

IKASKETA SAIOA

Telelana enpresetako generoaren ikuspegitik Inprobisaziotik kudeaketa iraunkorrerantz

Ordutegiaren eta laneko gunearen malgutasuna, eta erabateko telelana, **konpromisoa eta lana baloratzeko moduan eragina izaten ari al da? Inpaktu negatiboa izan al dezake garapen profesionaleko aukeretan (promozioan, aitorpenean eta abarretan, adibidez)?**

Ikasketa-saioan laneko modu berri horiek eta enpresa-kulturak izan duten eta izango duten genero-inpaktuaren inguruko gogoeta egin dugu. Gainera, laneko ingurune iraunkorretan gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak gutxitzea ahalbidetuko luketen estrategiak jorratzeko moduaren inguruko hausnarketa egin dugu.



Ongi etorri
Markel Olano
Diputatu nagusia

Aurkezpena
Miren Elgarresta

Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako
Foru Organoko zuzendaria



Isabel Pla Julián

Ekonomia Feministaren Ikerketa Unitateko zuzendaria. Valentziako Unibertsitateko Ekonomia Aplikatuko fakultatea.

Ikerketa ugaziz gain, unibertsitate-komunitate baitako telelanari teleikasketari eta zaintzei buruzko “Work-Life Balance y Covid19 en la UVEG” azterlanean hartu du parte.

Telelanaren helburua litzateke emakumeak lan-munduan modu ez prekarioan integratzea eta bizitza pribatua eta profesionala bateratzea denborari eta diru-sarrerei dagokienez.

Oso garrantzitsua da langileek etxeetan meso, makro eta mikro mailetan dituzten lanen karga osoa bistaratzea, eta ekonomia feministaren ikuspegitik, telelana giza bizitzari eusteko modutzat hartu behar dugu.

Ekonomia feministan, telelana ikuspegi kritikotik planteatzen da. Seguru asko, telelana ez da desagertuko, nahiz eta datuen arabera, konfinamendua arindu ahala, telelana gutxitzen ari den. Bigarren olatua iristen denean, seguru asko, handitu egingo da.

Ezinbestekoa da telelanari buruzko eztabaida horiek sortzea eta, batez ere, parte hartu eta hobetu egin nahi duen enpresa-egiturarekin; izan ere, telelana ezin daiteke inprobisatu, antolatu beharrekoa da. Generoaren ikuspegitik, telelana arautu beharrekoa da.

Azterketarako gakoak

Telelanari buruzko errege-dekretu berria onartu zen 2020ko irailean eta aldaketa garrantzitsu batzuk gehitu zituen. Baina, arautzeaz gain, enpresetan ikuspegi orokorrarekin antolatu eta birplanteatu beharra dago.

1. Telelanaren tranpak generoaren ikuspegitik

a) Telelanaren tranpak langileentzako ustezko abantailak oinarritzat hartuta: Telelana kontziliazio erantzunkidearen estrategiatik planteatzen ez bada, emakumeak etxe arloan finkatuta egoteak (ez dugu ahaztu behar konpondu gabeko zainketen arrailak hor jarraitzen duela) emakumeek lan-merkatuan duten posizioa okerragotzea dakar berekin.

> Definizioari dagokionez, Lanaren Nazioarteko Erakundearen 177. hitzarmenean lehen araudia dugu. Bertan, urruneko lana aipatzen da. Bi ohar: urruneko lan guztiak ez dira telelana. Telelanak teknologia berriei lotuta egon behar du. Emakumeek ondo dakigu lan informaletan eta prekarioetan etxetik egindako lana zer den. Telelana bulegoa ez den beste toki batean lan egiteari deitzen zaio; hau da, nolabaiteko mugikortasunarekin egindako urruneko lanari edo etxean egindako lanari.

> Hortxe dugu, horrenbestez, lehen tranpa eta berdintasunerako arriskua. Emakumeek gehiago egiten dute lan etxeko gunean. Telelanak 2019ko bigarren hiruhilekoan % 16ko intzidentzia bazuen (batez beste), emakumeek batezbestekoa baino gehiago egiten zuten lan etxean (hau da, % 18). Gauza bera gertatu da 2020ko hirugarren hiruhilekoan; izan ere, emakumeek etxetik gehiago egin dute lan eta, aldiz, gizonetakoek gehiago egin dute lan bulegotik edo mugikortasun handiagoa izan dute.

> Zein da tranpa? Emakumeek etxeko gunean, beren familiaren etxean, lan egiten badute, zainketekin lotutako guztia zailtzen duen pandemiaren testuinguruan (ikastetxeak itxita, mendeko pertsonak egoten ziren eguneko zentroak itxita eta abar), eta horri zainketa eta kontziliazio erantzunkidearen arraila konpondu gabe dagoela gehitzen badiogu, emakumeak, batez ere, zaintza-lanez arduratu direla ondoriozta dezakegu.

> Definizioaren bigarren zatia telelana ordutegien malgutasunarekin lotzen dela da. Egia da iraileko errege-dekretua onartu arte, kontziliazioa eta ordutegi-malgutasuna norberaren eta laneko bizitzaren kontziliazio hobearekin lotzen zirela. 2012ko uztailaren 6ko 3/2012 Legeak, adibidez, hitzez hitz zehazten du telelanak laneko denboraren eta bizitza pertsonaleko eta familiarreko denboraren arteko erlazioa optimiza dezakeela. Erabat areagotu da generoak eragindako arraila; izan ere, zainketen zama, neurri handienez, emakumeek izan dute. Kontziliazioaren gaia ez dutela planteatu gehitu behar diogu horri. Emakumeentzako bakarrik den kontziliazio pribatua aipatzen da eta hori ez da kontziliazio erantzunkidea (erantzunkidetasunaren gaiarekin enpresek eta administrazio publikoak bat egiten duten kasua).

> Pandemiaren testuinguru honetan, genero-estereotipoak indartu eta areagotu egin dira. Elkarbizitza-unitateetan zainketen gaia konponduta ez izatea horren atzean dagoen tranpa. Bereziki arrailak daude derrigorrezko zainketako lanetan: garbiketak, sukaldaritza eta zaintzak. Hain zuzen ere, jarduera horietan dago gizon eta emakumeen arteko arraila handiena. Gizonek gehiago hartzen dute parte familiaren zainketa-lanetan (haurra eskolara eramatea, brikolajeko lanak edo erosketak egitea), baina ez derrigorrezkoak eta atzeraezinak diren lanetan.

b) Enpresarako tranpak hiru abantailari lotuta daude

> **Telelanak modernizazioa hobetzen du.** Telelana modernizazioari lotuta dago. Dena den, ia ez dago telelanaren kulturarik; arraila digitala, bizitzarako gune prekarioak, teknologia prekarioa, antolaketa eta bitarteko tekniko gabezia... daude, ekipoak desagokiak dira edo Internetarako konexioa ez da nahikoa. Horren ondorioz, langileek edo ikasleek ez dute lan egiteko tokirik edo ez dute ordenagailurik (edo partekatu egin behar dute) eta abar. Modernizazioa oraindik burutu gabe dago eta, horretarako, administrazio publikoak, estatuek eta enpresek inplikatu beharra dute telelanak benetan modernizazioa ekar dezan eta baldintza egokietan bidera dadin.

> **Telelanak handitu egiten du produktibitatea.** Gai eztabaidatsua da. Hiru planteamendu zientifiko daude:

- Planteamenduetako baten arabera, telelanak produktibitatea handitzen du. Banakako errendimendua handitu egiten da joan-etorriak ez delako behar eta pertsonak isolatutako gunean daudelako.
- Beste ikerketa batzuen arabera, ordea, produktibitatea ez da handitzen egiten ditugun jardueretarako kontaktua, komunikazioa, aurrez aurreko lana eta abarrak eskatzen dituztenean (hezkuntzarekin lotutako gaian, adibidez). Produktibitatea hobetu egiten da talde osoa, lankide guztiak, gune berean daudenean.
- Eta, bestalde, anibalentea dela dioten planteamenduak ditugu. Positiboa izan daiteke lanak sortzaileagoak direnean, baina ez horren eragingarria errepikakorrak diren lanetarako.

> **Telelanak kostuak gutxitzen ditu.** Erakunde publiko eta pribatuetan, ikusi dugu langileek beren gain hartu dituztela kostu gehienak, beren bitartekoekin. Errege Lege Dekretuak funtsezko bi gai aipatzen ditu:

- 6. artikulua (betebehar formalak): telelanerako akordioa idatziz jaso behar da.
- Akordioaren edukiari buruzko 7. artikulua: ekipamenduari, tresnei eta gastuen ordainketari buruzko inbentarioa egin behar da. Langileek ezin dituzte laneko ia kostu guztiak beren gain hartu.

Kostu-murrizketarekin lotutako tranpa da honako hau: idatzizko kontratu horietan, emakumeen banakako negoziatzearen uztan badira (negoziatzeko ahalmen txikiagoa dugu eta hori agerian geratzen da, adibidez, soldata-arrailekin lotutako gaietan), desagertu egiten da negoziatze kolektiboa. Banakako negoziatzearen, emakumeek desabantailak izan ditzakete. Eta, horrekin lotuta, soldata-arraila areagotu egingo litzateke enpresak kostu guztiak bere gain hartzen ez dituelako.

2. Telelanari buruzko gogoetarako beste elementu batzuk

> **Maila orokorrean**, telelanaren gainean orain arte egindako azterlanek produktibitatearen igoera baino gehiago aipatzen dute laneko denbora areagotu egin dela eta hori produktibitatea handitzearekin lotuta dago. Espainiaren kasuan, langileen batez besteko lanaldia egunero bi ordutan handitu da. Egunero sartutako bi ordu horiek etenaldiak izan dituen lanaldi mugagabeetan eta ezgaraiko ordutegietan (goizaldean, gauean oso berandu, goizean oso goiz, asteburuetan) bete dira. Ondorioz, gehiegizko lan-karga dela eta gehiegizko presentismo birtuala aipatzen da. Pertsona askok gaixo zeudela egin behar izan dute lan, lanak gainjarrita eta beste batzuk zainduta.

> **Laneko tele-esplotazioa**. Kontrolik ez dagoenez, enpresak lehen baino zeregin gehiago bidaltzen saiatu dira eta telelanerako horretarako beharrezko prestaketa behar dela ahaztu zaie. Horrek, bere horretan, laneko denbora eskatzen du. Lana areagotzea laneko tele-esplotazioari lotuta dago eta hori zaindu egin beharko litzateke.

> **Balio-aniztasunaren tranpa**. Tele-esplotazioari lotuta, balio-aniztasunaren tranpa deitutakoa sortu da. Gehienetan enpresako beste pertsona batzuek egiten dituzten administrazio-kudeaketako lanak (fotokopiak edo produkzio-antolaketako jarduera jakin batzuk, adibidez) langileak egin behar ditu telelana antolatuta ez badago eta horrek gaitasuna sortzen du pertsona batzuen kasuan. Aldiz, beste batzuen lanak gutxitu egiten dira. Horrenbestez, zereginen definiziorik ez badago, langile balioaniztunak izan gaitezke eta horrek gero eragina izango du karreran.

> **Teleuberizazioaren tranpa**. Urruneko lanak langileak atomizaten ditu, modu isolatuan (fisikoa eta soziala) lan egiten dugulako negoziazio-gaitasuna gutxitzen du eta gezurrezko autonomia handia sortzen du (ez da egia lehen baino erabaki gehiago hartzen denik). Erabakiak hartzeko, adibidez, ezin daitezke batzar bidezko bilerak antolatu; izan ere, erabakiak hartzeko gaitasunaren indarra galdu egiten da den-denok eztabaidatu ezin dugulako gaiak, eztabaidak eta demokraziaren gaitasuna gutxitzen direlako. Teleuberizazioarekin lotutako kezka nabarmena da; izan ere, isolatuta geratzen banaiz, erabakiak hartzeko eta promozioa izateko aukera gutxiago dut eta genero-arrailearen metaforak aktibatzen dira: irteera arrapalak, kristalezko sabaia (areagotu egin daitekeena) eta abar.

> **Iraun egingo al du telelanak Zein dira telelana ugaritu izanaren baldintzak?** Seguru asko, telelanak iraun egingo du, baina egia da telelana ez dela denentzako telelana. Izan ere, tele-desberdintasuna nabarmena da; izan ere, hori bistakoa zen lehen ere herrialdeen eta lurraldeen arabera, eta egitura ekonomikoen edo telelanaren kulturaren mende dago. Ondorioz, telelana bultzatu beharko da bulegoetan presentzialtasun txikiagoarekin, ordutegi malguagoekin, konfiantzan oinarrituta eta kontrol-mekanismo gutxiagoekin.

> **Emakumeak eta telelana.** Telelana produkzio arloen eta sektoreen mende egoten da eta, gainera, emakumeak dira telelanean aritzeko aukera gehien dutenak. Horregatik izan beharko da kontu emakumeek telelanean aritzeko dituzten baldintzak zehazteko garaian.

- Jarduera esparru ia denetan, emakumeek sektore feminizatueta (hezkuntza, jarduera profesional zientifikoak eta teknikoak, informazioarekin eta komunikazioarekin lotuta) eta maskulinizatueta (eraikuntza, adibidez, gizonaek telelanean aritzeko % 10eko aukera dute eta emakumeen tasa, aldiz, % 45ekoa da) telelanean aritzeko aukera gehiago dugu.
- Segregazio bertikala: hierarkia mailaren arabera, emakumeek telelanean aritzeko aukera gutxiago dugu (zuzendaritza-karguetan arraila handiagoa). Zuzendaritzako karguek telelanean aritzeko aukera duten arren, kontuan izan behar da 10etik 3 bakarrik gairela emakumeak.
- Arraila sozioekonomikoa. Telelanean aritzeko probabilitatea % 70ekoa da hilean 4000 euroko soldata edo handiagoa duten langileen kasuan, % 22koa hilean 1000 eta 1500 euro arteko soldata dutenen artean, eta % 13koa bakarrik hilean 1000 euro baino gutxiagoko soldata dutenentzat. Horrenbestez, lan-merkatuan aurretik zeuden emakumeen arraila estrukturalak errepikatu egingo dira.

Ekonomia eta lan arloetako politikatik eta ikuspegi feministatik abiatuta, azpimarratu beharrekoa da telelana ezarri beharrekoa dela baina generoaren diagnostiko ona egin beharra dagoela. Ordaindutako merkataritza-lanean eta ordaindu gabeko etxe eta familiako lanean desberdintasuneko adierazleak behar dira.

Telelanaren helburua litzateke emakumeak lan-munduan modu ez prekarioan integratzea eta bizitza pribatua eta profesionala bateratzea denborari eta diru-sarrerari dagokienez. Horrenbestez, oso garrantzitsua da langileek etxeetan meso, makro eta mikro mailetan dituzten lanen karga osoa bistaratzea, eta ekonomia feministaren ikuspegitik, telelana giza bizitzari eusteko modutzat hartu behar dugu.



Telelana enpresetako generoaren ikuspegitik Inprobisaziotik kudeaketa iraunkorrerantz



Silvia Muriel Gómez

Erakundeen eraldaketarako eta genero-ikuspegirako aholkularia

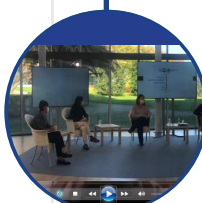
“ Genero-politiketan asko erabiltzen den kontzeptua txertatzen du: “Genero-inpaktuaren aurreko ebaluazioa”. Beharrezkoa da erabaki jakin batek gizon eta emakumeengan izango duen inpaktua zein izan daitekeen aldeztetik hausnartzea. Ekimen askoren abiapuntua da neutroak direla eta baliteke gerora efektu negatiboa izan dutela ikustea. Planteamendu horretatik abiatuta, komenigarria litzateke pandemia osteko telelanak izango duen genero arloko inpaktuaren aurretiazko ebaluazioa egitea. Emakume eta gizonentzat zer tranpa izango duen aztertzea, baina aukera hori erabiliko dutenei dagokienez, emakumeak gehiago izatearen susmoarekin.



Ander Sansinenea Mendieta

Zuzendaria, Pertsonen aholkularitza-enpresa, LKS-Next

“ Telelana: presentismoaren kultura enpresa eta pertsonentzako aukera bihurtzea da Ander Sansineneak aurkeztu duen edukia. Telelana bideratu izanak eraldaketa kulturalaren kutsu handia du. Onura batzuk daude: kontziliazioa hobetu egiten da bizitza pertsonalaren eta profesionalaren artean, produktibitatean, langileak enpresarekiko duen leialtasunean eta abarretan. Aldiz, badaude beste arrisku batzuk ere: lanaldiak luzatzea, isolamendua eta kide izatearen zentzua galtzea, ikasketa informalerako aukerak gutxitzea eta abar. Ekintza-planak funtsezkoak dira erakundeetan telelana diseinatzeko.



Nerea Ibañez García

Aspegiako lehendakaria

David Pedrosa

BPG Coordinadoreseko zuzendari teknikoa

Maite Valmaseda Mocoroa

Directora Federación Mercantil de Gipuzkoa

Iratxe Amondarain Urrutia

Pertsonak eta Administrazioa IHOBE

Antonio Castejón Cuevas

Pertsonen eta Administrazio Saileko koordinatzailea IHOBE

Belén Forniés Bello

Taldeko dinamizatzailea Emakumeen eta gizonen berdintasun arloko laguntza teknikoa emateko aholkularitza-enpresa homologatua

Enpresen esperientziatik ikasten

“ Enpresek alderdi ugariarekin lotuta bizi dituzten esperientziatik abiatuta gogoetak partekatu ditugu eta horietako batzuk dira hauek: telelanak pertsonen lan egiteko modua aldarazten duen eta zer eratan aldarazten duen, telelanak pertsonen eta enpresen kontziliazio-aukeretarako zer ekarpen egiten duen edo gizon eta emakumeek zer neurritan erabiltzen dituzten telelaneko bitartekoak maila berdinean, eta zergatik.