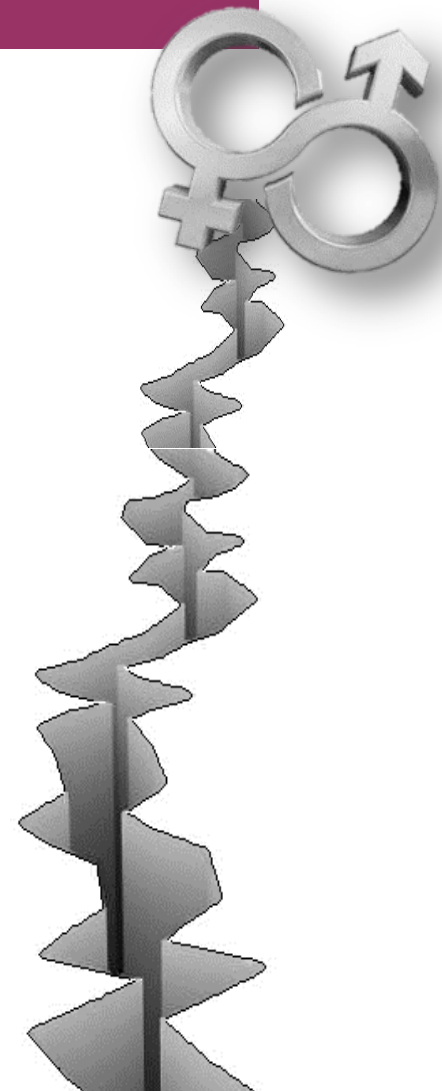


AZTERKETA KUALITATIBOA

**Eusko Jaurlaritzaren soldata-
etenaren aurkako** estrategia eta
plan operatiboko lan-ildo eta
neurrien **azterketa kualitatiboa**

2018ko azaroa



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



Siadeco^x
Ikerketa aplikatua

Planteamendua eta metodologia



Eusko Jaurlaritzaren Soldata-etena Murrizteko Ekintza Planaren lehen zirriborroa egin ondoren, jasotako neurriak lehenetsi eta Planean erantzunkidetasunak eta kontzilioak duten pisua ikuste aldera, Siadecori proposatu zitzaion beste azterlan kualitatibo bat egitea EAEn LAN ORDAINDUAREN ESPARRUAN DAGOEN GENERO-ETENARI BURUZKO azterketa kualitatiboan parte hartu zuten emakumeekin. Abantaila handia da bere garaian gai honi buruzko iritzia eman zuten pertsona berberen iritzia aztertu ahal izatea. Gaia eta terminologia ezagutzen dituzte, eta horri buruz hausnartu dute; hortaz, sentsibilizatuta eta kontzientziazatuta daude gaiarekin.

Proposatutako azterlanean, kualitatiboki baloratuko dira bai Planeko 20 lan-ildoak, bi ardatzetan eta zeharkako bi palankatan (gaikako lau bloke) egituratuta, eta bai erantzunkidetasuna lortzeko 8 neurriak. Erantzunkidetasunarekin esan nahi duguna da berdintasun handiagoa egotea gizon eta emakumeen artean zaintza-lanak egitean eta laneko bizitza, familiakoa eta pertsonala kontziliatzean. Lan-ildo eta neurri horiek analisi-eta elaborazio-prozesuan daude.

Erabili behar genuen metodologiak hobeto funtziona zezan, eta azterketan parte hartu behar zuten emakumeek lan-ildoak eta neurriak hobeto uler zitzaten, Prospekzio Soziologikoen Kabineteak EAEn gai honi berari buruzko inkesta bat egiteko erabili behar zuten galdetegian lan-ildo eta neurri horien inguruan eginiko birdefinizioaz baliatu ginen.

Informazioa kualitatiboa da; lagin-unitate estrategikoetatik (adierazgarritasun estrategikorik gabeak) lortu da nagusiki, bi ikerketa-teknika hauek erabiliz: eztabaida libreko talde erdizuzenduak (focus group) eta galdetegi elektroniko autoadministratuak.

Taldeetan eta Siadeco online jasotako galdetegietan parte hartu zuten emakumeak ageri dira taula honetan. Guztira, 18 eta 55 urte arteko 32 emakume bihurtu dira unitate informatzaile.

Eztabaida-taldeak (5)					Online jasotako galdetegiak (14)
	Eguna	Lekua	Parte hartu duten emakumeen kop.	Taldearen iraupena	
1	2018-09-12	Donostia	2	74 minutu	1
2	2018-09-13	Donostia	4	109 minutu	3
3	2018-09-18	Bilbo	3	119 minutu	2
4	2018-09-19	Bilbo	5	96 minutu	2
5	2018-09-25	Gasteiz	4	71 minutu	5
GUZTIRA			18	350 minutu	14

[1] Taldeei lotutako online galdetegiak 13 dira, baina beste galdetegi bat ere sartu dugu, aurreko lanean taldeetan parte hartu ez bazuen ere elkarriketa sakona egin zitzaion pertsona batena, informatzaile kualifikatua delako. Hori kontuan izanik, galdetegien guztizko kopurua 14 da.

Aniztasuna (zeharkako kontzeptua) eta jarduketa integral-globala



Garrantzitsua da genero-desberdintasunaren aurkako borroka modu isolatuan ez lantzea, baizik eta aniztasunaren sustapenaren eta errespetuaren esparruan; hau da, zeharkako kontzeptu gisa lantzea, aukera eman dezan hurbilketa eta esku-hartze integralak egiteko, eremu eta sektore desberdinetan sortzen diren gizarte-desberdintasun guztiak murrizte eta desagerrarazte aldera.

Azterlanak azpimarratzen du lan-arloko genero-etenari aurre egiteko beharrezkoa dela planteatu diren lan-ildoen lau multzoetan modu integralean esku hartzea, ikuspegi globaletik. Hona hemen lan-ildoen multzo horiek:

- Soldata-etena murrizteko lan-ildoak
- Lan jardunaldiari dagokion desberdintasuna murrizteko lan-ildoak
- Hezkuntzarako eta gizarte-sentsibilizaziorako lan-ildoak
- Enpresen eta sindikatuen sentsibilizaziorako lan-ildoak

Multzo horiek guztiak elkarrekin erlazionatua daude eta bakoitzak besteen babesa behar du benetan eraginkorra izateko; hori horrela, lan-ildoak modu isolatuan aplikatzeak eragin txikiagoa eta iraupen laburragokoa du, hots, ez da hain eraginkorra.



1. ARDATZA

Soldata-etena murrizteko lan-ildoak

- 1.1 Enpreetan ikuskapen (inspekzio) gehiago egin, gerta daitezkeen sexuagatiko soldata-diskriminazioak atzeman eta zuzentzeko
- 1.2 Lantokietan informazioa eman sexuagatik diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruz eta diskriminazioak daudenean salatzerantz animatu
- 1.3 Gazteentzako ikasketen aukeraketarako orientazioa hobetu, euren sexuak aukeraketa ez baldintzatzeko
- 1.4 Ikasketa teknikoak edo teknologikoak emakume gehiagok egitea bultzatu
- 1.5 Erabaki- eta zuzendaritza-guneetan emakumeen presentzia eta eragina handitu

Gizon eta emakumeen soldaten arteko aldea murrizteko proposatzen diren lan-ildo zehatzen artean, hauek dira, kualitatiboki, lehentasun handiena dutenak:

- Erabaki- eta zuzendaritza-guneetan emakumeen presentzia eta eragina handitu, eta
- Enpresetan ikuskapen (inspekzio) gehiago egin, gerta daitezkeen sexuagatiko soldata-diskriminazioak atzeman eta zuzentzeko

1.a).- Emakumeek erabaki- eta zuzendaritza-guneetan duten presentzia eta eragina handitzea funtsezkotzat jotzen da; izan ere, horrek lan-ildo eta neurri asko garatzea ahalbidetuko luke, zuzendaritza-estiloa eta enpresa-kultura aldatzea ekarriko luke eta emakumeek eragiteko ahalmen handiagoa izango lukete. Lan-ildo honek lotura du enpresa barruan pertsonen balioaren eta meritokraziaren arabera gora egitearekin, generoa kontuan izan gabe. Adierazi da, halaber, lan-ildo hau baliagarria dela gizarte- eta lan-arloan zabaldua dagoen aurreiritzi bati aurre egiteko: alegia, emakumeei lan-arloan mendekotasuna dagokiela eta rol asistentziala dutela, eta gizonen funtzioa, berriz, erabakiak hartzekoa eta zuzendaritza-lanak egitekoa dela.

Hona hemen lan-ildo hau ezartzen lagunduko duten zenbait alderdi:

a).- Enpresa-esparruari dagokionez

- Zuzendaritza- eta erabaki-organoetan gutxieneko emakume kopuru bat nahitaez egon dadila bermatzeko arauak ezartzea.
- “Laguntzak eta diru-laguntzak” ematea (sustapen-neurriak) beren zuzendaritza-organoetan emakume kopurua handitzen ari diren enpresei, baldin eta generoen arteko soldata-etenik ez dutela egiaztatzen badute.

b).- Esparru pertsonalari dagokionez

- Emakumeen ahalduntzea ahalbidetzea, enpresako zuzendaritza- eta erabaki-guneetan beren presentzia “aldarrikatzeko” aukera eta ahalmena (pertsonala, familiari dagokiona eta profesionala) izan dezaten. Horrez gain, garrantzitsutzat jotzen da erreferentzia-ereduak izatea eta agerian jartzea.
- Zuzendaritza-lanpostuetan dauden emakumeek enpresa-funtzionamenduan tradizionalki maskulinoak diren rolak errepika ditzatela saihestea.

1.b).- Beharrezko eta lehentasunezko lan-ildotzat jotzen da, era berean, **enpresetan ikuskapen (inspekzio) gehiago egitea, gerta daitezkeen sexuagatiko soldata-diskriminazioak atzeman eta zuzentzeko**; izan ere, **uste da Berdintasunerako Legea ez dela behar bezala betetzen, eta inolako kontrol-neurririk eta, are, hertsadura-neurririk gabe enpresa pribatu askok nekez jardungo dutela sexuagatiko diskriminazioarekin lotutako alderdiak zuzentzen. Kualitatiboki, lan-ildo honen inguruan honako gogoeta hauek planteatu dira:**

- ▶ **Ikuskapena eraginkorra izango da, baldin eta ikuskapenaren ondorioak betetzen badira bakarrik.**
- ▶ **Beharrezkoa da enpresei egiten zaizkien ikuskapenen eta administrazioak ematen dizkien laguntzen artean oreka bilatzea (ikuskapena eta, esaterako, pizgarriak emakumeak zuzendaritza-lanpostuetan egon daitezzen). Beste era batera esanda, enpresak saritzea edo zigortzea, genero-berdintasuna sustatzen duten lan-ildoak betetzearen edo ez betetzearen arabera. Edo hauen arteko oreka bilatu behar da: ikuskapena-zigorra eta ikuskapena-pizgarria.**
- ▶ **Zailtasunak eta konplikazioak daude ikuskapenak egiteko eta diskriminazioa hautemateko: adierazi da zaila dela ikuskapen-neurriak modu eraginkorrean aplikatzeko prozedura edo metodo bat ezartzea (noiz, nola), baita soldata-diskriminazioa hautematen denean ondorio praktikoak (zigorrak) ezartzea ere.**
- ▶ **Neurri hau aplikatzeko zailtasunak ikusita, azpimarratu da garrantzitsua dela kontratazioa egiteko unean lan-eskaintzak / lanpostuak definitzeari lotutako prebentzio-alderdiak garatzea.**

1.c).- Lantokietan informazioa ematea sexuagatik diskriminaziorik ez izateko eskubideari buruz eta diskriminazioak daudenean salatza animatzearekin lotutako lan-ildoari dagokionez, ongi baloratu da informazioa hedatzea. Harago joanda, informazio horrek garrantzia du enpresetan informazio-gardetasun handiagoa lortzeko eta soldata-etenaren arloan gaizki egiten ari direnari buruz kontzientzia hartzeko. Bestetik, salaketak jartzeko zailtasuna / orientaziorik eza ere aipatu da, baita horren ondorioz errepresaliak jasotzeko beldurra ere.

1.d).- Gazteei beren sexuak ikasketen aukeraketa ez baldintzatzeko eman beharreko orientazioa hobetzeari buruzko lan-ildoari dagokionez, batetik, uste da kontu honek gaindituta egon behar lukeela, bai gizartean bai hezkuntza-arloan, baina badirudi ez dela hala. Autoorientazioa txikitatik landu beharko litzateke, gazteei aurrean dituzten prestakuntza-aukera guztiak ireki eta ikusarazteko (horregatik da garrantzitsua orientatzailearen figura, ikasketen aukeraketa baldintzatzan duelako). Edonola ere, lan-ildo honen eragina ez da zuzenean lotzen soldata-etenaren murrizketarekin, baizik eta jarduera-sektore edo lan mota jakin batzuetan dagoen feminizazioa edo maskulinizazioa desagerraraztearekin (segregazio horizontala murriztea). Zeharka, horrek eragina izango luke soldata-etenaren murrizketan; izan ere, sektore maskulinizatuek, oro har, sektore feminizatuek baino soldata handiagoa izan ohi dute batez beste.

1.e).- **Ikasketa teknikoak edo teknologikoak emakume gehiagok egitea bultzatzeko lan-ildoari dagokionez, ez da uste harreman zuzena duenik soldata-etena murriztearekin, baizik eta emakumeak lanpostu eta esparru tekniko eta teknologikoetan duen presentzia sustatzearekin eta, horrenbestez, segregazio horizontala murriztearekin. Bestetik, uste da lan-ildo hau kontraesanean egon daitekeela emakumeek egin nahi dituzten ikasketei buruzko gustu eta lehentasunekin. Izan ere, gustu horiek beren haurtzarotik eta gaztarotik hartzen dute forma pixkanaka. Ikusi da aurretiko hezkuntza-prozesuan mutileri eta neskeri eredu eta erreferentzia berdinak aplikatu behar zaizkiela, generoarekin lotutako alborapenak saihestuta. Edonola ere, uste da sustapen hori egokia eta beharrezkoa izan daitekeela helburu hauek lortzeko:**

- Gaur egun dagoen genero-desoreka, seguru asko hezkuntza- eta kultura-baldintzatzaileen ondoriozkoa, murriztea.
- Emakumeentzako irteera profesional hobeko baten oinarri bihurtzea (zehatzago esanda, lanbide-heziketa kualifikatua –gaur egun maskulinizatua– “lan-irteera” hobekin lotzen da).

Azken alderdi horren harira, planteatu da enpresa-egituraren funtzionamenduak eta norberaren egoera pertsonal eta familiarak eragina izan dezakeela emakumeak lan-merkatuan sartzeko moduan eta baldintzetan, egin dituzten ikasketak edo jaso duten prestakuntza gorabehera.



2. ARDATZA

Lanaldiari dagokion desberdintasuna murrizteko lan-ildoak

- 2.1 Lan-iruzurraren aurkako borroka indartu
- 2.2 Zaintza lanetan gizonen eta emakumeen parte-hartze berdinzalea bultzatuko duten kontziliazio-neurriak har daitezela sustatu enpresetan
- 2.3 Herritarrak sentsibilizatu bai gizonek eta bai emakumeek etxeko lanen eta zaintza-lanen ardura hartzearen beharraz
- 2.4 0 eta 3 urte bitarteko haurren eskolatzea bultzatu
- 2.5 Euskal administrazio publikoan kontziliazio erantzunkidea (gizonen eta emakumeen artean berdinzalea) sakondu
- 2.6 Lan-ordutegiak arrazionalagoak egin kontziliazioa errazteko
- 2.7 Kontziliazio erantzunkidea (berdinzalea) errazten duten zerbitzu eta diru-laguntzak handitu

Lanaldiari dagokionez gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna murrizteko planteatzen diren lan-ildoen artean, hiru neurri hauek dira kualitatiboki lehentasun handiena dutenak:

- Lan-ordutegiak arrazionalago egin kontziliazioa errazteko
- Zaintza-lanetan gizon eta emakumeen parte-hartze berdinzalea bultzatuko duten kontziliazio-neurriak hartzea sustatu enpresetan
- Kontziliazio erantzunkidea (berdinzalea) errazten duten zerbitzu eta diru-laguntzak handitu

2.a).- Lan-ordutegiak arrazionalago egitea kontziliazioa errazteko lan-ildoari lehentasun handia ematen zaio, gaur egungo ordutegiak ez direlako batere egokiak kontziliazioa errazteko (neurri hori eraginkorragoa da laguntza jakin batzuk baino). Ildo honi dagokionez, adierazi da garrantzitsua dela, batetik, ordutegiak nahi bezala malgutzeko aukera izatea, langilearen beharren arabera, eta bestetik, teknologia berriak aprobetxatzea, aukera ematen baitute laneko zeregin jakin batzuk lantokitik kanpo egiteko. Horrekin lotuta dago, halaber, lanaldia murriztea. Lan-ildo hau enpresetan kontziliazioa sustatzeko neurri zehatz gisa ikusten da eta, gaur egun, emakumeentzat zigortzaileak diren eszedentziak eta lan-murrizketak saihestea ekar dezake (horiek eragin negatiboa dute emakumeen erretiroan).

2.b).- Garrantzia ematen zaio zaintza lanetan gizon eta emakumeen parte-hartze berdinzalea bultzatuko duten kontziliazio-neurriak hartzea sustatzeari enpresetan; izan ere, neurri horiek (malgutasuna, ordutegiak arrazionalagoak egitea, telelana, presentismo ez-eraginkorra mugatzea...), kontziliazioa eta inplikazio berdinzalea sustatzeaz gain, errentagarritasuna ekartzen diote enpresari berari. Lehentasuna ematen zaio oro har enpresa eta zehazki gizonak sentsibilizatzeari, zaintza-lanetan inplika daitezen: sustapen-lana enpresatik bertatik egitea, eta aitortpena/saria ematea inplikatzeko diren enpresei. Kontziliazio erantzukiderako neurriak aplikatzeko zailtasunak hauteman dira, arrazoi hauengatik:

- Garapen teoriko eta metodologikoa eta aplikazio praktikoa falta dira: kontziliazioa planteatzen da, baina ez kontziliazio erantzukidea (ez da inplikaziorik hautematen gizonen aldetik).
- Emakumeek enpresan duten posizionamendua (“erantzukizun” gutxiagoko lanpostuak dituzte, soldata baxuagoa...).

Enpresetan kontziliazio-neurriak sustatzeko lan-ildo honek lotura du kontziliazio hori ahalbidetuko duten zerbitzuak eta diru-laguntzak areagotzearekin: neurri osagarriak izango lirateke (diru-laguntzak neurrien barnean sartuko lirateke).

2.c).- Lehentasun eta garrantzi handia ematen zaio **kontziliazio erantzunkidea (berdinzalea) errazten duten zerbitzu eta diru-laguntzak handitzeari**, nagusiki gaur egun emakumeek egiten dituztelako etxeaz arduratzeko lan gehienak eta zaintza-lan gehienak. Lan-ildo honi lotuta, berariaz adierazi da amatasun- eta aitatasun-baimenen iraupena berdintzearen garrantzia, parekidetasuna eta etxeaz arduratzeko lanetako eta zaintza-lanetako erantzunkidetasuna sustatzeko.

2.d).- Oso positibo, logiko eta beharrezkotzat ikusten da **herritarrek sentsibilizatzea bai gizonek bai emakumeek etxeko lanen eta zaintza-lanen ardura hartzearen beharraz**, alegia, gizartea benetako kontziliazio erantzunkidea gauzatzeko sentsibilizatu beharraz. Baina, horretarako, beharrezkoa da bi aldeek (gizonen eta emakumeen) egoera soziolaboralek hori ahalbidetzea. Garrantzitsutzat jotzen dira hezkuntza eta gizarteko nahiz familiako sentsibilizazioa, baita enpresakoa ere. Beste alde batetik, sentsibilizazioa nahikoa ez dela dioen diskurtso bat hauteman da; horren arabera, beharrezkoa da gaur egun etxeko eta zaintzarako zereginekin lotuta egiten diren lan ez-ordainduak egiteko beste modu bat lantzea gizartean (gaur-gaurkoz emakumeek hartzen dute lan horien zamarik handiena).

2.e).- Uste da 0 eta 3 urte bitarteko eskolatzea bultzatzeari dagokion lan-ildoak “ikuspegi produktibotik” diseinatuta dagoela, eta familiako eta laneko bizitzaren kontziliazioaren aurkakoa izan daitekeela, batez ere adingabeen zaintzari dagokionez. Hein batean, uste da lan-ildo honek ez duela kontziliazioa sustatzen, ez eta hurrek beren gurasoekin denbora gehiago igarotzea ere (eta gurasoak gehiago arduratzea seme-alaben heziketaz). Hori ikusita, oso garrantzitsua da lan-ildoak nola bideratzen den; lan-ildo alternatibo edo osagarri gisa garrantzia har dezake, biztanleria-segmentu bati nolabaiteko kontziliazioa lortzea ahalbidetzeko (lanaldiak malgutzea, lanaldi-murrizketa, etab.). Eskolatze hori, sustatu baino gehiago, erraztu egin beharko litzateke, kontziliatzen laguntzeko neurri gisa.

2.f).- Lan-iruzurraren aurkako borroka indartzeari buruzko lan-ildoak, formulatuta dagoen moduan, ez da lehentasunezko edo interes handiko lan-ildo gisa ikusten, besteak beste arrazoi hauengatik: lan-iruzurraren kontzeptuari eta garrantziari buruzko “ezagutzarik eza”, iruzur horren hedadurari buruzko “ezagutzarik eza”, etab. Edonola ere, horren harira ikuskapen gehiago egitea proposatzen da. Aipatzekoa da, alde batetik, zenbateko garrantzia ematen zaion presentzialismo inproduktiboari lana eraginkorra dela justifikatzeko, eta, horrez gain, kontziliazioa zailtzen duen elementutzat ere hartzen da (ez da lan-iruzurtzat hartzen, baina “lan-arloko gezur” hori aintzat hartzen da; hori landu egin beharko litzakete ordutegiak arrazionalagoak egiteari buruzko alderdiekin lotuta).

2.g).- Euskal Administrazio Publikoan kontziliazio erantzunkidea (gizonen eta emakumeen artean berdinezalea) sakontzea, oro har, ez da lehentasunezko lan-ildo gisa ikusten eta ez du interes berezirik pizten. Uste da administrazioak eredu edo nolabaiteko erreferentzia izan behar duela sektore pribatuarentzat, kontziliazio erantzunkidea sakontzeari dagokionez. Egiaztatu da gaur egun administrazioako langileek dituztela kontziliazio-aukera gehien, enpresa pribatuetako langileen aldean. Hori dela eta, zalantzan jartzen da neurri hau praktikan administrazio publikoaren esparrura soilik mugatzea.



1. PALANKA

Hezkuntzarako eta gizarte sentsibilizaziorako lan-ildoak

3.1 Txikitatik, berdintasunean oinarritutako hezkuntza bultzatu

3.2 Lan-arloko desberdintasunak nolako bilakaera daukan aztertzen joan

3.3 Aplikatutako neurrien emaitzak ebaluatu

3.4 Gizon eta emakumeen arteko lan-desberdintasunak gutxitzeak gizartearentzat dituen onurak ezagutzera eman

Hezkuntzarako eta gizarte-sentsibilizaziorako lan-ildoen artean, bi hauek dira kualitatiboki nabarmenenak:

- ▶ Txikitatik, berdintasunean oinarritutako hezkuntza bultzatu
- ▶ Gizon eta emakumeen arteko lan-desberdintasunak gutxitzeak gizartearentzat dituen onurak ezagutzera eman

3.a.)- Txikitatik, berdintasunean oinarritutako hezkuntza bultzatzea lehentasunezko lan-ildotzat jotzen da; hala ere, azpimarratu da hezkuntza hori eraginkorra izan dadin beharrezkoa dela testuinguru zabalago baten barnean antolatu eta garatzea: batetik, sentsibilizazio- eta hezkuntza-estrategiak ezarri behar dira haurtzarotik harago (nerabeen eta gazteen artean) eta esparru akademikotik harago; eta, bestetik, gizarte osoa barne hartu behar da, eta zehazki, sozializazio-agente nagusiak (hezitzaileak, orientatzaileak, familia...), arreta berezia eman ez hedabideei eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiei (IKTak: sare sozialak, Internet...). Ildo horretan, garrantzitsutzat jotzen dira honako puntu hauek:

- ▶ Genero-berdintasunaren eta lan-arloko berdintasunaren aldeko sentsibilizazioa eta hezkuntza lantzea, ez modu isolatuan, baizik eta hainbat esparrutan (soziala, kulturala, psikosantarioa, generoari dagokiona...) aniztasuna errespetatuz eta sustatuz, zeharkako kontzeptu gisa. Horri esker, askotariko desberdintasunak murrizteko ahalegina egin eta modu integralean esku hartu ahal izango dugu (denok gara desberdinak, baina eskubide berdinak ditugu).
- ▶ Berdintasunean oinarritutako hezkuntza sustatzea, ez soilik arlo akademikoan, baita gizarte-mailan ere, batez ere familiako esparruan eta harreman informaletan. Garrantzia eman behar zaio hezkuntza- eta sozializazio-agente nagusiak, hala nola irakasleak eta familia, sentsibilizatu eta prestatzeari. Behin alderdi horiek sustatuta, aukera egongo litzateke ikertzeko, ebaluatzeko, onurak egiaztatzeko, etab.
- ▶ Hedabideek eta informazioaren teknologia berriek (sare sozialak, Internet...) ematen dituzten “hezkuntza eta ereduetan” esku hartzea, gero eta eragin handiagoa baitute gazte eta nerabeen jarrera eta portaeretan.

3.b).- Gizon eta emakumeen arteko lan-desberdintasunak gutxitzeak gizartearentzat dituen onurak ezagutzera eman lan-ildoan garrantzitsutzat jotzen da gizartea sentsibilizatzen eta kontzientziatzen jarraitzeko: soldata-etenaren murrizteko aplikatzen diren neurriak ebaluatzea planteatzen da, baita horren ondoriozko gizarte-onurak identifikatzea eta gizartean zabalitzea ere (gauzatzen ari den lanaren onurak ezagutaraztea). Uste da lan-ildo honek lotura duela berdintasunaren arloko hezkuntza eman beharrekin, zentzu zabalean. Garrantzitsutzat jotzen da, baina aldi berean zailtasunak daude helburu hauek betetzeko:

- ▶ Lan-desberdintasunak gutxitzeak gizartearentzat zer onura dituen identifikatzea, agerian jartzea eta hedatzea, gizartea sentsibilizatze aldera eraginkorra izango den oihartzuna lortzeko.
- ▶ Identifikatu diren onurak (gizartearentzako eta enpresentzako onurak) hedatzea eta sozializatzea, ondoren neurri praktiko eta operatiboen bidez gauza daitezen enpreetan.

Zailtasun horien aurrean, diskurtso batek dio diskriminazioa murriztea edo desagerraraztea dela, “per se”, gizartearentzako onura nagusia: hori da zabaldu behar den argudio nagusia.

Beste alde batetik, planteatu da garrantzitsua dela agerian jartzea eta gizartean ezagutaraztea lan-arlotik haragoko beste jarduerara eta egoera batzuetan ere hartu direla genero-berdintasunerako neurriak, batez ere gizartean hedapen eta eragin handia duten jarduerara eta egoerak badira (adibidez, kirol-arlokoak).

3.c).- Garrantzia ematen zaio **laneko desberdintasunak nolako bilakaera daukan aztertzen joateari**, eta uste da aurrera egiten ari dela, baina emaitzek ez dute aplikazio praktiko nahikorik eta ez da jarraipen nahikoa egiten ekintza zehatzetara igaro ahal izateko (ikerketak ez du konponbiderik ekartzen). Garrantzi handia ematen zaio “egiteari”, “jarduteari” (ikerketa aplikatua izateari, operatiboa izateari). Bestalde, ikerketari dagokionez, adierazten da garrantzitsua dela etxeaz arduratzeko lanen eta zaintza-lanen eragina aztertu eta kontabilizatzea, sistema ekonomiko eta sozialaren funtzionamendurako oinarritzko jarduera-sektorea den aldetik, eta hala, ikusgaitasun eta garrantzi sozial handiagoa ere ematea.

3.d).- Aplikatutako neurrien emaitzak ebaluatu; aurrekoaren antzeko moduan baloratzen da: uste da ebaluazioa beti egin beharreko lana dela, eta orain ere egiten dela, baina jarraipena egitea falta dela, operatiboa izateko. Azken bi lan-ildo horiek prozesu beraren parte izan litezke: ikertzea, jardutea eta emaitzak modu jarraituan ebaluatzea da onena, gizartearentzat ahalik eta onura handiena lortzeko.



2. PALANKA

Enpresen eta sindikatuen sentsibilizaziorako lan-ildoak

4.1 Enpresa guztiek berdintasun-plana izatea

4.2 Genero-berdintasuna enpresen gestioan kontuan hartuko den irizpide bat izan dadin bultzatu

4.3 Enpresaren barruan publikoa izatea langileen soldatei buruzko informazioa

4.4 Administrazio publikoak kontratatzan dituen enpresetan langileen soldata-berdintasuna exijitu

Enpresen eta sindikatuen sentsibilizazioari lotuta planteatzen diren lan-ildoen artean, modu kualitatiboan, bi hauek dira nabarmenenak:

- ▶ Genero-berdintasuna enpresen gestioan kontuan hartuko den irizpide bat izan dadin bultzatu
- ▶ Enpresa guztiek berdintasun-plana izatea

4.a).- Genero-berdintasuna enpresen gestioan kontuan hartuko den irizpide bat izan dadin bultzatzea lan-ildo garrantzitsua da, baina, eraginkorra izateko, azpimarratzen da neurri zehatzak hartu behar direla enpresen kultura aldatzeko. Alde horretatik, bi jarduketa-ildo hauek nabarmentzen dira:

- Alde batetik, berdintasun-planak egitea, enpresen gestioan genero-berdintasuna sartzea ahalbidetuko duten mekanismoak ezartzeko tresna gisa.
- Eta, bestetik, genero-berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintzak (ikastaroak, ziurtagiriak...) sustatzea, enpresei bereziki zuzenduak, bai enpresak prestakuntza izatera “behartzen” dituzten araudien bidez, bai enpresen inplikazioa sustatzeko pizgarrien bitartez.

Enpresen gestioan berdintasunaren irizpidea aintzat hartua izateko, alderdi hauek oso garrantzitsuak dira:

- Enpresetako zuzendaritza- eta erabaki-organoetan dauden pertsonen inplikazioa.
- Administrazioak baliabideren bat edo kanpoko laguntza teknikoa eskaintzea ETE-ei, beren egitura dela-eta zailtasunak izan ohi dituztelako auzi honetara baliabideak bideratzeko.

4.b).- Enpresa guztiek berdintasun-plana izateari dagokionez, egiaztatu da ez dagoela behar adina ezagutza plan horiei buruz, zalantzak daudela enpresa guztientzat derrigorrezkoak izateari buruz, eta, hala izatekotan, derrigortasun hori zehazten duten irizpideei buruz: publikoa edo pribatua izatea, gutxieneko enplegatu kopuru bat edukitzea, etab. Nolanahi ere, lan-ildo garrantzitsua da: hori egiteak eta aplikatzeak barne hartu behar lituzke enpresen eta sindikatuen sentsibilizaziorako neurrien bloke honetan jasotako gainerako lan-ildoak. Berdintasun-planek emaitza onak izan dituzte enpresa batzuetan.

Oso garrantzitsutzat jotzen da plan bat izatera derrigortzeak berekin ekartzea plan hori aplikatzeko eta jarraipena egiteko neurriak ezarri beharra. Alde horretatik, adierazten da garrantzitsua dela ikuskapen-baliabideak eta -mekanismoak aurreikustea, benetako jarraipena eta aplikazioa ahalbidetzeko: helburua ez da soilik berdintasun-plan bat izatea, baizik eta plan hori betetzea. Planen gaineko ikuskapenak horien benetako aplikazioa sustatzeko balio behar du. Alde horretatik, bi aukera edo alternatiba zehazten dira, ikuskapenaren emaitzen arabera:

- Alde batetik, betebehar hori betetzen ez dutenentzat, zigor-neurriak (isunak, zigorrak edo administrazioarekin kontratuak egiteko mugak).
- Eta bestetik, betetzen dutenentzat, neurri pizgarriak (abantailak edo onurak).

Berdintasun-planak gauzatzeak ahalegin handia eskatzen du, eta baliteke enpresa txiki batek horretarako baliabiderik ez izatea. Ildo horretan, egokitzen jotzen da administrazioak babes- eta aholkularitza-baliabideak eskaintzea, ETE-ek ere planak gauzatzeko eta horien jarraipena egin ahal izateko, edo beren tamainari egokitutako neurri zehatzagoak ezarriz heldu ahal izateko gai horri, plan bat gauzatu beharrik gabe.

4.c).- Administrazio publikoak kontratatzen dituen enpresetan langileen soldata-berdintasuna exijitu. Lan-ildo hau ez litzateke planteatu ere egin beharko, jada aplikatzen den irizpidea izan behar luke eta. Administrazioak eredu izan behar du esparru horretan. Ondorioztatzen da lan-ildo hau planteatzeak berekin dakarrela atzerapen handia dagoela lan-esparruko genero-etenaren aurkako borrokan. Neurri hau betetzen ari ez bada, ezinbestekoa da administrazioak kontratatutako enpresetan legeria, ikuskapena eta zigorrak ezartzea.

Soldata-berdintasunari buruzko planteamenduaren harira, egokitzat jotzen da, halaber, enpresek genero-berdintasunerako bestelako neurriak ere aplikatzea. Hau da, kontratatutako enpresek berdintasun-irizpidea maila integralagoan aplikatzeko eskatzen da: berdintasun-plana izatea; langileek prestakuntza jasotzen dutela edo ikastaroetara joaten direla egiaztatzea; kuotak ezartzea lanpostuetan generoen presentzia orekatuagoa izan dadin sustatzeko (enpresetan feminizazioa edo maskulinizazioa murriztea); bai emakumeen bai gizonen beharretara egokitutako hornidurak eta ekipamenduak egotea (aldagelak, komunak, lanerako arropa eta osagarri egokiak...).

4.d).- Enpresaren barruan publikoa izatea langileen soldatei buruzko informazioa. Lan-ildo hau interesgarria da, baina aplikatzeko oso zaila, batez ere enpresa pribatuetan, eta are gehiago ETE-etan: alde batetik, izaera pertsonaleko datuen babesari buruzko araudiaren ondoriozko mugak planteatzen dira, baina batez ere azpimarratzen da horrek arazoak, gatazkak eta giro txarra sor dezakeela lanean, enpresetako langileen artean. Hala ere, administrazio publikoan neurri hori har daitekeela uste da.

Bestetik, soldata-desberdintasunak genero-desberdintasunarekin lotzeko zailtasuna dagoela adierazten da: kasu askotan, gizonen eta emakumeen arteko nominen desberdintasunak, lanpostu berean egonda ere, ez dira genero-kontuengatik soilik izaten, baizik eta askotariko faktoreak egon daitezke tartean: kontratazioaren unea, nork egin duen kontratazioa, etab.

Uste da soldata-diskriminazioaren arrazoia gizonen eta emakumeen kargu, profil edo lan-kategoria ezberdinak esleitzea dela, praktikan lan edo eginkizun berberak edo oso antzekoak egiten badituzte ere. Hortaz, maila txikiagoko kargu batean dauden emakume batzuek maila handiagoko kargu bateko gizon baten antzeko lana egiten dute, baina beren kargua dela-eta gutxiago kobratzen dute. Horri dagokionez, hau adierazten da:

- ▶ Gizonek, oro har, badirudi aldarrikapen-gaitasun handiagoa dutela enpresaren zuzendaritzaren aurrean, batez ere kontratazioaren unean. Eta zuzendaritzak erraztasun handiagoz esleitzen dizkie gizonen "titulu" jakin bateko karguak edo lan-profilak, emakumeek baino soldata handiagoa izatera eramango dituztenak.
- ▶ Emakumeek beldurra diote soldata-hobekuntzak aldarrikatzeari; ordura arte lortutakoa, edo lana bera, galtzeko beldur dira. Beldur hori gizonena baino handiagoa da, azken horientzat errazagoa baita beste enplegu bat lortzea.
- ▶ Ezinbestekoa da enpresek ordainsaria edo soldata lanpostuaren arabera finkatzea (horrela, generoak ez luke zerikusirik izango).



NEURRIAK, erantzukidetasun handiagoa lor dadin –hau da, gizonen eta emakumeen artean berdintasun handiagoa egon dadin, zaintza-lanetarako eta lana, familia eta bizitza pertsonala kontziliatzeko–

- 2.7.1 Laguntzak eman familieji, 3 urtetik beherakoak zaintzeko norbait kontratatzeko
- 2.7.2 Enpresentzako diru-laguntza handitu, kontziliazio erantzukidea (berdinzalea) ahalbidetzen duten planak egiteko
- 2.7.3 Seme-alabak zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileentzako laguntzak hobetu
- 2.7.4 Leku gehiago sortu eta ordutegiak hobetu haur eskoletan, zaharren arretarako zerbitzuetan eta abar
- 2.7.5 Tailerrak eta ikastaroak, gizonezkoak zaintza-lanetan gehiago inplikatzeko
- 2.7.6 Pertsona dependenteen arretarako zerbitzuak hobetu
- 2.7.7 Enpresentzako laguntzak, umeak edo pertsona independenteak zaintzeko eszedentziak edo lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileen ordezkioak kontratatzeko
- 2.7.8 Sektore pribatuko langileentzako laguntzak, aitatasun-baimena 16 astera arte luzatzeko diru-sarrerak mantenduz, administrazio publikoan bezala

Erantzunkidetasun handiagoa lortzeko planteatutako neurrien artean –hau da, zaintza-lanetarako eta lana, familia eta bizitza pertsonala kontziliatzeko gizonen eta emakumeen artean berdintasun handiagoa egon dadin planteatutako neurrien artean–, kualitatiboki, hauek nabarmentzen dira:

- Enpresentzako diru-laguntza handitu, kontziliazio erantzukidea (berdinzalea) ahalbidetzen duten planak egiteko
- Pertsona dependenteen arretarako zerbitzuak hobetu
- Sektore pribatuko langileentzako laguntzak, aitatasun-baimena 16 astera arte luzatzeko diru-sarrerak mantenduz, administrazio publikoan bezala

5.a.)- Enpresentzako diru-laguntza handitu, kontziliazio erantzukidea (berdinzalea) ahalbidetzen duten planak egiteko. Garrantzi handiko neurritzat hartzen da. Hala ere, uste da laguntzak beharrezkoak direnean bakarrik emango direla. Garrantzitsuena da enpresak borondatea izatea benetako kontziliazio erantzukidea lortzea ahalbidetuko duten jarduketak gauzatzeko (ordutegiak arrazionalagoak egitea, laneko malgutasuna, etab.). Halakorik ez badago, sustatu egin beharko da, beharrezkoak diren mekanismoak erabilia.

Aurreko alderdiari dagokionez, azpimarratzen da garrantzitsua dela baliabide ekonomiko egokiak bideratzea enpresek kontziliazio-neurriak aplikatu ahal izateko, batez ere ETE-ek. Honako hauetarako diru-laguntzak izan litezke:

- **Ordezkoak kontratatzeko.**
- **Ordutegiak arrazionalagoak egitea errazteko ekipamenduaz hornitzeko (ordenagailu eramangarriak erostea lantokitik kanpo lan egin ahal izateko; mikrouhin-labea erostea bazkalordua errazteko; enpresaren barruan kontziliaziorako guneak gaitzea –jantokia, edoskitze-gela...-).**

Enpresetan kontziliazio-neurriak ezartzeko zailtasunak daudenez bai beren funtzionamendu horizontalean (antzeko kategoria edo maila duten langileen artean), bai funtzionamendu bertikalean (zuzendaritzatik bertatik), planteatzen da administrazioak enpresentzako aholkularitza-zerbitzu bat abiarazi beharko lukeela, neurriak modu progresiboan ezartzea errazteko.

5.b).- Pertsona dependenteen arretarako zerbitzuak hobetu.

Gaur egun, eta bereziki etorkizunera begira, garrantzi handiko neurria da, gure gizarteak bizi duen zaharkitze-prozesuagatik eta mendekotasuna duten pertsonen kolektibo horrek gero eta zaintza gehiago beharko dituelako. Tradizioz, emakumeek hartu dituzte beren gain kolektibo horren zaintza-lanak; eta joera hori mantentzen den heinean, lan-karga horrek erabat baldintzatuko du emakumeen lan-jarduera.

Bada diskurtso bat, adierazten duena lehentasun handiagoa eman behar zaiola mendekotasuna duten pertsonentzako diru-laguntzak eta zerbitzuak emateari, adingabeen kolektiboarentzako diru-laguntzak emateari baino (biak ala biak beharrezkoak eta garrantzi handikoak badira ere): ondorengoak izatea aurretik pentsatutako erabakia da; mendekotasuna (eskuarki, zaharrengan), berriz, nahi izan gabe azaltzen da, luzaroan kudeatu behar izaten da, eta denborarekin okerrera egiten du.

- ▶ Ezinbestekoa da osasun-arretarako zerbitzuak hobetzea, mendekotasuna duten pertsonak modu integralagoan artatu eta kudeatzeko (kontsulta-hitzorduak eta osasun-azterketak egun berean ematea, etab.). Horrela, zaintzaileak eta/edo laguntzaileak bere lan-jarduerarekin bateratzea erraztuko da, bai eta lan-orduak galtzea saihestuko ere.
- ▶ Ezinbestekoa da gizonen eta emakumeen arteko erantzunkidetasun handiagoko kultura bat lortzea mendekotasuna duten pertsonen zaintza-lanei begira (bai emakumeek bai gizonek lana utzi ahal izateko moduan), enpreetan eta gizartean, oro har.

5.c).- **Sektore pribatuko langileentzako laguntzak, aitatasun-baimena 16 astera arte luzatzeko diru-sarrerak mantenduz, administrazio publikoan bezala. Garrantzi handiko neurria da: oinarritzkoa eta ezinbestekoa da amatasun- eta aitatasun-baimenak parekatzea, benetako kontziliazio erantzunkide baten alde aurrera egiteko, bai eta genero-berdintasunari dagokionez enpresen kulturari aldaketa bat sustatzeko ere.**

- ▶ Alderdi hauen garrantzia azpimarratzen da:
 - Amatasun/aitatasun baimenen erabileran eta aplikazioan alternantzia sustatzea, zaintza-lanetan benetako erantzunkidetasuna lortzeko xedearekin.
 - Neurri horren ondoreak “enplegatu autonomoen” kolektibora eta ETE-etara zabaltzea: oro har, lege- eta lan-arloetan jasotzen duten tratamenduak zigortu egiten ditu, eta azpimarratzen da garrantzitsua dela haiek ere neurri honekin onura ateratzeko mekanismoak artikulatzea.

- ▶ Neurri honi dagokionez, bada diskurtso bat adierazten duena administrazioak funtzionamendu pribilegiatua duela enpresa pribatuarekiko, eta neurri batean enpresa pribatuari esker “mantentzen” dela. Horri dagokionez, neurri hori aplikatzeak berekin dakarren kostua aipatzen da, eta azpimarratzen da horrelako gaien bideragarritasun ekonomikoari buruz pedagogia/prestakuntza egin beharra dagoela.

5.d).- Leku gehiago sortu eta ordutegiak hobetu haur-eskoletan, zaharren arretarako zerbitzuetan eta abar.

- ▶ Diskurtso baten arabera, neurri hau oso garrantzitsua da, batez ere enpresen eta haur-eskolen, ikastetxeen eta nagusien arreta-zerbitzuen artean ordutegia egokitu edo doitu beharrari buruzkoa. Hain zuzen, adierazten da laneko ordutegiaren eta adingabeak eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko zerbitzuen ordutegiaren arteko doitasun-gabezia horrek behartu egiten gaituela babes-sare bat izatera. Sare hori senideek (aitona-amonek, senideek...) edo kanpoko pertsonak (zaintzaileek, ordainsariaren truke) osatzen dute.
- ▶ Bestetik, bada beste diskurtso bat, neurriaren egokitasuna zalantzan jartzen duena, asmoa baldin bada kontziliazioa sustatzea eta gurasoek zaintza-lanen ardura hartzea, batez ere adingabeei buruz ari garenean (2.7.1 neurriari lotuta adierazitakoaren ildo berean). Uste da zaintza-lanak hirugarrenen esku uztea ahalbidetzen duela neurri honek.

5.e).- Enpresentzako laguntzak, umeak edo pertsona dependentiak zaintzeko eszedentziak edo lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileen ordezekoak kontratatzeko.

- ▶ Erronka kontziliazio erantzunkidea bada, neurri hau garrantzitsua da: batez ere, langileek (bai emakumeek bai gizonek) laneko malgutasunerako baimenak eta neurriak hartu ahal izatea ahalbidetzean datza, eta horretarako ezinbestekoa da enpresei laguntzak eskaintzea ordezeko langileak kontratatu ahal izateko.
- ▶ Egokitzat jotzen da, enpresentzako laguntza horiez gain, eszedentzia hartzen duten pertsonei ere laguntzak ematea, eta are gizonek eszedentzia edo lanaldi-murrizketa har dezatela sustatzea, edo horretarako trazarik ez jartzea behintzat.
- ▶ Neurriaren egokitasunari buruzko zalantzak jaso dira, edo ez da ondo ulertzen; izan ere, uste da gaur egun badaudela enpresentzako laguntzak ordezeko langileak kontratatzeko.
- ▶ Neurria osatzeko, kudeaketa-erduetan eta enpresa-kulturan aldaketak egin beharra planteatzen da, langileek, nor bere aukeren neurrian, adingabeak edo mendekotasuna duten pertsonak beren kabuz zaindu ahal izateko.
- ▶ Ikusten da emakume askok eta gero eta gizon gehiagok «gozatu» nahi dutela beren seme-alabak eta senideak (amak, aitak...) zaintzeaz, lan ordainduari zati batean edo erabat uko eginda (eszedentziak, lanaldi-murrizketak eta abar eskatuta). Garrantzitsutzat jotzen da nahi/erantzukizun hori bete dadila ahalbidetzea.

5.f).- Laguntzak eman familiei, 3 urtetik beherakoak zaintzeko norbait kontratatzeko.

- ▶ Ez da ulertzen umeak zaintzeko norbait kontratatzeko laguntza horiek hiru urtetik beherako seme-alabei mugatzea. Planteatzen da laguntza horiek beharrezkoak direla, halaber, adin gehiagoko umeak zaintzeko, baita mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko ere.
- ▶ Neurri hau balioetsi egiten da, emakumeari lan-jardueran jarraitzeko aukera ematen dion heinean, lanaldi-murrizketak eta eszedentziak eskatu beharrik izan gabe. Auzi ekonomiko eta kulturalak direla eta, normalean, emakumeak hartzen du eszedentzia edo lanaldi-murrizketa seme-alabak zaintzeko, beste norbait kontratatu beharrean, bai eta seme-alaba eskolatu aurretik ere (0-3 urteko aldian). (Oro har, bizi-zikloaren une horretan, emakumeek gizonak baino soldata baxuagoa izan ohi dute, eta seme-alabak berek zaindu behar dituztela barneratuta hezi/gizarteratu dituzte). Ez da aintzat hartzen lanaldi-murrizketa batek edo eszedentzia batek berekin dakarren “zigorra”.
- ▶ Bada diskurtso bat, neurri honen egokitasuna zalantzan jartzen duena:
 - ▶ Gaur egun oso feminizatuta eta prekarizatuta dagoen sektore baten garapena susta dezake. Alde horretatik, planteatzen da egokiagoa izan daitekeela adingabeak eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko zerbitzu publikoak hobetzea, hirugarrenak kontratatzeko laguntzak ematea baino.
 - ▶ Benetako kontziliazioa eta erantzunkidetasuna lortu nahi badira: helburua bada gurasoek beren seme-alabak zaintzea, planteatzen da gurasoek zaintza-lanak egin ahal izatera bideratzea laguntzak.
- ▶ Neurri honetan, beste batzuetan bezala, laguntzak beharrezkoak izan daitezke, baina, hein batean, "petatxu" modura ulertzen dira. Benetan garrantzitsua lan-munduaren funtzionamenduan aldaketa sakonak egitea da (adibidez: zaintza-lana ordaintzea eta horrek ere kotizatzea, ordutegiak arrazionalagoak egitea, ordutegi-malgutasuna, lan-orduen murrizketa, etab.).

5.g).- Seme-alabak zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileentzako laguntzak hobetu.

- ▶ Adierazten da laguntza horiek ez dutela erantzunkidetasuna sustatzen; emakumeek lanaldi-murrizketak eta eszedentziak hartzea erraztu dezakete, baina ez gizonek hartzea (horiek, normalean, soldata handiagoa izaten dute).
- ▶ Uste da eszedentziak eta lanaldi-murrizketak nolabaiteko zigorra direla emakumearentzat (bere diru-sarreretan, erretiroan eta abar eragiten baitute), eta uste da emakumeei gai horri buruz behar bezala eman behar zaiela informazioa, mota guztietako kanalak erabilia.
- ▶ Uste da laguntzak ematea baino garrantzitsuagoa dela enpresetan neurriak hartzea seme-alaben zaintza-lanak ahalbidetzeko, erantzunkidetasunean eta gizartearen sentsibilizazioan eraginez: laneko malgutasuna, ordutegiak arrazionalago egitea, aldaketak hizkuntzan eta gizartearen pentsamenduan, etab.
- ▶ Seme-alabak zaintzarren lanaldi-murrizketak eta eszedentziak hartzeko aukera dutenentzako laguntzak osatu egin litezke, enpresentzako laguntzak emanaz, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa horiek hartzen dituzten langileak ordezkatu ahal izateko.
- ▶ Bada diskurtso bat, eszedentzia edo lanaldi-murrizketa horiek hartzen dituztenentzako laguntzez harago, planteatzen duena etxeko lanak eta zaintzakoak ordaindu egin beharko lirатеkeela, gizartearentzako onura diren aldetik. Eta horretarako, beharrezkoak diren baliabideak bideratu beharko lirатеke. Hori egin ezean, oso zaila izango da erantzunkidetasunaren bidean aurrera egitea.

5.h).- Tailerrak eta ikastaroak, gizonezkoak zaintza-lanetan gehiago inplikatzen

- ▶ Neurri honen harira, hainbat diskurtsok nabarmentzen dute gizonezkoentzako tailer eta ikastaroez gain, emakumeei zuzendutakoak eta elkarrekin egitekoak ere behar direla, bi generoek modu koordinatuan landu ditzaten erantzunkidetasuna garatzeko beharrezkoak diren aldaketak.
Era berean, oso garrantzitsua da tailerrak eta ikastaroak egitea, emakumeak beren autozaintzaren eta autonomiaren beharraz jabetu daitezen (horrek askotan eragina baitu emakumeen osasunean, erretiroa hartzeko unean baliabide ekonomiko gutxiago izatean, eta abarretan).
- ▶ Proposatzen da zenbait tailer egitea, emakumeek tradizioz gizoni esleitutako gaitasunak eta trebetasunak garatzeko (iturgintza, elektrizitatea, etxean egin beharreko konponketa-lanak...), eta aldi berean gizonek beren gain hartzea normalean emakumeek egindako zereginak, hala parekidetasunean eta erantzunkidetasunean aurrera egiteko.
- ▶ Ikastaroak elkarrekin egiteko aukera planteatzen da, hau da, gizoni eta emakumei zuzentzea aldi berean. Horren helburua da bai gizonen bai emakumeen egin beharreko aldaketei buruzko prestakuntza jaso ahal izatea eta kontzientzia hartzea.
- ▶ Neurri honen funtzionaltasuna eta eraginkortasuna lotuta dago ekintzak borondatez eta giro lasai eta irekian egiteko aukerarekin; izan ere, sistema horrek eragin handiagoa izan dezake sentsibilizazioan eta jarrerak aldatzeari begira. Hala ere, adierazten da zailtasunak izaten direla jendea horrelako dinamiketan bere borondatez inplikatzen; eta, alde horretatik, azpimarratzen da oso garrantzitsua dela horrelako tailer eta ikastaroetan parte hartzea eragingo duten neurriak ezartzea.
- ▶ Proposatzen da tailerrak eta ikastaroak enpresetan bertan egitea, enpresen inplikazioarekin. Horrela, eragin bikoitza lortzeko aukera egon liteke: gizonen sentsibilizazio handiagoa, baina baita enpresarena ere, antolatzaile gisa. Horretarako, zenbait neurri aplikatu behar dira: enpresen berdintasun-planetan tailerrak sartzea, formatu egokiak izatea (*coaching* motakoak), lan-ordutegiaren barruan egitea, eta administrazioaren laguntzak (diru-laguntzak) jasotzea.

**Eusko Jaurlaritzaren soldata-
etenaren aurkako** estrategia eta
plan operatiboko lan-ildo eta
neurrien **azterketa kualitatiboa**

