

EAE-N LAN ORDAINDUAREN ESPARRUAN DAGOEN GENERO-ETENARI BURUZKO AZTERKETA KUALITATIBOA



2018ko ekaina



Berio Pasealekua 11, 20018 Donostia
Tel. (+34) 943 31 00 34
siadeco@siadeco.eus / www.siadeco.eus

Siadeco^x
ikerketa aplikatua

0.- PLANTEAMENDUA, EGITURA ETA METODOLOGIA



EAEko emakumeek **lan ordainduaren esparruan dagoen genero-etenari** buruz duten iritzi, pertzepzio eta diskurtso sozialari buruzko azterketa soziologiko **kualitatiboa** egitea da proiektu honen xede nagusia (**emakumeen ikuspegitik ikusitako eta bizitutako** etena).

Metodologia kualitatiboa: eztabaida librerako 6 talde, erdi bideratuak

- **1. taldea:** 18-35 urte bitarteko emakumeak, landunak edo langabeak (aurrez kontratuarekin lan eginak), sektore pribatukoak, erdi-/behe-mailako edo behe-mailako ikasketak dituztenak (erdi-mailako LH, prestakuntza-moduluak, trebakuntza-ikastaroak, homologazio ofizialik gabeko titulazioak).
- **2. taldea:** 18-35 urte bitarteko emakumeak, landunak edo langabeak (aurrez kontratuarekin lan eginak), sektore pribatukoak, goi-mailako ikasketak dituztenak (goi-mailako LH, unibertsitateko ikasketak).
- **3. taldea:** 18-35 urte bitarteko emakumeak, landunak edo langabeak (aurrez kontratuarekin lan eginak), sektore publikokoak, goi-mailako ikasketak dituztenak (goi-mailako LH, unibertsitateko ikasketak).
- **4. taldea:** 36-55 urte bitarteko emakumeak, landunak edo langabeak (aurrez kontratuarekin lan eginak), sektore publiko zein pribatukoak, erdi-/goi-mailako edo goi-mailako lanbide-kategorietakoak (zuzendaritza-karguetakoak, sail edo taldeetako arduradunak, goi- eta erdi-mailako titulazioekin lotutako zeregin teknikoak dituztenak).
- **5. taldea:** 36-55 urte bitarteko emakumeak, landunak edo langabeak (aurrez kontratuarekin lan eginak), sektore publikokoak, erdi-/behe-mailako edo behe-mailako lanbide-kategorietakoak (laguntzaileak, lan administratiboetakoak, jendearen arretarako langileak, teknikari espezialistak...).
- **6. taldea:** 36-55 urte bitarteko emakumeak, landunak edo langabeak (aurrez kontratuarekin lan eginak), sektore pribatukoak, erdi-/behe-mailako edo behe-mailako lanbide-kategorietakoak (laguntzaileak, lan administratiboetakoak, jendearen arretarako langileak, teknikari espezialistak...).

Metodologia kualitatiboa: eztabaida librerako 6 talde, erdi bideratuak, lan-merkatuan sartu diren emakumez osatuak

	Adin-tartea	Sektorea	Ikasketa-maila / Kategoria sozioprofesionala
• 1. taldea	18-35	Pribatua	Erdi-/behe-mailakoa – Behe-mailakoa
• 2. taldea	18-35	Pribatua	Goi-mailakoa
• 3. taldea	18-35	Publikoa	Goi-mailakoa
• 4. taldea	36-55	Publikoa eta pribatua	Goi-mailakoa
• 5. taldea	36-55	Publikoa	Erdi-/behe-mailakoa – Behe-mailakoa
• 6. taldea	36-55	Pribatua	Erdi-/behe-mailakoa – Behe-mailakoa

Eztabaida librerako egindako erdi bideratutako 6 taldeen karakterizazioa

	Taldeak	Kod.	Lekua	Eguna	Emakume kop.	Iraupena
18-35 urte	<input type="checkbox"/> 1. taldea	G1	Donostia-San Sebastián	2018-04-25	6	62 minutu
	<input type="checkbox"/> 2. taldea	G2	Bilbo	2018-05-03	8	112 minutu
	<input type="checkbox"/> 3. taldea	G3	Vitoria-Gasteiz	2018-05-09	7	90 minutu
36-55 urte	<input type="checkbox"/> 4. taldea	G4	Donostia-San Sebastián	2018-04-26	6	93 minutu
	<input type="checkbox"/> 5. taldea	G5	Bilbo	2018-05-08	10	136 minutu
	<input type="checkbox"/> 6. taldea	G6	Vitoria-Gasteiz	2018-05-10	7	89 minutu
Guztira	6 talde		EAEko 3 hiriburuak	6 egun	44	582 minutu

PROIEKTUAREN EGITURA

- 1.- TESTUINGURU SOZIO-KULTURALA ETA LABORALA
- 2.- PRESTAKUNTZA
- 3.- LAN-MERKATUAREN SEGREGAZIO HORIZONTALA: FEMINIZATUTAKO ETA MASKULINIZATUTAKO SEKTOREAK
- 4.- EZKUTUKO EKONOMIA ETA LAN-MERKATUAREN PREKARIZAZIOA: INPAKTU HANDIAGOA EMAKUMEENGAN
- 5.- AMATASUNA ETA HORREN ONDORIOAK, LAN-ESPARRUKO GENERO-ETENAREN FAKTORE ERABAKIGARRIAK
- 6.- LANA, FAMILIA ETA BIZITZA PERTSONALA BATERAGARRI EGITEA: GARATU BEHARREKO PROZESUA, DISKURTSO SOZIALETIK BENETAKO PRAKTIKARA IGAROTZEKO
- 7.- EMAKUMEEN SUSTAPENA ETA MAILA-IGOERAK LAN-ESPARRUAN: «KRISTALEZKO SABAIA»
- 8.- GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO SOLDATA-ETENA
- 9.- LAN-ESPARRUKO BERDINTASUN-PLANAK: FORMULAZIO TEORIKOTIK APLIKAZIO PRAKTIKORA IGAROTZEKO ERRONKA
- 10.- EGOERAREN EBOLUZIOA ETA AURRERAPAUZOAK
- 11.- GOMENDIOAK

1.- TESTUINGURU SOZIO- KULTURALA ETA LABORALA



Emakumeek, oro har, genero-etena bizi dute, eta, bereziki begiratuta, lan-merkatukoa. Soldata-etena delakoa aurreko bi eten horien ondoriozko “eranskina” da. Lan-esparruko etena testuinguru sozial orokorraren barruan kokatzea oso garrantzitsua dela ikusi da.

Testuing. sozio-kulturala eta laborala



Kokapena lan-merkatuan



1.1.- Sozializazio-prozesua (familia, ikastetxeak, komunikabideak...) eta rol maskulino eta femeninoen sustapena: prestakuntzarako orientabidea, etxeko lanaren kasua.

1.3.- Maskulinizatutako enpresa-eredua: industriaren sektoreko balioak (lehiakortasuna, anbizioa, agresibitatea, pertsonalismoa, erabateko dedikazioa, hierarkizazio bertikala...); baztertu egiten dira tradizioz emakumeek beren gain hartutako balioak (komunikazio horizontala, lankidetzeta, enpatia...). Gizarte-proiektzio urria ematen zaie emakumeek garatutako enpresa-eredu arrakastatsuei (komunikazioa, enpatia, kontziliazioa, malgutasuna...).



1.2.- Lan-merkatuan posizionamendu ezberdina dute gizonak eta emakumeek, batzuen eta besteen heziketa, balioak, rolak eta dinamika soziala ezberdinak direlako:

- Emakumeek autoexijentzia-maila handiagoa dute, zalantziagoak eta gogoetatsuagoak dira, ahultasunak erakusten dituzte eta gehiago frogatzeko beharra dute.
- Gizonetakoek segurtasuna eta gaitasuna transmititzen dute, ezgaitasunak ez zaizkie aitortzen...

1.4.- Emakumearen irudia gauza bihurtzea eta sexualizatzea zerbitzuen eta tratu pertsonalaren esaparruan. Emakumeen irudiaren ezaugarriak edo bereizgarriak ezabatu maskulinizatutako sektoreetan, “neutraltasuna” lortzeko.

2.- PRESTAKUNTZA



- Gizonak eta emakumeak aukeratzen dituzten lanerako prestakuntza- eta trebakuntza-motek eta esparruek asko baldintzatzen dute ondoren lan-merkatuko sektoreetan sartzea (prestakuntza-segregazioa)

2.1- Prestakuntzaren mundura sartu **aurreko bizipenak** eta prestakuntzaren garrantzia: familiako bizipenek, haurren sozializazioak... eragina izango dute maskulinizatutako edo feminizatutako jardueretan sartzerakoan. **Prestakuntza** garrantzitsua da, zenbait lanpostu gizonezkoekin eta beste batzuk emakumezkoekin lotzeko joera tradizionalaren **aurreiritziei aurre egiteko**.

2.2.- Prestakuntza-eskaintza irekia gizonentzat eta emakumeentzat, eta prestakuntza-ibilbideetara sartzeko **aukeraketa-orientabide berezitua**, kultura- eta sozializazio-eredua dela-eta: izaera tekniko eta industrialeko lanbide-esparruak (maskulinizazioa); izaera sozial, soziosanitario eta komertzialeko zerbitzuekin zerikusia duten esparruak (feminizazioa).

- Orientabidea familiatan (feminizatu gabeko lanbide-heziketara —industria— sartzea oztopatzen du)
- Ikastetxeetako orientabidea eta orientatzaileen egitekoa funtsezkoa da prestakuntza-eskaintza orotara zabaltzeko (gazteen karakterizazioaren garrantzia, eta prestakuntza- eta lan-esparruan genero-berdintasuna sustatzeko orientatzailearen kontzientziazioaren garrantzia)
- Komunikabideen bitartezko orientabidea erreferentziazko eredu eta ikonoekin: tradizioz maskulinoak diren lanbide-esparruetan (zientzia, teknologia, enpresa...) erreferente femeninoak gutxiegi ikusten dira

2.3.- Lanbide-heziketa teknikoaren sustapen soziala eta instituzionala egiten da, lan industrialetara sarbidea izateko: baina "tradizio kulturalak" oztopoak jartzen ditu, emakumeentzako ekipamenduak falta dira (adib.: jantziak), emakume gutxiago sartzen dira prestakuntza-mota horretan, lan-munduan sartzeko zailtasunak dituzte (erlatibizatuak).

3.- SEGREGAZIO HORIZONTALA: FEMINIZATUTAKO ETA MASKULINIZATUTAKO SEKTOREAK



3.1.-Lan-merkatutarako sarbidea generoaren arabera berezita: maskulinizatutako eta feminizatutako sektoreak

Argi dago jarduera-sektoreetarako sarbidea generoaren arabera berezita dagoela. Hainbat lan-esparrutan ikusten den maskulinizazioa (gizonezkoen presentzia handiagoa) eta feminizazioa (emakumezkoen presentzia handiagoa) da generoaren araberrako lan-etena ikusarazten duen alderdi nagusietako bat.

- Maskulinizatuen dauden lan-esparruak ezaugarri hauekin lotutakoak dira: indarra, trebetasun fisikoa eta makinaren eta pisuaren erabilera. Enpresa pribatuan, industria-sektorearekin eta eraikuntzarekin lotutakoak dira, eta administrazioan, segurtasun kidegoekin lotutakoak (Ertzaintza, udaltzaingoak...).
- Feminizatutako sektoreak administrazio publikoarekin lotutakoak dira, eta sektore pribatuan, esparru hauekin lotutako zerbitzuak: zaintza pertsonalak, zerbitzu soziosanitarioak, jendearen arreta, merkataritza eta ostalaritza.

Enpresa pribatuko sektore feminizatuetan dituzte lan-baldintza txarrenak.

3.2.- Emakumeak hainbat jarduera-sektoretara sartzeko / ez sartzeko arrazoiak

Sektore publikora emakume gehiago sartzeko arrazoi nagusiak hauek dira: lan-baldintza hobeen pertzepzioa; segurtasuna, ordutegia, baldintza-berdintasunaren berme gehiago, kontziliazio-neurriak aplikatzeko aukera gehiago.

Sektore pribatuan emakume gutxiago sartzeko arrazoi nagusiak, bereziki industria-sektorean eta eraikuntzaren sektorean: estereotipoen aplikazioa (indarra, gaitasun fisikoak), emakumeak sartzeko enpresek berek jarritako mugak, prestakuntza industrialak duten emakume gutxiago egotea, kultura- eta heziketa-arrazoiak (emakumeek berek uko egitea, barneko frenoak: “ez dute beren burua horretan ikusten”), lana eta familia bateratzeko zailtasun/oztopo handiagoak.

Zaintzako, gizarte-zerbitzuetako, jendearen arretako, eta mantentze- eta garbiketa-lanetako zerbitzuekin nahiz merkataritzako eta ostalaritzako sektoreekin lotutako esparruetan emakume gehiago sartzeko arrazoi nagusiak:

- Arrazoi kulturalak eta hezkuntza-arrazoiak: generoaren araberako sozializazio desberdina. Emakumeei zainketekin eta jendearen arretarekin zerikusia duten lanbideetarako orientabidea ematen zaie.
- Emakumeek lan horietara heltzeko erraztasun handiagoa izatea gizonezkoek baino: emakumeak bilatzen dituzte bereziki, lan-baldintza okerragoak dituzten lan horietarako (“genero” iragazkia jartzen da): kontratuen behin-behinekotasuna handia da, eta lanaldien aldakortasuna-malgutasuna ere bai.

3.3- Genero-segregazioa administrazioak kontratatutako eta azpikontratutako enpresetan

Genero-segregazioaren (maskulinizazioa/feminizazioa) intzidentzia handia, administrazio eta erakunde publikoek kontratatutako eta azpikontratutako enpresen esparruan:

- Maskulinizatutako esparruekin lotuta jasotako erreferentziak: hondakinak biltzeko eta tratatzeko enpresak, kaleak eta eremu publikoak garbitzeko enpresak, segurtasun- eta zaintza-zerbitzuak.
- Feminizatutako esparruekin lotuta jasotako erreferentziak: eraikinen barruko eta bulegoetako garbiketa-lanak, adineko eta mendeko pertsonen zaintza eta arreta (zerbitzu soziosanitarioak), etxez etxeko laguntza eta arreta.

4.- EZKUTUKO EKONOMIA ETA LAN-MERKATUAREN PREKARIZAZIOA: INPAKTU HANDIAGOA EMAKUMEENGAN



Lan-merkatuan sartzeko hasierako etapan, nabarmena da gazte asko oro har, eta emakumeak bereziki, lan-
ezegonkortasuneko edo lan-irregularitasuneko baldintzetan garatzen diren lanetan sartzen direla. Egoera hori nahiko
zabalduta dago eta badirudi ez duela desagertzeko zantzurik (enplegu prekarioa finkatzeko/normalizatze
arriskua).

4.1.-Ezkatuko ekonomiaren eta prekaritatearen eragina, feminizatutako zenbait lanetan

Ezkatuko ekonomia eta enplegu prekarioa, bereziki, feminizatutako lan-sektoreetan eragiten ari dela jotzen da, batez ere hauekin lotutako lanetan: pertsonen zaintza, garbiketa eta mantentze-lanak, merkataritza eta ostalaritza. Esparru horietan emakume etorkinen presentzia nabarmena dela azpimarratu behar da. Era berean, prekarizazioa azpikontratazioen formularen bitartez ere areagotzen ari da, maiz jotzen baita baliabide horretara feminizatutako lan-sektoreetan.

4.2.- Ahultasun laboraleko testuingurua eta “normalizatutako” lana izateko lehentasuna muga dira kontziliazio-neurriak izateko

Kontziliazio-neurrien funtzionaltasunak, normalizatutako lan-baldintzetan aritzen diren langileentzat du zentzua bereziki: enplegu prekarioa oztopo objektiboa da neurri horietara heltzeko. Lan egonkorrik ez izateak, behin-behinekotasunak, soldata prekarioak eta enpleguaren kalitate eskasak ahultasun soziolaboral handiko testuingurua sortzen du; eta testuinguru horretan, lanpostuari eusteak eta enplegu normalizatuaren bila aurrera egiteak du lehentasuna. Testuinguru horretan, bai amatasuna, bai kontziliazio-neurriak eskatzea lekuz kanpo dago. Arrazoiak hauek izan daitezkeela hautematen da: lan-merkatutik bota ditzaketela edo prekaritatearen kronifikazioa ekar dezaketela.

5.- AMATASUNA ETA HORREN ONDORIOAK, LAN-ESPARRUKO GENERO-ETENAREN FAKTORE ERABAKIGARRIAK



5.1.- Amatasuna, lan-merkatuan sartzeko eta finkatzeko iragazkia; eta horren ondorio demografikoak

Ama izatea edo etorkizunean ama bihurtu ahal izatea ahultasun-faktorea da lana eskuratzeko: "iragazki" baldintzatzailea da (elkarrizketetan galdetzen da) emakumeek lana eskuratzeko eta lanean gora egiteko.

Emakumeen autopertzepzioa da ama izan aurretik lanean finkatu behar dutela (egonkortasuna bilatzea) (ama izateko adin biologikoaren mugak eragiten duen presioa).

Aldez aurretik lan-egonkortasunik ez badute: lan-merkatutik botatzeko arriskua / prekarietatea

- Batik bat enpresa pribatuaren eta ETE-en esparruan.
- Amatasuna "bere gain hartu ezineko kostua" da enpresarentzat: lanpostuan baja, langileak berrantolatu edo langile-kopurua handitu beharra.

Aldez aurretik lan-egonkortasuna izanez gero: lanari eustea, antzeko baldintzetan itzultzeko aukera, lanean garatzeko / gora egiteko oztopo izan daiteke.

Lanera "itzultzea", enpresa pribatuaren esparruan batez ere, eta are gehiago ETE-etan, oztopo izan ohi da lanbide-garapenerako/-sutapenerako, uste baita kontziliazioa dela-eta emakumeek dedikazio/inplikazio txikiagoa dutela lanpostuarekiko: "kristalezko sabaia".

Egoera horren ondorioa: ama izateko adina atzeratzea, jaiotza-tasak behera egitea.

5.2.- Amatasunaren «iragarpenak» desberdin bizitzen dira, enpresak duen tamainaren eta feminizazio-mailaren arabera

Amatasunaren “iragarpenak” oraindik ere “gaizki hartzen dituzte” enpresako zuzendaritzako kideek (batik bat enpresa txikietan, zuzendaritza gizonzkoen esku dagoenetan). Tamaina handi samarra duten enpresetan, aldiz, amatasun-iragarpenak “naturaltasun” handiagoz bizi ohi dira, eta ez dirudi enpresako dinamikan desoreka edo aldaketa handirik eragiten dutenik.

Era berean, ia langile guztiak emakumezkoak diren enpresetan ere amatasun-iragarpenekiko eta amatasunarekiko sentsibilitate handiagoa dagoela ikusten da (ez da diskriminaziorik erregistratu).

6.- LANA, FAMILIA ETA BIZITZA PERTSONALA BATERAGARRI EGITEA: GARATU BEHARREKO PROZESUA, DISKURTSO SOZIALETIK BENETAKO PRAKTIKARA IGAROTZEKO



6.1.- Kontziliazio formala eta kontziliazio erreala

Gizonen eta emakumeen kontziliazio parekidearen garrantzia azpimarratzen duen diskurtso soziala/formala baden arren, praktikan, kontziliatzeko erantzukizuna emakumeari lotzen zaio oraindik ere:



- Emakumeak, lan ordaindua egiten jarraitzeaz gain, oraindik ere gizonen baino dedikazio eta erantzukizun handiagoa hartzen du zaintza-/mantentze-lanetan. Emakumeak/amak, sozialki, familiaren erreferente izaten jarraitzen du zaintza-lanen kudeaketan.
- Gizonezkoak kontziliazio-neurriak bere gain hartzen dituzenean, lanarekiko dedikazioa txikitu egiten du, baina zaintza-/mantentze-... lanekiko dedikazioa ez da proportzionalki handitzen: erantzunkidetasunaren erronka, oraindik bete gabea.

6.2.- Familia zaintzeko lana transferitzearen/kanporatzearen fenomenoak

Zainketa-lana beste emakume batzuei transferitzea / kanpora ateratzea: kontziliatzeko ezintasunaren/zailtasunaren ondorioz, edo lan-bizitzari ez "uko" egiteagatik kontziliazioa baztertearen ondorioz. Garrantzitsua: etorkizunean, zainketa-lanak adinean aurrera doazen senideek artatzeko izango dira, gero eta gehiago (zahartutako biztanleria artatzeko erronka).



- Zainketa familiako beste senide batzuei transferitzea: amek amonei (aitonei neurri txikiagoan).
- Pertsonen zainketa beste emakume batzuei transferitzea, baldintza prekarioetan (gehienetan etorkinak).

6.3.- Kontziliazio-neurriei buruzko pertzepzioak: ezjakintasuna eta hobekuntza pertsonalak/familiarrak gizonezkoen artean

- Kontziliazio-neurriei buruzko ezjakintasuna hauteman da langileen artean.
- Gizonezkoek kontziliazio-neurriak eskuratzeak, emakumeen artean ez bezala, badirudi interes edo hobekuntza pertsonalei erantzuten diela, etxea zaintzeko eta mantentzeko nahiari baino gehiago, bai eta familia-ekonomian inpaktu txikiagoa izateari ere, bikotekideak lan-baldintza hobekak dituelako.

6.4.- Kontziliazio-neurriak nagusiki emakumeek eskatzeko arrazoiak

Gizonezkoen funtzionamendua:

- Gizonezkoen sentsibilizazio urria eta inplikazio mugatua erantzunkidetasunean eta kontziliazio-lanean, eta, bereziki, pertsonen zainketan eta etxebizitza mantentzeko lanetan:
- Gizonezkoen artean, talka egiten du “familiaburu” izatearen rol tradizionalarekin, eta oztopoa da lanean gora egiteko nahia betetzeko (tradizioz gizonezkoari lotu zaio rol hori).
- Estigma sozial negatiboa eta ingurune sozialaren kritika, kontziliazio-neurriak eskatzen dituzten gizonezkoek: “lanerako jarrera eskasa”, batez ere maskulinizatutako lan-sektoreetan (enpresa pribatua, industria-sektorea, ETEak eta zuzendaritzako erantzukizunak dituzten inguruneak edo mailak).

Poliki bada ere, gero eta gehiago dira seme-alabak zaintzeko lanaldia murrizten duten gizonezkoak. Hori gehiago gertatzen da administrazio publikoan (badirudi inork ezin zaituela zalantzan jarri...) enpresa pribatuan baino (badirudi ez dagoela “hain ondo ikusia”, “ezinbestekoa izatearen irudia ematen da”, “lanari *full time* emana egon behar da” eta abar).

Emakumezkoen funtzionamendua:

- Emakumeak "lanari uko egiteak" inpaktu txikiagoa du etxeko ekonomian, baldin eta emakumea badago lan-egoera okerragoan (soldata txikiagoa, lanaldi laburragoa, kontratu-baldintza okerragoak...).
- Emakumeen sentzibilitatea, aldez aurretiko jarrera, familia- eta gizarte-erantzukizuna, eta amatasunaz eta familiaz “gozatzeko eta haietaz arduratzeko” nahia.
- Emakumeek berek eragozten dute pentsamolde- eta jarrera-aldaketa, zainketen arduradun izatearen rol tradizionala haustearen aurka. Behar adinako kontzientziaziorik eta ahalduntzerik ez, sentimendu hauek gainditzeko: “erruduntasuna”, “zer esango duten”, “autoinposaketa” eta “erantzukizun gehiegi hartzea”.

6.5.- Kontziliazio-neurriak hartzeko zailtasunak, eta funtzionalitate eta erakargarritasun txikiegia:

- Kontziliazio-neurriak eskuratzea, une horretara arte lortutako lan-estatusaren garapenari uko egitea dela jotzen da: neurri aringarria da, ez lan-baldintzak ordezkatu edo minimoak soilik bermatzen dituen neurria, eta ahalbidetu behar du “baldintza beretan” itzuliko zarela, hortik abiatuta lanean aurrera egiten jarraitzeko.
- Diru-laguntzek eta -hornidurek denboran gutxi irauten dutelako pertzepzioa dago: epe baten ostean, kontziliazioak kalteak ekartzen dizkie baliatzen dutenei; ez du merezi eszedentzia hartzea edo lanaldia murriztea (Gizarte Segurantzaren gutxiago kotizatzen da, ordainsaria murrizten da...).
- Gaur egun kontziliaziorako eskaintzen diren baliabideetan eta neurrietan gabezia dago: neurri-sorta integralagoa eratu behar da (laguntza ekonomikoak, laguntza-zerbitzuak, hartzaindegia), neurri indibidualizatuagoak behar dira.
- Disfuntzioak eta “laneko giro txarra” sortzen da enpresetan eta erakundeetan, baliabideak ez esleitzeagatik eta kontziliazio-neurriak behar bezala antolatzeko planifikazio faltagatik.
- Egungo enpresa-ereduak errezeloak ditu lan-ordutegiak arrazionalizatzeko edo malgutzeko neurriak aplikatzeko, eta zailtasunak ditu kontziliazio-neurri gisa IKTak (teledana) txertatzeko eta, hala, bertaratu gabeko lana ahalbidetu ahal izateko.



Haurdunaldian zehar bizi-baldintzak hobetu ahal izateko laguntza ekonomikoak ematea planteatzen da: lanaldia murrizteko aukera soldataren % 100 jasota (jaiotza-tasa handitzeko politiken alde egiteko neurria).

7.-EMAKUMEEN SUSTAPENA ETA MAILA-IGOERAK LAN-ESPARRUAN: «KRISTALEZKO SABAIA» (*)

(*) "Kristalezko sabaia" (*glass ceiling barriers*) antzematen zailak diren ezaugarrietan oinarrituta eraikitzen da, horregatik ez da ikusten, eta esaten da kristalezkoa dela. Ezin ikusizko hesi hori emakumeak hierarkia korporatiboaren goialdera hurbiltzen direnean agertzen da, eta beren lanbide-karreraren gerentziako, maila exekutiboko eta abarretako karguetara heltzeko aukera galarazten die.



7.1.- Segregazio bertikala: lan-esparruko genero-etena ikusteko moduak

Erakundeetako zuzendaritzako piramidean edo organigraman gora egin ahala, emakumeen presentziak behera egiten du erantzukizuneko karguetan: segregazio bertikala da lan-esparruko genero-etena ondoen erakusten duen alderdietako bat.



- Ia sektore eta erakunde guztietan da emakumeen presentzia txikiagoa zuzendaritzako karguetan, baina bereziki nabarmena da esparrurik maskulinizatuenetan (enpresa pribatua, industria-sektorea, ETEak).
- Feminizatutako lan-sektoreetan ere, gizonezkoek erraztasun eta aukera gehiago dituzte barne-igoerarako, batik bat zuzendaritzako postuetarako.
- Esparru politikoan eta administrazio publikoan eman dira urrats gehien, zuzendaritzako edo erantzukizuneko karguetan emakumeen presentzia areagotzeko. Hala eta guztiz ere, zuzendaritza administratiboko postu gorenetan oraindik ere gehiago dira gizonezkoak.

7.2.- Emakumeek zuzendaritzako postuetara igotzeko dituzten oztopoei buruz

- Enpresek/erakundeek lanbide-sustapena oztopatzeko eta kristalezko sabaia aplikatzeko erabiltzen duten argudio nagusia: emakumeak presentziazko dedikazio txikiagoa eta zuzendaritzako karguetan inplikatzeko gaitasun txikiagoa duela jotzen da, familiako erantzukizunak –batez ere amatasunarekin lotutakoak– bere gain hartzeko "premia edo obligazioak" direla eta.
- Enpresetan (batez ere esparru pribatuan) sortzen diren harreman eta komunikazio-sare informalek generoaren araberako segregazioa dute ezaugarrietako bat: oro har, langileek beren artean eta zuzendaritzako kideekin duten harreman-, kontaktu- eta komunikazio-motaren ondorioz, emakumeentzat itxiak diren guneak sortzen dira. Gune horietan sortzen diren harreman informalak, batzuetan, erabakigarriak izaten dira enpresan barne-sustapenerako politikak aplikatzeko lehentasunak ezartzerakoan.
- Gizonezkoak/bikotekideak gutxi inplikutzen dira erantzunkidetasunean, etxea zaindu eta mantentzeko lanak modu parekideagoan beren gain hartzeko, eta emakumeak bere gain hartu eta onartzen du lan horien erantzukizuna; horrek baldintzatu eta ahuldu egiten du emakumearen posizionamendua lanean gora egiteko eta zuzendaritzako postuak eskuratzeko.

• Emakumeen sustapena oztopatzea eta zuzendaritzako postuetara ez heltzea giza kapitalaren eta lanbide-kapitalaren galera handitzat hartzen da, bai enpresarentzat, bai gizartearentzat oro har.

Garrantzitsua da emakumeak kontzientziaztea, aktibatzea eta aldarrikatzea, horrela "konformismoa" gainditzeko eta enpresan sustapena eta garapena planteatzeko, batez ere enpresan nolabaiteko postua irabazi badute eta horren ondorioz negoziatorako ahalmena badute: diskurtsoetik praktikara igarotzea.

7.3.- Emakumearen lanbide-sustapena, lidergorako oinarrizko bi eredu baldintzatuta

Emakumeen lanbide-sustapenari eta emakumeak erakundeetako zuzendaritzako postuetara iristeari dagokionez, batez ere enpresa pribatuaren esparruan, oinarrizko bi lidergo-eredu estandar izaten dira, emakume zuzendariak bere gain hartu eta transmititu beharrekoak:



a).- Tradizioz maskulinoak diren balioekin lotutako lidergo- eta zuzendaritza-eredua: lehiakortasuna, agresibitatea, hierarkia bertikala, presentziatzko gehieneko dedikazioa. Horrek esan nahi du zuzendaritzako postuetara heltzen diren emakumeek beren gain hartu eta erreproduzitu behar dutela lanerako funtzionamendu-eredu "maskulinizatua", bigarren mailara "baztertuz" tradizioz emakumeak bere gain hartutako balio sozialak (komunikazio horizontala, lankidetzatza, enpatia...).



b).- Zenbait emakumek garatzea lortu duten lidergo-mota, hain lehiakorra ez dena, enpatia, lankidetzatza, partekatzea eta horizontaltasuna gehiago nabarmentzen dituen eta enpresako kideen artean sareak sortzeko joera duena. Lidergo-mota horrek, familia-kontziliazioarekin zerikusia duten trabak topatzeaz gain, enpresak jarritakoak ere topatzen ditu, enpresa ez baita izaten antolaketa- eta kudeaketa-ereduan aldaketak egitearen oso aldekoa (emakumeek zuzendaritza-ahalegin handiagoa egin behar dute hori enpresa-kulturaren txertatzeko).

7.4.- Emakumeen enpresa-eredu arrakastatsuak eta kooperatiben kasua

- Emakumeek garatutako enpresa-eredu arrakastatsuek proiektio sozial urria dute; tradizioz emakumeek beren gain hartutako balio sozialak jasotzen dituzte (elkarrizketa, komunikazioa, enpatia, lankidetzatza, horizontaltasuna, kontziliazioa, ordutegiaren arrazionalizazioa...).
- Kooperatiben eremuan, genero-berdintasuna funtzionamendurako irizpide gisa txertatuta dago antolaketa-kulturaren, eta horrek aukera ematen du gizonen eta emakumeen lanbide-sustapena berdintasunezkoagoa izateko.

8.- GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO SOLDATA-ETENA



8.1.- Soldata-etenari buruzko informazio falta eta pertzepzio pertsonal ahula

Lan-etena adierazten duten gaien artean, soldata-etena ez da ageri auzi garrantzitsutzat.

.-Soldatarekin zerikusia duen guztia konfidentziala denez eta tratamendu pribatua ematen zaionez, emakume askok ez du informaziorik eskura, gizonezkoen soldatarekin alderatu ahal izateko eta, beraz, ez dago soldata-etenari buruzko pertzepzio pertsonal argi eta garbirik.

.-Gizonen eta emakumeen soldata-baldintzei buruzko informazioaren harira enpresetan ez dago barne-gardentasunik: oso opakuak dira soldata-etenari buruzko datuak ematean.

.-Zenbait kasutan, komunikabideek, ikerketek eta azterketek ematen dute aditzera badela generoaren araberako soldata-etena. Emakume asko ez da jabetu edo askok ez du hauteman edo bizitu eten hori (ezjakintasunagatik, informazio faltagatik, interes faltagatik, kontzientzia faltagatik, onartzea normalizatuta egoteagatik edo beren kasuan horrelakorik ez dagoelako).

8.2.- Soldata-etena sortzen duten oinarrizko faktoreak: soldata baxuagoak sektore feminizatuetan eta kontratuetako espezifikotasunak

Gizonen eta emakumeen arteko soldata-etena oinarrizko bi faktoreekin lotuta dago:

1).- Sektore feminizatuenetan, enpresa pribatuaren esparruan (garbiketa, pertsonen zaintza, merkataritza, ostalaritza...), soldatak oro har txikiagoak dira beste sektore batzuetan baino; are gehiago zerbitzu horiek azpikontratazio-sistemaren bidez egiten badira.

2).- Kontratuetan jartzen diren espezifikotasunek eta ñabardurek, praktikan, aukera ematen dute emakumezkoari gizonetzkoari baino soldata txikiagoa emateko; adibidez:

b.1.- Garatu beharreko funtzioetan edo izendapenetan ñabardurak jartzen dira kontratuetan, eta ondoren bereizkeriaz eskaintzen zaizkie gizoni eta emakumeei.

b.2.- Prestakuntza eskaintzen da gizonetzkoentzat, edo haiek errazagoa dute prestakuntza hori jasotzea; horrela, lan-mota jakin batzuk lortzeko eta lanean gora egiteko aukera dute.

b.3.- Gizonetzkoari soldata-osagarriak ematen zaizkie (dietak eta abar).

8.3.- Soldata-etenak jarraitzeko arrazoiak: enplegetarako gizonezkoak erakartzea/mantentzea, eta emakumezkoen konfiantza eta aldarrikapen urria

- Emakumeek bete ohi dituzten zenbait postuetarako (feminizatutako postuak) enpresa batek soldata handiagoko eskaintzak egitea, batetik, izan zitekeen postu horietara gizonezkoak erakartzeko modua (izan ere, emakumeek baino lanbide-heziketa hobea eta lan-esperientzia handiagoa izan zezaketen), eta, bestetik, izan zitekeen gizonezkoek lanpostua aldatzeko aukera izateko formula bat ere.
- Emakumeek egin ohi dituzten lanetan gizonezkoak aritzea, baina ordainsari hobearekin, jarduera horiei sozialki prestigioa emateko modutzat hartzen da.
- Sozialki (eta enpresaren esparruan), badirudi zenbait kasutan oraindik ere barneratuta dagoela gizonezkoek ez dutela emakumezkoek baino soldata baxuagoa kobratu behar.

- Emakumeek beren trebakuntzari, prestakuntzari eta jarduerari dagokiona baino soldata baxuagoa kobratu dezakete, “segurtasun falta handiagoa izateagatik eta egiten duten lanaren garantzia hainbeste ez aitortzeagatik”, baita enpresan dagokien estatusa eta ordainsaria lortzeko aldarrikapen-ekimen eskasagoa izateagatik ere. (Horrek soldata-etena eragiten du gizonezkoekin alderatuta).

9.- LAN-ESPARRUKO BERDINTASUN-PLANAK: FORMULAZIO TEORIKOTIK APLIKAZIO PRAKTIKORA IGAROTZEKO ERRONKA



9.1.- Berdintasun-planen presentzia: bultzada bai administrazioak, bai enpresa nahiko handietan

- Nabarmentzen da lan-esparruan gero eta berdintasun-plan gehiago dagoela, eta hori, neurri handi batean, lege nahiz erakundeen bultzadari zor zaiola, "behartu edo bultzatu" egiten baitute baliabide horiez hornitzera, baina praktikan, plan horiek, oro har, ez daude txertatuta ez enpresen kulturen ez enpresen kudeaketa-ereduetan (enpresen proaktibotasun urria).

.- Lan-esparruan berdintasuna bultzatzeko planen garapenean gehien esku hartu dutenak eta erreferente gisa dihardutenak administrazioa eta enpresa handiak direla jotzen da; alde batetik, lehenari dagokionez, administrazioa bera ari delako bultzatzen lan-esparruan mota horretako planak txertatzea, eta, bestetik, enpresa handiei dagokienez, korporazioaren gizarte-erantzukizuna beren gain hartzen dutelako, irudia zaindu nahi dutelako, eta horretarako baliabideak eta antolaketa dituztelako.

.- Oso feminizatuta dauden lan-esparruetan edo enpresetan neurri txikiagoan jartzen dira abian genero-berdintasuna bultzatzen duten ekintzak.

9.2.- Berdintasun-planetarako oztopoak ETE-etan

- Ikusi da ETE-etan zailtasun handiagoak dituztela berdintasun-planak prestatzeko eta aplikatzeko, bi oztopo nagusi direla eta:



ETE-entzat kostu ekonomiko handia da lanean generoen arteko etena murrizteko kontziliazio-neurriak ezartzea (lan-eszedentziak, aitatasun-baimenak, bajak betetzeko kontratazio gehiago egitea eta abar), eta ETE-ek duten tamaina eta antolaketa-egitura dela-eta, horrek eragin nabarmena izan dezake haien errentagarritasunean eta emaitza ekonomikoetan.



Enpresa-eredua “maskulinizatutako” lidergoarekin lotzen da, eta enpresariak zenbait gaitan legedia “modulatu”, eta zer neurritan aplikatu erabakitzen du (legediaren betetze-maila, berdintasun-planak prestatzea eta aplikatzea...).

10.-EGOERAREN EBOLUZIOA ETA AURRERAPAUOAK



10.1.- Genero-berdintasunaren gaiak gizartean duen entzutea eta presentzia

.- Genero-berdintasunaren gaian emandako aurrerapauso nagusietako bat gizartean hartzen ari den entzutea eta presentzia da: "entzuten den gaia da, eta asko hitz egiten da horri buruz, eta, zenbait kasutan, aplikatzen dela ere ikus daiteke".

- Bada genero-berdintasunaren aldeko diskurtso sozial eta teoriko bat, gero eta zabalduago dagoena, baina praktika soziala behar du, emakumeengan diskriminaziozko tratua bultzatzen ari diren balioetan eta kulturaren pixkanaka aldaketa ekartzeko.

- Denbora behar da genero-eten murrizteko neurriak benetan eta modu praktikoa aplikatzeko.

10.2.- Aldaketak prestakuntzaren esparruan eta lan-merkatuak sarbidean, ondorioak dituztenak sektorekako maskulinizazio-/feminizazio-mailen murrizketan eta emakumearen sustapenean

- Genero-berdintasunaren harira aldaketak gertatzen ari dira araututako hezkuntzaren arloan haurtzarotik hasita, baina aldaketa ez doa erritmo eta maila berean gizarte-ingurunean eta bereziki familian.

-Prestakuntza- eta lanbide-ibilbideetan, nesken eta mutilen presentzia pixkanaka berdintzeko joera dago, erritmo berean ez bada ere: bereziki, neska gutxiago sartzen dira industria-sektore bideratutako lanbide-heziketako zikloetara eta ikasketak tekniko eta teknologikoetara (ingeniaritzak, teknologia berriak...).

- Gero eta normaltasun handiagoz ikusten da emakumezkoak tradizioz gizonezkoek egiten zituzten lanetan (maskulinizatuak) aritzea eta gizonezkoak jardura feminizatueta aritzea. Hala eta guztiz ere, sektorerik maskulinizatuenetan (enpresa pribatua, industria, ETEak) oztopo gehiago hautematen dira emakumeen sarbide normalizatu bultzatzerakoan, enpresa-kulturaren ondorioz.

- Lanbide-sektore eta lanbide-esparruetan maskulinizazio- eta feminizazio-mailak pixkanaka txikitzeko joera dago. Ibilbidearen hasieran gaudela kalkulatzeko da: lan-merkatuko genero-berdintasunerako "trantsizioaren" hasieran.

10.3.- Gizonezkoen inplikazioa etxeko gauzetan, eta horrek duen eragina emakumezkoa lan-esparruan hobeto kokatzeko

.-Gizonezkoek zaintza- eta mantentze-lanetan duten partaidetza-mailak eboluzio positiboa izan du, baina oraindik ere bide luzea dago egiteko, eta zenbait kasutan baliteke "itxura" edo "unean uneko laguntza" baino ez izatea. Hala eta guztiz ere, lan-esparruan gizonen eta emakumeen posizionamendua pixkanaka "berdinu" dezakeen prozesu baten hasiera da.

- Gizonezkoen kontziliazio-mailaren eboluzio positiboa. Horretan lagungarria izan da, seguru asko, erantzunkidetasunaren sustapena, pixkanaka ingurune sozialean sartzen ari dena. Dena den, gizonezkoen kontziliazio hasiberria gehiago hartzen da "laguntzat" parekidetasunaren onarpenzat baino.

10.4.- Genero-berdintasunaren sustapen instituzionala lan-merkatuan

.-Aurrerapausoak lana eta familia uztartzeko neurrietan: aitasun-baimenen baldintzen hobekuntza, eta sentsibilizazioa eta kontzientzia sozialaren hedapena, mota horretako neurriak eskuratzeko.

.- Feminizatutako lan-sektoreak dira emakumeen lanbide-sustapenerako neurriak gehien garatzen ari direnak, horietan emakumeen presentzia handiagoa delako eta horrek kontzientziario- eta aktibazio-maila handiagoa izateko aukera ematen duelako.

.-Positiboki baloratu da emakumeen lanerako sarbidea bultzatzen dezaten maskulinizatutako enpresei pizgarri ekonomikoak emateko egindako programen efektua. Genero-berdintasunaren harira, neurri horrek enpresa-kultura aldatzeko bultzada eman dezakeela uste da.

.- Aurrerapausoak eman diren arren, aldea dago oraindik diskurtso formalaren eta erakundeek lan-merkatuan genero-berdintasuna sustatzeko egiten duten lanaren artean (makro mailan), bai eta diskurtso formalaren eta gutxiegitako familia-erantzunkidetasun errealaren artean ere (mikro mailan):

- alde batetik, genero-berdintasuna sustatzearen aldeko lan instituzionala, lan-munduan oro har eta emakumeak bertara sartzeko bereziki, bai eta familia eta lana uztartzeko alderdiak ere (amatasun- eta aitasun-baimenak bultzatzeko legediak eta baliabide ekonomikoak eta abar).
- bestetik, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunaren dinamika soziala eta, zehazkiago, oraindik ere gizonezkoaren rola neurritz gain lotzea lan ordainuari, eta emakumearen rola neurritz gain lotzea ordainu gabeko familiako lanari.

10.5- Kontzientziazio- eta aktibazio-mailaren gorakada emakumeen artean, eta genero-berdintasunaren aldeko diskurtsoaren garapena

.- Emakumeak gero eta kontzientziatuago daude (ahalduntzea), beren lan-baldintzak eta kontziliazio-baldintzak gizonezkoen baldintzekin parekatzeko/orekatzeko garrantziari buruz.

.- Emakumeen artean genero-berdintasuna “aldarrikatzeko” diskurtso soziala barneratu da, pixkanaka. Hala eta guztiz ere, lortutako kontzientziazio- eta aktibazio-maila ez da aski praktikara eramateko (emakume gutxik egiten dute).

10.6.- Aldaketak enpresa-kulturan: kontzeptualizazio eta filosofia berria, eta esperientzia positiboak

.-Aldaketak gertatu dira enpresen kulturen (batez ere handietan), genero-berdintasunari buruzko kontzeptualizazio eta filosofia berri bat sozializatu izanari esker eta administrazioak legediari emandako bultzadari esker. ETE-ek oraindik ere ibilbide luzea dute egiteko.

.- Enpresa berri edo gazteetan, lan-munduan berdintasuna sustatzeko esperientzia txikiak egin dira arlo guztietan, ez soilik genero-berdintasunaren gaian, baizik eta baita, besteak beste, zuzendaritza- eta kudeaketa-eredu horizontalagoak eta kolaboratzaileagoak txertatzearekin lotuta ere, hori ohikoena ez bada ere, oraindik kasu askotan hierarkia nagusitzen baita lan-munduan.

.- Zenbait lan-bizipenetan ez da genero-arrazoiengatik desberdintasunik hautematen; badirudi esperientzia horietan emakumeek eta gizonezkoek aukera berdinak dituztela eta tratu bera jasotzen dutela: kooperatibetako antolaketa-, kudeaketa- eta zuzendaritza-eredua; bertan, berdintasunaren printzipio orokorra generoaren gaiari ere hedatzen zaio (emakumeen presentzia gero eta handiagoa da kooperatibetako zuzendaritzetan, eta abar).

.- Nahiko handiak diren enpresetan eta sektore publikoan hautematen da desberdintasunik txikiena emakumeen eta gizonen arteko tratuan eta balorazioan.

11.- GOMENDIOAK



11.1.- Familia-esparrua

.- Erantzunkidetasuna lantzea: etxeko lanen eta eginkizunen banaketan aldaketak («gizonezkoek laguntzen dute, baina ez dute inizatibarik hartzen, ezta antolaketako erantzukizunik ere, emakumeek egiten duten moduan»).

.- Aitatasun-baimenaz baliatzea (hala egiten ez bada, emakumeek lanari “uko” egiten jarraituko dute).

11.2.- Prestakuntzaren esparrua

.- Baterako hezkuntza lantzea, hau da, ikastetxeetan egiten den lana ondo uztartzea etxean egin beharrekoarekin eta eguneroko eginkizun guztietan egin beharrekoarekin.

.- Emakumeak maskulinizatutako lanbide-heziketara (teknikoa, industrial...) sartzea sustatzea, orientabide egokia emanda; horrek lan-munduan sartzeko aukera berriak eta hobeak eskainiko dizkie.

11.3.- Lan-esparrua

.- Aitatasun-baimenari buruzko lan-kultura aldatzea: baimena eskatzea “normaltasunez” bizitu behar da enpresan, langilearen familia-egoera dena delakoa izanda ere eta “errepresalien” beldurrik gabe.

.- Askotariko enplegetan aritzeko praktika-kontratuak sustatzea: emakumeen sustapena maskulinizatutako lanpostuetan, eta alderantziz.

.- Lan-ordutegiak arrazionalizatzea, lana eta familia bateragarri egin ahal izateko.

.- Enpresa-hizkuntza aldatzea, lan-esparruan genero-berdintasunarekin lotutako gaien inguruko komunikazioa aldatzeko eta, hala, sentsibilizatzen, kontzientzia hartzen eta jarduten laguntzeko (adib.: amatasun-baja = amatasun-baimena).

.... Lan-esparrua

- Gizonei eta emakumeei lanean gora egiteko aukera berak ematea eta gizonen eta emakumeen posizioa orekatzea, enpresako erantzukizunei eta zuzendaritzari dagokionez.
- Pertsonen talentua aitortzea (gizonena nahiz emakumeena) eta soldata-etena desagerraraztea: “lan beragatik soldata bera”.
- Emakumeak rol parte-hartzaileagoa hartzea enpresan: gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna ahalbidetzen duten organoetan eta ekintzetan parte hartzea.
- Zuzendaritzarekin lan-baldintzak negoziatzeaz arduratzen diren enpresako langileen ordezkari-organoen emakumeen partaidetza handiagoa izatea, hala, genero-ikuspegia hartzen dela eta soldata-etena desagerrarazteko neurri zehatzak jasotzen direla bermatzeko (organo horiekin lotura izan dezakeen batzorde espezifiko bat sortzeko aukera).
- Enpresetako berdintasun-planen prestaketan, aplikazioan eta ebaluazioan, emakumeen presentzia parekidea edo nabarmena dela ziurtatzea, plan horien aplikazio eraginkorra bultzatzeko.
- Lan-merkatuko genero-berdintasunari buruz beste ingurune batzuetan (Europa...) gertatzen denaren berri izatea, baita gai hori ikuspegi praktikotik eta eraginkorretik lantzeko moduen berri izatea ere.

11.4.- Gizarte-esparrua

.- Emakumezkoen aktibazioa eta jarduera bultzatzea, genero-berdintasuneko egoerak lortzeko (berdintasunik gabeko egoerak ez dira besterik gabe aldatuko).

- Lan-merkatuan genero-berdintasuna modu praktikoan bultzatzearekin lotutako estrategia psikosozialak abian jartzea (adib.: emakumeek beren burua errudun ez jotzea, lan-esparruan genero-berdintasunarekin lotuta izandako jarduera dela-eta; erruduntasun-egoera horiek beren bizi- eta sozializazio-prozesuek baldintzatuta daude).

- Garrantzitsutzat jotzen da lan-merkatuan genero-berdintasunari buruzko sensibilizazio sozialerako, kontzientziaziorako eta prestakuntzarako estrategiak abian jartzea.

.- Garrantzitsua da lan-merkatuko genero-berdintasunaren teoria praktikara eramatea. Eta hori neurri eta mekanismo jakinetan oinarrituta egitea.

11.5.- Erakundeen eta legediaren esparrua

.- Enpresei eta erakundeei pizgarriak eskaintzea, maskulinizazio-maila handiko lan-sektoreetan emakumeen kontratazioa areagotzeko: emakumeak kontratatzekeo laguntza ekonomikoak edo hobariak.

.- Kontziliazio-neurrietarako baliabide ekonomiko gehiago ematea, bai eta legediaren estaldura handiagoa eta zerbitzu gehiago ere, funtzionalitatea areagotzeko, emakumeen lanbide-garapena ahalbidetzea eta gizonezkoen erantzunkidetasuna handitzea bermatzeko (adib.: amatasun- eta aitatasun-baimen hobeak, estaldura ekonomiko handiagoa eta luzaroagoan, aitatasunari eta amatasunari laguntzeko zerbitzu hobeak, haurtzaindegia..., lan-ordutegiak arrazionalizatzeko eta malgutzeko neurriak).

... Erakundeen eta legediaren esparrua

.- Administrazio publikoan kontratatutako eta azpikontratatutako enpresentzat baldintzak eta kontrol-neurriak ezartzea, xede hauetarako:

- Gizonen eta emakumeen kontratazio orekatua bultzatzea, zenbait lan-sektoretako maskulinizazio-edo feminizazio-maila handiak gaindituta.
- Azpikontratatutako langileentzat gutxieneko lan-baldintzak bermatzen ahalegintzea.

- Langile gutxiko enpresei (funtsean ETEak) laguntza ekonomikoak ematea, kontziliazio-neurriak antolatzen laguntzeko, horrek enpresako kostuen egituran ondorio nabarmenik izan ez dezan.

- Haurdunaldian zehar bizi-baldintzak hobetu ahal izateko laguntza ekonomikoak ematea: jaiotza-tasaren aldeko politiken alde egiteko neurria (adib.: lanaldia murrizteko aukera, soldataren % 100 jasota).

- Bai legedia eta bai enpresetako berdintasun-planetan jasotako neurriak benetan aplikatzen direla bermatzeko ebaluaziorako/ikuskapenerako neurriak garatzea.

- Enpresetako eta erakundeetako zuzendaritza-organoetan genero-kuotak legediaren bidez ezartzeko aukerak eta modua aztertzea, enpresetako erantzukizun goreneko esparruetan gizonen eta emakumeen ordezkaritza parekideagoa izatea berma dadin. Bereziki administrazio publikoan, sustatzaile eta erreferente sozial izateagatik (adib.: maskulinizatutako esparru publikoen kasu espezifikoak: Ertzaintza eta udaltzaingoak).

EAE-N LAN ORDAINDUAREN ESPARRUAN DAGOEN GENERO-ETENARI BURUZKO AZTERKETA KUALITATIBOA (2018)

AMAIERA: MILA ESKER



Berio Pasealekua 11, 20018 Donostia
Tel. (+34) 943 31 00 34
siadeco@siadeco.eu / www.siadeco.eu

Siadeco^x
ikerketa aplikatua