,00	0,17	0,00	0,06
Hobekuntza klausulak	2	2	0	4	0	0	0	0	2	2	0	4	0,04	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	9	14	3	26	0	1	0	1	9	15	3	27	0,17	0,16	0,08	0,14	0,00	0,17	0,00	0,06

Taula 52. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

5.2.6. Zehapen-erregimena

Zehapen-erregimena	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpau deklaratiiboak	17	26	10	53	0	0	2	2	17	26	12	55	0,32	0,30	0,26	0,29	0,00	0,00	0,25	0,11
Hobekuntza klausulak	14	20	10	44	1	2	3	6	15	22	13	50	0,26	0,23	0,26	0,24	0,25	0,33	0,38	0,33
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	31	46	20	97	1	2	5	8	32	48	25	105	0,58	0,53	0,52	0,53	0,25	0,33	0,63	0,44

Taula 53. Zehapen-erregimenaren klausulen kopurua, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Zehapen-erregimena, ikusten denez, izan den kontuetako bat da **enpresa-ingurunean nahiko garatua (97 klausula**, horrek suposatzen duena **0,53 klausulak** hitzarmen bidez) gertatzen dena ez bezala **esparru sektoriala (8 klausulak, 0,44 klausulak** akordio bidez).

dagokionez **deklarazio-klausulak** etan **negozio esparrua**, hauek Lurralde Historikoan kontzentratzen dira **Bizkaia (26 klausula, 0,30 klausulak** hitzarmen bidez) gertatzen dena ez bezala **esparru sektoriala** eko Lurralde Historikoan taxutzerakoan **Gipuzkoa (2 klausula, 0,25 klausulak** akordio bidez).

-ri dagokionez **berritze klausulak**, hauek deklarazio-klausulen Lurralde Historiko berdinetan biltzen dira: enpresetan, badaude **20 klausula** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia (0,23 klausulak** akordio bidez); onsektorea gisa tipifikatu da **hobekuntza 2 klausulak** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia (0,33 klausulak** akordio bidez) eta **3** eko Lurralde Historikoan **Gipuzkoa (0,38 klausulak** akordio bidez).

5.3. Lan-baldintzak eta lan-baldintzak

Azpiatal honek erakusten du, guztira 1.473 klausulatik, 442k lan-baldintzei eta lan-baldintzei lotutako edukiak arautzen dituztela.

Atal honetan aztertzen da **410 klausulak** honako hauek aipatuz: sarbidea eta sustapen profesionala, lanbide-kategoriak, kontratazioa; soldatak eta gardentasun mekanismoak; lanaldia antolatzea (lanaldia eta orduak, oporrak); prestakuntza, antzinasuna; eta laneko osasuna (azterketa medikoak eta laneko arropa).

5.3.1. Sarbidea eta sustapen profesionala

Sarbidea eta sustapen profesionala	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpaus deklaratiiboak	11	14	5	30	0	1	2	3	11	15	7	33	0,21	0,16	0,13	0,17	0,00	0,17	0,25	0,17
Hobekuntza klausulak	0	4	1	5	0	0	0	0	0	4	1	5	0,00	0,05	0,03	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Diskriminazio positiboaren klausulak	1	2	0	3	0	0	0	0	1	2	0	3	0,02	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	12	20	6	38	0	1	2	3	12	21	8	38	0,23	0,23	0,16	0,22	0,00	0,17	0,25	0,17

Taula 54. Sarbide-klausulen kopurua eta sustapen profesionala, motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Sartzea eta sustapena profesionala hitzarmen kolektibo askotan aurreikusitako gaia da. Horrela, urtean **negozio esparrua**, lurralde historikoan dagoela ikus daiteke **Bizkaia** non mota honetako manu arautzaile gehienak jasotzen dira (**20 klausula** guztira 38 arlo honetan), kategoria hauetan multzokatuz: **14 klausula** izaerakoak dira **deklaratiboa** (**0,21** klausulak akordio bidez), **4** ren klausulak dira **hobetzen doa** (**0,05** klausulak akordio bidez) eta **2** gisa tipifikatzen dira **diskriminazio positiboa** (**0,02** klausulak akordio bidez).

Bere aldetik, **esparru sektoriala** ez ditu negozioak adina aurreikuspen aurreikusten, edonola ere Lurralde Historikoan egonik **Gipuzkoa** non gai honi buruzko aurreikuspen gehiago jasotzen diren **2 esaldi deklarati**bo (0,25 klausulak akordio bidez), sektore-esparruan hobekuntza klausularik aurkitu ez izana.

5.3.2. Kategoria profesionalak

Kategoria profesionalak	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpau deklarati	2	1	1	4	0	0	0	0	2	1	1	4	0,04	0,01	0,03	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Hobekuntza klausulak	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,06
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	2	1	1	4	0	0	1	1	2	1	2	5	0,04	0,01	0,03	0,02	0,00	0,00	0,13	0,06

Taula 55. Lanbide-kategorien klausula kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Tipologia hori enpresa eta sektoreko hitzarmenek apenas arautzen dute. Guztira, aurkitu dituzte **5 klausulak** kategoria profesionalak aipatzen dituztenak (**4 enpresa eta 1 sektore**), alderdi honen inguruko negoziatio eskasa adierazten duena.

At **negotio esparrua**, Lurralde Historikoan nabarmentzen da **Araba** nahiz eta bertan **deklarazio-klausulak** buruz (**2 klausula, 0,04** klausulak akordio bidez).

-ri dagokionez **esparru sektoriala**, Lurralde Historikoa bakarrik **Gipuzkoa** kategoria profesionalari buruzko aurreikuspen batzuk jasotzen ditu, honela sailkatu dena **hobetzen doa**(0,13klausulak).



5.3.3. Soldatak eta horien gardentasun mekanismoak

Soldatak eta horien gardentasun mekanismoak	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpaua deklaratiiboak	7	7	4	18	0	1	2	3	7	8	6	21	0,13	0,08	0,10	0,10	0,00	0,17	0,25	0,17
Hobekuntza klausulak	17	31	5	53	1	0	0	1	18	31	5	54	0,32	0,35	0,13	0,29	0,25	0,00	0,00	0,06
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	24	38	9	71	1	1	2	4	25	39	11	75	0,45	0,43	0,23	0,39	0,25	0,17	0,25	0,23

Taula 56. Soldata-klausulen kopurua eta horien gardentasun-mekanismoak motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Soldata esparruak, ikusten denez, gozatzen du **enpresa-hitzarmenetan erregulazio handia (71 klausula**, zer suposatzen du **0,39**klausulak hitzarmen bidez), atalean gertatzen dena ez bezala **esparru sektoriala** gauza bera baita **oso urria (4 klausula** guztira, batez bestekoa **0,23** klausulak akordio bidez).

Ikus dezakezunez, in **negozio esparrua** eko Lurralde Historikoan dago **Araba** non gehiago **deklarazio-klausulak** kontenplaten dute **7 klausula** guztira, **0,13**klausulak akordio bidez). Honen parean, **enparru sektoriala** de Lurralde Historikoko **Gipuzkoa** bakarrik arautu dira **2 esaldi deklaratiibo** gai honi buruz (**0,25** klausulak akordio bidez).

Bestalde, **berritze klausulak** etan **Enpresa arloa** zentratu **Teko** lurralde historikoa **Bizkaia (31 klausula**, **0,35**klausulak akordio bidez) eta, in **esparru sektoriala**, hauek nagusitzen dira Lurralde Historikoan **Araba** rekin **1 klausula (0,25** klausulak akordio bidez).

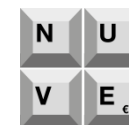
5.3.4. Lan denboraren antolaketa

Lanaldia antolatzeak lanaldiari eta ordui dagozkien gaiak barne hartzen ditu, baita oporrak ere. Guztira, identifikatu dituzte **140 klausula (131 enpresa eta 9 sektore)** lanaldia antolatzearekin lotutako alderdiak arautzen dituztenak.

Gehiago zabala **deklarazio-klausulak** etan **negozio esparrua** eko Lurralde Historikoan onartu dira **Bizkaia (59 klausula, 0,67 klausulak akordio bidez)** bitartean, in **esparru sektoriala**, hauek Lurralde Historikoan kontzentratzen dira **Gipuzkoa (4 klausula, 0,56 klausulak akordio bidez)**.

Era berean, ugari **berritze klausulak**. -ren kasuan **enpresa-hitzarmenak**, Lurralde Historikoan kontzentratzen dira **Bizkaia guztira 36 klausula (0,41 klausulak akordio bidez)** bitartean, in **sektoreko hitzarmenak**, bakarrik identifikatu dira **2 berritze klausula** eko Lurralde Historikoan **Araba (0,50 klausulak akordio bidez)** eta **1 on Gipuzkoa (0,13 klausulak akordio bidez)**.

Era berean, identifikatu egin dira **3 klausula zaharkituak** alorrean **konpainia** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia**; eta 1 sektore-esparruan, Bizkaiko Lurralde Historikoan ere.



Lan denboraren antolaketa	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpaus deklaratiiboak	23	59	22	104	2	2	4	8	25	61	26	112	0,43	0,67	0,56	0,58	0,50	0,33	0,50	0,44
Hobekuntza klausulak	7	36	15	58	2	0	1	3	9	36	16	61	0,13	0,41	0,38	0,32	0,50	0,00	0,13	0,17
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	1	3	0	4	0	1	0	1	1	4	0	5	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,17	0,00	0,06
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	31	98	37	166	4	3	5	12	35	101	42	178	0,58	1,11	0,94	0,92	1,00	0,50	0,6	0,67

Taula 57. Lanaldia antolatzeko klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

5.3.5. Kontratazioa

Negoiazio kolektiboa, kontratazioari dagokionez, normalean ez da oso nagusi. Horrela, urtean **negozio esparrua** negoziatu dute **20 klausula** buruz (**0,11** klausulak akordio bidez) eta **esparru sektoriala** negoziatu besterik ez dute egin **2 klausula** (**0,11** klausulak).

Lurralde Historikoan **Bizkaia**, orduetan **negozio esparrua**, bertan kontratazio gaian klausula gehiago negoziatu dira, guztira **10 deklarazio-perpaus** (**0,11** klausulak akordio bidez). Era berean, esandako Lurralde Historikoak **aberritze klausula** eremu berean (**0,01** klausulak akordio bidez), bai eta Lurralde Historikoa ere **Araba** (**0,02** klausulak akordio bidez).

Honen parean, en **esparru sektoriala** besterik ez dugu aurkitzen **1 deklarazio-klausula**eko Lurralde Historikoan **Bizkaia** (**0,17** klausulak akordio bidez) eta Lurralde Historikoan **Gipuzkoa** (**0,13** klausulak akordio bidez).

Era berean, enpresa mailan identifikatu dira **3 diskriminazio positibo klausula** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia (0,03** klausulak akordio bidez) eta **1** eko Lurralde Historikoan **Araba (0,02** klausulak akordio bidez).

Kontratazioa	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpau deklaratiiboak	3	10	1	14	0	1	1	2	3	11	2	16	0,06	0,11	0,03	0,08	0,00	0,17	0,13	0,11
Hobekuntza klausulak	1	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	2	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Diskriminazio positiboaren klausulak	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	5	14	1	20	0	1	1	2	5	15	2	22	0,10	0,15	0,03	0,11	0,00	0,17	0,13	0,11

Taula 58. Kontratazio-klausula kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

5.3.6. Antzintasuna

Antzintasuna	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra
Perpau deklarati boak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Hobekuntza klausulak	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00

Taula 59. Antzintasun-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Antzintasunaren arabera osagarria erregulatzea da **ia ezer ez** identifikatu baino ez izatea **2 klausula** ren konbentzioetan **konpainia (0,01** klausulak akordio bidez).

Identifikatu besterik ez dute egin **bi berritze klausulak**, horietako bat Lurralde Historikoari dagokiona **Bizkaia (0,01** klausulak hitzarmen bidez) eta beste bat Lurralde Historikoari **Gipuzkoa (0,03** klausulak akordio bidez), baina soilik **negozio esparrua** sektore mailan ez baita bat ere identifikatu.

5.3.7. Prestakuntza

Prestakuntza negoziazio ugariren gai izan da **Enpresa arloa (22 klausula)** baina ez hainbeste **esparru sektoriala (0 klausulak)**.

Enpresa mailan, tipifikatu egin dira **15 klausula** Badakit nola **deklaratioa** enpresa arloan, gehienak Lurralde Historikoan kontzentratuz **Bizkaia** rekin **8 klausulak** (0,09 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Bestetik, hainbat **berritze klausulak** etan **negozio esparrua**, gehienak Lurralde Historikoan zentratuz **Bizkaia (5 klausulak**, hau da, hitzarmen bakoitzeko 0,06 klausula batez beste); baitabi **baiezko klausula** eko Lurralde Historikoan **Gipuzkoa** (0,03 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta Lurralde Historikoan **Bizkaia** (0,01 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Prestakuntza	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra
Perpauk deklaratioak	2	8	5	15	0	0	0	0	2	8	5	15	0,04	0,09	0,13	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00
Hobekuntza klausulak	0	5	0	5	0	0	0	0	0	5	0	5	0,00	0,06	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	2	14	6	22	0	0	0	0	2	14	6	22	0,04	0,16	0,16	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00

Taula 60. Prestakuntza-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

5.3.8. Laneko Segurtasuna eta Osasuna

Laneko Segurtasuna eta Osasuna	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpau deklaratiiboak	21	20	12	53	1	3	4	8	22	23	16	61	0,40	0,23	0,31	0,29	0,25	0,50	0,50	0,44
Hobekuntza klausulak	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	22	24	13	59	1	3	4	8	23	27	17	67	0,42	0,27	0,34	0,32	0,25	0,50	0,50	0,44

Taula 61. Laneko segurtasun eta osasun klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Eremu honi dagokionez, identifikatu egin dira **59 klausula** laneko segurtasun eta osasunari buruzko negoziazio kolektiboan **konpainia** (0,32 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta **8** negoziazioan **sektoriala** (0,44 klausula hitzarmen bakoitzeko).

At **negozio esparrua**, laneko segurtasun eta osasunari buruzko klausulak lurralde historikoan biltzen dira **Bizkaia** (24 klausula guztira), nahiz eta **20** horietakoak dira **deklarazio izaera** (0,23 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta soilik **3** koak dira **hobetzen doa** (0,03 klausula hitzarmen bakoitzeko). Bere aldetik, en **esparru sektoriala** bakarrik onartu dira **deklarazio-klausulak**, bera kontzentratzea Lurralde Historikoan **Gipuzkoa 4 klausularekin** (0,50 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Era berean, **negozio esparrua** tipifikatu ere egin dira **Diskriminazio positiboa bezalako 2 klausula**, horietako bat Lurralde Historikoari dagokiona **Bizkaia** eta beste bat Lurralde Historikora **Gipuzkoa**.

5.4. Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea

Azpiatal honek erakusten du, guztira 1.473 klausulatik, **793** Amatasunari eta lan, familia eta bizitza pertsonala uztartzeari lotutako gaiak biltzen dituzte.

Azpiatal honetan bildutako 793 klausulen edukiek honako hauekin lotutako gaiak aztertzen dituzte: amatasuna, aitatasuna, edoskitzea; laneko segurtasuna (arriskuen balorazioa, lan-baldintzen egokitzapena, lan-aldaketa, kontratua etetea arriskuagatik, kontratua etetea edoskitzean arriskuagatik, prestazio ekonomikoa, etab.); ordaindutako baimena (semearen eta/edo alabaren jaiotzagatik lizentziak eta erditze aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak, ospitaleratutako alaba eta/edo seme goiztiarrarentzako lizentzia eta lanaldi murrizketa); eszedentzia (familia zaintzeko, lanaldi murrizketa familia zaintzeko).

5.4.1. Amatasuna

Amatasuna	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira	Araba	Bizk.	Gip.	Guztira
Perpaus deklaratiiboak	7	11	8	26	0	0	2	2	7	11	10	28	0,13	0,13	0,21	0,14	0,00	0,00	0,25	0,11
Hobekuntza klausulak	1	12	3	16	0	2	1	3	1	14	4	19	0,02	0,14	0,08	0,09	0,00	0,33	0,13	0,17
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	8	23	11	42	0	2	3	5	8	25	14	47	0,15	0,27	0,29	0,24	0,00	0,33	0,38	0,28

Taula 62. Amatasun-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Gai honetan, agente sinatzaileek, onartu egin duteguztira **47** klausula amatasun kontuetan (**42** etan **Enpresa** arloa eta **5**etan **sektoriala**).

Oro har, urtean **Enpresa arloa** ugari onartu dira **deklarazio-klausulak**, Lurralde Historikoa ardatz hartuta **Bizkaia (11 klausulak, 0,13 klausula hitzarmen bakoitzeko)**; Bitartean barruan **esparru sektoriala** Kontzentrazio hau Lurralde Historikoan egiten da **Gipuzkoa (2 klausula, 0,25 klausula hitzarmen bakoitzeko)**.

Negoiazio kolektiboan **negozioa**,-ren klausulak **hobetzen doa** Lurralde Historikoan zentratu **Bizkaia** rekin **12 klausulak**(0,14 klausula hitzarmen bakoitzeko). **Atesparru sektoriala** bai Lurralde Historikoa **Bizkaia** Zer **Gipuzkoa** onartu dute **hobekuntza klausulak bakoitza** (2 Bizkaiko Lurralde Historikoan eta 1 Gipuzkoako Lurralde Historikoan) amatasun-eskubidea gauzatzeko legezko araudia hobetzen dutenak (0,33 klausula hitzarmen bakoitzeko Bizkaian eta 0,13 Gipuzkoan).

5.4.2. Aitatasuna

Aitatasuna	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra
Perpau deklarati boak	3	6	5	14	0	1	0	1	3	7	5	15	0,06	0,07	0,13	0,08	0,00	0,17	0,00	0,06
Hobekuntza klausulak	0	7	2	9	0	1	0	1	0	8	2	10	0,00	0,08	0,05	0,05	0,00	0,17	0,00	0,06
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	1	11	1	13	0	0	0	0	1	11	1	13	0,02	0,13	0,03	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	4	24	8	36	0	2	0	2	4	26	8	38	0,08	0,28	0,21	0,20	0,00	0,34	0,00	0,12

Taula 63. Aitatasun klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Amatasunarekin gertatu zena ez bezala, edo aitatasuna izan da negoziazio eragileek gehien negoziatutako gaietako bat.

At **negozio esparrua** eko Lurralde Historikoan dago **Bizkaia** non gehiago **deklarazio-klausulak** existitzen (**6 klausula**, hitzarmen bakoitzeko 0,07), baita non gehiago **zabalaberritze klausulak** (**7 klausula**, 0,08 hitzarmen bakoitzeko) eta **klausula zaharkituak** (**11 klausulak**, 0,13 hitzarmen bakoitzeko).

urtean **negoziazio kolektibo sektoriala** da **ia ez dago** aitatasun-eskubidea gauzatzeari dagozkion klausulak egotea.

5.4.3. Edoskitzea

Edoskitzea	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra
Perpau deklaratiiboak	22	45	15t	82	2	1	4	7	24	46	19	89	0,42	0,51	0,38	0,46	0,50	0,17	0,50	0,39
Hobekuntza klausulak	6	13	4	23	0	2	0	2	6	15	4	25	0,11	0,15	0,10	0,13	0,00	0,33	0,00	0,11
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	28	58	19	105	2	3	4	9	30	61	23	114	0,53	0,66	0,48	0,59	0,50	0,50	0,50	0,50

Taula 64. Edoskitze-klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Hitzarmen kolektiboen azterketatik, identifikatu da **114 klausula guztira** non aipatzen den edoskitzeko eskubidearen erabilera (**105 enpresan eta 9 sektorean**).

Arlo honetan, **berritze klausulak** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia** begiratzen dugunean **enpresa-negoziazio kolektiboa** (**13 klausulak**, hitzarmen bakoitzeko 0,15) bitartean **esparru sektoriala** hobekuntza klausulak Bizkaiko Lurralde Historikoan soilik estimatzen dira (**2 klausula**, 0,33 klausula hitzarmen bakoitzeko).

-ri dagokionez **deklarazio-klausulak**, hauek nagusitzen dira Lurralde Historikoan **Bizkaia** alorrean **konpainia** (**45 klausula**, 0,51 klausula hitzarmen bakoitzeko); sektoreko sektorean, berriz, presentzia handiagoa dute Gipuzkoako Lurralde Historikoan (**4 klausula**, 0,50 klausula hitzarmen bakoitzeko).



5.4.4. Ordaindutako lizentziak

Ordaindutako lizentziak	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra
Perpaus deklaratiiboak	33	78	27	138	3	5	5	13	36	83	32	151	0,62	0,89	0,69	0,77	0,75	0,83	0,63	0,72
Hobekuntza klausulak	44	81	30	155	4	3	9	16	48	84	39	171	0,83	0,92	0,77	0,86	1,00	0,50	1,13	0,89
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	32	62	16	110	4	5	6	15	36	67	22	125	0,60	0,70	0,41	0,61	1,00	0,83	0,75	0,83
Beste klausula batzuk	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	109	221	73	403	11	13	15	44	120	2. 3. 4	93	447	2.07	2.51	1.87	2.24	2.75	2.16	2.51	2.44

Taula 65. Ordaindutako eszedentzia klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

-ren esparrua **ordaindutako baimena** bera da **konbentzio guztiek garatuago**, negoziazioa enpresa edo sektore mailan egiten den kontuan hartu gabe. Guztira, identifikatu da **447 klausula** ordaindutako lizentziari dagokionez (jaiotza lizentzia, jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak, eszedentzia eta lanaldi murrizketa ospitaleratuta dauden alaba eta/edo seme goiztiarrarentzat), dagokiona. **403** du **Enpresa arloa** (2,24 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta **44** du **sektoriala** (2,44 hitzarmen bakoitzeko).

At **negotio esparrua**, du **deklarazio-klausulak** Lurralde Historikoan biltzen dira **Bizkaia** (**78 klausula**, hau da, hitzarmen bakoitzeko 0,89 klausula) eta baitaberritze klausulak (**81 klausula**, 0,92 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Bestalde, **esparru sektoriala** eskertzen da hori **deklarazio-klausulak** bezalakoak dira **nagusi** eko Lurralde Historikoan **Bizkaia (5 klausulak**, 0,83 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta **Gipuzkoa (5 klausulak**, hitzarmen bakoitzeko 0,63 klausula), berriz **berritze klausulak** neurri handiagoan onartu dira Lurralde Historikoan **Gipuzkoa (9 klausulak**, 1,13 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Era berean, ugari **klausula zaharkituak** etan **Bizkaiko Lurralde Historikoa** negozio arloan (**62 klausula**, 0,70 klausula hitzarmen bakoitzeko) eta in **Gipuzkoa** sektore mailan (**6 klausula**, 0,75 klausula hitzarmen bakoitzeko).

5.4.5. Eszedentzia

Eszedentzia	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra	Araba	Bizk.	Gip.	Guzti ra
Perpauk deklaratiiboak	6	3.4	8	48	3	2	2	7	9	36	10	55	0,11	0,39	0,21	0,27	0,75	0,33	0,25	0,39
Hobekuntza klausulak	9	13	8	30	1	2	1	4	10	15	9	34	0,17	0,15	0,21	0,17	0,25	0,33	0,13	0,22
Diskriminazio positiboaren klausulak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Klausula zaharkituak	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Beste klausula batzuk	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0,04	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
GUZTIRA	18	47	16	81	4	4	3	11	22	51	19	92	0,34	0,54	0,42	0,46	1,00	0,66	0,38	0,61

Taula 66. Eszedentzia klausulen kopurua motaren, aplikazio-eremuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

Gainditzei dagokienez, identifikatu egin dira **92 klausula** guztira, pertenezkia **81** haietatik **Enpresa arloa** eta **11** haietatik **sektoriala**.

urtean **enpresa-negoiazio kolektiboa**, hauek Lurralde Historikoan kontzentratzen dira **Bizkaia**, hitz egin dezagun jada **deklarazio-klausulak** (3. 4 klausulak) edo **hobetzen doa** (13klausulak). -ri dagokionez **esparru sektoriala**, du **deklarazio-klausulak** presentzia handiagoa dute Lurralde Historikoan **Araba** (3 klausulak)-renak, berriz **hobetzen doa** eko Lurralde Historikoan biltzen dira **Bizkaia** (2klausulak, 0,33 klausula hitzarmen bakoitzeko).

Era berean, identifikatu egin da **1 klausula zaharkitua** eko Lurralde Historikoan **Araba**, baita ere aurkitu dira **2 klausula** ren tipologiaren barruan kokatuta "**Beste klausulak**". Hori guztia enpresaren esparruan.



5.5. Aztertutako hitzarmen kolektiboetan hizkuntza erabiltzea

Orokorrean, datuek baieztatzen dute, 180tik **enpresako hitzarmen kolektiboak**, **2** egin a **hizkuntzaren erabilera okerra** bere klausulen idazketan eta **89** hitzarmenak egin dira **jarraibideak errespetatuzeta** gai honetan arautzea. Bere aldetik, 18 hitzarmenetan **kolektibo sektorialak** aztertu **8** egin a **erabilera okerra** hizkuntzaren eta **10** idatzita daude **arabera** Europako jarraibideekin.

Hizkuntzaren erabilera sexistaren arabera aztertutako 198 hitzarmen kolektiboen banaketa honako hau da:

89 enpresa-hitzarmen eta 10 sektore-hitzarmen egin a **hizkuntzaren erabilera zuzena**. Bigarrenik, **2 enpresa-hitzarmen** idatzi dute **kategoria profesionalak maskulinoan**, lanbide feminizatuei erreferentzia egiten dienean izan ezik (Garbitzailea, Jostuna, etab.), berdin gertatzen da. **esparru sektoriala** on **1 hitzarmena**.

38 enpresa-hitzarmen izan **hitzarmenaren idazkera txarra** Zatiak termino maskulino edo femeninoetan idatzi direnez eta beste batzuk genero berdintasunean, eta esparru sektorialean, gabezia hori 3 hitzarmenetan aitortu da.

7 enpresa-hitzarmen r dira **esklusiboki maskulinoan editatua**, bezala **2** hitzarmenak **sektorea**.

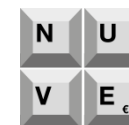
2 enpresa-hitzarmen hala al da **orokorrean maskulinoez idatzita**, **izan ezik** diruditen gaiak jorratzen direnean **zuzenean emakumeak inplikatzeta** esleitutako rol sozialaren arabera, hau bera gertatzen da **1 sektoreko hitzarmena**.

33 enpresa-hitzarmen deitura bat erabili **kategoria profesionalak gizonezkoetan soilik** ustez balio generikoa duena, eta **beste akordio bat** enpresaren erabilerak **formula asimetrikoak** kategoria profesionalak izendatzean edo ezartzean.

Bigarrenik, **1 enpresa-hitzarmena** bere batzuk izendatzen ditu **kategoriak** barruko profesionalak **emakumezkoa soilik**.

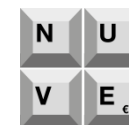
Hizkuntza mota	Enpresa						
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Guztira	% Araba	% Bizkaia	% Gipuzkoa
Hitzarmenaren idazketa txarra, atalak maskulinoan edo femeninoan idaztea eta beste batzuk genero berdintasunean	10	21	7	38	%26	%55	%18
Idazkera orokorra maskulinoan soilik	4	3	0	7	%57	%43	%0
Hitzarmenaren idazketa orokorra gizonezkoetan, esleitutako eginkizun sozialagatik emakumeak zuzenean parte hartzen dutela diruditen gaiak jorratzen direnean izan ezik (kontziliazio neurriak, etab.)	0	7	2	9	%0	%78	%22
Kategoria profesionalen izendapena maskulinoan eskusiboki (ustez balio generikoa dutenak)	4	20	9	33	%12	%61	%27
Formula asimetrikoak erabiltzea kategoriak izendatzerakoan edo ezartzerakoan (adibidez, maskulinoan erabiltzea prestigio handieneko postuetarako eta femeninoan hierarkikoki behean daudenezat. Lanbide-segregazio bertikala islatzeaz gain, eragin dezake: Lehendakaria eta Idazkaria, Medikua eta Erizaina, Zuzendaria eta irakaslea, etab.)	0	1	0	1	%0	% 100	%0
Lanbide-kategoria batzuen izendapena femeninoan soilik	0	0	1	1	%0	%0	% 100
Idaztea hizkuntza zuzen erabiliz	34	35	20	89	%38	%39	%22
Kategoria profesionalen izendapena maskulinoan, lanbide feminizatuei (garbitzailea, jostuna, etab.) aipatzen denean izan ezik.	1	1	0	2	%50	%50	%0
Erredakzioa femeninoan soilik	0	0	0	0	-	-	-
GUZTIRA	53	88	39	180	%29	%49	%22

Taula 67. Enpresa-hitzarmenetako hizkuntzaren erabileraren balorazioa



Hizkuntza mota	Sektorea						
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Guztira	% Araba	% Bizkaia	% Gipuzkoa
Hitzarmenaren idazketa txarra, atalak maskulinoan edo femeninoan idaztea eta beste batzuk genero berdintasunean	1	1	3	5	%20	%20	%60
Idazkera orokorra maskulinoan soilik	0	1	1	2	%0	%50	%50
Hitzarmenaren idazketa orokorra gizonezkoetan, esleitutako eginkizun sozialagatik emakumeak zuzenean parte hartzen dutela diruditen gaiak jorratzen direnean izan ezik (kontziliazio neurriak, etab.)	0	0	1	1	%0	%0	% 100
Kategoria profesionalen izendapena maskulinoan eskusiboki (ustez balio generikoa dutenak)	0	0	0	0	-	-	-
Formula asimetrikoak erabiltzea kategoriak izendatzerakoan edo ezartzerakoan (adibidez, maskulinoa erabiltzea prestigio handieneko postuetarako eta femeninoa hierarkikoki behean daudenezat. Lanbide-segregazio bertikala islatzeaz gain, eragin dezake: Lehendakaria eta Idazkaria, Medikua eta Erizaina , Zuzendaria eta irakaslea, etab.)	0	0	0	0	-	-	-
Lanbide-kategoria batzuen izendapena femeninoan soilik	0	0	0	0	-	-	-
Idaztea hizkuntza zuzen erabiliz	3	4	3	10	%30	%40	%30
Kategoria profesionalen izendapena maskulinoan, lanbide feminizatuei (garbitzailea, jostuna, etab.) aipatzen denean izan ezik.	0	0	0	0	-	-	-
Erredakzioa femeninoan soilik	0	0	0	0	-	-	-
GUZTIRA	4	6	8	18	%22	%33	%44

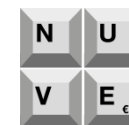
Taula 68. Sektoreko hitzarmenetako hizkuntzaren erabileraren balorazioa



5.6. Aztertutako perpaus motaren laburpen-taula

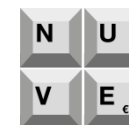
Perpaus deklaratioak	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gipuz koa	Guztir a	Araba	Bizk.	Gipuz koa	Guztir a	Araba	Bizk.	Gipuz koa	Guztir a	Araba	Bizk.	Gipuz koa	Guztir a	Araba	Bizk.	Gipuz koa	Guzti ra
Sarbidea eta sustapen profesionala	11	14	5	30	0	1	2	3	11	15	7	33	0,21	0,16	0,13	0,17	0,00	0,17	0,25	0,17
Kategoria profesionalak	2	1	1	4	0	0	0	0	2	1	1	4	0,04	0,01	0,03	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Soldatak eta horien gardentasun mekanismoak	7	7	4	18	0	1	2	3	7	8	6	21	0,13	0,08	0,10	0,10	0,00	0,17	0,25	0,17
Amatasuna	7	11	8	26	0	0	2	2	7	11	10	28	0,13	0,13	0,21	0,14	0,00	0,00	0,25	0,11
Aitatasuna	3	6	5	14	0	1	0	1	3	7	5	15	0,06	0,07	0,13	0,08	0,00	0,17	0,00	0,06
Edoskitzea	22	45	15	82	2	1	4	7	24	46	19	89	0,42	0,51	0,38	0,46	0,50	0,17	0,50	0,39
Eszedentzia	6	34	8	48	3	2	2	7	9	36	10	55	0,11	0,39	0,21	0,27	0,75	0,33	0,25	0,39
Ordaindutako lizentziak	33	78	27	138	3	5	5	13	36	83	32	151	0,62	0,89	0,69	0,77	0,75	0,83	0,63	0,72
Prestakuntza	2	8	5	15	0	0	0	0	2	8	5	15	0,04	0,09	0,13	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasunarekiko konpromisoa	11	35	11	57	1	0	2	3	12	35	13	60	0,21	0,40	0,28	0,32	0,25	0,00	0,25	0,17
Kontratazioa	3	10	1	14	0	1	1	2	3	11	2	16	0,06	0,11	0,03	0,08	0,00	0,17	0,13	0,11
Laneko Seguratasuna eta Osasuna	21	20	12	53	1	3	4	8	22	23	16	61	0,40	0,23	0,31	0,29	0,25	0,50	0,50	0,44
Sexu-jazarpena sexuaren arabera	4	25	3	32	0	0	1	1	4	25	4	33	0,08	0,28	0,08	0,18	0,00	0,00	0,13	0,06
Emakumeen aurkako indarkeria	7	12	3	22	0	1	0	1	7	13	3	23	0,13	0,14	0,08	0,12	0,00	0,17	0,00	0,06
Berdintasun planak	11	15	5	31	0	2	3	5	11	17	8	36	0,21	0,17	0,13	0,17	0,00	0,33	0,38	0,28
Negoiazio mahaiaren osaera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antzintasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Hizkuntza inklusiboaren erabilera	4	6	0	10	0	0	1	1	4	6	1	11	0,08	0,07	0,00	0,06	0,00	0,00	0,13	0,06
Lan denboraren antolaketa	23	59	22	104	2	2	4	8	25	61	26	112	0,43	0,67	0,56	0,58	0,50	0,33	0,50	0,44
Zehapen-erregimena	17	26	10	53	0	0	2	2	17	26	12	55	0,32	0,30	0,26	0,29	0,00	0,00	0,25	0,11
AZPI TOTALA	194	412	145	751	12	20	35	67	206	432	180	818	3.66	4.68	3.72	4.17	3.00	3.33	4.38	3.72

Taula 69. Kategoria, eremu eta lurralde historikoaren arabera tipifikatutako deklarazio-klausulak



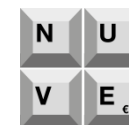
Hobekuntza klausulak	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira
Sarbidetza eta sustapen profesionala	0	4	1	5	0	0	0	0	0	4	1	5	0,00	0,05	0,03	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Kategoria profesionalak	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,06
Soldatutako eta horien gardentasun mekanismoak	17	31	5	53	1	0	0	1	18	31	5	54	0,32	0,35	0,13	0,29	0,25	0,00	0,00	0,06
Amatasuna	1	12	3	16	0	2	1	3	1	14	4	19	0,02	0,14	0,08	0,09	0,00	0,33	0,13	0,17
Aitatasuna	0	7	2	9	0	1	0	1	0	8	2	10	0,00	0,08	0,05	0,05	0,00	0,17	0,00	0,06
Edoskitzea	6	13	4	23	0	2	0	2	6	15	4	25	0,11	0,15	0,10	0,13	0,00	0,33	0,00	0,11
Eszedentzia	9	13	8	30	1	2	1	4	10	15	9	34	0,17	0,15	0,21	0,17	0,25	0,33	0,13	0,22
Ordaindutako lizentziak	44	81	30	155	4	3	9	16	48	84	39	171	0,83	0,92	0,77	0,86	1,00	0,50	1,13	0,89
Prestakuntza	0	5	0	5	0	0	0	0	0	5	0	5	0,00	0,06	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasunarekiko konpromisoa	5	12	4	21	0	1	2	3	5	13	6	24	0,09	0,14	0,10	0,12	0,00	0,17	0,25	0,17
Kontratazioa	1	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	2	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Laneko Segurtasuna eta Osasuna	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexu-jazarpena sexuaren arabera	3	13	5	21	0	2	2	4	3	15	7	25	0,06	0,15	0,13	0,12	0,00	0,33	0,25	0,22
Emakumeen aurkako indarkeria	2	2	0	4	0	0	0	0	2	2	0	4	0,04	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasun planak	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Negoiazio mahaiaren osaera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antzintasuna	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Hizkuntza inklusiboaren erabilera	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Lan denboraren antolaketa	7	36	15	58	2	0	1	3	9	36	16	61	0,13	0,41	0,38	0,32	0,50	0,00	0,13	0,17
Zehapen-erregimena	14	20	10	44	1	2	3	6	15	22	13	50	0,26	0,23	0,26	0,24	0,25	0,33	0,38	0,33
AZPI TOTALA	110	254	90	454	9	15	20	44	119	269	110	498	2,08	2,89	2,31	2,52	2,25	2,50	2,50	2,44

Taula 70. Kategoria, eremu eta lurralde historikoaren arabera tipifikatutako hobekuntza-klausulak



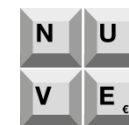
Diskriminazio positiboaren klausulak	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira
Sarbidea eta sustapen profesionala	1	2	0	3	0	0	0	0	1	2	0	3	0,02	0,02	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Kategoria profesionalak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Soldatak eta horien gardentasun mekanismoak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Amatasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aitatasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Edoskitzea	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Eszedentzia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ordainutako lizentziak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prestakuntza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasunarekiko konpromisoa	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Kontratazioa	1	3	0	4	0	0	0	0	1	3	0	4	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Laneko Segurtasuna eta Osasuna	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexu-jazarpena sexuaren arabera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emakumeen aurkako indarkeria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasun planak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Negoiazio mahaiaren osaera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antzintasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Hizkuntza inklusiboaren erabilera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lan denboraren antolaketa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zehapen-erregimena	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AZPI TOTALA	2	7	1	10	0	0	0	0	2	7	1	10	0,04	0,08	0,03	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00

Taula 71. Diskriminazio positiboaren klausulak kategoria, eremu eta lurralde historikoka sailkatuta



Klausula zaharkituak	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira
Sarbidea eta sustapen profesionala	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kategoria profesionalak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Soldatak eta horien gardentasun mekanismoak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Amatasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aitatasuna	1	11	1	13	0	0	0	0	1	11	1	13	0,02	0,13	0,03	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
Edoskitzea	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Eszedentzia	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Ordaindutako lizentziak	32	62	16	110	4	5	6	15	36	67	22	125	0,60	0,70	0,41	0,61	1,00	0,83	0,75	0,83
Prestakuntza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasunarekiko konpromisoa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kontratazioa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Laneko Segurtasuna eta Osasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexu-jazarpena sexuaren arabera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emakumeen aurkako indarkeria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasun planak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Negoiazio mahaiaren osaera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antzinasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Hizkuntza inklusiboaren erabilera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lan denboraren antolaketa	1	3	0	4	0	1	0	1	1	4	0	5	0,02	0,03	0,00	0,02	0,00	0,17	0,00	0,06
Zehapen-erregimena	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AZPI TOTALA	35	76	17	128	4	6	6	16	39	82	23	144	0,66	0,86	0,44	0,71	1,00	1,00	0,75	0,89

Taula 72. Klausula zaharkituak kategoria, esparru eta lurralde historikoaren arabera tipifikatuta



Beste klausula batzuk	Enpresa				Sektorea				Guztira				Hitzarmen bidezko klausulak Enpresa				Sektore-hitzarmenaren klausulak			
	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira	Araba	Bizk.	Gipuzkoa	Guztira
Sarbidea eta sustapen profesionala	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kategoria profesionalak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Soldatak eta horien gardentasun mekanismoak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Amatasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aitatasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Edoskitzea	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Eszedentzia	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	0,04	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Ordaindutako lizentziak	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Prestakuntza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasunarekiko konpromisoa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kontratazioa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Laneko Segurtasuna eta Osasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexu-jazarpena sexuaren arabera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emakumeen aurkako indarkeria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Berdintasun planak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Negoiazio mahaiaren osaera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Antzinasuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Hizkuntza inklusiboaren erabilera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lan denboraren antolaketa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zehapen-erregimena	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AZPI TOTALA	3	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3	0,06	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00

Taula 73. Kategoria, eremu eta lurralde historikoaren arabera tipifikatutako beste klausula batzuk



6. GOMENDIOAK ETA GAUZIAK ATZERATUTA

6.1. Negoziazio kolektiboan berdintasuna sustatzeko hartu beharreko neurriak

Jarraian aurkezten diren proposamenak berdintasun-gaietan negoziazio-jardunbide egokiak aztertu eta aztertzearen ondorio dira, Euskadiko Autonomia Erkidegoko enpresa zein sektore-esparruetara aplikatzeko eta transferitzeko gaitasuna dutenak.

Beti ere kontuan izanda, CEOEk adierazi duenez, hala dela **oso konplexua berdintasun neurriak ezartzeko formula bakarra diseinatzea** enpresa guztientzat modu orokorrean, "beraz, horien egokitzapena negoziazio kolektiboaren esparrura eta/edo enpresa bakoitzari zuzendu behar zaio, zein neurri eraginkorragoak diren eta, nolana ere, zein ezarri daitezkeen zehazteko. kasu bakoitzean.hormigoia "(Lana eta familia bizitza uztartzeari buruzko negoziatio-ikuspegia, Madril, 2017).

Hala, enpresa zein sektore arloetan har daitezkeen neurrien artean, honako hauek aipa ditzakegu:

6.1.1. Negoziazio mahaietan emakumeen presentzia areagotzea

negoziazio mahaietan emakumeen parte-hartze handiagoaren beharra, baita enpresa eta erakunde sindikaletako zuzendaritza organoetan ere, negoziazio egituretatik irakasteko baliabide gisa ez ezik, **negoziazio-prozesuari zilegitasun handiena ematea**, negoziatio mahaietan emakumeen presentzia eta ordezkartza esanguratsua bilatu behar dela oinarrian.

Negoziazio-mahaietan emakumeak gehiago sartzeko prozesu honetan, du **Emakumeen negoziatio eta bitartekari rola** gatazkak ebazteko, negoziatio kolektiboaren prozesuaren kalitatean eta emaitzetan eskumen garrantzitsu gisa.

6.1.2. Erakunde patronal eta sindikaletako negoziatio-mahaietako ordezkarien prestakuntza eta kualifikazioa hobetzea genero berdintasunaren gaitetan.

Negoziazio-mahaien espezializazioa, horietan sartuz, ordezkartza bakoitzean, **arloko adituak** eta, ahal bada, ikuspuntu ezberdinetatik: juridikoa, psikologikoa, soziologikoa, laneko arriskuen prebentzioa, giza baliabideak, etab.

Negoziazio kolektiboari aplikatutako genero-ikuspegiko prestakuntza-ekintzak sustatzea, ezagutzak hobetzeko eta negoziatzaileek genero ikuspegia eraginkortasunez tratatzeko gaitasunak eta tresnak garatzeko aukera ematen dutenak, hedatzen diren hitzarmenen katean iraunarazten den diskriminazio-eskaintza jakin baten denboran irautea ahalbidetu duen

negoiazio-inertziari amaiera emateko. edo genero-ikuspegia negoziazio kolektiboan sartzea eraginkor eta integrala mugatu dutenak.

6.1.3. Genero ikuspegia negoziazio kolektiboan txertatzearen azterketa, jarraipena eta ebaluaziorako tresnak garatzea

Adierazleen garapena, **txostenak**, azterlanak, behatokiak eta prospekzio eta analisirako beste tresna batzuk ahalbidetzen dituztenak **informazio estatistikorik eza arindu**, sexuaren arabera banatuta, sektore-mailan eta lan-zentroetan genero ikuspegiko gai zehatzetan negoziazio kolektiboan lantzen dena.

Ezari **jarraipen eta ebaluazio sistemak** Generoaren tratamenduak negoziazio kolektiboan eman beharko lituzkeen ondorioak ebaluatzea ahalbidetuko du **genero arrakalak ezabatzea** sektore- eta enpresa-esparruko negoziazio kolektiboan detektatuta, emaitzak hobetuko ditu eta negoziazio kolektiboan parte hartzen duten erakundeei beharrezko egokitzapenak egiteko eta neurriak ezartzean gerta daitezkeen desbideraketak zuzentzeko aukera emango die.

Negoiazio kolektiboaren urteko balantzeetan genero-berdintasunaren irizpidea txertatzea, sektore-mailako egoerak generoaren arabera banatutako datuekin alderatu ahal izateko.

6.1.4. Negoiazio kolektiboaren bidez ordezkaturata dauden taldeen ordezkartza sustatzeko neurriak

Negoiazio kolektiboan berdintasun-printzipioan jasotako neurriak aplikatzea gomendatzen da **2015, 2016 eta 2017ko Enplegu eta Negoiazio Kolektiborako III**. «Enplegurako, sustapenerako eta prestakuntzarako sarbidea hobetzen duten neurriak edo irizpideak txertatzea, arreta berezia jarriz emakumeak ordezkaturata dauden sektoreetan kontratatzeari».

Hau bieie dagokie **sektoreak** horrela deskriba daiteke **maskulinizatu** (eraikuntza, industria, energia, garraioa edo telekomunikazioak), sektore gehiago bezala **feminizatuta** (ostalaritza, hezkuntza, zerbitzuak, merkataritza, elikadura, hezkuntza, osasuna).

6.1.5. Enplegua, hautaketa eta kontrataziorako sarbidean neurriak

Hitzarmen kolektiboetan ezarri **printzipio programatiko orokorrak** kontratazio eta hautaketa politiketan genero berdintasuna bermatzeko. Adibidez:

- ren ezarpena sustatu **hautaketa sistemak**, sailkapena, sustapena eta prestakuntza, oinarrituta **irizpide teknikoak, objektiboak eta neutroak** generoagatik.
- Sustapena dakarren hautaketa-prozedurek errespetatuko dute **aukera-berdintasunaren printzipioa**. Lan-eskaintzak genero bateko edo besteko pertsonen soilik zuzenduta daudela uste duen aipamenik ez duten moduan idatziko dira.



- The **enplegu politika** hitzarmen honen eraginpeko enpresaren lehentasunezko helburuetako bat izango da **emakumeen parte-hartzea areagotzea** horren barruan eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrean aurrera egitea.

Hautaketa prozesuaren gardentasuna eta publikitatea bermatzeko, honako neurri hauek nabarmentzen dira:

- Hitzarmenetan ezarri **jardunbide egokiak lan eskaintzak argitaratzean**: eskaintzetan sexua, adina eta ezaugarri fisikoak ezartzea eskakizuna, hizkera ez-sexista, eskaintzen idazkera kontrolatzea lanposturako eskatzen diren titulazioan eta eskakizunetan soilik oinarritutako irizpideekin.
- Mekanismoak ezartzea **eskaintako lanpostuen sexuaren arabera banatutako datuak lortzea**, lizitatzailak, kontratu eraginkorrak eta kontratu-modalitatea, genero-berdintasuna eta diskriminaziorik eza betez enpresaren egoera erregistratzeko.
- neurriak gomendatu **berdintasunari buruzko hautaketa-prozesuaz arduratzen diren langileak prestatzea eta sentsibilizatzea**, baita genero parekidetasuna batzorde, epaitegi eta hautaketa organoetan.

6.1.6. Sailkapen profesionaleko sistemak

Lanbide-sailkapenean berdintasun- eta diskriminazio-ez-printzipioa aplikatzeko, hitzarmenek lan-sailkapen-sistema sustatu beharko lukete, zereginen izaerak hala ahalbidetzen badu: **ordainsari berdina balio bera esleitutako lanpostuetarako** eta emakumezkoen taldeari dagozkion irizpideak kontuan hartzen dituztenak.

Sailkapen profesionalean diskriminazioa saihesteko, arreta berezia jarri behar zaio **sailkapen irizpideak eta hizkuntza** kategoria definitzeko erabiltzen da.

Sailkapen-irizpide gisa, honako hauek egokiak eta objektiboak dira, emakumeei eta gizonei honako hauek aplikatu ahal zaizkielako: **ezagutza**, du **esperientzia**, ekimena, du **erantzukizuna**, agintzea eta helburuak betetzea, besteak beste.

Hizkuntzari dagokionez, behar dute **saihestu eta ezabatu** lanbide-taldeen eta lanpostuen izenak erabiliz **hizkuntza sexista**, txertatze berdinzaleagoa sustatzeko eta sexuaren araberako lanbide-segregazioa eta soldata-desberdintasunak saihesteko.

6.1.7. Lanbide sustapen sistemak

Negoiazio kolektiboan oinarritutako sustapen sistema objektiboak eta gardenak sustatu behar dira **irizpide argiak, diskriminatzaileak eta irekiak**, beren genero neutraltasuna bermatuz prestakuntza, esperientzia, lidergoa, erantzukizuna eta abarreko eskakizunetan oinarrituta, eta **saihestu itxuraz neutralak diren irizpideak**, baina zailagoa da emakumeek betetzea, familia-

ardurei ia eskusiboki dedikatuta dagoelako edo emakumeen antzintasun txikiagoagatik, enplegua lortzeko oztopoengatik.

Hitzarmenetan igoera eta lanpostu hutsak betetzeko prozedura bat ezartzeko berdintasuna eta generoaren arabeko diskriminaziorik eza bermatuko duen hautaketa-prozesu batekin, hauek dira ezar daitezkeen jardunbide egokietako batzuk:

- Ezarri a **batzorde mistoa generoaren arabera** promozioak ebaluatu eta gomendatzeko.
- Demagun bezala **lehentasun irizpideak** familia-gaiek edo gizarte-arazo larriek eragindako lanpostu-aldaketa-eskaerak onartzeko.
- Gai honetan ere, ekintza positiboak gizon eta emakumeen presentzia orekatuari erantzuteko baliabide izan daitezke. Egokitasun baldintza berdinetan emango da **promoziorako lehentasuna** eko jendeari **gutxietsitako sexua** kasuan kasuko lanbide-kategorian edo lanpostuan.

6.1.8. Ordainsari sistema eta soldata-arraila

Generoaren soldata-arrailaren ebaluazio erregularra. Soldata-diskriminazioari dagokionez, Langileen Estatutuaren egungo idazkerak **asoldata diskriminazioaren debekua adieraztea** enpresaburua balio bereko lanagatik soldata bera ordaintzera behartzea. Hala ere, **ez du irizpiderik ezartzen** bi lanpostu balio berdina noiz duten aztertzea, negoziazio kolektiboaren ezinbesteko funtzio bihurtuz **soldata-arrailen neurketa eta gardentasuna bultzatze** agizonek eta emakumeek lan berdinean soldata bera irabazten duten ala ez neurtzeko adierazle fidagarriagoak eskaintzen dituzten soldaten arrakala egokituei buruzko azterlanak eginez, gizonen eta emakumeen arteko soldata-aldea neurtzen duten heinean, langileen arteko desberdintasun sozioekonomikoak, hezkuntza-ikasketak kontuan hartuta. maila, adina, etab. Hala nola, lanpostuarenak, kontratu mota, lanaldi mota, sektorea, antzintasuna, etab.

Eragina biltzea duten akordioetan **amatasunagatik bajak ez die kalterik egiten emakume langileei zenbait hobari jasotzeko orduan** (iraunkortasuna, asistentzia, etab.) eta diskriminazio-iturri izan daitezkeen soldata-osagarri batzuk (eskuragarritasuna, antzintasuna...) egonez gero.

Sexuaren arabeko ordainsari-diskriminazioaren bat antzematen bada, negoziazio kolektiboaren bidez zuzentzea gomendatuko da, berdinketa lortzeko eta enpresan “balio berdineko lanagatik soldata berdina” printzipioa aplikatzeko.

6.1.9. Familia-erantzukizunetan eta lan-bizitzaren bateragarritasunean erantzukizun bateratua sustatzeko neurriak

Gizonek zein emakumeek baimen horien eta lanaldi murrizketen erabilera berdintzera jo behar da. Horregatik, **agozamen-baldintzetan berdintzea** aitatasun / amatasun lizentzia edo **lanaldi**

murrizketak, gizon-emakumeak beren eskubidea modu ekitatiboan, berdintasunezkoan eta besterenezinan egikaritzera bultza daitezzen.

Hitzarmenetan sartzea **baimen ezberdinen berri emateko neurriak**, eszedentzia eta lan-araudian dauden lizentziak eta langile osoari zabaltzea familia, pertsonala eta lan-bizitza bateragarri egiteko neurriak.

Ezartzearen bideragarritasuna baloratzea **gizonentzako pizgarriak** mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko lanaldi murrizketak ekintza positibo gisa erabiltzen dituztenak.

Konbentzioetan gizoni aita gisa dituzten eskubideei buruz informatzeko gomendioak sartzea guraso-baimenaren erabilera sustatzeko.

Ezarri **neurri ezberdinen erabileraren sexuaren arabera bereizitako erregistroak** enpresan indarrean dauden kontziliazio-neurriak, portzentaje banatuak lortzeko eta emakumeen eta gizonen familia-erantzukizunen banaketaren etorkizuneko joera egiaztatzeko.

Erantzukizunaren ikuspegi zabalagotik kontziliazio-nozio berritua sustatzea, esparru pribatu eta profesionalaren kontziliazioa bultzatzeko, honako neurri hauek har daitezke:

- **Langile guztien prestakuntza**, eta bereziki zuzendaritza taldeari, kontziliazio eta erantzukizun gaietan.
- Eraman **erregistroak** buruzko informazioa edo antzekoa **baimen desberdinak erabiltzeas**, etenaldiak eta familia-baimenak, sexuaren arabera banatuta, emakumeen eta gizonen familia-ardurei buruzko banaketaren joera egiaztatzeko.
- Negoziazio kolektiboaren sektore eta esparru bakoitzean garatzeko dauden aukerak ebaluatzea **lan denboraren kudeaketari buruzko neurriak**, bere malgutasuna ezarriz, batez ere, sarrera eta irteera orduak, familia-ardurei aurre egiteko.
- **Haurren eta mendeko pertsonen zaintza erraztea** zerbitzu publiko eta pribatuen bidez, zerbitzu horiek langileentzako finantzatzen dituzten enpresentzako pizgarri zabalagoak barne.

6.1.10. Lan osasuna

Negoziazio kolektibotik aurrera egitea sustatu a **laneko arriskuen ebaluazioa genero ikuspegitik** arreta berezia jarriz emakume langileei eragiten dieten arrisku espezifikoaren prebentzioari, hala nola **arrisku psikosozialak**, **arrisku ergonomikoak** eta **laneko arriskuak** haurdunaldian eta edoskitzean.

Dagozkion prebentzio-ekintzak garatzea eta Laneko Arriskuen Prebentzio Planean artikulatzea.

Kontuan hartu **gizonen sexu eta ugalketa osasuna**, egiten duten lan motak ere eragina izan dezake.

Aren elaborazioa **arriskuak dituzten jardueren eta lanpostuen zerrendahaurdun** dauden emakumeentzat edo erditu berri duten emakumeentzat, aldizkako ebaluazioekin; baita lan-baldintzak egokitzea eskatzen duten kasu bakoitzaren erregistroa eta azterketa ere.

-ren exekuzioa **prebentzio-laneko osasun kanpainak** posizioetarako ergonomian eta posturan, generoaren arabera baldintza nagusiak kontuan hartuta.

Eman **jarraitu** istripuak eta gaixotasun profesionalak, taldeen eta postuen arabera, feminizatu/maskulinizatuerei eraginez.

6.1.11. Sexu-jazarpena eta sexuaren arabera jazarpen neurriak

Jazarpena prebenitzera zuzendutako negoziazioan araudi batek kontuan hartu behar duen gutxieneko edukiak bere ikuskera definitu beharko luke, honela ulertzen dela kontuan hartuta: “zuzenean edo zeharka eragitea helburu duen edozein ekintza, hutsegite edo jokaera. **kalte fisiko, psikologiko edo morala langile bati, bai mehatxu edo ekintza bete gisa. Genero-indarkeria, laneko jazarpen psikologikoa, morala eta sexuala barne, eta maila hierarkiko altuenetatik eta maila bereko edo baxuagoetatik etor daitezke**”. Bildu egin behar da **definizio zabalak** sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kontzeptuak.

Prestatzea sektore eta enpresa horietan a **prebentzio eta jarduketa protokoloa** barne hartzen dituen:

- A **Printzipioen Adierazpena** sexu- eta moral-jazarpenaren aurka enpresarenak.
- Bi kontzeptuen definizioa eta lan-merkatuan gertatzen den jazarpen mota.
- a ezartzea **jarduteko prozedura** (Kexa egiteko modua, kautelazko neurriak, ikerketaren izapidetzea, konfidentzialtasuna, jazarpen moten sailkapena).
- Uneoro bermatu **ebazpenean premiazkoa** eta bertan parte hartzen duten pertsonaren aurka edozein motatako mendekuak egiteko debekua.

Egin '**Jazarpen-jokabideei buruzko azalpen-gida**' Horrelako jokabideak definitzea eta gure lan-ingurunean horiek prebenitzea.

Taul estatistikoak argitaratu eta zabaltzea enpresan izandako jazarpen kasuen benetako datuak eta nola konpondu diren adierazten duten modu anonimoan.

6.1.12. Genero indarkeria

Genero-indarkeriari buruzko lege-araudia txertatzea hitzarmenean, hitzarmenean lege-araudia txertatzearen ondorio pedagogikoak genero-indarkeriaren biktimari har ditzakeen eskubideak ezagutzen laguntzen diolako, baita kontzeptu bakoitzaren sailkapena eta erantsitako zigorrak bateratzen ere. .

Hitzarmen kolektiboaren erosotasuna baloratzea r bat sartzea **genero indarkeriaren ondorioei aurre egiten dien araudia** lantokian. Horretarako, neurri hauek har litezke:

- **mbaldintzen hobekuntza** eskubideen erabilera **mugikortasun geografikoa**, **ra lantoki aldaketa**, lanpostuaren erreserbarekin lan-harremana etetea eta lan-kontratua etetea.
- ren ezarpena **ostatu formula berriak** n lan-betebeharrak arrazoizkoak, hala nola mugikortasun funtzionala izateko aukera.
- -ren gauzatzea **kanpoan egoteko eskubidea** genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen eszedentzia zehatz batean soldatarik gabe edo soldatarik gabe.
- ren ezarpena **neurri ekonomikoak**.
- ren neurriak ezartzea **laneko osasuna**.

6.2. Analisisian ikusitako gabeziak

6.2.1. Genero ikuspegia negoziazio kolektiboan ezartzearen transbertsalitate falta eta garapen desorekatua.

Negoiazio kolektiboak bultzada handia du, baina kontziliazio neurrietara oso zentratuta dago eta negoziazioko beste gaitan oso gutxi, eta horrek berdintasuna lortzera zuzendutako prozesu, gai eta helburu guztietan genero-ikuspegia txertatzeko beharra planteatzen du.

Hau **genero ikuspegia** Hitzarmen kolektiboari aplikatuta, genero-ikuspegiarekin lan-harremana osatzen duten erakunde handi ia guztiak arautzea esan nahi du: lan-sartzea, lanbide-sailkapena, ebaluazio- eta sustapen-sistemak, soldata-egitura, lanaldia, lan-osasuna eta lan-kontratuaren amaiera. .

Jarraian, ikerketan atzemandako gabezia nagusiak ekin aldean **genero-ikuspegiaren ezarpenaren balorazioa** gaien arabera negoziazio kolektiboan.

6.2.1.1. Enplegurako sarbidea

- The **klausula gutxi** Tratu eta aukera-berdintasunaren printzipioa barne hartzen dutenak enplegurako sarbideari buruzko xedapenak dira adierazpen programatikoekin, baina positiboak direlako. **gogoan izan kontratazio prozesuan eskubide horiek bete direla**. Irakurketa positiboa da bigarren neurri multzoarekin ere, zeinak hautaketa sistema objektiboagoak ezartzen baititu, emakumezkoen kontratazioa ere faboratzen dutenak.
- Gai honetan negoziazio kolektiboaren arautze eskasak **Emakumeen aurkako lan diskriminazioa enplegurako sarbidearekin hasten da**, askotan kontratazio- eta hautaketa-



prozesu diskriminatzaileak onartzen dituzten generoen araberako jokabide ezberdin bati buruzko aurreiritzietatik eratorritakoak.

- Orokorrean, hori jotzen da **ez dago hainbeste diskriminazio zuzen edo "ireki"**. kontratazio eta hautaketa prozesuetan (pertsonek bere sexuagatik lanpostutik kanpo geratzen dela, iragarkietan ere diskriminazio publikoa den, adibidez), baina **zeharkako diskriminazio-faktoreak daude**, talde bat beste baten aldean desabantailan jartzen dutenak, lanpostuaren funtzioak garatzeko beharrezkoak ez diren edo ustekabeko eskakizunak exijituz (eta, horrez gain, jakina da emakume kopuru txiki batek bakarrik betetzen dituela, adibidez) eta hemen bertan negoziazio kolektiboan **beharrezko neurriak hartu behar ditu** hura detektatzeko eta, hala badagokio, ezabatzeko.

6.2.1.2. Adiskidetze neurriak

- Berdintasun klausulen aldetik aurrerapen esanguratsuen kontziliazio-neurrien arloan ikusten da, eta horrek emaitza kontraesankorra edo anibalentea eragin du.

- Negoziazio kolektiboaren esparruaren azterketak erakutsi duenez, "Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzea" da **hobekuntzari dagokionez gai garatuagoa** genero-berdintasunari buruzko hitzarmenetan sartuta, hori egiaztatzen baita, guztira **1.474 klausula** gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren inguruko zenbait edukirekin, **956** lotutako gaiak biltzea **Lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzea**.

- Hala ere, **Oso gutxi** hitzarmenek i zuzendutako klausulak dituzte **gurasoek kontziliazio-eskubideak baliatzea bultzatzea** aitatasun-kontratua etenarekin.

- Aniztasun sistematikoa da neurri hauen bereizgarria, eta horien artean honako arrazoi hauengatik ordaindutako lizentzia nabarmentzen da: seme-alaba eta hurbileko senideen zaintzagatik, hurbileko senideen heriotzagatik, ezkontza-baimena, ezinbesteko kasuagatik eta, normalean ordaindu gabe, kontu pertsonaletarako.

Joera honek bi nabarmentzen ditu **gogoetak**:

- Alde batetik, a **garapen sakon asimetrikoa eta desorekatua** berdintasuna negoziazio kolektiboan, berdintasun neurriei dagokienez garapena nagusi izanik, a **defizit handia enplegurako sarbidea izateko baldintzei, sailkapen eta sustapenei, ordainsariei, lan osasunari dagokionez**, etab.
- Arazo larriago gisa, ahal bada, bere aplikaziotik zeharka diskriminazioa lortzeko xederik ez duten ekintzen emaitza kontraesankorra aurkitzen dugu. **diskriminazioa eragin dezaketen emaitzak**, hala nola, kontziliazioari buruzko adibideak, gehien erabiltzen



diren kontziliazio neurriak lan-partaidetza gutxiago sustatzen dutenak diren heinean, hala nola lanaldiaren murrizketa, eszedentzia, baimenak, etab. Gainera, **neurri horien erabilera**, gehienbat emakumeek, dauka **ondorio negatiboak euren karreran** eta zuzenean eragiten dute soldata arrakala deritzon, prestakuntzarako eta enplegua sustatzeko aukera gutxiago,aldi baterako enplegu tasa altuagoak eta pentsio baxuagoak erabiltzen dituztenentzat.

6.2.1.3. *Sailkapen profesionala*

- Lanbide-sailkapenari eta lanbide-sustapenari dagozkion neurriak negoziazio kolektiboan lanera iristeko aztertutako tratamenduari jarraitzen diote. Hau da, aurkezten dira **berdintasun eta diskriminaziorik ezaren printzipioari buruzko aipamen programatikoak** generoaren arabera eta, kasurik onenean, karrera aurreratzeko sistemen objektibotasuna bermatzeko neurriak hartzen dira. Hala ere, hainbat ikerketek erakusten dute **Emakumeek ordezkari gutxi izaten jarraitzen dute zuzendaritza postuetan**, edo, jarduera batzuetan jaitsita, normalean lan-baldintza txarragoekin.

- Sailkapen profesionalari dagokionez, hitzarmen kolektiboen zati handi batek irizpide objektibo bat jasotzen du eta aldizkako berrikuspen sistema ezartzen du. Hala ere, **genero estereotipoak lanpostuen nomenklaturan** lanpostuen deskribapenen eskuliburuak, zeharkako diskriminazioa ahalbide dezaketenak.

- Sailkapen profesionalen diskriminazioa saihesteko, arreta berezia jarri behar da sailkapen-irizpideei eta kategoriak definitzeko erabiltzen den hizkuntzari.

- Behar izan **sustatu** emakumeei eta gizonei aplikatu dakizkiekeelako egoki eta objektiboak diren ebaluazio-irizpide batzuk: **cezagutza, esperientzia, ekimena, ardura**, agindua, helburuak betetzea...
- Hitzarmenetan erabiltzen den hizkuntzari dagokionez, komenigarria da kategoriek edo taldeek erabiltzea **hizkuntza inklusiboa**. Hau da, denak maskulinoan eta femeninoan idatzita egon beharko lukete, edo ahal bada hizkuntza neutral bat erabili, hitzarmen kolektiboetan ohikoa ez dena; Era berean, dena maskulinoan ezartzen duten batzuk eta kategoria jakin batzuk femeninoan, hala nola "Idazkaria" edo "Idazmakina" bezalakoak, edo hizkuntza neutroa erabiltzen dutenak, emakumezkoen terminoak izan ezik eta maskulinoan "Mezularia", "Zuzendaria" gisa ezartzen dituzten beste batzuk ere aurkitzen ditugu. , "Boss" edo "Manager". Adierazpen hauek erakusten dute or **Emakumeen aurkako diskriminazioaren artea sailkapen profesionalen sistemen bidez gertatzen da**, zuzenean edo zeharka. Batez ere, bigarren motakoa, aurkitzea zailagoa dena, izen

ezberdinen azpian balio berdineko lanpostuak ezkutatu daitezkeelako ordainsari desberdinak egozten zaizkien.

6.2.1.4. *Karrera aurreratzearen eremua*

- Hitzarmen batzuetan herabeki garatu den arren, diskriminazioak enpresan lanaren bereizketan eragina izaten jarraitzen du, jarduera jakin batzuetan eta goi-mailako postuetan lanpostuak okupatzera zuzendutako pertsonen aukeraketa baldintzatuz.

- Zentzu horretan, hitzarmen kolektiboek jardueren feminizazioa eta maskulinizazioa erasotzea ahalbidetzen duten ohiko xedapenak jaso ditzakete eta behar dituzte. **"Beirazko sabaia" deritzona hausten lagundu**, eta horrek zaildu egiten du emakumeek irizpide objektiboetan oinarritutako arauekin eta sustapen-sistemekin zuzendaritza karguak betetzea.

Beraz, negozioazio praktika onak zabaltzea gomendatzen da:

- Segurua **gardentasuna**, langileen ordezkarien parte-hartzea, probak eginez edo oinarritutairizpide neutroak.
- Ezarri **sustapen neurriak eta ekintza positiboak**, kasu edo sektore bakoitzean ordezkapenik gabeko kolektiboaren ordezkariak handiagoa lortzera zuzenduta, hala badagokio, salbuespenez, kuoten sistema ezartzen duten neurriak barne.

6.2.1.5. *Soldata-konpentsazioa*

- Ordainsariei eta soldata-osagarriari dagokienez, hitzarmenen zati handi bat ezartzera zuzenduta dago **soldata-berdintasunaren printzipioa**, sexu edo generoagatiko diskriminaziorik gabe, baina hala ere, **Isoldata arrakala** gizon eta emakumeen artean **oraindik errealitate bat da**, Txosten ezberdinek (CEOEn berriena) emandako datuek erakusten dutena.

- Arrazoiak atalean aurki daitezke **kontratazio motak** emakumeek dutela eta ordainsari aldakorrean edo, nolabait, gizonak jasotzen dituzten osagarri edo soldata-sari deritzonetan, eta ez emakumeek. Lehenik eta behin, hori adierazi dugu **jadaaldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratuak bereziki emakumeek okupatzen dituzte**. Beraz, kontratu hauetako soldata-diferentzia horiek, kontratu finkoei eta lanaldi osokoei dagokienez, zeharkako diskriminazio-ondorioak dituzte emakumezkoen taldean.

- Soldata-arrailearen oinarrian dago **soldata-osagarrien erregulazio desegokia**, itxuraz neutroa, baina diskriminazioa eragin dezakeena, adibidez, denboraren erabilgarritasuna eta asistentzia perfektua saritzen duten osagarriak, besteak beste, eta emakumei baino neurri handiagoan gizonari egozten zaizkienak. The **antzinatasun osagarria**, soldata desberdintasunen iturri ere

izan daitekeena. Adineko langileak gizonak izan daitezke eta, beraz, emakumeek baino gehiago irabazten dute. Konpontzen zaila den diskriminazioa da, denborarekin zuzentzea espero dena.

6.2.1.6. *Sexu- eta sexu-jazarpenaren protokoloak*

- Negoziazio kolektiboan lan-, sexu- eta genero-jazarpen-protokoloei buruzko klausulak txertatzea azkenaldian, baina gero eta handiagoa dena, positiboki baloratu behar da. Izan ere, gehienek laneko jazarpenari eta sexu-jazarpenari buruzko arauak sartzan dituzte, haien tratamenduan dagozkion bereizketak eginez. Hori positiboa da, zifra desberdinak direlako, ezaugarri komun batzuk dituzten arren.

- Sexu- eta genero-jazarpena eta laneko jazarpena kontuan hartzeari buruzkoa da **diskriminazio kasuak** lantokian emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioan eragina dutenak. Egoera honek negoziatzaileak eraman beharko lituzke **eJazarpenaren aurkako babes juridikorako mekanismoak ezartzea** diskriminazioaren aurkako babesaren ikuspegitik.

6.2.1.7. *Negoziazio kolektiboan genero-tratamendutik ez dauden gaiak*

- Aurretik jorratu diren gaietan lana oraindik hasiberria den arren, izaera deklaratio hutsa duena eta, horietan, nolabaiteko negoziazio-inertzia antzematen den, badaude **absenteak edo baztertuta dauden gaiak** genero-ikuspegiaren tratamenduan, berdintasunaren arloarekiko harremanari buruzko kontzientziario edo sentsibilizatorik ere ez dagoen heinean: negoziazio kolektiboko agendan egon ez diren edukien artean daude. **prestatuntza, lan osasuna edo lanuztearen arloa**.

6.2.1.8. *Sektore feminizatuekin alderatuta, gizonezkoen enplegu-tasa duten sektore-hitzarmenetan berdintasun klausulen garapen handiagoa eta hobea.*

a-ren joera paradoxikoa **kalitate maila handiagoa**, berrikuntza eta edukiak berdintasun klausulen inguruan **sektore tradizional, industrial eta maskulinizatuak** akordioak, sektore feminizatuak hitzarmenen garapen ahul baten aurka, zeinak, besteak beste, berdintasun neurriek emakumezkoen enplegu-tasa baxua duten sektoreetan duten eragin mugatua aipatzen du, oso feminizatutako sektoreekin alderatuta, baita industrian errotutako negoziazio kolektiboaren kultura handiagoa ere. sektoreak.



6.2.2. Negoziazio kolektiboan genero ikuspegia ezartzea oztopatzen duten arrazoen edo oztopoen balorazioa

6.2.2.1. *Kausak edo oztopoak aztertzeak eragin zuzena du generoaren arabera berdintasun eraginkorra lortzeko hartu beharreko neurrien diagnostikoan eta ebaluazioan.*

Behin eta berriz adierazi den bezala, beharrezkoa da datuak fintzea, dauden desberdintasunen benetako arrazoiak argitzeko, eta emakumeak bizitza profesionalaren alderdi ezberdinetan (prestakuntza, kualifikazioa eta lanbide-sailkapena, aurreikuspenak) duten "posizionamendu" desorekatuaren arrazoiak argitzeko. sustapen ekonomikorako eta profesionalerako, enpleguan irautea, ordainsari finkoa eta aldakorra, kontziliazio-neurrien erabilera heterogeneoa eta beren karreran beren familia-baldintzen eragin kaltegarria).

Hori dela eta, lantokiko aukera-desberdintasunaren aurka borrokatzeko, enpresa barruan hartutako neurriak ez ezik, negoziazio kolektiboak emandako adostasunaren bidez beharrezkoak izango dira, baizik eta **enplegu publikoa, hezkuntza, prestakuntza, zerga politikak lagunduta**, mendekotasuna duten pertsonen eta adingabeen arretarako azpiegituren irisgarritasunaren eta kalitatearen hobekuntza, sentsibilizazioa, aldaketa soziokulturalak, beste askoren artean.

6.2.2.2. *Negoziazio kolektiboak emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzeko tresna gisa duen garrantziak kontrajartzen du hitzarmen askoren inplikaziorik ezarekin, eta baita tratu diskriminatzaileak sortu edo mantentzen lagun dezaketen klausulak egotearekin ere.*

Emaitza arriskutsu horren arrazoiak askotarikoak dira. Oro har, badirudi lehen aipatutakoari erantzuten diotelan **negoziazio mahaietan emakumezkoen parte-hartze txikia** eta genero ikuspegiaren inguruko negoziatzaileen prestaketa eskasa. Baina, era berean, genero gaiak ohiko ordainsari gaien negoziatziora uzteagatik, eta hedatzen diren hitzarmenen katean iraunarazten den estipulazio diskriminatzaile jakin bat denboran irautea ahalbidetu duen negoziazio-inertziagatik ere bada.

6.2.2.3. *Hitzarmen kolektiboak mugatzea, oinarrian dauden gizarte-egituretan, hezkuntza- eta kultura-faktoreetan jatorria duten desberdintasun-faktoreak desagerrarazteko.*

Genero-desberdintasuna lan-esparrutik gainditzen duen arazo sozial, hezkuntza eta kultural bat da batez ere, eta ezin dena arau-esparrutik soilik desagerrarazi. Eta horrela, **arloko**

hezkuntzaren bidez heldu behar zaio, berdintasun balioak zabaltzea, sentsibilizazioa eta Administrazio Publikoek dagoen arazoari ikusgarritasuna emango dioten eta hura ezabatzen saiatzen diren ekintza positiboak hartzea.

Baina enpresan beste genero desoreka batzuk ere badaude generoaren eta ordu murrizketaren arteko lotura garrantzitsuan, batetik, eta generoaren eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratuen artean, bestetik.