

IKASKETA SAIOA

Erantzunkidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (II)

Pilula honen helburua da enpresek kontziliazio-neurriak modu partekatuan lan ditzaten partaidetza-formula formalagoak edo pertsonalizatuagoak identifikatzea

Erantzunkidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean izenburu bera zuen aurreko pilula sakontzen du eta enpresek kontziliazio-neurriekin eta neurri horiek pertsonengan eragiten dituzten inpaktuekin (maila pertsonalean zein lan arloan) duten beharrezko inplikazioa sakontzen du.



Saioak **Silvia Murielek**, Emakundek homologatutako aholkulariak, dinamizatu ditu.

Enpresei eta erakundeei emakumeen eta gizonen berdintasunean laguntza teknikoa eskainiko die. Esperientzia pedagogiko eta praktikoa handia du lan arloan.

Partaidetza-prozesuaren abiapuntua

Administrazioak gero eta gehiago arautzen eta ezartzen dituzte enpleguan eta okupazioan gizon eta emakumeen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurriak, eta enpresek diagnostikoak, berdintasun-planak eta erregistroak egiteko duten beharra. Hala, gizon eta emakumeen berdintasun eragingarria lortzeko erakundetan landu beharreko bide honetan, beharrezkoa da enpresen barruan funtsezko puntu bat zehaztea: sentibilizazioa. Kasu honetan, ordea, ez gara berdintasunarekin eta kontziliazioarekin lotutako sentibilitate-jarreraz ari, hori badagoela jakintzat ematen baita, baizik izaera teknikoagoa duen sentibilizazioa izateko beharraz.

Funtsezko elementuak

Enpresa baitako erantzunkidetasunerako eta kontziliaziorako neurrien definizioan eta jarraipenean parte hartzeko garaian egin beharreko lehen gogoeta ahaztu ezin ditugun eta prozesu osoan sendotu egin behar ditugun funtsezko bi gaitan oinarritzen da:

SENTSIBILIZAZIOA



PRESTAKUNTZA

Beharrezkoa da Zuzendaritzak edo erabakiak hartzeko guneetan dauden enpresako pertsonen **Sentsibilizazioa** erakustea. Gainera, lidergo formala/informala duten eragileekiko sentsibilizazioa.

Funtsezko beste elementu bat da pertsonen **Prestakuntza**. Lehen unetik erakundean argi geratu behar duten kontzeptu batzuk daude.

- Genero-aginduak.
- Lanaren sexu-banaketa.
- Zeharkako diskriminazioa.
- Genero-inpaktua Genero-inpaktuaren aurreikuspena.

Premisak

Enpresa baitako erantzunkidetasunerako eta kontziliaziorako neurrien definizioan eta jarraipenean parte hartzeko garaian egin beharreko lehen gogoeta ahaztu ezin ditugun eta prozesu osoan sendotu egin behar ditugun funtsezko bi gaitan oinarritzen da:

- Homogeneotasuna oinarritzko kontzeptuetan. Aurrez izandako sentsibilizazio-saioren batek ematen digu.
- Gizon eta emakumeen parte-hartzea. Bereziki gizonezkoak barneratzeko beharra. Haien zainketa-beharrak eta abarrak edozein izanda ere, prozesuetan langileek parte hartzea da interesgarriena.
- Beren ingurunean zaintza-beharrak dituzten edo zaintza-beharrik ez duten pertsonen parte-hartzea. Bakarrik pizten da motibazioaren txinparta. Zaintza-beharrak dituzten edo halakoak behar ez dituzten pertsonak elkartzea komeni da; izan ere, enpresetako dinamiketan tirabira/bidegabekeriak sor daitezke.

- Parte-hartze dinamikan interesa hirukoitza dela hauteman behar da. Irabazi-irabazi-irabazi ikuspegia (erakundea, pertsonak, eskaintako zerbitzua).
- Aurkako poloen jokoa gainditzea: “Enpresa vs. Alderdi soziala”. Berdintasuneko planak eta diagnostikoak eta negoziazio-batzorde paritarioa lantzeko moduari buruzko errege-dekretua.
- Garrantzitsua da erabaki pertsonalak ez epaitzea. Gure joerek, errealitatea interpretatzeko gure moduak direla eta, askotan, geuk hartuko genituzkeen antzeko erabakiak hartzen dituzten pertsonen inguruko balorazio ona egitera eramaten gaituzte eta, aldiz, beste erabaki batzuk hartzen dituzten pertsonen balorazio horren ona ez egitera. Zaila den arren, iritzi edo epaiak atean uztea komeni da. Gure bizitzetan zerbait erabakitzea dakarten kausekiko iritzia eta pertsonen iritzia elkarrekin ez lotzea garrantzitsua da.
 - » “Feminismoak ez ditu zalantzan jartzen emakumeen banakako erabakiak; hori beharrez, horiek hartzerantz behartzen dituzten arrazoiak jartzen ditu zalantzan”. Celia Amorós. (Gizonezkoen erabakiak ere zalantzan jartzen dituela gehituko nuke).
- Erabakitzen dugun partaidetza-ereduaren arabera (irekiagoa, itxiagoa, zehatzagoa), ezbaian jartzeko garaian, edo enpresaren kudeaketa-ereduak aztertzeke garaian ausartagoak izan gaitzezke. Honako hauek zalantzan jartzea, adibidez:
 - » Pertsonaren, bizitzaren, familiaren eta abarren ideia (estereotipoak edo gainditu beharreko aginduak).
 - » Pertsonaren zaintzeko familiaren eta abarren ideia (estereotipoak edo gainditu beharreko aginduak).
 - » Pertsonen bizitzarekin lotuta enpresak duen erantzukidetasun ideia. Enpresa sortzen dituen kontziliazio-arazoekiko erantzukidea da.
 - » Sektoreko/lurraldeko hitzarmen kolektiboen mende egotea (zer uzten duten kanpoan...). Mahai paritarioetan negoziatzen dira, baina, batzuetan, kanpoan utzi izan dira erantzuna eskatzen duten pertsonen gai batzuk.
 - » Laneko prozesuen diseinua. Aurrera egitera ausartzea.

Partaidetzarako formulak

Oro har, bi dira kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean parte hartzeko garaian hartzen diren bide ohikoenak (eta ez daude kontrajarrita):

- a) **Bide LEGAL / FORMALEna**, araudiaren¹ araberakoa, eta negoziazio-batzorde paritarioaren bidez garatzen dena. Enpresak alderdi sozialaren iritzia kontuan hartuko duela bermatzeko partaidetza-formula da. Helburua da arraila posible guztiak aztertzea, datuetan gardentasuna izatea eta abar. Jarraian, negoziazio-batzorde horrekin lotuta araudi honetako elementu batzuk gehitu ditugu.

Negoizazio-batzordearen eskumenak (6. artikulua).

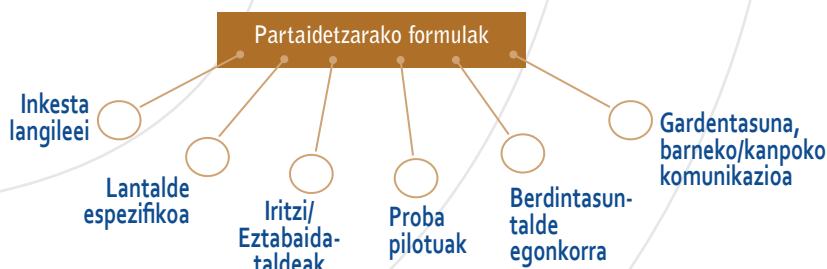
1. Negoizazio-batzordeak honako gai hauekin lotutako eskumenak izango ditu:

- a) Diagnostikoa negoziatzea eta prestatzea, eta berdintasun-plana osatuko duten neurriak negoziatzea.
- b) Diagnostikoaren emaitzen txostena prestatzea.
- c) Lehentasuna duten neurriak identifikatzea diagnostikoa, aplikazio esparrua, ezartzeko beharrezkoak diren bitarteko materialak eta giza baliabideak eta pertsona edo organo arduradunak kontuan hartuta eta jardueren kronograma gehituta.
- d) enpresan berdintasun-planaren ezarpena bultzatzea.
- e) Neurketa-adierazleen eta ezarritako berdintasun-planeko neurrien betetze mailaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko beharrezko informazioa jasotzeko tresnen definizioa.
- f) Aplikagarria den hitzarmen kolektiboak eta araudiak egotz dakizkiekeen edo batzordeak adosten dituen gainerako funtzio guztiak, baita erregistratu, gorde eta argitaratu ahal izateko helburuarekin laneko agintaritzak eskumendunaren aurrean onartutako berdintasun-planaren bidalketa ere.

2. Gainera, negoziazio-batzordeari dagokio langileei zuzendutako informazioko eta sentsibilizazioko lehen ekintzak bultzatzea.

3. Planaren negoziazio-batzordeak barneko funtzionamendu-araudia izan dezake.

- b) **Erakunde bakoitzak diseinatutako beste formula pertsonalizatuago batzuk.** Enpresek, gainera, partaidetza bultzatzera zuzendutako beste formula eta tresna batzuk ezar ditzakete. Grafiko honek identifikatzen ditu nagusiak.



1. 2020ko urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen eta, 2010eko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, lan-hitzarmen akordioak eta hitzarmenak erregistratzeari eta gordetzeari buruzkoa, aldatzen duena. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

INKESTA LANGILEEI

Langile guztien kasuan edo lagin espezifiko batean aplikatu daiteke.

Enpresetan inkestak aplikatzeko garaian erreferentzia gisa erabil daitezkeen hainbat eredu dago Emakunden.

Langile guztiei zuzendutako kontsulta.

- Ikuspegi hau aplikatzen da berdintasun arloan landu beharreko alderdi guztiei buruzko kontsulta egin nahi dugunean, adibidez: hautaketa-prozesutan, promozioan, ordainsarian eta kontziliazioan, segurtasunean eta osasunean, sexu-jazarpeneko kasuen prebentzioan eta abarretan berdintasunik hautematen den ala ez..
- Baliteke kontsulta langile guztiei egin nahi izatea baina landu nahi dugun alderdi oso espezifikoren bati buruzkoa izatea (kontziliazioa bakarrik, adibidez).

Arazo jakinen batekin lotuta kolektibo zehatz bati zuzendutako lagina (subsidiarotasun printzipioa?)

- Interesgarria izan daiteke talde jakin batean zentratzea, jendea inkestetan parte hartzeaz nekatuta egon baitaiteke.
- Informazio-bilketa eragin zuzena jasan duten pertsonetan oinarritzea ahalbidetzen du.
- Dena den, informazioa modu partzialean jasotzea ekar dezake. Lagina aukeratu dugun moduaren arabera, balioa gal dezakegu. Baina emaitza pixka bat partziala izan daiteke. Dena den, landu nahi dugun arazoaren arabera, zentzuzkoa izan daiteke kolektibo jakin batera bakarrik jotzea.
- Subsidiarotasun printzipioa: gertatzen den tokian hori konpontzea. Kontuz! Erakundeetan, arazo sistemikoak egoten dira eta zaila da alderdi jakin batean oinarritzea.

LANTALDE ESPEZIFIKOAK

(Ad hoc edo iraunkorra) Beharrak, arrailak, inpaktu negatiboak, hobetzeko neurriak eta abarrak identifikatzeko.

- Inkesten kasuan bezalaxe, lantaldeak sail edo eremu jakin bateko pertsonen osa dezakete, edo arazo jakin bat edo kausa jakin bat lantzeko, edo hobekuntza-ekintzak zehazteko beste pertsona batzuek.
- Dena den, asko aberasten da prozesua taldea anitza denean: sail ugari, maila hierarkiko ugari eta errealtate ugari bateratzen duenean. Ekarpentetan aberastasun handiagoa lortzen da.
- Beren motibazio pertsonalak edo profil egokiak direla eta hautatutako pertsonak.
- Oro har, egoera jakin baten inguruko diagnostikoak edo ikerketak prestatzeko erabiltzen dira.
- Oro har, onarpen ona, "interes interesatua" dutela jakintzat ematen ez zaien neurrian. Gai jakin bat lantzeko lantalde anitza osatzen badugu (parte-hartzaileak ondo aukeratu direnean), enpresak emaitzen inguruko aitortpen handiagoa egin dezake.

IRITZI/EZTABAIDA TALDEAK/FOCUS GROUP

Talde horiek, askotan, enpresan inkesta egitearen osagarriak izaten dira.

- Erabilgarriak dira elementu jakinen bati edo alderdi ugari buruz iritziak jasotzeko.
- Taldearen dinamizazioa erakundeko norbaitek egiten badu, zailtasunen bat egon daiteke. Kontu izan beharko da giroarekin, pertsonen arteko harreman motarekin eta abarrekin.
- Giro positiboa sortzen bada, erakunde barruan isilarazita egon zitezkeen gaiak ateratzen dira.
- Talde ugari dei egiteko aukera dugu eta, hala, batzuen eta besteen arteko elkarriketek landutakoaren inguruko espektroa zabal dezakete. Talde ugariarekin, ondorioak aberats daitezke, baina horiek homogeneousatzea zailagoa ere izan daiteke talde bakoitzak eztabaida baldintzatu duelako.
- Askotan, bertan landutakoari garrantzi egokia emateko garaian zailtasun bat egoten da (zer den sintomatikoa, zer den anekdota hutsa...).
- Intereseko gaiak sortzen dira, baina arreta pertsona gutxi batzuen arteko eztabaidetara bideratzeko aukera ere badago.
- Ondorioak itzultzearen komenigarritasuna..

PROBA PILOTUAK

Proba/entsegu-akatsa izaera aitortzea. Partaidetza-formulak ere kontuan hartzen dira erakunderako ezagutza sortzen delako.

- Bestalde, partaidetza da erakundeko pertsona batzuek erakunde guztiarentzat ikasgai izan daitekeen esperientzia pilotuan parte hartzea ere.
- Akatsa eta akats kolektiboa ahalbidetzea; esaterako, telelana planteatu dugu enpresan eta ez du funtzionatu. Ez da ezer gertatzen; probak ez du emaitza ona izan erakundean.
- Proba pilotuak borondatezkoak izan (probarako izena eman duten pertsonekin) daitezke edo enpresak antolatutakoak eta parte-hartzea derrigorrezkoa dutenak izan daitezke.
- Proba pilotua da aldaketa esanguratsu bat sistematizatzeko lehen urratsa. Kostua (dirutan edo denborari dagokionez) izaten duten ekimenetarako proba pilotuak.
- Proba pilotuak izan daitezke, adibidez, lanaldietako aldaketak (09:00etatik 14:00etara eta 16:00etatik 19:00etara bitartean, 08:00etatik 16:00etara egindako aldaketa), kointzidentzia-ordutegiarekin lanaldi-dibertsitatea, telelana (pandemia aurretik), proiektu edo zerbitzuetan genero-ikuspegia sartzeko edo laneko prozesuak berriro definitzea besteak beste.

BERDINTASUNeko BATZORDE/TALDE EGONKORRA

Profil/jatorri ezberdina duten langileen parte-hartzearekin.

- Horixe da gehien erabiltzen den eta gizon eta emakumeen berdintasun arloan prozesuari nolabaiteko egonkortasuna ematen dion formula.
- Erabilgarria da diagnostikorako eta hobekuntzak identifikatzeko faserako, eta berdintasunerako plana edo neurri multzo bat ezartzeko eta hari jarraipena egiteko garaian.
- Formatuak:
 - » Osaera paritarioa "batzorde negoziatzailearen" helburuarekin.
 - » Osaera pertsonalizatuagoa, erantzukizun sail edo maila ezberdinekin, berdintasunarekin lotutako lotura pertsonala duten pertsonekin eta abarrekin. Beharrezkoa da enpresa ordezkatuko duen edo erabakiak hartzeko edo horiek bizkor bideratzeko gaitasuna duen pertsonaren bat izatea. Langileen Legezko Ordezkaritzaren edo Kontseilu Sozialaren presentziarekin, baldin badago.
- Bileretako nolabaiteko sistematika izatea komeni da.

GARDENTASUNA, KOMUNIKAZIOA

Intereseko kanpoko eta barneko datu eta informazioak.

- Berdintasun arloko aurrerapenei, bilakaera-datuei eta abarrei buruzko informazioa langileei emateak prozesuarekiko eta ekimenekiko motibazioa eta bertako kide izatearen eta harro egotearen sentimendua eragin ditzake.
- Komunikaziorako bideak:
 - » Informazioak urtero aurkeztea eta iradokizunak jasotzeko aukera.
 - » Intranet, mail bidezko bidalketa...
 - » Aldizkaria, ...

Intereseko kontzeptuak

- **Genero-aginduak.** Marcela Lagarde antropologoaren hitzetan, "generoa munduan, gizarteetan, subjektu sozialetan, harremanetan, politikan eta kulturan dago presente. Generoa da sexualitatea oinarritzat hartuta konfiguraturako ordena soziokulturalari dagokion kategoria: sexualitatea, aldi berean, ordena generikoaren arabera definitu eta adierazi izan da historikoki". Horrenbestez, generoa da gizon eta emakumeei rol jakin batzuk modu bereizgarrian esleitzen dizkien eta haien arteko harremanek nolakoak izan beharko luketen zehazten duen, eta sozializazio-prozesuan ezarritako aurreikuspenak betetzeko nola jokatu eta izan beharko genukeen erakusten digun eraikuntza soziala. Hori guztia barneratzen ditugun eta gure egiten ditugun aginteetan gauzatzen da. Maskulinitatearen eta feminitatearen eredu hegemonikoak urratzea eragozten digute eta ordena soziala elikatzen duten pentsamenduak, emozioak eta jokabideak sortzen dituzte. Aginte horiek urratzen baditugu, kritika sozialari, erruari eta lotsari egin behar izaten diegu aurre.
- **Lanaren banaketa sexuala.** Gizon eta emakumeen arteko ordaindutako eta ordaindu gabeko lanaren banaketa da eta bizitza pribatuan eta publikoan egiten da, tradizioz esleiturako genero-rolen arabera. Zereginen banaketa tradizional honek ikasketa ezberdinak sortu ditu gizon eta emakumeentzat eta horiek ezberdin baloratzen dira gizarte baitan.
- **Zeharkako diskriminazioak.** Pertsonen artean desberdintasunak sortzen ari diren eta zehatzak ez diren diskriminazioak. Itxuraz neutroa den neurriarekin eragiten diren, baina kolektibo jakin batean inpaktu ezberdina duten ondorioak dira. Zeharkako diskriminazioak gizon eta emakumeen kasuan ez ezik, beste arrazoi batzuk direla eta diskriminaturako beste kolektibo batzuetan ere gerta daitezke: adina, jatorria edo kultura, adibidez. Hemen barnera daitezkeen giza aniztasuneko beste aldagai batzuk ere badaude. Honako hauek adibidez: Nire erakundean telelana planteatu dut (pandemiaren testuingurutik kanpo) eta batez ere emakumeek egin dute neurriarekin bat. Ondoren, denborarekin, pertsona horien garapen profesionala zigortu dudala eta promozioa izateko aukerak galdu dituztela jabetu naiz. Zeharkako diskriminazioa da, itxuraz denentzat berdina eta neutroa. Badakigu edo imajina dezakegu ez duela emaitza berbera izango. Horixe da generoaren inpaktua.
- **Generoaren inpaktua.** Genero-inpaktuaren aurreikuspena. Batzuetan, kontziliazio-ekintzaren bat aplikatzeko garaian, horrek izan ditzakeen ondorioak zein izan daitezkeen aztertzea ahazten zaigu. Inpaktua dei diezaiekegu aplikaturakoaren inguruan etorkizunera begira topa ditzakegun ondorio edo ebidentziei. Batzuetan, pertsonak hautatzeko prozesuaren baitan, ez dugu genero-inpaktua kontuan hartzen. Batzuetan, ez dugu aurrez ikusten genero-inpaktu hori nola gertatuko den gure erakundetik irteerak edo kontratu-amaierak, aurre erretiroak edo kaleratzeak planteatzen ditugunean. Kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren arloetan argi izan beharko genuke ezarriko ditudan neurriek inpaktua izango dutela.