

IKASKETA SAIOA

Erantzukidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (I)

Egungo pandemiari dagokionez, zaintzak berriz familiaren gain gelditu dira; izan ere, zaintzen zerbitzu gehienak (mendeko pertsonak, adingabekoak...) eta hezkuntza-zentroetakoak kendu (aldi baterako, etengabe berriz zabalduz eta itxiz) egin dira; era berean, familiako baliabideetarako (aitona-amonak...) sarbidea zaildu egiten da. Hori dela eta, familiek ohiko lanaldiekin (egunean 8 ordu) nekez batera daitezkeen lan-kargak dituzte.

Egoera berri honek agerian jartzen du enpresen kontziliaziorako neurriak berrikusteko beharra; betiere, zaintzan gizonen eta emakumeen erantzukidetasunaren ikuspegitik eta Covid 19ak langileen bizitzan duen eragin handiari erantzunez.

Covid aurreko garaian, zaintzei dagokienez, desberdintasunean oinarritutako ahalegina antzematen zen eta horrek emakumeen garapen profesionalen benetako aukeretan eragiten zuen. Era berean, erantzukizuneko postuetan emakumeen presentzia txikiagoa nabari zen, soldatapeko lanari dedikazio txikiagoa, soldata txikiagoak eta abar. Egun, berriz, kontziliatziorako orain dauden neurriekin pertsona bakar batek (gehien-gehienetan emakumezkoa) zaintzen gehiegizko ahalegina bakarrik egin dezakeela pentsatzea, eta aldi berean, lan-munduan presentzia "normala" izatea guztiz irreal da.

Bi egoerak mantentzen saiatzeak, gainera, kalte handiak eragiten ditu pertsonaren osasunean eta eragotzi egiten du bere lan-jarduera. Ezintasun horren aurrean, lanaldia murriztea edo aldi baterako lan-merkatutik ateratzea izan ohi da zaintza-lanak egin ohi dituztenen, hau da, emakumeen joera.

Pandemia honek sortu dituen langileen behar berrien gainean egiten du gogoeta pilula honek, zaintza-lanetan erantzukidetasun-ikuspegiarekin. Horixe da epe ertainera enpresaren eta enpleguaren iraunkortasuna bermatzeko modu bakarra.



Saioak **Silvia Murielek**, Emakundek homologatutako aholkulariak, dinamizatu ditu.
Enpresei eta erakundeei emakumeen eta gizonen berdintasunean laguntza teknikoa eskainiko die. Esperientzia pedagogiko eta praktiko handia du lan arloan.

Erantzukidetasuna kontziliazio-neurrietan

Abiapuntua

Kontziliazioaren eta sentitutako beharren aldarrikapenetan izan den bilakaera

Bizitza-
estiloaren
bilakaerari
arreta
eskaintzeko
beharra.

- Kontziliazio-neurrien garapenak bilakaera izan du urteetan zehar. Hasiera batean, patriarkatuak eragiten zuen enpresen jokorako arauak, hitzarmenak zehazterako garaian. Gizona bakarrik hartzen zen batez besteko neurri gisa. Duela urte batzuk, lan-merkatuak, enpresako hitzarmenak... esaten zuten aita batek bi egunen buruan itzuli behar zuela lanera edo produkzio-lerroko makinara. Bere lekua ez zen etxea, zaintza.
- Egun, neurriak berdinak dira emakumeentzat eta gizonezkoentzat, eta batzuk zehatzak ere badira amarentzat edo aitarentzat. Kontziliazio-aldarrikapenez gain, beharrezkoa da bizitza-estiloaren bilakaeran arreta jartzea. Seguruenik, duela hamarkada batzuk laneko baldintzak erregulatzen hasi zirenean, inoiz bananduko ez zen bikote hetero batean pentsatu zen. Gaur egun, egoera-heterogeneotasuna dago: guraso bakarreko familiak, ama bakarrekoak, banaketak, dibortzioak, zaintza partekatuak, gaixotasunak gure inguruan... era berean, hainbat neurri eta soluzio behar dituzten egoerak. Aldarrikapen horiek, gero eta gehiago, negoziazio-mahaietan ari dira jartzen. Hori bai, egoera horiek babesteko eskuragarri dauden baliabideak ahaztu gabe.

Enpresa eta kontziliazio erantzukidea

Responsabilidad
de la empresa
con las
necesidades de
conciliación de
la plantilla.

- Kontziliazio erantzukideaz hitz egiten dugunean, gizonari dei egiten zaiola pentsatzen dugu, aitei edo semeei zuzentzen garela, edo beren inguruan zaintza-beharren bat duten gizonei... Hala eta guztiz ere, beharrezkoa da planteamendu hori zabaltzea eta gogoetan txertatzea enpresak eta pertsonen kudeaketaren buru diren pertsonak duten erantzukizuna lantaldearen kontziliazio-beharrekin konprometi daitezen eta lotura izan dezaten.
- Askotan, espero izaten dugu Administrazioak derrigortu behar duela aitatasun- edo gaixotasun-baimena modu jakin batekoa izatea. Espero da gizarteak edo batez ere erakunde publikoek izan behar dutela bilakatzen derrigortu behar gaituztenak. Baina aitatasun-baimena aldatzeko zain baldin bagaude, gure erakundeko langile askori ez diogu uzten umeen hazkuntzako zati garrantzitsu batean parte hartzen. Laneko testuinguruek ikuspegi feministarik txertatu ez dutenez, enpresek, alde horretatik, aurrerapenak planteatu ditzakete. Ez dezagun espero sektoreko, probintziako edo estatuko hitzarmen batek bilakaera izan dezan; enpresak lantaldearekin duen konpromisoa da beharrezkoa dena.

- Beharrezkoa da aztertzea kontziliazio-neurriak zer testuingurutatik planteatzen diren: lantaldearen azterketan oinarrituta (pertsonek zer behar duten, nolakoak diren haien bizitzak, zer behar dituzten), edo ikuspegi egozentrikotik abiatuta diseinatzen diren; hau da, enpresako arduradunaren ikuspegitik. Eta gogoeta horrekin bat etorri, beharrezkoa izango da jakitea neurri horiek balio ote duten pentsatu diren helbururako. Zer helbururi erantzuten die? Erantzunaren arabera, beharrezkoa izango da gure neurriak beteko dituen helburua berriro zehaztea. Askotan, kontziliazio-neurriak planteatzen dira modan daudelako, ondoko enpresak hala egin duelako edo lantaldean sortu den behar batengatik. Baina askotan, ahaztu egiten zaigu egiaztatzea buruan genuen aukera, behar hori bete ote dugun.
- Kontziliazio-neurrien kostuak. Nik planteatu dudan kontziliazio-neurriak zer kostu du nire erakunderako? Zer kostu du nire enpresarako? Zer kostu du pertsonentzako? Kontziliazio-neurri gehienek kostu bat dute; batzuetan kostua emozionala izaten da, besteetan garapen profesionalari begirakoa, garapen-aukerekina lotutakoa. Gai horiek, askotan, neurri bat planteatzeko garaian, ez dira neurtzen edo ez dira kontuan hartzen.

Kontziliazio erantzunkidea eta pertsonengan eragiten dituzten inpaktuak (arlo pertsonalean eta lan arloan)

Berdintasun-neurriak diseinatzen ditugunean, eta kontziliazio-gaietan zentratuta, beharrezkoa da bi alderdi aintzat hartzea.

- **Behar praktikoak.** Nire erakundean arazo bat dagoela antzeman dut. Esate baterako, udako hilabeteetan, adingabekoak, eta udako lanaldiak dituzten langileak daude. Gainera, oporraldi luzeak izan ohi dituzte prestakuntza-zentroetan. Kasu honetan, behar praktikoen aurrean gaude. Langileek jakin behar dute zein egongo den etxean eta zeinek jasoko dituen haurrak. Momentuko behar praktiko handia dago eta nik argitzen saiatu behar dut. Enpresen kontziliazio-neurri asko gai horietan zentratzen dira. Irtenbide gisa, erakundeak telelana planteatu dezake; soldatarik gabeko hilabete bateko baimena hala nahi duenarentzat; malgutasuna sartzeko orduan... behar praktiko bati irtenbidea ematen ari naiz.
- **Interes estrategikoa.** Baina askotan, ez gara hurrengo mailara iristen, hau da, interes soziala eta kulturala ere dei diezaiokegun interes estrategikora. Nire erakundean egiten ari naizen planteamendu hori zer neurritan ari da laguntzen zailtasun sozial bat iker dadin? Edo emakumeak egoera okerragoan uzten gaituzten laneko banaketa sexuala ikertzen?

Generoarekin lotutako Behar Praktikoak

Gizartean esleitu izan zaien rolaengatik (ama, emaztea eta etxeko andrea) emakumeek dituztenak dira. Materiala den horrekin eta bizitza-baldintzekin dute zerikusia: elikadura, osasuna, hezkuntza, etxebizitza...

Bereizgarri hauek dituzte:

- gogogabetasuna sortzea, baliabide-gabezia...
- ikusi eta neurtu egin daiteke
- epe laburrean eskura daitezke, baita hirugarren batzuen bidez ere (Estatua, GKEak...)
- emakumeak puntualki mobilizatzen dituzte
- ez du desberdintasuna zalantzan jartzen eta ez ditu genero-rolak eraldatzen
- emakumeen eta haien familiartekoen bizitza praktikoa hobetzea lortzen du

Generoarekin lotutako interes estrategikoak

Desberdintasunaren eta, gizonenarekin alderatuta, emakumeek duten posizioaren fruitua dira: arlo ekonomikoan, sozialean, politikoan eta kulturean. Arauekin eta tradizio kulturalarekin dute zerikusia.

- lan-mundua eta horretarako sarbidea
- familia-ereduak, ezarritako aitatasuna eta amatasuna
- sexualitatea
- baliabideetarako sarbidea eta kontrola
- genero-indarkeria
- partaidetza eta erabakiak hartzea
- femeninoa denarekiko diskriminazioa

Bereizgarri hauek dituzte:

- emakume guztiekiko komunak izatea
- ikusteko eta neurtzeko zailagoak izatea
- epe laburrean asebetetzen zailagoak izatea
- emakumeen jabetzea eta antolaketa behar izatea
- genero-rolen eraldaketa inplikatzeko
- genero-berdintasun handiagoa lortzea

Iturria. Pikara Magazine.

<https://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es&sec=terminos&let=N&ter=necesidades-practicas-de-genero-e-intereses-estrategicos-de-genero#>

Interes estrategikoak genero-rolen arloan: enplegu-arloan eta arlo pertsonalean | Nola tratatzen ditugu emakumeentzako komunak diren arazoak? Ikusteko zailak direnak? Alderdi sozialago batean daudenak?

Gai batzuk epe laburrean argi daitezke: nire seme-alaben oporraldien gaia konpontzeko arazoa. Baina beste arazo batzuk ere badira, hau da, emakumeek partekatzen ditugun arazo handiak; esate baterako: kalitate txikiagoko enplegua, garapen profesionaleko inpaktua... Genero-rolen eraldaketaz ari gara, zertxobait harago begiratzeaz, eta helburuak ez du izan behar udako hilabeteetan behar praktikoa bati irtenbidea ematea.

Kontziliazio erantzukidea eta pertsonengan duen

Enpresetan gogoeta egiteko gaiak

Zer neurri mota aplikatzen ditu enpresak?

Hitzarmenekoak, estandarrak edo lantaldearen beharretan oinarrituta hartu diren beste neurri batzuk...

Nola formulatuta daude? Zer neurritan erantzuten diete behar praktikoei edo interes estrategikoei?

Zer behar motari ematen diote erantzuna? Eguneroko arazoak argitzen dituzten, etorkizunean, orain eragina izan dezakeen...

Nork babesten dituzte neurri horiek? Zer postu-tipologiak? Zergatik besteek ez?

Beharrezkoa da neurriek duen inpaktua kontuan hartzea. Esate baterako, lanaldi murrizketa emakumeek soilik eskatzen baldin badute, horren arrazoa planteatu beharko litzateke. Askotan pentsatu ohi dugu azalpena erakundetik kanpo dagoela (gizartea, emakumeek erabaki dute etxean egotea...). Baina pentsatu beharko genuke zeinek edo zer postutakoek hartzen dituzten neurri horiek.

Beste pertsonak zergatik ez dituzte neurri horiek hartzen? Zergatik daude etxean edo etxeko ingurunean kontziliazio-arazoak izan eta lanaldi-murrizketa hartu ahal izan arren, hartzen ez dituzten pertsonak?

Zer kostu ekonomiko eta subjektibo dute pertsonarentzat?

Esate baterako, lanaldi-murrizketa aplikatzen baldin badugu, kostu ekonomikoa argia da.

Kostuak kuantifikagarriak dira. Baina

ba al dugu lanaldi-murrizketan dagoen pertsonaren kostu subjektiboaren berri? zer ari da sentitzen? ba al dakigu erakundearen egunerokoan gutxi gorabehera txertatuta dagoen? protagonismoa galdu duela sentitzen al du? erakundearen muturrean dagoela sentitzen al du?

Eta enpresarako?

Esate baterako, badakigu telelanaren gaiak kostua dakarrela berekin eta enpresa asko bere gain ari dela hartzen dokumentuak partekatzeak, konexioak ordaintzeak... dakarren kostua. Baina kostu subjektiboa? Telelanak kulturarako ere kostua dakar berekin.

Ba al dago kostu ekonomiko/subjektiboa dela eta pertsonari konpentsazioa ematea inplizituki dakarten neurririk? Zenbait neurririk kostu ekonomiko/subjektibo hori saihesten al dute?

Intereseko kontzeptuak

- **Zuzeneko diskriminazioa**¹. Zaila da identifikatzen politikoki zuzena nagusi den garai honetan. Oso zaila da emakumeak ez dituela kontratatzen edo emakumeak ez kontratatzearen arrazoia haurdun geratzea dela dioten enpresak/pertsonak topatzea.
- **Zeharkako diskriminazioak**². Adierazi gabeko diskriminazioak, baina pertsonengan desberdintasunak sortzen ari direnak. Itxuraz neurri neutroarekin eragiten diren ondorioak dira, baina talde jakin batean inpaktu desberdina dute. Zeharkako diskriminazioak emakumeengan eta gizonengan gertatzeaz gain, adinaren, jatorriaren eta kulturaren arabera diskriminatutako beste kolektiboetan ere gertatzen dira. Badaude hemen txertatuta egon daitezkeen giza aniztasunaren beste aldagai batzuk. Adibidea: Nik nire erakundean telelana planteatzen dut (pandemiaren testuingurutik kanpo), eta batez ere emakumeek egiten dute neurri horrekin bat. Ondoren, kontratatzen naiz denborak aurrera egin ahala pertsona horien garapen profesionala zigortu dudala, promozionatzeko aukerak galdu dituzte. Zeharkako diskriminazioa da, itxuraz neutroa eta mundu guztiarentzat itxuraz berdina den neurria. Badakigu edo susma dezakegu ez duela emaitza berbera izango. Hori genero-inpaktua da.
- **Genero-inpaktua**. Batzuetan, kontziliazio-ekintzaren bat egiteko orduan, ahaztu egiten zaigu imajinatzea horrek zer ondorio ekar litzakeen. Inpaktua dei diezaiokegu orain aplikatu dugun erabaki horren gainean etorkizunean izango ditugun ondorioei. Batzuetan ez dugu genero-inpaktua aplikatzen pertsonen aukeraketa-prozesua lantzen dugunean. Batzuetan, gure enpresatik irteerak planteatzen ditugunean, edo kontratu amaierak edo kaleratzea, aurre-erretiroak planteatzen ditugunean, ez dugu aurrez ikusten genero-inpaktu nola gauzatuko den. Kontziliazioaren eta erantzukidetasunaren arloan, argi izan beharko genuke ezarriko ditudan neurriek inpaktua edo eragina izango dutela.
- **Genero-inpaktuaren aurretiko ebaluazioa**. Ezer egin baino lehen ebaluatzearekin dago lotuta. Esate baterako, aurrez pentsatzea telelanak zer inpaktu izango duen; zer inpaktu izango duen uztaileko soldatarik gabeko baimen bat planteatzeak... Zaurian gatza botatzea bezala izango litzateke. Administrazio publikoan, ebaluazio hori eskakizun bihurtu da. Administrazioek zehazten duten politiketan, programetan eta zerbitzuetan, beharrezkoa da aurretiazko ebaluazio hori aplikatzea; izan ere, historikoki, politikak diseinatu direnean, ez da kontuan hartu norengana zeuden zuzenduta edo zer eragin izango zuten.
- **Partaidetza**. Kontziliazio-neurriak zehazten ditugunean, garrantzitsua da jakitea etorkizuna imajinatzeko diseinu, aurreikuspen hori norekin landuko dugun. Eta horrek zerikusi handia du lanaren banaketa sexualarekin. Gizartean jasotzen duguna da gizona batez ere produkzioarekin eta lanarekin dagoela lotuta, eta emakumeak lanarekin eta zaintzarekin. Hala ere, ez da hain argia emakumeak zaintzekin soilik gaudela lotuta, ez baita egia. Banaketa hori ezabatu egin behar dugu, hau da, ez dugu pentsatu behar emakumeok gauza bat egiten dugula eta gizonak besteak. Emakumeok produkzioan eta zaintzetan gaude.

1. Zuzeneko diskriminazioa: Egoera bereborean pertsona bat bestea baino okerrago tratatzen denean sexu-arrazoiak edo horrekin lotutako egoerak direla eta, justifikazio objektiborik eta arrazoizkorik izan gabe. <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-apoyo-glosario/>

2. Zeharkako diskriminazioa: Itxuraz neutroa den neurri, irizpide edo praktika batek sexu bateko kideak gehiago kaltetzen dituen, irizpide hori egokia eta beharrezkoa denean salbu, eta sexuarekin zerikusirik gabeko irizpide objektiboekin justifikatzen denean. <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-apoyo-glosario/>