EDEtik SAIOAREN ONDORIOAK

BERDINTASUN ARLOKO ARAUDI-ESPARRU BERRIAK ENPRESETAN IZANGO DUEN ERAGINA

Berdintasunarekin konprometitutako enpresa al zara?

1. Hausnarketarako esparrua

Emakundek argitaratutako "Berdintasuna pandemia garaian. Covid-19aren eragina genero ikuspegitik" txostenaren arabera, krisi ekonomikoaren ondorioz sektore batzuetan gertatu den lan-jardueraren murrizketa dela eta **emakumeak lan-merkatutik ateratzera "behartuta" sentitzeaz** gain, badaude haien kontrakoak izan daitezkeen beste faktore batzuk ere: oraindik indarrean jarraitzen duten genero-arau tradizionalak (emakumeen enplegua gizonezkoena baino garrantzia gutxiagokotzat jotzen da) eta soldata-arrakala (familien kasuan, lehenago baztertzen da emakumeen enplegua batez beste haien sarrerak ere txikiagoak direlako).

2019an, legeriari dagokionez beste aurrerapauso bat eman eta enpleguan eta okupazioan gizon eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzeko presazko neurriak jasotzen dituen 6/2019 Errege Lege-Dekretua onartu zuten. Aipatutako legeriak 3/2007 Lege Organikoan aldaketa esanguratsuak jaso ditu eta, horien artean, hau aipa dezakegu: **50 langile baino gehiagoko enpresa guztiek berdintasun-plana prestatu eta aplikatu behar dute derrigor.** Baina, 2020ko urritik aurrera, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen duen 901/2020 Errege Dekretua eta emakume eta gizonen arteko ordainsarien berdintasunari buruzko 902/2021 Errege Dekretua onartu zirenetik, garatu da modu zehatzagoan 2019ko Errege Lege-Dekretuak xedatutakoa.

2. Helburuak

- Genero-desberdintasunei ez ikusia egiteak enpresentzat eta, oro har, gizartearentzat ondorio ekonomikoak eta sozialak dituela azpimarratzea.
- Desberdintasun horiek emakumeengan zer eragin duten aztertzea; izan ere, emakumeek zailtasun handiagoak dituzte lan-merkatuan sartzeko.
- Gure erakunde eta/edo enpresetan dagoeneko zer egiten ari garen eta berdintasuna sustatzeko eta desberdintasunak gutxitzeko etorkizun laburrean zer erronkari aurre egin beharko diogun partekatzea.
- Berdintasun-planekin lotutako araudi mailako esparru berriak ekarriko dituen ondorioei buruzko gogoeta egitea.

3. Hizlariak

Miren Elgarresta Larrabide, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako zuzendari nagusia, Gipuzkoako Foru Aldundia.

Nerea Ibañez García, ASPEGIko, Gipuzkoako Emakume Enpresari, Profesional eta Zuzendarien Elkarteko, presidentea.

Rosa Peña Ines, ASKORA enpresako Giza Baliabideetako zuzendaria *(kolektibitateei arreta emateko zerbitzuak eskaintzen dituen enpresa: Elikadura, garbiketa, arreta geriatrikoa eta laguntza emateko langileak. Berdintasun arloan hainbat aitorpen jaso duen enpresa da).*

Igone Virto Carrasco, EDE Fundazioaren Enplegu Inklusiboa arloko arduraduna Gipuzkoan.

Saioaren garapenari buruzko txostena (2021/01/28)

1. ZER ARI GARA EGITEN DAGOENEKO gure erakundeetan? Nondik gatoz? (GFA, Aspegi, Askora). Araudi-esparru berria aplikatzea bultzatzen ari al gara?

Gai horren aurrean, hizlariek eskainitako argudioak osagarriak dira; izan ere, erakunde eta esparru ezberdinetatik datoz.

Gipuzkoako Foru Aldundiaren (GFA) kasuan, ez du neurri edo arau horien aplikazioaren gainean zuzenean esku hartu ahal izateko eskumenik, baina nabarmendu beharrekoa da **enpresetan berdintasun-kultura eta berdintasuna sustatzeko gaitasuna** duela.

Horrekin lotuta, GFAk **ibilbide zabala** du; izan ere, 5 urte daramatza (2016tik) lan arloan Berdintasun Kulturaren inguruan lanean Etorkizuna eraikiz ekimenaren barruan.

2017an, adibidez, Berdintasunerako Foru Organoak, zeharkako politika gisa (batez ere Ekonomia Sustapena Departamentuarekin, hori baita enpresekin batera lan egiteko eskumenak dituena), ekintza-estrategia gisa **Kontziliazioko eta Erantzunkidetasuneko 1. Plana** jarri zuen abian; izan ere, kontziliazio-neurriak, beren kabuz, ez ziren hasiera batean esperotako emaitzak lortzen ari.

Era berean, **Erantzukide Sarea enpresen sareak** eta oso sentsibilizatuta dauden eta esparru horretan eta foroetan zuzenean lan egiten duten **enpresen ekosistema** batekin batera egindako lana eta haiek egindako gogoetak nabarmendu nahi izan dugu.

Egiten ari diren lana gizon eta emakumeok betetzen dugun lana baloratzera eta aitortzera zuzenduta dago.

ASPEGI Gipuzkoako Emakume Enpresari, Profesional eta Zuzendarien Elkartean, **enpresa arloan eta arlo profesionalean aukera-berdintasuna** da hasiera-hasieratik (duela 20 urte) haien **ezaugarria.** Eta, ibilbide horren barruan, gizon eta emakumeen aukera-berdintasunaren aldeko hainbat ekintzarekin egin izan dute borroka: sentsibilizazioa, prestakuntza, ikasketak, errealitate-kasuak eguneratuta, emakumeon artean sareak ehunduta, eta bide honetan emakumezko profesional eta enpresaburu askok egindako lana aitortuta (Aspegi saria).

Enpresetatik eta enpresetan Berdintasunaren mezua jaurtitzen jarraitu beharra dagoela diote. Mezu positiboa erabili behar da, fronteak sortu gabe. Hori beharrean, oraindik ere **aurrean ibilbide luzea duen aldaketa hau** bultzatzen eta bideratzen lagunduko digute eragileek; izan ere, errege-dekretuek, beren kabuz, ez dute benetako konpromisoa bermatzen.

Eta berdintasunaren aldeko konpromiso honek ekarpen handiak egin diezazkioke enpresa-munduari eta, oro har, gizarteari.

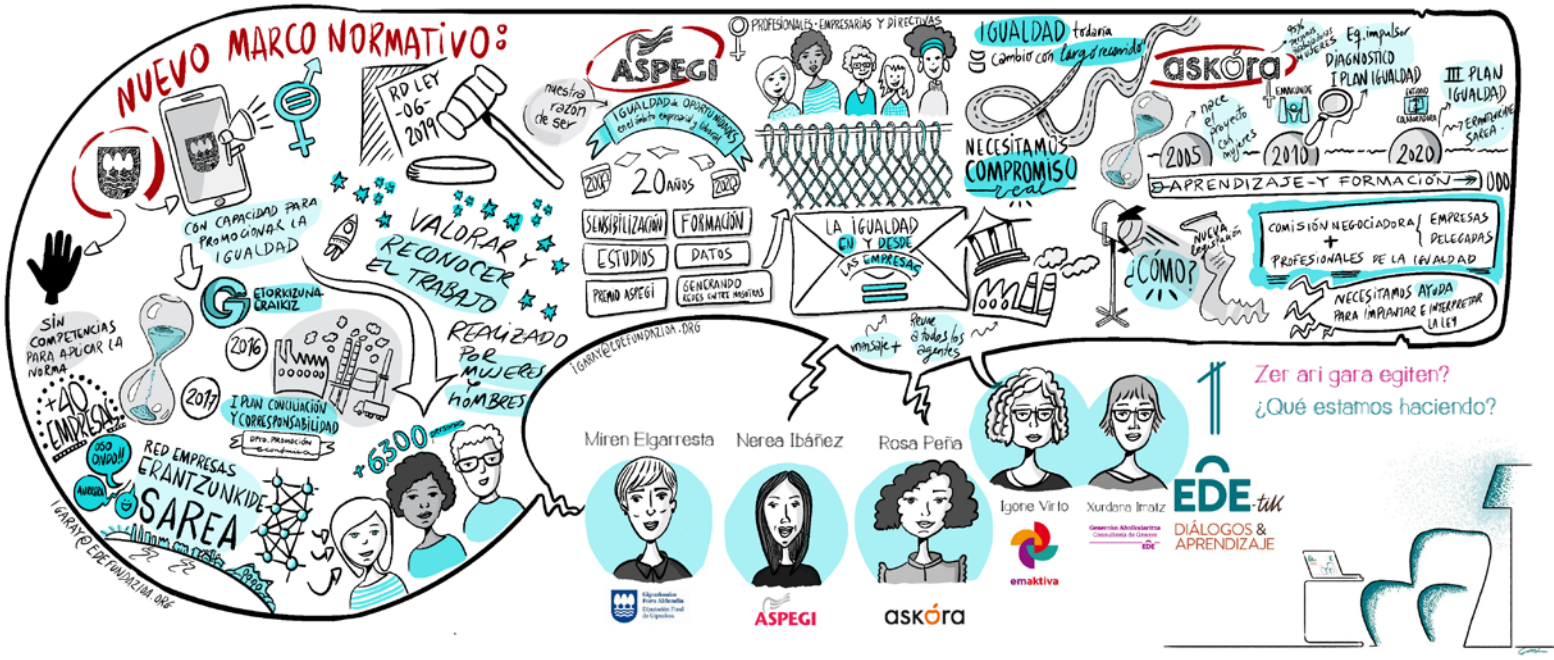
Bestalde, **ASKORA** 2005ean sortu zen enpresa da eta langileen % 95 emakumezkoak dira. **Erakundearen DNAn dago berdintasuna** txertatuta eta, hasiera-hasieratik bideratu dituzte horren inguruko ekintzak.

2010ean, eta Emakunderekin elkarlanean, diagnostikoa eta Berdintasuneko I. Plana egin zuten. Handik abiatuta, aurrera egin dute eta **Berdintasuna bultzatzeko taldea** osatu zuten. Orain, berriz, B**erdintasuneko III. Plana** lantzen ari dira eta **Emakunderen erakunde laguntzailea** eta **Erantzukide Sareko kidea** da erakundea.

Gaur egun, trebatzen, ikasten eta, **araudi berri honen kasuan, ekarriko dituen aldaketak barneratzen saiatzen ari dira**.

Legeri berri honetan, arretagunea prozesuaren ekintzak egiteko moduan jarri da. Gainera, negoziazio-batzorde bat (enpresak, ordezkariak) egon beharko litzatekeela azpimarratu dute eta, dirudienez, prozesu horietan berdintasuneko profesionalek ere hartu behar dute parte.

Hori guztia konplexua da; izan ere, orain arte egiten genuen modua sakon aldarazten du eta legeria interpretatzeko laguntza beharko dugu.



2. ZEIN DIRA genero-diskriminazioak eta desberdintasunak desagerrarazteko araudi mailako esparru berri honekin etorkizun laburrean enpresek aurre egin beharko dieten ERRONKAK?

Gai horri dagokionez, **erronkak ez dira aldatu**; izan ere, araudi berriaren forma aldatu egin da, baina ez haren muina. Gainera, legeria izateak, bere horretan, ez du erakundeetako berdintasun arloan eta oro har gizartean aldaketarik sortzen.

Beste behin, araudi berriaren ezaugarri diren elementu berritzaileen artean, enpresei laguntza emateko **berdintasun arloko profesional baten figura** eta hori bideratzeko **modua** nabarmendu nahi izan dituzte.

ASPEGIk **araudi-esparru berriarekin lotuta kezka eta nolabaiteko ziurgabetasuna** nabarmendu ditu. Kezka hori errege-dekretu horietara iristeko moduarekin lotuta dago; izan ere, administraziotik eta sindikatuetatik egindako begirada esklusiboa hartu dute kontuan, ikuspegi guztiak barneratuko lituzkeen benetako itunik gabe.

Enpresek kontuan hartu beharreko errealitatea dute: nola, kostuak... Negoziazioko testuinguru hori presio-neurri gisa erabil daiteke.

Baina, era berean, **beste aurrerapauso bat eman izanak duen garrantzia** azpimarratu nahi izan du elkarteak.

ASKORAn, erronka nagusia langileria homogeneoagoa lortzea da. Orain arte, langileen % 93 emakumezkoak izan dira **zainketen sektorean lan egiten** dutelako. Ondorioz, **erronka nagusia gizonezko gehiago sartzea** litzateke eta hori Berdintasun Plana ezarrita bermatu nahi dute.

Beste enpresa batzuetan, oro har, **diagnostikoetan identifikatutako hobekuntza arloek zehaztuko dituzte erronkak** eta horiek berdintasun-planen bidez ezarri beharko dituzte.

Oro har azpimarratu beharreko erronka da enpresetan berdintasuna ezarri ahal izateko negoziazio-batzordeak eduki behar izanez gero, enpresek zein sindikatuen alderdiak trebakuntza jaso behar dutela. **Berdintasun arloko prestakuntzaren garrantzia**

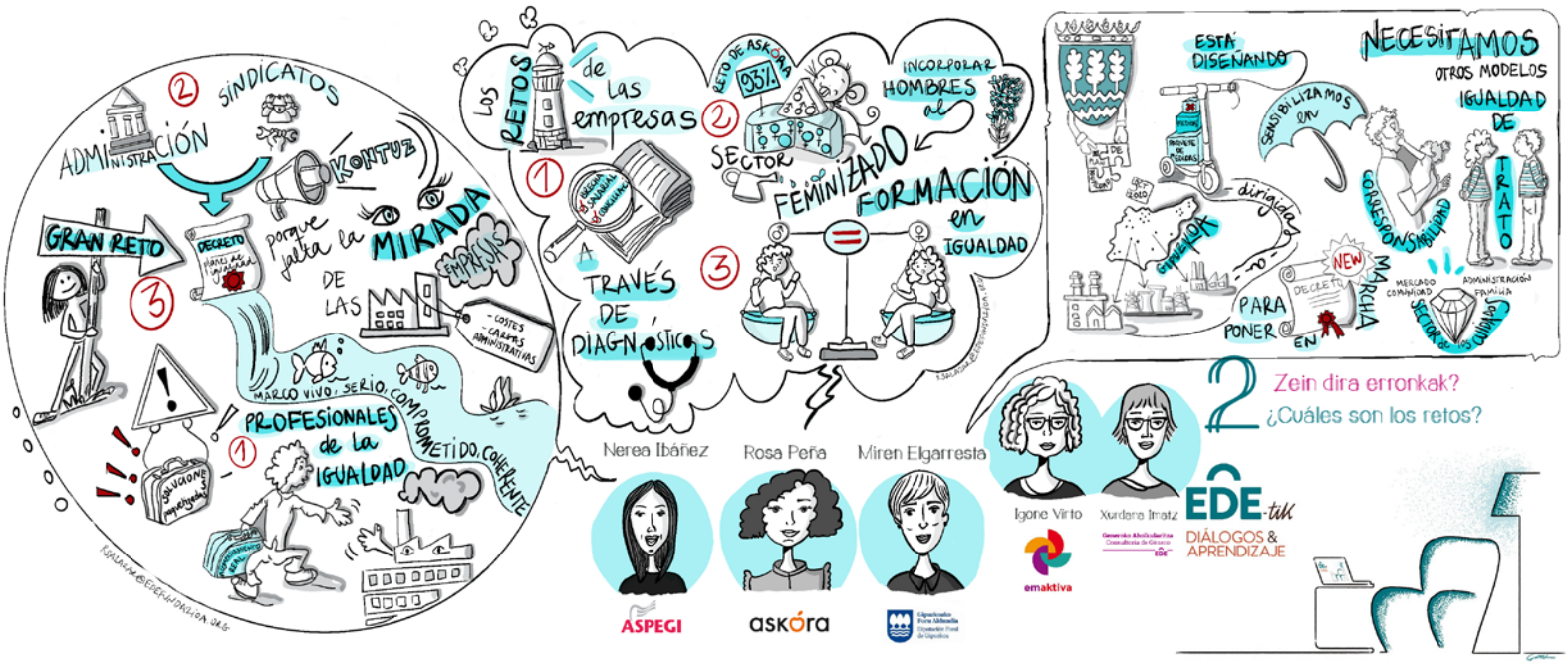
Miren Elgarrestak, **GFAko Berdintasun organoko kideak**, aipatu duenez, araudi berri hori aurreko beste batzuekin osatuko da (Europako legeria zein Europako arauak). Ondorioz, araudi-esparru handia dugula esan dezakegu.

Eta, zehatzago esanda, **Gipuzkoan, enpresa-egitura batez ere ETE-ek osatzen duten lurraldean**, enpresen kopuru handiagoari eragingo dio (50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek berdintasun-plana prestatzeko eta aplikatzeko betebeharra izango dutelako).

Gure lurraldean nagusi da sektore industriala eta oso maskulinizatuta dagoela esan dezakegu. Estereotipo horiek ez dira gaur egungo gizartekoak eta, ondorioz, gizon eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna modu eragingarrian lortzea helburu duten eredu berriak behar ditugu.

Sentsibilizazio arloan egindako lanari balioa eman zaio eta **erantzunkidetasunaren arloan sentsibilizatzeko** lanarekin aurrera jarraitu beharra dago, batez ere zainketen sektorean: administrazioek, familiak, merkatuak eta komunitateak berak. Hala, oreka bilatu behar da babes-neurriak abian jarrita.

Hain zuzen ere, **Aldundia eskakizun berri horietara egokitzeko neurri lagungarrien paketea diseinatzen** ari da.

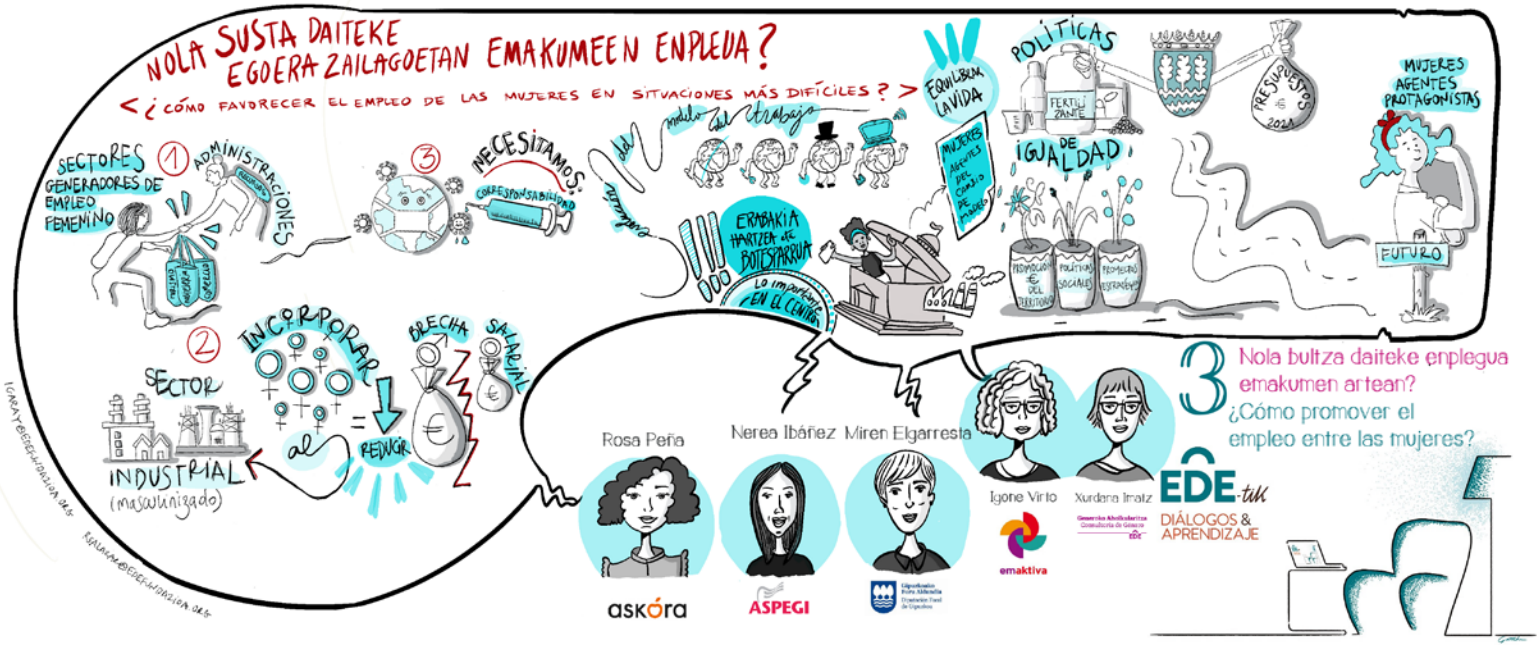


3. Koronabirusak eragindako OSASUN KRISIAREN INPAKTUAK eta krisi ekonomikoaren eraginak gizon eta emakumeen enpleguan zegoen arraila are gehiago handitu dutela kontuan izanda, nola bultza daiteke enpleguaren sorkuntza emakumeen artean eta, batez ere, NOLA SUSTA DAITEKEE EGOERA ZAILAGOETAN EMAKUMEEN ENPLEGUA?

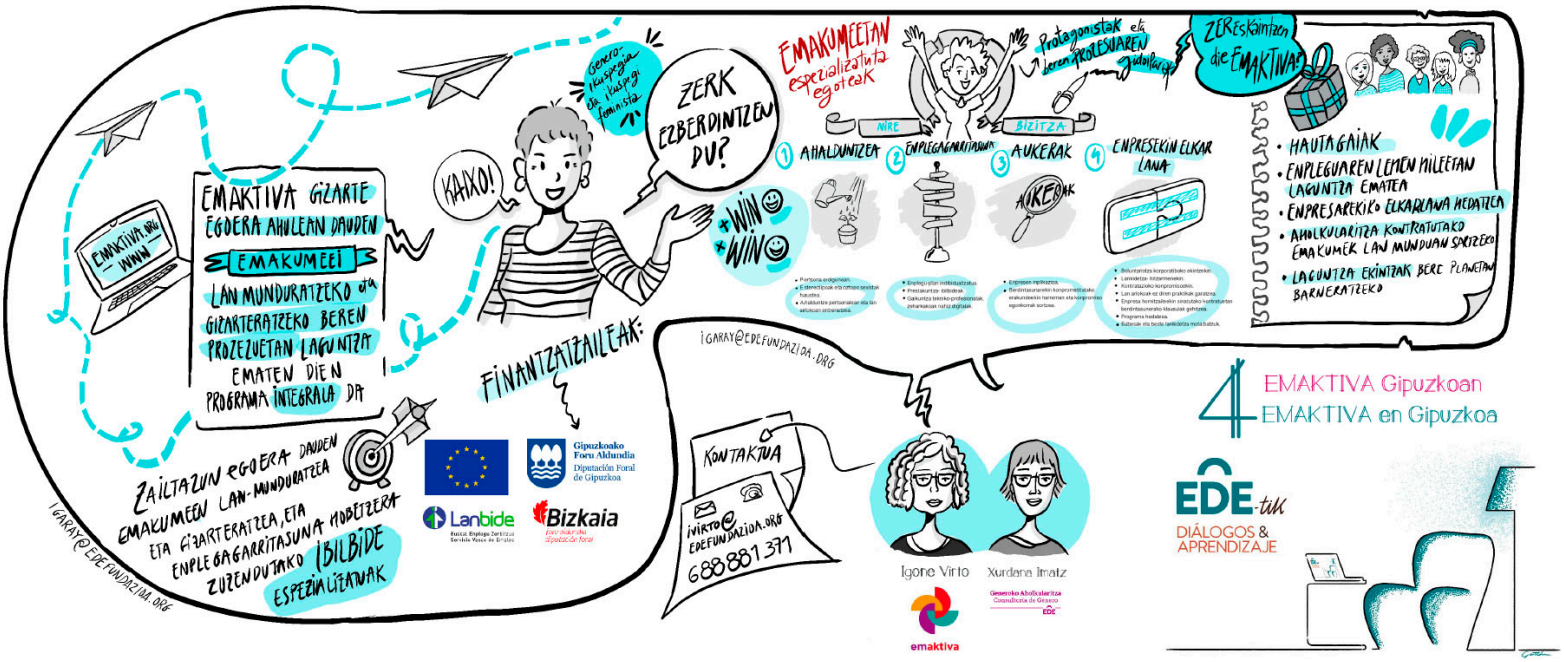
Egungo pandemia-egoera dela eta, enpresek oso une zailak bizi dituzte eta, batez ere, zerbitzuen sektoreetan. Hain zuzen ere, sektore horretan dago emakumeen enplegu handiena.

Gai horrekin lotuta, alderdi hauek azpimarratu behar dira:

- Beharrezkoa da **administrazioak sektore horiei laguntza** ematea emakumeen enpleguari eusteko helburua hobetzeko.
- Oso maskulinizatuta dauden sektoreei (hori da, industrialaren kasua) beren langileriak orekatzen joan daitezen eta, soldata-arraila gutxituta, emakume gehiago kontrata dezaten aukera ematea.
- **Ibilbide-ardatz gisa erantzunkidetasuna** azpimarratzea, emakumeentzat aukera gehiago sortuta eta beren ibilbide profesionalak baldintza hobeak dituzten sektoreetan garatzeko aukera emanda.
- Testuinguru honen baitan, 2021eko aurrekontuen planteamenduari eta ardatz guztiei dagokienez, GFAren **zeharkako ardatza da aukera-berdintasuna**.
- **Egungo errealitatearen datuetan** arreta jartzea eta interpretazioetan ez mugatzea.
- Eredu berrian, teknologikoagoan, emakumeek ere partaidetza-kuota handiagoa izango lukete protagonista gisa.



Gipuzkoako EMAKTIVA EMAKUMEEI ZUZENDUTAKO LAN ARLOKO AKTIBAZIO PROGRAMA eta ENPRESEKIKO HARREMAN EREDUA aurkeztea



EMAKTIVA gizarte-egoera ahulean dauden emakumeei lan-munduratzeko eta gizarteratzeko beren prozesuetan laguntza ematen dien programa integrala da.

Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-aldundien, Lanbideren eta Europako Gizarte Funtsaren 2014-2020 Euskadiko Programa Eragilearen finantzaketa jaso du.

Programa honek zailtasun-egoeran dauden emakumeen lan-munduratzea eta gizarteratzea, eta enplegagarritasuna hobetzera zuzendutako ibilbide espezializatuak garatzen ditu.

Zerk ezberdintzen du?

- Emakumeetan espezializatuta egoteak. Emakumeak dira protagonistak eta beren hobekuntza-prozesuaren eta enplegagarritasunaren gidoilariak.
- Emaktivaren genero-ikuspegia eta ikuspegi feminista.
- Honako hauek dira gure laneko gakoak:
  - **Ahalduntzea** (rol-aldaketa, genero-arraila identifikatzea, autoestimua berreskuratzea, beren buruetan konfiantza laneko erronka berriei aurre egiteko...).

- **Enplegagarritasuna** (gaitasun teknikoez gain, gaitasun pertsonalak eta zeharkakoak eskuratzea, talde-lana, komunikaziorako gaitasunak, proaktibotasuna eta konpetentzia digitalak).
- Enpresen profil eta beharren araberako **enplegu-aukerak bilatzea**.
- Eta, amaitzeko, eta batez ere, **enpresekin elkarlanean aritzeko gure eredua.** Inguruko enpresekin zuzenean eta modu jarraituan egiten den lana, denborari dagokionez egonkorrak eta alternatiboak diren lankidetza-ereduen bila, eta enpresak berdintasunarekiko eta gizartearekiko konpromisoan eta emakumezkoen enplegua sortzeko konpromisoan barneratuta.
- Denok onuradun izango garen win-win motako harreman egonkorrak sortzea.

Nola egin dezakete lan enpresek Emaktivarekin batera?

- Boluntariotza korporatiboko ekintzekin
- Lankidetza-hitzarmenekin
- Kontratazioko konpromisoekin
- Lan arlokoak ez diren praktikak garatzea
- Enpresa hornitzaileekin sinatutako kontratuetan berdintasunerako klausulak gehitzea
- Programa hedatzea
- Babesak eta beste lankidetza mota batzuk

Eta zer eskaintzen die Emaktivak? Zer irabazten dute enpresek Emaktivarekin elkarlanean arituta?

- Hautagaiak
- Enpleguaren lehen hilabeteetan laguntza ematea
- Enpresarekiko elkarlana hedatzea
- Aholkularitza kontratatutako emakumek lan-munduan sartzeko.
- Laguntza ekintzak beren berdintasun-planetan eta/edo erantzukizun sozialeko planetan barneratzeko.

Kontaktua: www.emaktiva.org – ivirto@edefundazioa.org – 688 881 371