

GIPUZKOAKO  
KONTZILIAZIO  
ERANTZUNKIDERAKO  
I. FORU PLANA



# AURKIBIDEA

<b>1. SARRERA</b> .....	3
1.1. Markel Olano, Gipuzkoako Foru Aldundiko diputatu nagusia. “Balioetan oinarrituriko gizartea” .....	3
1.2. Miren Elgarresta, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoko zuzendaria. “Inertziaren aurka borrokatzea, aldaketa sortzea” .....	4
<b>2. TESTUINGURUA ETA ERRONKAK</b> .....	6
2.1. Testuingurua .....	6
2.2. Belaunaldi baten erronka.....	7
— Erronka demografikoa.....	9
— Erronka produktiboa .....	10
<b>3. LEGE ESPARRUA</b> .....	13
<b>4. GIZARTE ESPARRUA</b> .....	14
4.1. Genero rola eta lanaren banaketa eremu pribatuan .....	15
4.2. Administrazioaren erantzunkidetasuna.....	18
4.3. Desberdintasunak lan merkatuan eta ekonomian.....	21
<b>5. GIZA ETA GIZARTE GARAPEN OREKATUA: ETORKIZUNEKO ERRONKEI EMAN BEHARREKO ERANTZUNAK</b> .....	26
5.1. Etorkizuna bermatuko duen eredu ekonomiko bat .....	26
5.2. Gizon-emakumeentzat aukera-guneak sorrarazten dituen herritargo aktibo bat .....	28
5.3. Administrazio ekosistema publiko erantzunkide, eredugarri eta traktore bat .....	30
<b>6. ERANTZUNKIDETASUNARI BURUZKO IBILBIDE ORRIA GIPUZKOAN</b> .....	32

# 1. SARRERA

## 1.1. MARKEL OLANO, "BALIOETAN OINARRITURIKO GIZARTEA" Gipuzkoako Foru Aldundiko Diputatu Nagusia

Nazio Batuen Erakundeak muga eguna jarri dio genero desberdintasunari: 2030 urtea, erreferentzia urtea Garapen Iraunkorraren Helburuen ibilbide orrian. Gaur arteko garapen ereduak nekea erakutsi du argi eta garbi, eta horrek gainditu zaila dirudi, ez bada egitura aldaketa handiak obratuz. Hala bada, ez gaude erronka erraz baten aurrean, baina helburuaren urrunak ez dio garrantzirik kendu behar kontu honetan dugun erantzukizunari. Guztiz aitzitik: gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun guztiak gaindi daitezkeela ametsezkoa badirudi ere, gorabehera handiko helburu hori akuilagarria da etorkizunari begira lanean jarraitzeko. Etorkizunera begiratu behar dugu, eta ibilbide orri zehatz bat ezarri hori lortu ahal izateko.

Gure gizarteak buru egin beharreko erronken aurrean, Gipuzkoako Foru Aldundiak aurkeztzen duen Gipuzkoako Kontziliazio Erantzunkiderako I. Foru Plan hau 2016an hasi zen lantzen eta 2017ko lehen hiruhilekoan burutu da. Ez da hutsala gure buruari jarri diogun helburua: Gipuzkoa aitzindari nahi dugu kontziliazioan eta erantzunkidetasunean, eta era horretara herritar guztiei beren bitzta osoki garatu ahal izateko aukera eskaini. Azken batean, hori da jokatzen ari garena berdintasunaren aldeko lasterketa honetan: eskubide sozial, indibidual eta kolektiboetan oinarrituriko gizarte eredu bat bultzatzen jarraituko badugu, emakumeen ahalduntze ekonomikoa luzatu gabe aurre egin beharreko erronka dugu. Puntu honetan ere bat gatoz Nazio Batuen Erakundearekin, emakumeen ahalduntze ekonomikoen atalean ondoko hau diolarik: "Eskubide bat izateaz gain, funtsezkoa da bizirik irauteko".

Gipuzkoa gizarte aurreratuen artekoa da, erronka horretaz den bezainbatean: hainbat gizarte eraldaketatan aitzindari, ez da atzean geratuko gure belaunaldiko garrantzitsuena den erronka honi buru egiteko orduan. Probintzia aitzindari izan nahi dugu gizarte orekatu baten eraikuntzan, aurrerabide hori guztiz bat datorrelako herritarrak garapenaren muinean kokatzen dituen mundu ikuskerarekin. Lurralde aitzindari izan nahi dugu, gure garapen ereduak horretarako bide ematen digulako eta aukera hori bermatu nahi dugulako hurrengo belaunaldientzat. Gizarte aitzindari nahi dugu, etorkizun hobeari uko egiten ez diogulako. Helburu hori lortzeko, gizarte zuzenagoa eta integratuagoa behar dugu, emakumeen eta gizonen berdintasunean oinarritua.

Kontua da oso desorekatua izaten jarraitzen duela, gaur egun, gizartearen garapenari emakumeek eta gizonen egindako ekarpena. Produkzio esparruak oso maskulinizatu jarraitzen du, eta begien bistakoak dira alor horretan emakumeak mehatxatzen dituzten era guztietako trabak. Erantzunkidetasunak eta kontziliazioak traba horiek, nabarienak behintzat, gainditzea ahalbidetzen dute.

Eta lan mundua oztopo lasterketa bilakatzen ari den bitartean, emakumeen erantzukizuna izaten jarraitzen dute bitzta integrala eta gogobetekoa izateko ezinbestekoak diren eginkizun batzuk, gehienbat pertsonak zaintzearekin zerikusia dutenak. Kontziliazioak eta erantzunkidetasunak zuzen eragiten diote emakumeak eta gizonak baldintza beretan garatzeko eskubideari. Egoera hori oso urrun dago oraindik, baina desoreka horiek zuzentzen eragile aktibo, bultzatzaile eta erantzunkide izateko asmo sendoa dugu, gainerako gizarte sektoreekin lankidetzan. Asko dugu jokoan.

Erronka kolektiboa da. Erakunde publikoek, gure ahalen eta baliabideen neurrian, bultzada handia eman diezaiokegu gizartearen eraldaketari, baina ahalegin hutsala izan daiteke (edo ia), baldin eta gizartea bera eta, batez ere, eragile ekonomikoak eta sozialak ez badira eraldaketa horren eragile aktibo bihurtzen. Arazoaren parte garenok konponbidearen eragile bihurtu behar dugu. Hori da gure ikuskera, horixe izan da Plan hau lantzerakoan beti presente izan dugun printzipioa. Horregatik, gizartearen ordezkari askotarikoa izan dugu gurekin diseinu, proposamen eta kontraste faseetan.

Gehiegitan kontrara pentsatzen bada ere, desberdintasuna ez da berez ez ustekabeen sortzen. Aitzitik, giza eraikuntza da, hainbat bidetatik (transmisio kulturala, emakumei eta gizonei esleituriko eginkizunak, etab.) barneratuz joan garen gizarte ereduaren ondorio bat. Eta barne muinetaraino sartua badugu ere, desberdintasuna ez da berezkoa; hortaz, ikasi dugun bezala, desikasten ahal dugu. Askok dugu egiteko, eta, gainera, azkar egin beharrekoa, gurea bezalako gizarte aurreratuetan gizonen eta emakumeen berdintasuna funtsezko kontua baita, besteak beste, babes sozialaren balioetan oinarrituriko gizarte eredu bat mantentzeko.

## **1.2. MIREN ELGARRESTA, "INERTZIAREN AURKA BORROKATZEA, ALDAKETA SORTZEA"** Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Organoko Zuzendaria

*Gizartearen aldetik berdinak, pertsona gisa desberdinak izango garen mundu baten alde*  
Rosa Luxemburg

Hitzegiaren arabera, gorputz bat dagoen egoera, berez, aldatu ezin izateari deritza inertzia. Hitz horren bidez, halaber, energia fisiko edo moralaren gabezia adierazi ohi da. Inertzia, zalantzarik gabe, indar ahaltsua da: hainbat hamarkada daramagu gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna finkatzen duten oinarriak aldatzeko ahaleginetan, eta aldaketa ez da iritsi. Bide horretan, Aldundi honen Berdintasun Zuzendaritzari dagokio akuilagarri izateko eginkizuna, pertsonen eta lurraldeko bizi kalitatea hobetuko duten aldaketak sustatzekoa, eta Plan hau inertzia horietako batzuk apurtzeko bokazioarekin jaio da.

Egintza eta eskubide kontua da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna. Bigarrenek ez dute azalpenik behar: batzuei zein besteei aplikatzen zaizkie, unibertsalak dira eta, hortaz, baita partikularrak ere. Emakume bakoitza eskubide propioen eta kolektiboen subjektua da, eremu askotan praktikak horren aurka jo arren. Egintzek, ordea, ez dute laguntzen oraindik.

Gure ingurunean ere, desberdintasunak hor daude betiere. Azalpen asko eman daitezke, baino horietako ezeinek ez du errealtate hau ontzat emateko arrazoi gisa balio behar. Gaur egun oraindik, gizonek baino %25 gutxiago kobratzen dute emakumeek, emakumeen gaikuntzarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik. Enplegua, garapen profesionala, autonomia pertsonalerako bide nagusietako bat izanik, egoera honek egiturazko desberdintasunen ispiaren aurrean jartzen gaitu, inola ere onargarri ez dena.

Jadanik gizonek eta emakumeek espazio publikoa partekatzen dugu neurri handi batean, hainbat hamarkadatan pertsona askok, gehienbat emakumeek, egindako lanari esker. Hala eta guztiz, ez ditugu partekatzen pribatuaren espazioa, zainketaren erantzukizunak, haurren haziera edo pertsona ezinduen babesa, besteak beste. Zaintzeak femeninoa izaten jarraitzen

du eta, hortaz, gutxi eta gaizki baloraturik dago gizartearen aldetik. Gehiegitan, egintateek ukatu egiten dituzte asmo oneko adierazpenak, eta inertiaren boterea erakusten dute.

Duela pare bat urte baino gehixeago, legealdia abiatu genuenean, proposamenak eskaintzeko konpromisoa hartu genuen egoera horiek aldatu, hobetu daitezten. Plan honek inertzia zailenetako batean jartzen du arretagunea: berdintasunezko gizarte, ekonomia eta harreman ereduaren aldera aurreratzen uzten ez duten estereotipo eta erabilera kulturalen dekonstrukzioan, alegia.

Plana lantzeko prozesuan, ikuskerak, diagnostikoak eta proposamenak partekatu ahal izan ditugu esparru guztietako pertsona eta eragile askorekin, eta horiek kontrastatu ahal izan ditugu gai hauetan aurreratuen dauden herrialdeetako ordezkari instituzionalekin. Ikasketa handiko prozesu partekatua izan da irtenbideak elkarrekin sortzeko bokazioz, abiapuntuen ulertze partekatua oinarri harturik.

Eskerrak eman nahi dizkiet prozesu honetan lagundu diguten hainbat alorretako adituei (mundu akademikoa, enpresa, gizarte mugimenduak, komunikabideak, etab.), beren ikuskerak proposamen honen eraikuntzaren oinarria direlako. Bihoakie gure esker ona, orobat, beren denbora esperientzia praktikoak partekatzera denbora eman dutenei, hala nola GipuzkoaLab programa pilotuetan parte hartzen duten enpresei eta 2016ko urriko Berdintasuna eta Erantzunkidetasuna Kongresuan eta 2017ko martxoaren 8an World Kafea gogoeta prozesuan parte hartu zutenei.

Gobernu talde honen aurrera nahia handia da: Gipuzkoa berdintasunaren eremuan erreferentzia bat izatea nahi dugu, aurrerabide handienak lortu dituzten munduko eskualdeen maila berdintsuan, sozialki erantzule den gizarte baten eraikuntzarako bidea erakusten diguten horien parean, herritar guztien berdintasun eta ongizateko baldintzak sortzen dituen.

Frogak garbiak dira: berdintasuna gizarte kohesioaren eragilea eta ongizate partikular eta kolektiboaren faktorea da, baita lehiakortasun faktorea ere lurraldeko enpresa eta erakundeentzat.

Gipuzkoak, gure inguruko gizarte aurreratu guztiek bezala, eraldaketa prozesu intentsu bati egiten dio buru. Aurre egin beharreko erronkak ugari dira, krisi demografiko eztabaidaekin baten kudeaketak eragindakoetatik (zahartzen ari gara eta ez dugu belaunaldi berriztatzea bermatua) harik eta ekoizpen testuinguru berriak, oso teknifikatuak, eskaintzen dizkigun aukeretaraino, zeinek talentua erakartzea eta pertsonen itxaropenekiko arreta oinarri duten. Gizarte lehiakorra eta iraunkorra izan nahi dugu, eta ezingo gara horrelakorik izan, horretaz gainera, gizartearen aldetik berdinak eta pertsona gisa desberdinak izango garela bermatzen ez badugu.

## 2. TESTUINGURUA ETA ERRONKAK

### 2.1. TESTUINGURUA

Gizarte aurreratuenek buru egin beharreko aldaketa sakonek gizarte, ekonomia eta politika agendako arazoak ekarri dituzte eztabaida publikora, eta laster, berandu baino lehen, ausardiaz ekin beharko diegu arazo horiei. Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alorrean aurreratzea dugu belaunaldi honen funtsezko erronka, gainerako eraldaketekiko zeharkako kontua baita hau.

Foru Plan hau ikuskera handinahi batetik jaio da: Gipuzkoa eredu sozial eta ekonomikoa garatzeko aukera-lurralde bat izatea lortu nahi dugu, eta horrek ekitatea eta pertsona, enpresa eta erakunde guztien ahalen aprobezko handiena izan behar ditu oinarri. Hartarako, ikuskera horren garapenari begira, lehentasunezko jarduera eremu batzuk eskaintzen ditugu; horiek zabaldu ahal izateko ezinbestekoa da eragile guztien esku hartzea. Gisa horretako erronka batek gizarte guztiaren konpromiso eta erabakitasun partekatua eskatzen du, bere buruaren gainean jardun behar baitu.

Ikuskera horrek sineste sendo bat du abiaburu: berdintasunaren alorreko aurrerabideak palanka bat dira bai pertsonen eta ekonomiaren garapenerako, bai gure lurraldearen iraunkortasunerako. Gure ahalmen guztiak jarri behar ditugu jokoan, eta haien gainean oinarritu lurralde mailan gure aurrera nahiari dagokion etorkizun iraunkor eta kohesionatuaren proiektua. Ikuskera horrek lehentasun partekatua izan behar du, gizarte gisa: pertsona guztien helburuak bideratzea eta, lurraldearen eraikuntza sozial eta ekonomikoari dagokionez, gizon-emakumeen berdintasunezko parte hartzea erraztea xede eta jomuga dira.

Gure konpromisoa ikuskera horretan datza, eta gizarte zuzenago, berdintasunezkoago eta kohesionatuagoaren aldeko bultzada da horren adierazpena, ingurune lehiakor batean oinarri harturik eta ekonomiaren garapen iraunkorra eta gizartearen ongizatea faboratuko dituen talentuaren kudeaketa egokia dela bide.

Desberdintasunen iraupena esplikatzen duten arrazoi ugarien artean, Foru Plan honek ekoizpen eta ugalketa prozesuen elkarrekiko lotura nabarmentzen du. Ugaltze biologikoa emakumeei ez besteri badagokie ere, beraiei esleitzen zaie haziera eginkizuna eta, oro har, zainketa eta lan indarra etxe unitatean edo familia unitatean mantentzearekin loturiko jarduera multzoa. Desoreka hori gizartearen historian zehar naturalizatuz joan den desberdintasun askoren iturburuan dago, eta galera izugarrien iturria da, hala gizabanakoetan nola talde mailakoetan.

Sexuaren araberako lan banaketa eta produkzioaren esleipen tradizionala -gizonei produkzioa, emakumeei ugalketa, pribatua-etxekoa-, gaur egun berrikusten ari den eraikuntza dugu. Hala eta guztiz, ereduaren kontuzko parte batek iraun egiten du gure ingurunean, emakumeen garapen profesionala eta soziala zailduz.

Hori dela eta, botere publikoen esku hartzea funtsezkoa da, ez bakarrik eredu honek lan esparruan bereziki eta, oro har, esparru publikoan sortarazten dituen genero desberdintasunak zuzentzeko, baita mentalitate eta balio aldaketan laguntzeko ere, era horretara ahalbidetuko baita emakumeen eta gizonen arteko eredu berriak eraikitzea, espazio

eta denboren berdintasunezko erabilerak gauzatzea baita, jakina, erantzukizunen banaketa orekatua ere, hala gizon-emakumeen artean nola tarteko diren instantzien artean.

Eta hori guztia, ekoizpenari eta ugalketari, publikoari eta etxekoari, ekonomiari eta zainketari dagokiena aitortuz eta baloratuz. Era horretara soil-soilik eraldatu ahal izango dira genero desberdintasunen oinarri diren balioak, eta sortuko dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako baldintzak. Hain zuzen ere, azterlan askok frogatzen dute ezen kontziliazio erantzunkiderako neurri eraginkorrak dakartzaten berdintasun politiken garapen egokiak lehiakortasuna bultzatzen duela eta hobekuntza iraunkorrak sortzen dituela ekonomian, jaiotze kopuruan eta gizarte ongizate orokorrean.<sup>1</sup>

## **2.2. BELAUNALDI BATEN ERRONKA**

Historiaren une bakoitzean, gizarteek baldintza berrietara egokitzeko erronka mota guztiei egin behar diete aurre: sozialak, ekonomikoak, lanekoak, ingurumenekoak, etab. Belaunaldi bakoitzak bere erronka propioei egiten die aurre, eta irtenbidea eman edo bideratzen ditu, herritarren bizi kalitate orokorraren hobekuntza ahalbidetzea helburu. Gehienetan, egokitze horrek lehendik zeuden praktikak doitzea ekarri ohi du, horietako asko erronka berriei aurre egiteko eskas agertzen direlarik.

Duela hamarkada batzuetatik hona, gizarte aurreratuenak ohartarazten ari dira bizitza profesionalaren, familiakoaren eta pertsonalaren artean benetako oreka bat ziurtatzeko premia, gaur areagotu egin den premia, arazo honek bereziki emakumeak zigortzen baititu. Genero desberdintasunei buruzko kontzientzia handiagoa, emakumeak era masiboan sartu baitira bizitza publikoan eta bereziki lan munduan, jarrera bat hartzeko bidea erraztuz joan da, gaur egun atzeraezina dena. Gizarte eta ekonomia eremuetan gertatzen ari diren eraldaketa sakonek etorkizunari begira pentsatzera behartzen gaituzte eta eredu berri bat sortzen lan egiteko eskatzen digute, zeinak pertsonak betetzen ditugun eginkizun sozial eta ekonomikoekin elkar bizitzea modu orekatuan ahalbidetu beharko duen.

Kontziliazioa indarrez sartu zen herrialde aurreratuenetako eztabaida publikoan 90 urteetako hamarkadatik aurrera. Izan ere, biztanleriaren zahartze orokorrak eta jaiotze kopuruen beherakadak sorturiko desorekak berdintzeko mekanismoak hartzen ditu kontziliazioak. Testuinguru horretan, kontziliazioak produkzio lanaren eta etxeko lanaren arteko kontraesanari egiten zion erreferentzia, baita gizonen eta emakumeen arteko harremanari ere, eremu publikoan zein pribatuan. Emakumeen presentzia bikoitzak, etxeko espazioan eta lan merkatuan, bi espazioetako lana adosteko neurriak artikulatzea beharrezkoa zela pentsarazi zuen.

Berdintasunaren alorreko aurrerabideek, halaber, nabarmendu egin zituzten emakumeentzat bere eskubideen garapen osoak dakartzan zailtasunak. Era berean, desberdintasun horien ondorioak jarri zituzten agerian, hala maila pertsonalean nola kolektiboan.

---

<sup>1</sup> “Economic benefits of gender equality in the EU”. EIGE, European Institute for Gender Equality (2017) Azterlan hau argitaratu baino lehen aurkeztu zen 2016an Gipuzkoako Foru Aldundiak antolatuturiko “Berdintasuna eta Kontziliazioa” kongresuan.

Eztabaida publikoa hazten joan da intentsitatean eta zentraltasunean, baina oro har, hor daude betiere lehengo gizarte ereduaren sendogarri izan ziren oinarrietako asko. Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren alorreko aurrerabide ukaezinak gorabehera, desberdintasunaren adierazle nagusiak mantendu egin dira, eta kasurik onenean murriztu dira, nahiz ez erritmo nahikoan.

Erantzunkidetasuna kontziliazio kontzeptu originaletik urrats bat haratago doa; izan ere, kontziliazioaren oinarriaren gainetik aurrera jotzen du eta bi ideia giltzarri eranstean dizkio: alde batetik, emakumeek eta gizonen presentzia, erantzukizunak, eskubideak eta betebeharrak partekatzen dituzte, hala esparru publikoan nola pribatuan; eta bestetik, etxeko jardueren eta zaintzako banaketak zuzena izan behar du. Ekarpene horrek, beraz, genero harremanetan esanahi berriak sortzea eskatzen du, bi-bien arteko benetako berdintasunean oinarriturik.

Ikuspegi hori gureganatzea ezinbestekoa da lurraldearen garapen pertsonal, sozial, ekonomiko eta politikoari laguntzen jarraitzeko, baina ez da zailtasunik gabea. Iturri batzuek jadanik "itun sozial berriaz" hitz egiten dute, erronka gizarte egiturak aldatzean baitatza, bizikidetzaren oinarriko alderdiak berrantolatzea helburu, eta hori, gainera, era partekatuan egin beharra, emakumeen eta gizonen artean, berdintasun eraginkor horren sustapenean inplikaturik dauden eragile sozial guztien partaidetza aktiboarekin.

Desberdintasunen iraupenak alderdi indibidualak eta sozialak biltzen ditu. Kontziliazio erantzunkidea belaunaldi honen eraldaketa handia da, zeharkako izaera duelako eta, gizarte eredu gizatiarrago, kohesionatzaileago eta gizon-emakumeen xedeekiko koherenteago batera igarotzen laguntzerakoan, eragin giltzarria duelako.

Atzera begirako irakurketatik haratago, egoera hori jadanik guztiz eutsiezina da. Gaur egun, emakumeek ekonomia produktiboaren motorrari egindako ekarpena ez da nahikoa, emakumeen gogoz bestera bada ere. Eta, ekonomikoari dagokionez, bizitzen ari garen eraldaketa egoera honetan, bere etorkizuna eraikitzeko aurrera jo nahi duen edozein lurraldek ezin dio uko egin bere ahalmen osoa erabiltzeari. Joan den mendearen hasieratik datozen sistemetan oinarrituriko produkzio eredu ahitze sintoma garbiak agertzen ari da, gaur arte lagundu dion gizarte eredu bezalaxe.

Kontziliazioa belaunaldi honen erronka da, gizon-emakumeentzako erronka, burutu gabeko eraldaketa, etorkizuna irabazteko orainaren baldintzak, funtsezko eran, aldatzen lagundu behar diguna.

### **Kontziliazio erantzunkidea etorkizuneko erronkei erantzuteko**

2015eko irailaren 25ean, munduko buruzagiek 17 helburu global hartu zituzten pobrezia amaiara ematea, planeta babestea eta guztiontzako oparotasuna ziurtatzea helburu, garapen iraunkorrerako agenda berri baten atal gisa. Konpromiso horri eusten dion Etorkizuneko Ikuspegiari, NBEk ondokoa adierazten du:

*"Kontenplätzen dugun munduan unibertsalak izango dira giza eskubideen eta giza duintasunaren errespetua, zuzenbide estatua, justizia, berdintasuna eta diskriminaziorik eza; mundu horretan arrazak, jatorri etnikoa eta kultura aniztasuna errespetatuko dira eta aukera berdintasuna izango da giza ahalmena osoki gauzatu eta oparotasun partekatuan lagundu ahal izateko; emakume eta neska guztiak*



*generoen arteko erabateko berdintasunaz gozatuko duten mundua, beren ahalduentzea galarazten duten oztopo juridiko, sozial eta ekonomiko guztiak ezabatuak izango diren mundua”.*

Hortaz, gizon-emakumeen arteko benetako berdintasunak helburu bat izaten jarraitzen du berez, baina, gainera, alde aurreko baldintza da beste batzuk lortzeko. Ikuskera horrek eraldatuz doan mundu baten aurrean jartzen gaitu, mundu horretatik errealitate berri bat sortuko da eta gizarte guztiak hartara egokitu beharko dute. Kontziliazio erantzunkidearen garrantzia ulertzearen, hona kontuan hartu beharko ditugun erronka giltzarrietako batzuk.

#### **A. ERRONKA DEMOGRAFIKOA: ZAHARTZEN ARI DEN ETA BELAUNALDI ERRELEBOA BERMATZEN EZ DUEN GIZARTEA**

Gurea bezalako gizarte aurreratuen egitura demografikoaren gaineko tentsioek eraldaketa sakonei ekiteko premia jartzen dute agerian, halako eran non gizarte iraunkortasuna ziurtatzea ahalbidetuko duten eran, gizartearentzako ongizateaz eta aberastasuna sortzeaz den bezainbatean. Handituz doan zahartze hori eta gutxituz doan jaiotze kopurua batzeak ziurtasunik gabeko egoera marrazten digu gaurko gizarte ereduaren bideragarritasunari buruz.

##### **— Zahartzea**

Herrialde garatu guztiak bizitza luzeraren erronkari aurre egin beharrean daude, eta desafio horrek aldaketa sakonak ekarriko ditu gizarte esparru guztietan. Zahartze globala jadanik berehalako inpaktu handia izaten ari da gehien jotako eskualdeetako politika publiko eta pribatuen diseinuan, eskakizun berrietara egokitzeko neurri zorrotzak aplikatzera beharturik baitaude.<sup>2</sup>

Ez Euskadi ez Gipuzkoa ez daude mundu mailako joera horretatik at. Aitzitik, biztanleriaren zahartze orokor azkarrari intentsitate handienaz aurre egin beharko dion eremu geografikoan gaude, Europako hego-mendebaldean: 2050ean 60 urte baino gehiagoko pertsonen proportzio handiena izango duen munduko eskualdeko atal bat gara. “2015-2020 aldirako Zahartzaro Aktiborako Euskal Estrategia” proposamenaren arabera, 15 urte barru euskal biztanleriaren ia heren batek 65 urte baino gehiago izango du. Estimazio horien arabera, hemengo bezalako gizarte ingurune aurreratueta emakumeek zahartze piramidearen goienean jarraituko dute.

Era guztietako gizarte zerbitzuak mantentzearekin loturiko baliabideen gaineko tentsioak, segur aski, gero eta handiagoak izango dira, horien eskaera areagotuko baita, estaldura bermatzeko eredu garbirik ez dugularik. Adostasun maila handia dago egoera berri honi aurre egiteko premia eta horri ekiteko moduez: biztanleria aktiboaren galera konpentsatuko duten zeharkako neurriak erabiltzea. Eusko Jaurlaritzaren Ekonomiaren Susperraldiaren eta Enpleguaren aldeko Esparru Programa 2017-2020<sup>3</sup> izenburukoak egoera definitzen du -“botila-lepoa ekonomiaren funtzionamenduan”-, eta emakumeen jardueraren tasen gehikuntza, gizonezkoena baino 8 puntu apalagoa oraindik, elementu zuzentzailetako bat dela erakusten du. Alemaniako gobernuak, besteak beste, antzeko ondorioa ateratzen du; gobernu horrek familia erantzunkidetasuna sustatzeko jarduera plana argitaratu du berriki, emakumeak produkzio alorrean benetan sar dadin sustatzearen.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Ekonomiaren Susperraldiaren eta Enpleguaren aldeko Esparru Programa 2017-2020. Eusko Jaurlaritzaren

<sup>4</sup> “Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families” (2017ko otsaila).

Zahartzeak biztanleria aktiboa murrizten du eta, aldi berean, zainketa lanen premia gehitzen du, eta horiek, gure kultura ingurunean, gehienez, emakumeek hartzen dituzte beren gain. Faktore biak batuz gero, agertokiak tentsio demografikoa, zerbitzuen eskaera eta eskaintza falta azaltzen ditu; horrek neurrien diseinuen partekatua eskatzen du, esparru publikoetan zein pribatuetan.

Bi esparruen, publikoaren eta pribatuaren arteko gatazka emakumeen eskubideak eta nahiak zigortuz konpondu izan ohi da baina, joera berri hauen argitan, antza denez, handinahi handiagoko hurbilpena eta izaera kolektibokoa behar dela pentsatzea ezin saihestuzkoa da dirudi

#### — **Belaunaldi berritzea**

Zahartzearekin loturik, Euskadiko jaiotzen indizeen geldialdi kezkarriak osatzen du aurre egin beharreko erronka demografikoa. 2106ko datuen arabera, Euskadiko jaiotzen saldoa 2002ko mailetan dago, eta azken urteetako joera sendotzen du, hamarkada bakarrean biztanleria gaztearen %30 galdu dugula.

2016ko laugarren hiruhilekoan 4.360 jaioberri izan ziren Euskal Autonomia Erkidegoan, aurreko urteko denbora bitarte berean baino %6,3 gutxiago, EUSTATEk emandako datuen arabera.<sup>5</sup> Gipuzkoa beherakada horren buruan dago, %8,3ko jaitsiera izan zuela. Zifra horien urteko proiektzioaren arabera, Gipuzkoak -%5,9rekin itxiko du urtea.

Egoera horren azpian dauden zertzeladak aztertzerakoan, ezin da finkatu egoera horren azpian dagokeen kausa-efektu eredu sinplistik. Ez dago hori esplikatzen duen faktore bakarra, baizik eta azkeneko urteetan sortzen joan diren faktore askoren eta aldaketa sakonen batuketak. Eraldaketa horietatik asko ez dira, gainera, gure ingurune hurbilenekoak soilik. Hain zuzen ere, gurea bezalako gizarte aurreratuek antzeko ezaugarriak azaltzen dituzte: balio eta kultura ereduari dagokionez, familia tradizionalaren kontzeptua gainditzten ari dira, lan eta aisia denboraren kontzeptioa erabat desberdina dute aurreko belaunaldiak zutenaren aldean, horien mugikortasun handiagoa da, xede pertsonalak, sozialak eta profesionalak desberdinak dituzte, etab. Esan beharrik ez, egoera ekonomikoa eta berari buruzko ziurgabetasun orokorrak, era berean, oztopo bat dira jaiotze kopuruari begira, eta halako egoeran ez du laguntzen aurreikustekoa den gizarte estalduren murrizketak, benetakoa ez bada ere, halakotzat hartzen baita.

Herrialde aurreratuek gizarte babesean eta jaiotzeak sustatzean duten esperientziak argi eta garbi erakusten du kontziliazio eta erantzunkidetasun neurrien eta indize horien hobekuntzaren artean dagoen erlazioa. Ezinbestekoa da haurren hazierak dakartzan premietara egokituriko lan ingurune baterantz joatea, baita eraldaketa hori sustatzen lagun dezaketen eragile guztien erantzunkidetasun kultura baterantz joatea ere.

## **B. ERRONKA PRODUKTIBOA: ERALDATZEN ARI DEN EKONOMIA, TALENTU GEHIAGO ETA KUDEAKETA EREDU BERRIAK BEHAR DITUENA**

---

<sup>5</sup> Euskadiko Autonomia Erkidegoan jaiotzak %6,3 jaitsi ziren 2016ko 4. hiruhilekoan.

Gipuzkoako Foru Aldundiak bultzatzen duen ikuskerak bi zutabe ditu euskarri: ekonomiaren aldetik, herritarrentzat aukerak sortuko dituen espazio lehiakorra eta, munduko lurraldeen artean, gizarte, hizkuntza eta genero desberdintasun txikienetako bat izatea.

Bi zutabeok elkarren beharra dute, desberdintasun txikiagoa alde aurreko baldintza baita egonkortasun makroekonomiko handiago eta hazkunde iraunkorra izan daitezen. Elkarren arteko erlazio testuinguru honetan, lurraldeak eraldatzeko eta garapen ekonomikorako duen ahalmenak, era berean, gizon-emakumeen arteko berdintasunaren alorrean aurrera joateko aukera dakar berekin. Etorkizunerako aukerak aztertzeari dagokionez, bi esparru zabal nabarmendu daitezke.

— **Ekonomia teknifikatuagoa: eraldaketa digitala aldaketa eta lehiakortasun palanka gisa**

Eraldaketa Digitala joera globala da eta aldaketa sakonak sortzen ari da bizimoduan, harremanetan, sozializazioan eta lan praktiketan. Gaur egun, ez dago bestelakotu ez den jarduera eremurik, gutxienez. Teknologia sinkronoak dira, hau da, denbora errealean elkarrengatik bidea ematen dute, eta era berean edozein lekutatik eskuragarri daude.

Ezagupenak eskuratzeko, eguneroko lanetan eraginkorragoak izateko eta hobeki konektatuak egiteko teknologien erabilera eta aprobetxamendu egokia pertsonengan noraino iristen den adierazteko jariakortasun digitala esamoldea erabiltzen da. Accenture-ren “Getting To Equal How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work” txostenaren arabera, emakumeen prestakuntza digitalean eta trebakuntza teknologikoan inbertitzeak egun lanbiderako sarreran eta garapen profesionalean dagoen aldea murriz lezake.<sup>6</sup>

Teknologia lan egiteko modua aldatu du. Hortaz, egitate hori funtsezko baldintza gisa hartu behar da kontuan lan ingurune edo ingurune profesional berriak egituratzerakoan, eta hori gizon-emakumeen arteko berdintasuna faboratuko duen ikuskera erantsiz eta gaurko hesiak gaindituz egin beharra dago.

Aldien banaketa (produktiboa eta aisialdia, esaterako), gaur arte zerbitzuak, funtzioak, egitekoak, etab. taxutzeko balio izan duenak, gaur artean ezagutu dugun zentzutik guztiz bestelakoa izan lezake etorkizun hurbilean. Denboraren kudeaketaz gainera, teknologia eraldaketa sozial sakonak lasterragotzeko palanka gisa erabiliz, beste aukera batzuk sortuko dira, hala nola lankidetzak kultura zabaltzea, lan kultura presentzialaren mugak konponduko dituena, edo lan ordutegiak malgutzeko aukera hedatuko duena, egiteko gero eta emankorragoak bideratuz.

Badira, logikoki, igarotze horren kudeaketa desegokiaren ondoriozko arrisku garrantzitsuak ere: lanaldia eragabe luzatzea, bitzta pertsonalaren eta profesionalaren arteko oreka are zailago egingo lukeena, adibidez. Berriro ere, ezinbestekoa da genero berdintasuna zeharkako ikuskera gisa aplikatzea, aukerak egoki aprobetxatzea ziurtatuko badugu.

---

<sup>6</sup> “Getting to Equal How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work”. Accenture 2016.

Gurea bezalako ingurune ekonomiko batean, industriak sortzen dituen aukerei estuki loturiko ingurune batean, berdintasuna bultzatzea eta kontziliazio erantzunkidea sustatzea lehiakortasun faktoreak dira, eragin positiboa izatea bideratzen baitute hala esparru pribatuan (enplegagarritasun handiagoa eta kalitatezko lanbide karrera egiteko aukera emakumeentzat), nola kolektiboan (enpresek eskumenean duten talentu guztia hobeki aprobetxatzea).

Emakumeen ahalduntzea mugatzen duten faktoreak gainditzea, azaldu den aukeratestuinguruan, onura pertsonal, sozial eta enpresariala ekarriko du, baita, ondorioz, lurraldearen beraren lehiakortasun eta erakargarritasunaren hobekuntza globala ere.

#### — **Talentua eta kudeaketa eredu berriak**

Eraldaketa teknologikoak eskaintzen dituen aukerekin batera, eta biztanleriaren prestakuntza akademiko global hobearen ondorioz, enpresa eta lanbide proiektuen kudeaketa ereduak egokitzen joateko premia agertzen ari da. Orientabide berria beharrezkoa da kudeaketa eredu horiek egokitzeko, dela gero eta hobeki eta gehiago prestatua dagoen belaunaldi baten eskaera profesionaleri begira, dela balio erantsian eta ezagutzan oinarrituriko ekonomia berri baten lehiakortasun eskaerei begira.

Kudeaketa eredu tradizionalen eskema murriztaileek topo egiten dute azalduz doan errealitate batekin, non talenturik onena eskuratzeko lehia araua den produkzio esparru guztietan. Lanerako hautagaien eskaera nagusia zen “soldata helburuarentzat” horretatik eboluzionatzen ari den lan kultura baten bidez, eragile ekonomikoak gero eta gehiago beharturik daude haien proiektuen garapena laguntzera, enpresa baten atala diren ukiezinak kudeatzeko molde berri batzuekin, hala nola antolaketa kultura eta lan ingurunea.

Jarduera era egokian betetzea, lehen buruan, pertsonen baitan dago, baina soilik ingurunea egokia denean garatu ahal izango da. Garapen profesionalaren paradigma berrian, beste aldaera batzuk hartu behar dira kontuan, hala nola bizitza profesionala edo pertsonala adosteko benetako errealitateak, malgutasuna ezustekoei aurre egin ahal izateko, etab. Belaunaldi talentudun batek, soldataz haratagoko itxaropenak dituenak bestelako faktoreak kontuan hartzea galdatzen du, hala nola, esaterako: autonomia (nork bere burua gobernatzeko gogoia), maisutasuna (laneko diziplina menderatzea) eta asmoa (enpresaren xedea, ikuspegia eta balioak). Eskaera horiei erantzuteak, beste esparruak beste, pertsonengan oinarrituriko kudeaketa eredu bat txertatzea dakar berekin, zeinak premiak erdigunean kokatuko dituen eta bizitza profesionala, familiakoa eta parte hartze komunitarioa orekatzea ahalbidetuko duen.

Aro industrialean, errepikapenean oinarrituriko enpresa proiektuak garatzeko balio izan zuten ereduak ez dira egokiak proiektu berrietarako, zeinek talentua, sormena, lankidetzeta eta mugikortasuna, hala geografikoa nola bizitzan zeharreko proiektuen artekoa, euskarri dituzten.

Testuinguru honetan, lan testuinguru erakargarri baten eskabidea, enplegatuen bizitzan zeharreko eskaera aldakorretara egokitu dena, lehiarako abantaila da organizazioentzat, eta erakargarritasun faktore bat talentu profesional onena biltzeko. Lurralde gisa, gizarte eta lan ingurune eragileen (publikoen zein pribatuen) baterako apustuak, denboran zehar mantenduak lurraldea kokatzen eta inbertsio erakargarritasun handiagoa sortzen lagunduko du.

### 3. LEGE ESPARRUA

Kontziliazio kontzeptua XX. mendearen azken hamarkadan sartu zen lan esparruko hiztegian, emakumeek lan bizitza eta familiakoa adosteko zailtasunen aurrean plazaraturiko lehen erreibindikazioen ondorioz, emakumeak ordainduriko lan esparruan kopuru handitan sartu ondoren. Garaiko lehen kontziliazio politikak eskabide haien fruitu izan ziren; haiek, logikaren logikaz, jadanik gainditurik dagoen egitura sozialari eta ekonomikoari erantzuten zieten. Hori dela eta, beharrezkoa dugu lege esparrua aurreratuz joan den erritmoa azkartuko duen egokitze bat.

Azkeneko denboretan, erantzunkidetasun kontzeptua garrantzia hartzen ari izan da kontziliazio politiken alorrean. Kontzeptu horrek azpimarratu egiten du emakumeek eta gizonek presentziak, erantzukizunak, eskubideak eta betebeharrak partekatu behar dituztela, bai esparru publikoan nola pribatuan, etxeko lanak eta pertsonak zaintzekoak bidezko eran banatuz. Eta kontzeptu horren lorpena ere gizarte eragileei dagokie, horiek lan egin behar baitute gizarte antolaketa egokia bultzatzeko: gure bizitzaren esparruak garatu eta bateragarri egitea ahalbidetuko duen antolaketa (ordaindutako lana, etxeko betebeharrak eta pertsonak zaintzea, jarduera politiko eta sozialetan parte hartzea, aisia, etab.).

Ikuskera berri hau legealdi honetarako Gipuzkoako Foru Aldundiaren Kudeaketa Plan Estrategikoak (2015-19) planteaturiko helburu estrategikoen oinarrian dago. Helburu horiek Gipuzkoa desberdintasun txikieneko lurraldea izan dadin borondate esplizitua jasotzen dute: “Gipuzkoa lurralde lehiakorra, inteligentea, orekatua eta sortzailea aberastasun sorrera iraunkorra, pertsonen ongizatea, herritarren arteko elkarbizitza eta hizkuntza eta genero berdintasuna bermatzen dituen bera, gizarte desberdintasunek hedapen txikiena hartzen duten Europako Lurraldea bilakatua”.

Dokumentu horren arabera, Gipuzkoako udalerrien %25ek -biztanleen %65ek- berdintasun politikak garatzeko esparru egonkorra dute, eta gobernu talde honen erronketariko bat ondokoa da: “Gipuzkoa berdintasun politiken erreferente bihurtzea, foru araua pixkanaka garatuz eta laneko eredu berri bat sortuz, gizartearekin, udalekin eta arlo hau sustatzen duten bestelako erakunde eta entitateekin etengabeko elkarriketan oinarritutako eredu bat”.

Borondate hori, halaber, “Etorkizuna Eraikiz” ekimenaren esparruan barnean kokaturiko GipuzkoaLab programan jasota dago, beste helburu batzuen artean: enpresetan berdintasuna eta kontziliazioa sustatzea eta xede horretarako proiektuak aktibatzea.

Legearen aldetik, esparrua bilakatuz joan da kontziliazio eta erantzunkidetasunaren alorreko politika publikoen babesean. Ondokoak aipa daitezke:

#### **Europa:**

- Erromako Tratatu eta Amsterdamgo Tratatu eta dagozkien Zuzentarauak.

#### **Espainia:**

- Langileen Estatutua.
- 39/1999 Legea, langileen familia eta lan bizitza uztartzea sustatzekoa, amatasun eta aitatasun baimenei eta lanaldi murriztuei buruzko europar zuzentarauak jasotzen dituen.

- 39/2006 Legea, abenduaren 14koa, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun goeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa.
- 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.

#### **Euskal Autonomia Erkidegoa:**

- 4/2005 Legea, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.
- 13/2008 Legea, familiei laguntzekoa.

Era berean, politika publikoen alorrean beste baliabide batzuk garatu dira, hala nola Concilia Plana, 2005ean Administrazio Publikoen Ministerioak sustaturikoa, edo Eusko Jaurlaritzak ateratako EAEko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko Plana, hiru plangintza aldi desberdin izan dituenak.

Bere aldetik, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana ere ezin saihestuzko erreferentzia da, politikak garatzeko esparru bat finkatzen duelako eta gizartean erantzukidetasuna sustatzeko neurriak proposatzen dituelako, zenbait programatan oinarriturik: “Erantzukidetasuna eta denboraren erabilera berriak”, denboraren banaketa ekitatiboagoa proposatzen du, baita gizonen parte hartze handiagoa ere etxeko lanetan eta pertsonen zainketan, eta “Kontziliazio erantzukidea” konpromisoa bilatzen duena, bereziki administrazio publikoen eta produkzio munduaren aldetik, edozein gizarte demokratikori onurak eta aberastasuna dakartzan berdintasuna lortzeko.

#### **Gipuzkoako foru lurraldea:**

- 2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. Politika bereziak arautzen ditu eta helburuak, aplikazio eremua, eskumenak, printzipio orokorrak eta Arauaren beraren antolamendua biltzen ditu, generoaren ikuspegia erakundearen jardueretan txertatzeko neurriekin batera.
- Berdintasunerako II. Foru Plana (2012-2020). Gipuzkoako Foru Aldundiaren plan honek, bere aldetik, kontziliazioarekin eta erantzukidetasunarekin zuzen loturiko bi arazo jasotzen ditu: “Zainketa duinak eta guztientzat” eta “Bizitza iraunkor baterako ekonomia”.

## **4. GIZARTE ESPARRUA**

Kontziliazioaz eta baterako erantzukizunaz hitz egiteak, elkarrekin loturiko elementuez osaturiko errealitate poliedriko batean sartzea dakar.

- Estereotipoen garrantzia eta ordaindutako eta ez ordaindutako lanaren geroko banaketan dituen zuzeneko ondorioak.
- Emakumeen eta gizonen arteko aldea lan merkatuan eta hortik datozen desberdintasun ekonomikoak.
- Pertsonak zaintzeko erronka handiaren aurrean erakundeek duten ahalmena, gizarte aldaketetatik tira egiten dutenak kontuan izanik.

Atal honetan 5 txostenetatik ateratako zeharkako datuak bildu dira, EAEren gaur egungo erradiografia eskaintzeko aukera ematen dutenak eta, zenbait kasutan, baita Gipuzkoaren erradiografia eskaini ere; dena den, ondorioak ateratzeko orduan garrantzitsua da datuen jatorri guztiak kontuan izatea.

- "Bi hamarkadako gizarte aldaketa EAEn denboraren erabileran zehar". Denbora-Aurrekontuen Inkesta. 1993-2013". EUSTAT  
Matxalen Legarreta Izaren koordinazioaren pean, Denbora-Aurrekontuen Inkestak (DAI) informazio oso zehatza eskaintzen du denboraren eguneroko erabilerari buruz 16 urtetik gorako pertsonen artean.
  
- "Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta, 2015". EUSTAT  
Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkestak aipatutako alderdiak uztartzeko aukeretan sakondu nahi du: lanaren alderdia, bizimodu ekonomikoari lotua, ordainsaria dakarrena; familiakoa, etxeko lanei eta familiaren zaintzari dagokiena (adingabeen eta mendeko pertsonen zaintza); eta norberaren bizitzarena, espazio eta denbora propioarekin lotua, norbanakoak bere buruaz arduratzeko eta ingurunearekin harremanetan jartzeko erabiltzen duena.
  
- "Zifrak: Emakumeak eta gizonak Euskadin, 2015". Emakunde  
Euskadiko emakume eta gizonen egoerari buruzko urteko txostena. Txosten hau egiten da Emakumearen Euskal Erakundea sorraratzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legeko 4. artikuluan ezarritako legezko xedapenei jarraituz; eta otsailaren 18ko 4/2005 Legean, Emakumeen eta gizonen berdintasunerakoan, jasotakoa betez. Euskal gizartea osatzen duten gizon-emakumeen errealitatea ezagutzeko aukera ematen du eremu ekonomiko, politiko eta sozialean.
  
- "Gipuzkoako enpresetan genero berdintasuna eta kontziliazioa sustatzea, 2016. Txosten exekutiboa. UPV/EHU". M<sup>a</sup> Luz de la Cal Barredo, Yolanda Jubeto Ruiz, Mertxe Larrañaga Sarriegi eta Elena Martínez Tola.  
Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta Euskal Herriko Unibertsitatearen arteko Akordio Estrategikoaren emaitza da txosten hau (2016ko uztaila), eta GipuzkoaLab (Etorkizuna Eriakiz) programaren helburuetarako tresna erabilgarria izan nahi du, genero berdintasuna eta lan-bizitzaren eta familia-bizitzaren arteko kontziliazioa sustatzeari begira. Ikerketa lau txostenez osatua dago eta gai hauek jorratzen ditu:
  - Gipuzkoako desberdintasun ekonomikoei buruzko ikerketa, 2016.
  - Gipuzkoako sektoreen eta enpresen araberako erradiografia, 2016.
  - Kontziliazioa Gipuzkoa: egoera zertan den.
  - Kontziliazioarekin zerikusia duten jardunbideen mapa, eta jardunbide onak.
  
- Familien aldeko politikak Euskadin: azterketak eta proposamenak, 2014. Arartekoa  
Hainbat adituk eta erakunde arduradunek familiei buruz emandako iritziak jasotzen ditu; horrez gain, Europako hainbat herrialdetan egindako politikei buruzko ikerketa konparatibo bat ere jasotzen du. Txostenaren helburua babes politikak indartzea da.

#### 4.1. GENERO ROLAK ETA LANAREN BANAKETA EREMU PRIBATUAN

Gizon-emakumeen arteko lanaren gaur egungo banaketaren atzean honako alderdi hauek daude: generoaren eraketa sexuaren arabera; "neska" eta "mutil" gisa sozializatzen garen modua; rolen banaketa; edota atxikitako estereotipoak. Horrek guztiak baldintzatu egiten gaitu bizitzako hainbat eremutan edota ikasketak eta lanbideak aukeratzeko orduan.

Lanari buruz ari garenean, ordaindutako lana etortzen zaigu gogora, horiek baitira gure gizarteek batez ere lehenesten dituztenak, ordainduta ez dauden lanak lekuz kanpo uzten dituen bitartean.

Denbora-Aurrekontuen Inkestak, etxeko lanak egiteari eta pertsonak zaintzeari eskainitako denbora neurtzeko aukera ematen du, eta ikusezin bilakatutako eta gutxietsitako jarduerak bai sozialki bai ekonomikoki duten inpaktu sozial eta ekonomikoa ulertzen laguntzen digu.

Hori dela eta, etxe eremuan sorrarazten diren ondasunak eta zerbitzuak merkatuan sorrarazten direnak baino pisu handiagokoak dira, eta denbora gehiago pasatzen dugu etxeko lanak eta zaintza-lanak egiten edo borondatezko lanak egiten ordaindutako lanak egiten baino. % 54 versus % 46, hain zuzen<sup>7</sup>. Denborarekin loturik dauden egitura eta prozesu sozialetan sexuaren arabera desberdintasunei buruzko azterketa eta iraunkortasun soziala bermatzen dituzten prozesuei buruzko gogoeta egitera behartzen gaituzten zifrak dira.

Denbora-Aurrekontuen Inkestaren arabera:

- 16 urtetik gorako emakumeek egunean bi ordu gehiago erabiltzen dituzte etxeko lanak egiteko.
- Gizonek emakumeek baino 40 minutu gehiago erabiltzen dituzte ordaindutako lanak egiteko<sup>8</sup>.

Lanaren zama osoa<sup>9</sup> gizonen eta emakumeen artean banatzen den moduak ere agerian jartzen du beste kontu bat: emakumeek euren denborari buruz erabakitzeke ahalmen txikiagoa dutela.

EAEko 16 urtetik gorako biztanleria guztia hartzen dute kontuan Denbora-Aurrekontuek. Hala ere, gizon-emakumeek lan munduan duten parte hartzeari kontu eginez gero, antzeko datuak topatuko ditugu. Aipatutako lanak egiteko erabilitako denborari dagokionez, gizonen eta emakumeen artean alde esanguratsu bat dagoela ikusiko dugu, hiru parametro nagusiak aztertzen baditugu<sup>10</sup>:

- Mendekotasuna duten pertsonen zainketa da denborarik gutxien biek dedikatzen dutena, ordaindutako lana egiten duten emakumeek gizonen baino 48 minutu gehiago erabiltzen dituzte eremu honetan.
- Etxeko lanetan emandako denbora aldetiko aldea ere aurrekoaren parekoa da, 48 minutu, batzuek eta besteek jarduera honetan denbora gehiago jardun arren.
- Azkenik, adin txikikoak zaintzeko eremua da bai gizonen bai emakumeen denborarik gehien dedikatzen dutena, eta aldea handitu egiten da: emakumeek gizonen baino 90 minutu gehiago ematen baitute jardun horretan.

---

<sup>7</sup>"Bi hamarkadako gizarte aldaketa EAEn denboraren erabilera zehar". Denbora-Aurrekontuen Inkesta. 1993-2013". EUSTAT

<sup>8</sup>"Bi hamarkadako gizarte aldaketa EAEn denboraren erabilera zehar". Denbora-Aurrekontuen Inkesta. 1993-2013". EUSTAT

<sup>9</sup>Lanaren Zama Osoa: **etxeko lanak, etxean jendea zaintzeko lanak, lana eta prestakuntza (lanarekin zerikusia duten jarduerak) eta bizitza soziala (parte hartzea eta borondatezko lana) kontuan hartzen dituen adierazlea.**

<sup>10</sup>"Gipuzkoako enpresetan genero berdintasuna eta kontziliazioa sustatzea, 2016. Txosten exekutiboa". UPV/EHU.



1993tik 2013ra bitarteko bilakaerari kontu eginez gero, aldaketa bat dagoela ikusten da; hala ere, banaketa horretan iraulpenik egon denik ez dago baieztaterik. Denboraren erabilerari dagokionez, joera nagusiek erakusten duten bezala:

- Urte hauetan zehar emakumeen presentzia nabarmenagoa da lan merkatuan, eta etxeko lanetan pasatako denbora murrizteko joera dute; zaintza-lanetan, ordea, ez da horren pareko murrizketarik antzeman.
- Gizonek lan merkatuan duten presentzia murriztagoa da krisiaren ondorioz, eta hori dela eta, bai etxeko lanetan bai zaintza-lanetan beraien parte hartzea areagotuz joan da.

Dena den, denborazko pautek argi eta garbi frogatzen dute genero eraketak bere horretan dirauela eta gizonen eta emakumeen arteko lanak sexuaren araberako banaketa zurrunari eusten diola; hori dela eta, emakumeek gizartearen esparruetan (adibidez, aisialdian edota bizitza sozialean) parte hartzeko aukera baldintzatuta gertatzen da.

Aurrekoaz gainera, Denbora-Aurrekontuen Txostenak beste ondorio azpimarragarri batzuk jasotzen ditu:

- Lanaren Zama Osoari erreparatzen badiogu, desberdintasunik esanguratsuenak 60 urtetik gorako emakumeen artean gertatzen dira, baina esan beharra dago, ezen, biztanle gazteen artean ere genero desberdintasunek bere horretan iraun dutela, areagotu ez direnean.
- Bestalde, Lan Zama Osoak adin handikoen artean beherantz egiteko joera duela hauteman bada ere, emakume gazteen artean antzeman den goranzko joerak eraman behar gaitu gizarte gero eta berdintzaileago baten alde egindako aurrerapenak zalantzan jartzera.
- Ikasketa-maila handiagoa izatea ez dator bat berdintasun maila handiagoa izatearekin. Azken urteetan, Lan Zama Osoak ez du behera egin; aitzitik, emakumeen ikasketa-mailak gora egin ahala, handitu egiten da.
- Norberaren denborari kontu eginez gero, 1993. urtean emakumezkoen ikasketa-maila handiagotzeak norberaren denbora areagotzea bazekarren ere, azken urteetan, aldiz, ikasketa-maila handiagoa izatea gutxiago lotzen da norberaren denborarekin, bai emakumeen kasuan bai gizonen kasuan.
- Adin guztietako emakumeek gizonen baino ahalmen txikiagoa dute euren denborari buruz erabakitzeke, eta horrek badu eragina bizitzako beste eremu batzuetan, adibidez, gizarte bizitzan edota aisialdian.

Ikasketak eta lanbideak hautatzeko orduan, sexuaren araberako genero eraketak, neska eta mutilen sozializazio ezberdinak, estereotipoek eta rolek lotura zuzena dute. Lanbide Heziketan, adibidez, aldea nahiko nabarmena da.

Erdiko graduetan, gizonak matrikulatutako guztien % 63,8 dira (2012-2013). Adar profesionalei erreparatuz gero, segregazioa are agerikoagoa dela ikusiko dugu.

- Itsas eta Arrantza Jardueretan; Eraikuntzan eta Obra zibilean; Elektrizitatean eta Elektronikan; Fabrikazio Mekanikoan; Zurgintzan, Altzarigintzan eta Kortxogintzan; Garraioan eta Ibilgailuen Mantentimenduan; Instalakuntzetan eta Mantentze lanetan... matrikulatutako guztien % 90 gizonak dira.
- Bestalde, Irudigintza Pertsonalean; Osasunean; Gizarte eta Kultur Zerbitzuetan; Ehungintzan, Jostintzan eta Larrugintzan... matrikulatutako guztien % 80 emakumeak dira.

Goi graduei dagokienez, matrikulatutako emakumeen portzentajea % 39,7koa da, arloen arteko banaketa agerikoa bada ere.

- Matrikulatutakoen % 90 gizonak dira Elektrizitatean eta Elektronikan; Energia eta Ura alorretan; Garraioan eta Ibilgailu Konponketan; Instalakuntzan eta Mantentze lanetan.
- Matrikulatutako pertsona guztien % 90 baino gehiago emakumeak dira Irudigintza Pertsonalean, Ehungintzan, Joskintzan eta Larrugintzan.
- Arte Grafikoetan, Merkataritza eta Marketinean, Ostalaritza eta Turismoan, eta Kimikan oreka dago.

Aitzitik, emakumeek gizonak baino presentzia handiagoa dute ikasketa unibertsitarioetan.<sup>11</sup> EAEn egindako matrikulazioetan (2001/2013) % 53,1 emakumeak ziren eta % 46,9 gizonak, ikasketak hautatzeko orduan segregazioa oso agerikoa izanik. Hortaz, emakumeek gehien aukeratzen dituzten adarrak Osasuna, Arte eta Humanitateak, Gizarte Zientziak eta Zientzia Juridikoak dira; gizonak, berriz, gehiago lerratzen dira Ingeniaritza eta Arkitekturaren alde, matrikulazio guztien % 70 baino gehiago gizonezkoenak izanik. Zientziazko adarrek sexuen arteko oreka handiagoa dute (% 54,8 emakumeak dira eta % 45,2 gizonak).

Titulazioei dagokienez, emakumeen % 75, tradizionalki emakumei esleitutako sektore eta jarduerekin lotuta egoten dira: hezkuntza (haur hezkuntza, pedagogia), gizarte zerbitzuak (gizartekintza), kudeaketa administratiboa (zuzendaritza-laguntzailea), osasuna (erizaintza, giza elikadura eta dietetika) eta beste arlo batzuk, besteak beste, hizkuntzak, psikologia, turismoa eta kimika.

Aitzitik, gizonak gehiengoak dira ikasketa teknikoetan (arkitektura eta ingeniari, industria elektronikoak, geografia eta lurraldearen antolaketa), ingeniarietako espezializazio batzuetan emakumeen presentzia handiagoa bada ere, adibidez, ingurumenari buruzkoetan, biosendakuntzan, kimikan, eta diseinu kimiko eta industrialean, kasu. Eraikuntzako ingeniarietetan bi sexuen arteko oreka handiagoa da.

EAEn, zientzietan, matematikan edo teknologian (goi mailako lanbide heziketa, diplomatura, lizentziatura, doktoretza edo masterra) titulazio bat lortu zuten 20 eta 29 urte arteko biztanleen portzentajea % 29,4koa izan zen 2010ean. Tasa honek ia biderkatu egiten du Espainiakoa (% 13,9) eta Europakoa (% 12,5); aldiz, genero arrakala askoz handiago bat ezkututzen du.<sup>12</sup>

## 4.2. ADMINISTRAZIOAREN ERANTZUNKIDETASUNA

Bizi itxaropen gero eta handiagoarekin eta jaiotza-tasa gero eta txikiagoarekin, gure gizarteak zahartuz doa. Gauzak horrela, herri erakundeek erronka berriei ematen dieten erantzuna aztertzea garrantzitsua da, eta zainketa-lanen garapenarekiko eta estaldurarekiko erantzunkidetasuna eta konpromiso maila zein den ere azertu behar da.

Europako herrialdeei erreparatzen badiegu, errealitate honi erantzuteko hainbat bide daudela ikusiko dugu. Lan esparruan genero harremanak eta gizon eta emakumeen parte hartzea "male breadwinner" (gizon ogi hornitzailea) ereduari eta "female caregiver" (emakume

<sup>11</sup>"Zifrak: Emakumeak eta gizonak Euskadin, 2015". Emakunde

<sup>12</sup>"Zifrak: Emakumeak eta gizonak Euskadin, 2015". Emakunde

zaintzailea) ereduari lotuta daude. Eredu honen pisua zein den, Europako herrialdeak hiru mailatan sailkatu ohi dira, eta zenbaitetan, bi mailatan.

Familiei Laguntzeko Erakunde arteko II. Planak Euskal Autonomia Erkidegoa alderatzen du hiru eredurekin, errealitate hurbilagoak eta EA Erako erreferentzialagoak izanik<sup>13</sup>:

- Eskandinaviakoa: aukera-berdintasunean, kontziliazioan eta ordaindutako lan merkatuan emakumeak sartzeko aukeran oinarrituta, arreta berezia jartzen du haurren ongizatean. Familia-prestazioak zergen bitartez finantzatzen dira eta gizarte zibilaren eta Gobernuaren arteko lankidetzaren eredu batekin lan egiten da. Eredu honetan Danimarka, Norvegia, Suedia eta Finlandia daude.
- Kontinentekoa: Europaren erdialdeko ereduak; familia-buru kontzeptuaz harago, familia-politikak egituratzen dituen subsidiarotasun printzipioan oinarrituta dago. Familia-prestazioak kontribuzioen eta zergen bidez finantzatzen dira, eta gizarte zibilak zeregin handia betetzen du politikak abian jartzeko orduan. Talde honen barruan Frantzia, Belgika, Luxemburg, Holanda, Alemania eta Austria sartzen dira, baita Erresuma Batua eta Irlanda ere (eredua pittin bat ezberdinagoa bada ere).
- Mediterraneokoa: eredu kontinentalarekin antzekotasun batzuk ditu, baina gizon sostengatzaile ereduaren indar historikoa handiagoa da. Estatuaren babesa ahula da; familiaren jarduna, berriz, oso bizia. Hirugarren Sektorerekin harremana ez da oso aipagarria eta finantziarioak eskasak dira; gizarte entitateek, berriz, ez dute askorik laguntzen politikak bideratzen. Talde honetan Espainia, Italia eta Portugal daude.

Euskadin, Arartekoak (Herriaren Defendatzailea) 2014an argitara eman zuen txostenak dioenez, familia-bizitza, lan bizitza eta bizitza pertsonala bateratzeko tresna eraginkorrek garatzen dituzten ekimen publikoak areagotu egin behar dira, eta biztanleriaren piramidea aldatzeari begira eta herriaren garapena bermatzeari begira politika hauen garrantzia azpimarratzen du. Alde horretatik, esaten du beharrezkoa dela gizarte aldaketak eta familia-ereduetan gertatzen diren aldaketak erregulatzen dituen arau esparrua oraindik gehiago garatzea, familiak babestea helburu duten tresna eraginkorrek aurrekontu egokiez hornitzea behar-beharrezkoa delako, bereziki haurtzararen kasuan, familien aldeko estrategia integralak dituzten herrialdeetan jaiotza-krisia eraginkortasun handiagoz konpontzen ari dela frogatuta dago eta.

Neurri sistema dual baten ondorioz, zeina oso antzekoa baita Mediterraneo aldeko ereduetan, arazorik ez daukaten familiek fiskalitatearen bitartez lortzen dituzte konpentsazio ekonomikoak; baztertuta dauden edo baztertzeko arriskuan dauden familiek, ordea, diru sarrerak bermatzeko sistemara jo behar dute. Ikerketak dioenez, sistemaren koordinazioa eta enfoke integrala areagotzea oso garrantzitsua izango litzateke sistemaren eraginkortasuna areagotzeko.

Gure kasuan, zerbait egiteko aukera gutxi uzten dituen estatu esparru baten barruan gaudela ezin dugu alde batera utzi. Dena den, izaera bereizgarria duten ekimen berezi batzuk jarri dira martxan, eta Arartekoaren txostenean aipatzen direnetako batzuk, besteak beste, honako hauek dira<sup>14</sup>:

---

<sup>13</sup>Familien aldeko politikak Euskadin: azterketak eta proposamenak, 2014. Arartekoa.

<sup>14</sup>Familien aldeko politikak Euskadin: azterketak eta proposamenak, 2014. Arartekoa.

- Ekoizteko ereduaren egitura arrazionalizatzea, batez ere ordutegiei dagokienez.
- Amatasun/aitatasun baimenak zabaltzea eta parekatzea. Alor honetan estatu mailako legeria pisu handikoa da eta araugintza autonomikoari aukera gutxi ematen dio zerbait egiteko. EAEn, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko 3/2007 Lege Organikoak ezarritakoaren arabera, eta estatu mailako lan arloko eta Gizarte Segurantzaren arloko beste lege batzuek ezarritakoaren arabera, amatasun baimena 16 astekoa da (aitaren baimena 10 astekoa da eta partzialki partekatu daiteke); horrez gain, 2017az geroztik aitak badu hilabeteko baimen bat (lehen 13 eguneko zen), oinarri arautzaitetik % 100ean ordainduta.

Aipatutako araugintza autonomikoari dagokionez, EAEk ekimen berezi batzuk garatu ditu, eta txostenean aipatzen direnak, besteak beste, hauek dira:

- Diru laguntzen eta neurrien atalean, 177/2010 Dekretuan jasotako laguntzak daude (laguntza hauek urtero garatuak eta zehaztuak dira, dagokion sailak emandako aginduaren bitartez), eszedentzaldietatik, jardunaldi murrizketatik, eta abarretatik eratorritako diru sarrerren galera partzialki konpentsatzeko helburuz emanak dira. Kontziliazioa seme-alaben zaintzaz harago hartzen dute kontuan, mendekotasuna duten edota larriki gaixo dauden pertsonak zaintzeko eszedentzialdiak eta lanaldi murrizketak jasotzen dituzte, eta familia-zainketarako kontratazioak etxean bertan egitea diruz laguntzen dutenez, familiak hautatzeko aukera babesten dute.
- Baliabideen eta zerbitzuen atalean, familien aldeko babesari komunitarioen bitartez bideratu da, adibidez, haur eskolen eta eguneko zentroen bitartez. Haur eskolek edota hezkuntza baliabideek asko laguntzen dute familia bizitza, bizitza pertsonala eta lan bizitza bateratzen, dudarik gabe. Azken urteetan indar handiz garatu diren hurbileko baliabideak dira, eta malgutasun jakina eta ordutegi aukera handiagoa eskaintzen dituzte Europakoekin alderatuta, gure lan merkatuak pairatzen duen gehiegizko lan ordutegia dela-eta baliabide hau oso erabilgarria ez bada ere, behintzat familia askoren kasuan.
- Mendekotasuna duten pertsonak dauzkaten familien aldeko babesaren alorrean, EAEn badaude baliabide espezifikoak, dela etxean bertan dela hurbileko lekuetan: etxez etxeko laguntza-zerbitzua, eguneko zentroak, egoitza-baliabideak, e.a. Gizarte zerbitzuaren sistemak dituen baliabide hauek inpaktu handia dute familietan, kalitate ratio altuak dituzte eta zenbait kasutan irabazi asmorik gabeko erakundeek kudeatuta egoten dira. Euskal sistemaren ezaugarrietako bat da, Europako eredu kontinentalen antzekoa izanik. Oro har, baliabide hauek baterako ordainketaren eskema agertzen dute, familien diru sarrerren arabera alegia, eta oraindik unibertsalak ez badira ere (batez ere seme-alabak dituzten familien aldeko babesari dagokionez), sistemak garapen aurrerakor eta iraunkorrekiko bokazioa du.

Azkenik, faktore batzuk direla eta, adibidez, lan ordutegi luzeak, lan merkatuaren prekarizazioa edota baliabide batzuen unibertsaltasunik eza direla eta, famili babes informala oso erabilia da oraindik, aitona-amonek betetzen duten zeregina azpimarratzekoa izanik; adibidez, seme-alabak zaintzeko orduan familiek izaten duten babesik nagusietako bat da, eta zenbait kasutan, familia-ekonomiari ere lagundu egiten diote euren erretiro sariekin<sup>15</sup>. Beraz, 15 urtetik

<sup>15</sup> "Gipuzkoako enpresetan genero berdintasuna eta kontziliazioa sustatzea, 2016.

beherako seme-alaben kasuan, aita eta ama lanean ari direnean, eskola da haien zaintzaile nagusia. Lan ordutegitik kanpo, zaintza-lana soldatarik gabeko senideei egokitzen zaie gehienbat. Mendekotasuna duten pertsonen kasuan, bai lan ordutegian (% 33,2) bai lan ordutegitik kanpo (% 47,9) bereziki, zaintza-lanak soldatarik gabeko senideei egokitzen zaizkie gehienbat.

### 4.3. DESBERDINTASUNAK LAN MERKATUAN ETA EKONOMIAN

Emakumeek eta gizonen lan merkatuan dituzten presentziak, absentziak eta parte hartzerako moduak baldintzatu egiten dituzte sexuaren arabera lan banaketak eta etxeko lanetan eta zainketa-lanetan gizonen eta emakumeen duten parte hartzea. Halaber, lan merkatuan ordaindutako lanaren zentralitatea kontuan harturik, ezinbestekoa da eremu horretan zer gertatzen den aztertzea.

Gipuzkoako ekonomiak oinarri sendoa du zerbitzu sektorean; hala ere, industriak zutabe estrategikoa izaten jarraitzen du, eta kontuan hartzeko garatze maila duenez, balio erantsian eta enpleguan ekarpen handiagoa egiten du Euskal Autonomia Erkidegoan, Espainian eta Europan baino.

Enpleguari ekarpenik handiena egiten dioten 10 jarduera-adarretako 7 zerbitzu sektorekoak dira, beste 2 industria sektorekoak, eta hamargarrena eraikintza sektorekoa da. Generoarekin ikuspegitik, sexuaren arabera segregazio garbi bat dagoela baieztatu daiteke, eta beraz, sektore batzuk maskulinizatuta eta beste batzuk feminizatuta daudela.

2016ko datu hauek lehen hurbilketa ematen digute:

- Gipuzkoako emakumeen batez besteko errenta gizonena baino % 39 baxuagoa da.
- Haien soldata % 25 baxuagoa da (emakumeena 21.018 €-koa da eta gizonena 28.076 €-koa).
- Errenta positiboa izan zuten emakumeen % 47k 15.000 €-ra iristen ez ziren diru sarrerak izan zituzten (versus gizonen % 25).
- Diru Sarrerak Bermatzeko Errentaren titular guztien % 56 emakumeak izan ziren.
- Emakumeen erretiro sariak gizonenak baino % 34 baxuagoak dira.

Emakumeek lan merkatuan betetzen duten lekuarekin eta egoerarekin zuzenean loturik daude diru desberdintasun hauek; horrek, bestalde, badu lotura zuzena jada aipatu ditugun bi konturekin: genero eraketarekin eta rol banaketarekin, eta, erantzunkidetasun ereduarekin, hots, publikotasunarekin eta zainketa-lanekin, lan hauek emakumeen kontura gelditzen baitira kasurik gehienetan.

Lehendabizi, emakumeek merkatuan duten parte hartzea baxuagoa da: jarduera-tasaren % 58 gizonen dagokien. Desberdintasun hau neurri batean 80ko hamarkada baino lehenagoko errealitateari zor bazeo ere, egungo belaunaldietan bere horretan dirau eta seme-alabak iristean emakumeak etxean gelditzea eragiten du horrek.

Haien jarduera-tasa baxuagoa bada ere, lanik gabeko egoeran dauden emakumeen portzentajeak ere altuagoak dira, eskualdeen arabera alde nabarmenak badaude ere. Hauek dira, sexuaren arabera, alderdirik nabarmenak:

- Enplegurik eza adinarekin dago lotuta; langabezia-tasarik handiena gazteen artean (16-24 urte) gertatzen da, eta emakumeen eta gizonen arteko alderik handiena aipatutako adin tartean ere gertatzen da.
- Jarduerak eta okupazioak zerikusia dute seme-alabak izatearekin. Gipuzkoako 2015eko datuen arabera, seme bat edo alaba bat duten emakumeen eta gizonen arteko arraila 7 puntukoa da jarduera-tasari dagokion bezainbatean, eta ia 8 puntukoa okupazio-tasari dagokionez. Bi seme-alaba dituzten Gipuzkoako herritarren kasuan, arrailaren tamaina ia bi bider handiagoa da: jarduera-tasaren arraila 15 puntukoa da, eta okupazio tasa 17tik gorakoa.

Emakumeen eta gizonen parte hartzea merkatuan ez da soilik desberdina aspektu kuantitatiboetan. Emakumeek eta gizonek betetzen duten lekuari dagokionez ere badaude desberdintasunak, alde batera utzita zein sektoretan, zein lanbidetan edo zein lanpostu mailatan jarduten duten. Segregazio horizontala eta segregazio bertikala, hain zuzen, gizon-emakumeen arteko desberdintasunik handienetako baten bi adibide dira, eta berriro ere, aurretiaz deskribatu ditugun bi faktore horien arteko lotura funtsezkoa da.

Egoera profesionalari dagokionez, emakumeen eta gizonen presentzia edo parte hartzea ezberdina da. Eskura ditugun datuek adierazten dutenez, emakumeak gehiengoa dira sektore publikoan eta familia-laguntzak jasotzen dituzten pertsonen multzoan. Gizonen parte hartzea handiagoa da besteren konturako sektore pribatuan.

Datuak sexuen arabera aztertzen baditugu, gehien kontratatzen diren lanbideen barruan edota Gipuzkoako jarduera-eremuetan gizon-emakumeen parte hartzerako ratioen barruan, desberdintasuna oso nabarmena da sektore eta lanbide bakoitzaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeei egindako kontratuen kopururik altuena izan zen "bulegoetan, hoteletan eta beste establezimendu batzuetan garbitzaile aritzeko", eta gizonen artean izan zen "manufakturako industrietan peoi" aritzeko.

Gipuzkoako 20 jarduera-eremu nagusietan gizon-emakumeen partaidetza-ratioak aztertu ostean, gizonak industria alorrean nagusi direla ikusten da; emakumeak, berriz, zerbitzu sektorean dira nagusi. Hala ere, jarduera-eremuen artean alde esanguratsuak badaude.

- Industrian, maskulinizatuenik dagoen arloa eraikintza da; elikagaien sektorean, berriz, parte hartzea nahiko parekatuta dago.
- Zerbitzuetan ere badaude aldeak: garraioan, auto konponketan edo salmenta-arloan gizonen presentzia handiagoa da; emakumeen presentzia, berriz, handiagoa da zainketa-lanei lotuago dauden jardueretan. Hortaz, ordaindutako etxeko lanak, gizarte zerbitzuekin lotura duten jarduerak edota hezkuntzako lana oso feminizatuta dauden eremuak dira.

Lan merkatuko desberdintasunei dagokienez, prekaritatea neurtzeko bi adierazle daude, nagusiki: lan-merkatuan pertsonak daukaten kontratu mota (kontratu finkoa eta aldi baterakoa) eta enpleguaren partzialtasuna (lanaldi osoak edo partzialak). Bi kasuetan, emakumeen egoera gizonena baino okerragoa da:

- Soldatuko gipuzkoarren eta gipuzkoar asimilatuen artean, 2013. urtean, aldi baterako kontratu bat zeukaten emakumeak % 25 ziren; gizonak, berriz, % 20 ziren. Desberdintasun hau bat dator EAEko datuekin eta baita Espainiako eta Europar Batasunekoekin.

- Hala ere, aldeak batez ere lanaldi motan kausitzen dira: iturri berberen arabera, 2013. urtean, soldatapeko lau emakumeetatik batek lanaldi partziala zeukan; indize hau argi eta garbi baxuagoa da gizonen artean, % 5 inguru edo. Joera honek Gipuzkoako lurraldearen mugak ere gairatzen ditu, eta partzialtasuna are altuagoa da EAEko datuetan, espainiar Estatukoetan eta Europar Batasuneko batez besteko datuetan.
- Kontuan hartu beharreko beste datu bat ere badago: partzialtasunaren boluntariorotasuna. Lanaldi murriztua daukaten langileen artean, gehiengoaren borondatea litzateke lanaldi luzeagoak izatea (% 50etik gora, bai emakumeen bai gizonen artean).

Dena dela, gizon-emakumeen arteko desberdintasun nagusia soldata da, aipatu dugun guztiaren ondorioz. Soldaten arteko aldeak sektoreka aztertu ondoren, aldeok kasu guztietan % 13tik gorakoak direla ikusten dugu, alderik handiena nekazaritzan, abeltzaintzan eta arrantzan (% 44rekin) eta alderik txikiena banketxeen eta aseguru etxeen arloan (% 13) kausituz.

Bestalde, gure ekonomian pisurik handiena duten sektoreak aztertu ondoren, ikusten dugu aipatutako aldea % 29koa dela enpresentzako zerbitzuetan, % 18koa gizarte-zerbitzuetan, eta % 30koa aisialdian eta beste zerbitzu pertsonal batzuen arloan. Industrian, aldea % 24koa da.

Soldaten arteko aldea aztertzeke gehien erabiltzen den adierazlea lan ordu arrunt bakoitzeko irabaziaz dira, erakusten baitu gizon-emakumeen ordainketa orokorrak zeintzuk diren lan ordu bakoitzeko, balizko ondorio fiskalak kontuan izan gabe. Soldata-berdintasunerako balioa 0 izanik, adierazlea zenbat eta altuagoa, aldea orduan eta handiagoa da.

EAEan, 2013an, gizon-emakumeen arteko soldata-aldea 20,3 puntukoa izan zen, lan ordu arrunt bakoitzeko irabaziaz dagokienez. Aurreko hamarkada aztertu ondoren, ikusten da alderik txikiena 2010. urtean 15,4 puntukoa izan zela; alderik txikiena, berriz, 2007an izan zen, 22,6 punturekin. Hori dela eta, joera jakinik antzemateko modurik ez dago.

Lehen aipatu den bezala, familia zainketarekin eta etxeko lanarekin loturik dauden erantzukizunetan gizon-emakumeen rolerik zuzeneko lotura dute emakumeen egoera ekonomikoarekin. Emakumeek lan merkatuan duten parte hartzea orokortu den bitartean, gizonek etxeko lanetan duten parte hartzea ez da neurri berean igo; horrek emakumeen prestasuna eta beraien lanaren truke jasotzen duten ordainsaria baldintzatu egiten ditu.

Horren adibide ditugu, esaterako, bikotekidearekin parteka daitekeen jaiotzagatiko baimenaz gizonek egiten duten erabilera, edota adin txikikoak eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko eszedentzia-kopurua. 2014. urtean, EAEko gizonen % 4,5ek bakarrik erabili zuten zegokien baimena. Hamabi urteko bitarte bati (2002-2014) dagokion datu sekuentzia aztertuz, ezin da joera jakin bati buruz hitz egin, daturik baxuena 2005ekoa (% 2,49) eta altuena 2011, 2012 eta 2014koa (% 4,5) izanik.

Hala ere, familia-zainketaren kasuan gizonek hartzen dituzten eszedentzietan gizonen parte hartzea handiagoa da: 2014. urteko eszedentzia guztien % 17,8 gizonek hartu zituzten. Berriz ere, 2005etik 2014ra bitarteko sekuentziak ez du joerarik erakusten. Daturik handiena (% 20,1) 2007koa da, eta txikiena (% 15) 2008koa.

Zainketekin zerikusia duten premiak asebetetzeko orduan enpresek jokatzen duten rolari dagokionez, Gipuzkoako enpresei buruz egindako azterketak jasotzen dituen neurri nagusiak

berez nahiko arruntak dira: familia-larrialdi batengatik lanpostua uzteko aukera, lan ordutegitik kanpo bilerak egitea saihestea, oporrak antolatzeke malgutasuna eskaintzea, edota eszedentzia bat hartzeke aukera ematea.

Kontziliazioarekin loturik dauden beste neurri batzuk ez daude horren zabaldua; esaterako, telelanaren aukera, ordu jakin batetik aurrera argiak itzaltzeke politika, edota legeak ezarritakoak baino guraso baimen luzeagoak izateke aukera. Etxetik lan egiteke aukeraren inguruan: EAEn, 2013. urtean, lan egiten zuten herritarren % 88k ez zeukaten etxetik lan egiteke aukerarik, eta emakumeen eta gizonen arteke aldea puntu erdikoa zen.

Azterketa beraren arabera, mota honetako neurriak edo politika bultzatzaileak aplikatzeke elementu erabakigarria enpresaren tamaina da. Enpresa zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa berdintasunari buruzke kezka eta esku hartzea. Beste datu garrantzitsu bat: Gipuzkoako enpresa guztien % 92,8k 10 langile baino gutxiago dituzte.

Enpresetako kontziliazio politikekin zuzeneko lotura duen beste alderdi bat gizonetako langileen eta emakumetako langileen arteke proportzioa da: zenbat eta emakume gehiago egon, orduan eta baimen gehiago ematen dira. Beste bi aldagai esanguratsu ere badaude: sektore publikoa edo sektore pribatua izatea, eta langile kualifikatuak aurkitzeke egon daitekeen zailtasuna.

Besteak beste, eremu pribatuan eta etxeke lanak eta zainketa-lanak soldata baten truke egiten dituzten pertsonetako dagokionez, Bizkaiko Etxeke Langileen Elkartearen (AHT-ELE) arabera, etxeke lanak egiten dituzten eta mendekotasuna duten pertsonak zaintzen dituzten langile guztien % 95 emakumeak dira.

Espainiar Estatuan etxeke langileetako dagokien lan erregimena Langileen Estatuan ezarritakoarekin alderatzen badugu, alde nabarmenak daudela ikusike dugu: mota horretako lanei ematen zaizen balio sozial eskasaren erakusgarri. Oro har, asteko lanaldia 40 ordukoa da; etxeke langileen kasuan, ordea, 60 ordu arte luza daiteke. Gainerako langileekin gertatu ez bezala, etxeke langileek ez dute langabezia-prestaziorik jasotzen. Gainera, haien kalte ordainak txikiagoak izan ohi dira, bai eta haien atalasea ere, erretiroa jasotzeke unea iristen denean. Eta gainera, kontuan izan gabe eremu honek ezkutuko errealitate bat ezkututzen duela, eta horrek are kalteberagoa bilakarazten du eremu hau.

Foru Aldundiaren beraren errealitateari dagokionez, erakundeak ia mila langile ditu; beraz, lurraldeke enpresarik handienetako bat da. Halaber:

- Parte hartzea orekatsua da: % 53 emakumeak dira.
- Segregazio horizontala oso nabarmena da zenbait lanbidetan: administrazioa eta departamentuak, esaterako, Gizarte Politikako departamentua, oso feminizatuta daude; aitzitik, beste batzuk oso maskulinizatuta daude, esaterako, suhiltzaileena (hiru emakume suhiltzaile baino ez daude).
- Segregazio bertikalari dagokionez, emakumeak gehiengoak dira lan kategoriarik baxuenean eta gizonak berriz altuenean (% 54).
- Emakumeen behin-behinekotasuna handiagoa da: bitarteko funtzionarioen artean % 57 emakumeak eta % 33 gizonak dira. Aldi baterako langileen artean, % 87 emakumeak eta % 12 gizonak dira.

Erantzunkidetasunari dagokionez, hauek dira 2012. urteak gizonetako buruz utzi dizkigun datuak:

- Gizonen % 11k eskatu zituzten jaiotza-baimenak.



- Gizonen % 11k eskatu zituzten lanaldi murriztuak.
- Gizonen % 1ek eskatu zituzten eszedentziak seme-alabak zaintzeko.
- Gizonen % 22k eskatu zituzten baimenak adineko pertsonak zaintzeko.

## 5. GIZA ETA GIZARTE GARAPEN OREKATUA: ETORKIZUNEN ERERRONKEI EMAN BEHARREKO ERANTZUNAK

### 5.1. ETORKIZUNA BERMATUKO DUEN EREDU EKONOMIKO BAT

*Kontziliario erantzunkidea da ehun ekonomikoa eraldatzeko palanketako bat, eta oinarriturik egon behar du iraunkortasunean eta lurraldearentzat eta enpresentzat erakargarritasuna sortzeko gaitasunean.*

"Emakumeak ahalduntzeko printzipioak - Berdintasuna negozio ona da" dokumentuak,<sup>16</sup> NBE Emakumeak-ek eta Nazio Batuen Munduko Itunak (UN Global Compact), enpresei eta erakundeei zuzendutako gomendiorik garrantzitsuenak jasotzen dituzte berdintasuna sustatzeari begira, eta haiek guztiak gonbidatzen dituzte ildo horretatik aurrera egitera, aberastasun gehiago eta hobea sortzearekin ekimena lotuz, bai norberaren onurarako bai onura orokorrerako:

*"Emakumeak ahalduntzea sektore guztietan eta ekonomia-jarduera maila guztietan erabat parte har dezaten funtsezkoa da ekonomia indartsuak eraikitzeko, gizarte egonkorrago eta zuzenagoak finkatzeko (...) eta enpresa-jardunbideak eta helburuak sustatzeko".*

Beste ikerketa askok ere ebidentzia honi eusten diote; besteak beste, EIGE (European Institute for Gender Equality)<sup>17</sup> erakundeak argitaratu berri duena, zeinaren hasierako bertsioa Berdintasun eta Kontziliario Kongresuan aurkeztu baitzen 2016ko urrian, Donostian. Aipatutako ikerketari esker hobeto ezagut daitezke gizon-emakumeen sarbide, aukera, eta garatze profesionala eskubidetik eratortzen diren onura ekonomikoak, eta gainera, enpresei, erakundeei eta lurraldeei ekartzen dien lehiazteko abantailari buruzko ikuspen bat ere eskaintzen du. Txostenak ondoko balioespenak jasotzen ditu, EBko kide diren herrialdeek eskaintutako informazio estatistikoetan oinarrituak, eta ondorioak oso garbiak dira:

- 2050ean, EBko enplegu-tasak % 80 erdietsiko luke, gizon-emakumeen lan sarbidea eta garapen profesionala bermatzeko arloan hobekuntza nabarmenak egingo balira. Erantzunkidetasuna kontuan hartzen ez duten enpleguaren bilakaerari buruzko beste balorazio batzuk ia 5 puntuan hobetuko lituzke emaitza honek.
- Europar Batasunean genero arrailak ixteak tamaina erdiko herrialde txiki batek Europar sorrarazten dituen adina lanpostu berri sortuko lituzke.
- 2050. urterako, genero desberdintasuna hobetzeak EBko BPG per capita % 6,1etik % 9,6ra handituko luke.

Hazkunde ekonomikoa eta ongizatea gizon-emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko politikekin lotzen dituen ikerketa zabal honi buruzko adibide batzuk baino ez dira, eta bereziki, emakumeen ahalduntzea ekoizte eremuan aplikatua.

<sup>16</sup> "Emakumeak Ahalduntzeko Printzipioak - Berdintasuna Negozio Ona da", UN Women - UN Global Compact, 2011.

<sup>17</sup> "Economic Benefits of Gender Equality in the EU". EIGE, European Institute for Gender Equality (2017).

Gaur egungo egoera ekonomikoa bat dator ikuspen honekin. Aurreko atalean azal gaienetik deskribatu diren etorkizuneko erronkak (Bilakaera demografikoa eta paradigma-aldaketa enpresaren eta lehiakortasunaren alorrean) direla eta, inoiz baino beharrezkoagoa da eragile guztien (publikoen zein pribatuen) baterako konpromisoa eredu ekonomiko iraunkor bat sustatzeko, gizon-emakumeen parte hartze eraginkorra baldintza berdinetan bermatuz, bai lanpostuen sarbidean bai garapen profesional eta ekonomikoan.

Konpromiso hau gauzatzeko ezinbestekoa da jarrera hartze bikoitz bat: alde batetik, arau aldetiko aurrerapenak finkatu behar dira, benetako berdintasuna erabat bermatzeko legezko oztoporik ez dagoela ziurtatuz; eta beste alde batetik, erakundeen beraien kudeaketa-ereduen bilakaera finkatu behar da, erakundeei eurei baitagokie lan ingurune bat eta antolaketa-kultura batzuk sortzea, zigor ez dakien ez gizonei ez emakumei norbere jarduerak gauzatu nahi izatea. Emakumeen kasuan bereziki, bermatu egin behar dute beraien ahalmena ez dela nahita mugatzen arrazoi sozialengatik, kulturalengatik edo estereotipoetatik eratorritako joera sexistengatik (eskuarki, emakumei esleitzen zaizkien zereginekin erlazionaturik egon ohi direnak: zainketa, hazkuntza edo familia-euskarria).

Berdintasunak lehiatzeko abantaila gisa eta garapen ekonomiko eta soziala lortzeko palanka gisa eskaintzen duen ahalmen guztia aprobetxatzea, estrategia ekonomikoetan normalean kontuan hartzen ez diren faktoreengatik baldintzatuta dago. Genero politiken zeharkakotasuna eta beraien inpaktua aztertzen dituzten artean gai honetan ere adostasun handia dago. Hain zuzen, abantailak aipatzeaz harago, gai honekin zerikusia duten ikerketa guztiek jartzen dute agerian, ezen, ahalmen honen aprobetxamendua mugatzen duten eragozpenak konplexuak direla eta izaera kultural eta sozialetan erroturik daudela. Esparru mugatzaile hau gainditzen lagun dezakeen mugimenduak, beraz, eragile guztien konplizitatea eta konpromisoa eskatzen ditu, erakunde instituzional eta ekonomikoekin hasita hezkuntzako eta kulturako eragileenganaino.

#### **IKUSPENA: Gipuzkoa, berdintasunezko ekonomiadun lurraldea.**

##### **Helburua:**

Gipuzkoa enplegua eta aberastasuna sortzeko lurralde erakargarri bihurtzea, gizon-emakumeen aukera-berdintasuna bermatuko duen enpresa- eta antolaketa-ingurune bat sorraraziz, eta, giza eta ekonomia garapen eredu iraunkor bat ahalbidetuz.

##### **Aldaketa lortzeko palankak:**

- Enpresa eta erakunde komunitate aurreratu bat sortzea, pertsonengan oinarrituriko antolaketa-eredu berriak sustatuz, eta, kontziliazio erantzunkidea bertako profesionalen eskarien kudeaketaren erdian jarritz.
- Lan profesionala gauzatzeko ohitura berriak zabaltzea, bititza profesionala eta norberaren bititza bateratzeko tresnak erraztuz eta antolaketa-egiturak garatuz.
- Emakumeen ahalduntze laborala eta ahalduntze ekonomikoa sustatzea.
- Lurraldeko enpresen eta erakundeen artean partekatutako ikaskuntza-guneak sortzea, jardunbide onen aplikazioan elkarlana sustatzeko eta bertan egiten diren aurrerapenak aitortzeko.
- Erantzunkidetasunaren alorrean, lurraldeko erakundeen ikaskuntzak eta aurrerapenak nazioarteko jardunbiderik onenekin lotzea.

## 5.2. GIZON-EMAKUMEENTZAT AUKERA-GUNEA SORRARAZTEN DITUEN HERRITARGO AKTIBO BAT

*Gizarte eredu iraunkor bat garatzen lagundu behar duen eraldakuntza sozialerako palanketako bat kontziliazio erantzunkidea, giza eta gizarte garapen orekatua oinarritzat hartuta beti.*

Genero desberdintasunen ondorioez kontzientziatzeak, hezkuntza unibertsala jasotzeak eta garatzeak eta emakumeak eremu publikoetan (lan eta gizarte munduan) masiboki sartzeak gure denboretako gizarte aldaketarik handienetako bat ekarri dute. Ziur aski, Historian formalki inoiz izan den berdintasun mailarik handiena daukagu; aurrerapen nabarmenak izan dira alor guztietan, duela hamarkada gutxi arte emakumeen presentzia erreala alor horietan ezin gauzatzeko bazen ere. Gizarteak aurrera egin du, aurrera egiten jarraitzen du, eta oinarri dituen legeriak eta araugintzak argi eta garbi lagundu diote prozesu horretan, erritmoak gorabeheratsuak gertatu arren.

Gizartearen aldaketa hau, oro har, onuragarria izan da gizarte osorako, ongizate orokorrak gora egin du eta pertsonalki eta kolektiboki garatzeko ahalmen handiagoa ekarri du berekin. Berdintasuna ezinbesteko baldintza da gizarte kohesionatuagoak eta iraunkorragoak sortzeko.

Prozesu dinamikoa da, baina oraindik konpontzeke ditu desoreka zenbait. Plan honen esparruari begira, urratsik esanguratsuenetako bat gizarte eredu berri baten sorrera da, erantzukizunak eta zereginak gizonen eta emakumeen artean banatzeko bizitzako alor guztietan: norberaren alorrean, gizartearen alorrean, familia alorrean eta lan alorrean. Premiazko zeregina da, zeren, beste atal batzuetan azpimarratu denez, ez-erantzunkidetasunak alde txar ugari baititu, besteak beste, pertsonalki eta kolektiboki aurrera egiteko aukera mugatu egiten du eta gurea bezalako gizarte aurreratuek daukaten etorkizuneko ikuspegia baldintzatu egiten du, ongizate maila handiagoa lortzeko baldintza objektiboak izan arren.

Beraz, bultzatu beharra daukagu erantzunkidetasunean oinarrituriko gizarte eredu bat, gizonentzat eta emakumeentzat aukera berdinak sorraraziko dituen, mugatu egiten gaituzten estereotipoetatik libre, eta eremu publikoaren eta pribatuaren arteko korrelazioa baloratuko duena, eta eskaera honek zuzen-zuzenean konektatzen gaitu Gipuzkoan garatu nahi dugun etorkizuneko ikuspegiarekin.

### **Kontziliaziotik gizarte erantzunkidetasunera**

Lana sexuaren arabera banatzeko eta ekoizpena edo esfera publikoa gizonei esleitzeko eta ugaltzea edo esfera pribatua emakumei esleitzeko banaketa tradizionala aldatuz joan da; hala ere, eredu horretan funtsezko hainbat faktorek oraindik aldatu gabe segitzen dute. Zainketa-lanei loturik dauden zereginei buruzko kontzepzio mugatzailea, gizonen eta emakumeen arteko denboraren erabilera desorekatua eta genero estereotipoen iraupena konpondu gabeko arazoak dira oraindik, baita gure hurbileko eremuetan ere. Hiru faktore hauen arteko loturak sakonak dira; hori dela eta, beharrezko aldakuntza sozialean aurrerapen nabarmenak egin ahal izateko, ezinbestekoa da esku hartze mota oro prozesu dinamikotzat jotzea, hau da, aktibatu nahi ditugun aldaketak atzeraelikatzen dituen prozesu dinamikotzat jotzea.

Alde horretatik, lurraldeak proposatzen duen ikuspegia loturik dago erantzunkidetasunaren kontzeptu aurreratu bati, kontziliazioa tradizionalki ulertu den bezala eboluzionatzen baitu, hau da, familiari eta lanari eskainitako denborak bateratzeko aukera gisa eboluzionatzen duena.

Orokorki izan dituen ondorio onak gorabehera (zeregin publikoen eta pribatuen arteko desoreka agerian jartzea), desberdintasunaren gaineko begirada honek ez du aparteko aurrerapenik izan funtsezko suposamendu batzuei ekiteko orduan, zeregin publikoak eta zeregin pribatuak bateratzeko erantzukizuna emakumei esleitzen jarraitzen baita, emakumeen ahaleginen bizkar.

Gizarte erantzunkidetasunari esker ikuspegi hau zabaltzeko aukera dago, lorpenaren erdigunea agerian jarri baitu: etxeko eta familiako erantzukizunak banatzeko orduan familiako kide guztiak engaiatu beharra, bereziki gizonezkoen kasuan, hortik aurrera, beste gizarte eragile batzuetara eta beste instantzia publiko eta pribatu batzuetara zabal dadin.

Praktikak frogatzen digunez, kontziliazio neurriak batez ere emakumei zuzendu izan zaizkie, eta horren ondorioz, kontziliazioa "emakumeen arazo eskusiboa" dela pentsarazi digu horrek. Aldiz, erantzunkidetasunak gizarte osoaren konpromiso aktibo eta sentibera eskatzen du, eta horregatik, gizarte eragile guztiek eta herritar bakoitzak partekaturiko erantzukizunaren testuinguruaren barruan sartu beharra dago.

Erantzunkidetasuna, beraz, unibertsalizaziotik ulertu behar da, hau da, pertsona guztiek euren bizitzak (norberaren arloan, lan arloan, familia arloan, gizarte arloan edota kultura arloan) garatzeko daukaten eskubide modura ulertu behar da, berdintasun egoera batean beti, interpretazio partzial baten ondorio kaltegarriei buelta emateko ezinbesteko baldintza baita, zeren, frogatuta dagoen bezala, bestela, ezinezkoa da desberdintasunen funtsezko arazoak gainditzea.

Eboluzionatu duten –eta itxura guztien arabera, eboluzionatzen jarraituko duten– eskari sozialentzako erantzuna eskaintzen du erantzunkidetasunak, gizarteak autonomia-maila pertsonal handiago bat eta norberaren irrikeri buruz eta itxaropenei buruz erabakitze ahalmen handiago bat exijitzen duen eta lorpen horretaz gozatzen duen bitartean. Familia-ereduetan azken urteetan izan diren aldaketak (bizi itxaropena luzatzea, kide bat baino gehiago lanean ari diren etxe kopurua handitzea, guraso bakarreko edota ama bakarreko familia kopuruak gora egitea, gazteria emantzipatzeko adina atzeratzea), enpresetan lana antolatzeke ereduak (lanaldi luzeak, malgutasun txikia, jardun-denbora osoa...), mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko zerbitzuen gorakada gero eta nabarmenagoa, e.a., eragozpen bilakatu dira gizon-emakume askorentzat, eta bereziki emakumeentzat, euren denbora ezin baitute era autonomo batez beren interesen arabera erabili, gaur egun oraindik ere kontsideratzen baita mota horretako lanak emakumeen "erantzukizuna" direla.

Egoera hauek sorrarazten dituzten tentsioak ezin dira pertsona bakoitzaren eremu pribatutzat jo, eremu kolektiboan daukaten inpaktua ere zinez handia baita. Erantzunkidetasunik eza eta norberaren bizitza, familia-bizitza eta lan bizitza bateratzeko zailtasunak direla eta, emakumeen lan- eta soldata-diskriminazioa iraunarazten dute eta, horregatik, profesionalki aurrera egiteko daukaten eragozpenik handienetako bat da. Eta, gainera, gizartearen kasuan, enpresa-lehiakortasuna oztopatzen duen eta aurrerapen ekonomikoa zailtzen duen talentu galera handi bat ekartzen dute.

## O2 IKUSPEGIA: GIZON-EMAKUMEENTZAT AUKERA-GUNEAK SORRARAZTEN DITUEN HERRITARGO AKTIBO BAT

### Helburua:

Lan egin behar da Gipuzkoa lurralde aurreratu eta berritzailea izan dadin, gizon-emakumeen artean aukera-berdintasuna eta erantzunkidetasuna bultzatzen, eta, banakako garapenaren eta garapen kolektiboaren ikuspegitik lurralde orekatua eta harmoniatsua izan dadin.

### Aldaketa lortzeko palankak

- Zainketa-lanak baloratu, partekatu eta bermatzen dituen kultura sozial berri bat, gizarte osoa iradokitzen duten praktiken bidez gauzatu.
- Prestakuntza-fase guztietan aukera-berdintasunean hezitako gazteria bat, gaur egungo estereotipoak gainditu eta lan eta aukera-berdintasuna sustatuko dituen.
- Kontziliazioan eta erantzunkidetasunean oinarrituriko ingurune bat gizartean, hezkuntzan eta arlo profesionalean praktikatzeko eta eskatzen duen gazteria bat, eta bere itzaropenen arabera erreferentziazko ereduak eskura dituen.
- Denboraren arazoizko erabilera sustatzen duen eta lurralde osoan eta gizarte maila guztietan jardunbide onak bultzatzen dituen herritargo bat.

### 5.3. ADMINISTRAZIO EKOSISTEMA PUBLIKO ERANTZUNKIDE, EREDUGARRI ETA TRAKTORE BAT

*Lurraldeko gizarte ereduaren aldaketa ahalbidetzea da herri erakundeen misioa; horretarako, eragileekin elkarlanean ariko da, kontziliazio erantzunkidearen balioak sustatuko ditu, eta aurrerapenekin batera eta bere esku dituen tresna guztiekin batera neurri eredu-garriak ezarriko ditu, berdintasuneko gizarte baterantz eramango gaituen bilakaera iraunkorra izan dadin.*

Europako 1998. urteko Kontseiluaren arabera, genero zeharkakotasunak (ingelesez "gender mainstreaming" izenez ere ezaguna) "prozesu politikoak berrantolatu, hobetu, garatu eta ebaluatzea izan behar du helburu, genero berdintasunaren ikuspegia politika guztien maila eta fase guztien barruan txertatzeko".

Politika publikoetan gizon-emakumeen arteko berdintasuna lortzeko begira eta aurrera bultzatzeko begira, genero zeharkakotasuna estrategia eraginkorra da eta berekin dakar: genero desberdintasunak ezabatzea, lan metodoak eta prozedurak zuzentzea eta gizarte aldaketarako joerak bultzatzea. Berez duen definizioz, eta eremu publikoan jokatzeko duen funtsezko zereginaz, ez da noizbehinkako esku hartze bat neurri puntual batzuekin apaindua, egitura- eta gizarte-aldaketa bat ekarriko duten generoko politika zeharkako batzuen aplikazioa baizik.

Aldundi honek proposatzen duen lurralde ikuspegia printzipio honetan oinarriturik dago, eta funtsezkoa deritzo. Botere publikoen esku hartzea funtsezkoa da, lan eremuan bereziki eta eremu publikoan orokorrean eredu honek eragiten dituen generoko desberdintasunak zuzentzeko ez ezik, baita pentsaera- eta balore-aldaketa errazteko ere, zeinak ahalbidetuko baitu gizon-emakumeen arteko harreman eredu berriak eraikitzea, espazioak eta denborak berdintasunez erabiltzea, eta bai gizon-emakumeen artean bai inplikaturiko instantzia desberdinen artean erantzukizunak era orekatu batez banatzea. Eta hori guztiori, ekoizte arloa eta ugaltze arloa berdinean baloratuz eta aitortuz, arlo publikoan zein pribatuan, ekonomiaz eta zainketaz bezainbatean. Horrela bakarrik aldarazi ahal izango dira genero

desberdintasunak sostengatzen dituzten balioak, eta gizon-emakumeen arteko zinezko berdintasunera iristeko baldintzak sorraraziko.

Bizitzako eremu guztietan ziurgabetasunak itzelak diren une batean, erakundeek osatzen duten ekosistemari dagokio printzipioak eta tresna egonkorra eskaintzea, eragile pribatuek lortutako aurrerapenak segida izan dezaten.

Bizitzako esfera desberdinetan kontziliazio egoki bat ahalbidetuko duten baldintzak sortu beharra dagoeneko planteatu izan da nazioarteko mailan eta erkidego mailan, errealitate sozial berri bati zalantzarik gabe lotuta eta gizon-emakumeen arteko berdintasunari lotuta beti. Gure ekimenerako eta gure erantzukizunetarako funtsezko printzipio gisa gizon-emakumeen arteko berdintasuna instituzionaltzeko bidean urrats bat gehiago da Plan hau, beraz.

Tokiko eremuetan, eremu nazionaletan eta nazioarteko eremuetan beste ekimen batzuen osagarri da beraz, horietako batzuk dagoeneko aipatuak Plan honetako 3. atalean, arau esparruaz ari ginenean; 1995. urtean Pekinen antolatutako Emakumeei buruzko Mundu Konferentzian 189 estatuk onartutako Ekintzarako Plataformak proposatutako konpromisoekin hasita, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2/2015 Foru Arauraino (esaten baitu, ezen, Gipuzkoako Foru Aldundiak eta Gipuzkoako Lurralde Historikoko foru sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeek beharrezkoak diren tresnak sustatuko dituztela norberaren bizitza, familia bizitza eta lan bizitza bateratzeko, eta, emakumeak eta gizonak inplikatzeko dituzten eremu ezberdinen arteko erantzunkidetasuna sustatzeko). Hortaz, ulertu behar da Plan honetan proposatzen diren neurriek, oro har, alde aurretiko konpromisoak batu eta zabaldu egiten dituztela, eta Gipuzkoa 2030 etorkizuneko ikuspegia osatzera eramane behar gaituzten lehentasun estrategikoak antolatzen lagunduko dituztela.

#### **IKUSPEGIA: ADMINISTRAZIO EKOSISTEMA PUBLIKO ERANTZUNKIDE, EREDUGARRI ETA TRAKTORE BAT**

##### **Helburua:**

Herritarrei zuzendutako zerbitzuen, kudeaketaren eta jardunbide onen arloan iradokitzailea den herri administrazio eredu bat garatzea, erantzunkidetasuna garatuz eta gizon-emakumeen arteko berdintasun balio sozialak sustatuz.

##### **Aldaketa lortzeko palankak**

- Berdintasunean oinarrituriko barne ereduak sustatzea, kontziliazio eta erantzunkidetasun adibide izango direnak.
- Bere diseinuan eta aplikazioan genero zeharkakotasuna bermatuko dutela oinarritzat hartuta, herritarrei zuzendutako zerbitzuak sustatzea.
- Herritarren eskaerei buruzko etengabeko ebaluazio bat garatzea.
- Aurreratuak diren gizarte ereduak buruz partekaturiko ikastaldiak bultzatzea.

# 6. ERANTZUNKIDETASUNARI BURUZKO IBILBIDE ORRIA GIPUZKOAN

<b>1</b>	<b>GIPUZKOA, EKONOMIA ERANTZUKIDEKO LURRALDEA</b>	1.1. ENPRESA ERANTZUKIDEEN KOMUNITATEA	1.2. SENTSIBILIZAZIOA ETA AINTZATESPENA
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.1 Erantzunkidetasunaren aldeko sarea</li> <li>1.1.2 Enpresa-proiektu berrien diseinua</li> <li>1.1.3 Study Trips</li> <li>1.1.4 Praktika onen eskualde-sarea</li> <li>1.1.5 Enpresentzako prestakuntza</li> <li>1.1.6 Nazioarteko kongresua</li> <li>1.1.7. Kudeabide programaren berdiseinua</li> <li>1.1.8. Gipuzkoalab: laborategitik gizartera</li> <li>1.1.9. Kenkariak lanbide eta sektore maskulinizatuetan emakumeak kontratatzeagatik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.1 Sentsibilizazio-kanpaina: "Kontziliatzea ez da garestia"</li> <li>1.2.2 Kontziliatzen duten enpresa erantzunkideen aintzatespen-saria</li> </ul>
<b>2</b>	<b>GIZARTE AKTIBOA, GIZON ETA EMAKUMEENTZAKO AUKERAK SORTZEN DITUENA</b>	2.1. GIPUZKOA EREDU, FORMAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA GENERO-ESTEREOTIPOEN INGURUAN	2.2. FAMILIA ERANTZUNKIDEAK 2.3 LURRALDE ERANTZUNKIDEAK
		<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.1 Sentsibilizazioa: gizonak zaintzaren munduan</li> <li>2.1.2 Bokazio teknologikoak eta gazteak</li> <li>2.1.3 Gazteak eta erreferentzia berriak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.2.1 Familia-eskolak</li> <li>2.2.2 Ko-heziketa eta erantzunkidetasuna</li> <li>2.2.3 Haurrak eta erantzunkidetasuna</li> <li>2.2.4 Kirola eta familia</li> <li>2.3.1 HERRItmo</li> <li>2.3.2 Zerbitzu eta azpiegiturak</li> </ul>
<b>3</b>	<b>ERAKUNDE-EKOSISTEMA PUBLIKO ERANTZUNDIDEA, EREDUGARRI ETA ERAGILE</b>	3.1. IKERKETA	3.2. IKASKETA ETA LURRALDERAREN SUSTAPENA 3.3. ERANTZUNKIDETASUN-EREDUAK SORTZEN DITUZTEN ERAKUNDEAK
		<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.1 Ikerketa-beka</li> <li>3.1.2 Erantzunkidetasuna eta zerbitzu sozialak</li> <li>3.1.3 Emakumeen lan prekarioa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.1 Gipuzkoa politika aurreratuen Europako mapan</li> <li>3.2.2 Bertako ikasketen-sarea</li> <li>3.3.1 Zuzendaritza- eta gobernu-taldeen prestakuntza</li> <li>3.3.2 Konpromisoen gutuna</li> <li>3.3.3 Kudeaketari buruzko barne-kudeaketa berdintasuna eta kontziliazio erantzunkideko sustapen-politikez</li> <li>3.3.4 Lidergoa eta sustapena</li> <li>3.3.5 Barne plan pilotuak erantzunkidetasunaren inguruko praktika onak sortzeko</li> <li>3.3.6 Gizarte-klausulak kontratazio erantzunkidea bultzatzeko</li> </ul>
<b>4</b>	<b>HERRI-LAB</b>	4.1. DIAGNOSTIKOA ETA EKINTZA-PLANA	4.2. DIAGNOSTIKOA ETA GIZARTERATZE-PLANA



## IKUSPEGIA

Gipuzkoak, lurralde liderra kontziliazio erantzunkidearen bultzadan, bizi ziklo oso baten ibilbidea garatzeko aukera eskaintzen die herritarrei.

### O1 IKUSPEGIA: GIPUZKOA, EKONOMIA ERANTZUNKIDEAREN LURRALDEA

**HELBURUA:** Gipuzkoa enplegua eta aberastasuna sortzeko lurralde erakargarri bihurtzea, gizon-emakumeen aukera-berdintasuna bermatuko duen enpresa-eta antolaketa-ingurune bat sorraraziz, eta giza eta ekonomia-garapen eredu iraunkor bat ahalbidetuz.

EREMUA	EKINTZAK	XEHETASUNA	KOORDINATZEN DU
1.1 Enpresa erantzunkideen komunitatea	1.1.1 Erantzunkidetasunaren aldeko enpresa-sarea	Lurraldeko enpresa-ereduaren nortasun ikur gisa, erantzunkidetasuna bere baitan dinamizatuko duen Gipuzkoako enpresa-sare bat sortzea. Enpresekin eta enpresen artean interakziorako ingurune (fisiko eta digital) jarraikor bat eskaintzea da helburua, esperientzia berriak partekatuz, proposamen berriak eginez, eta aurrerapenak ebaluatu ahal izateko. Sare honek topaketa presentzialak antolatzeke guneak izango ditu, baita euskarri dokumentalerako eta informaziorako guneak ere (erreferentziak, araugintza, laguntzak, prestakuntza, laguntza eta aholkularitza, e.a.), horrek enpresa berrien bategitea erraztuko baitu.	Sustapen Ekonomikoa
	1.1.2 Kontziliazio kontzeptua txertatzea enpresako egitasmo berrien prozesuetan	Enpresa berriak abiarazteko laguntza prozesuetan kontziliazioa bereziki kontuan hartzea (TXEKIN). Enpresaren arabera modu ezberdinean egingo da: autoenplegua/enpresa txikiak, alde batetik; eta OTEB bestetik. (TXEKINTEK).	Sustapen Ekonomikoa
	1.1.3 Study Trips	Erantzunkidetasun politika egiaztatuak dituzten enpresentzat kontrasteak in situ egiteko programa, enpresa hauei erraztasunak emango zaizkie nazioarteko eremuan aurreratutak diren errealitateekin kontaktuan jar daitezzen, partekaturiko ikaskuntza praktika dezaten eta proiektuak elkarlanean landu eta sortu ditzaten.	Sustapen Ekonomikoa
	1.1.4 Jardunbide onen eskualde sarea	Eskualde garapenerako agentziak oinarritzat hartuta, hainbat ekintza eta baliabide sorrarazi nahi dira, enpresa-jardunbide onak partekatuz eta zabaltuz bideratuak, batez ere lurraldeko enpresa txikien eta ertainean artean.	Kudeaketa Estrategia Berdintasuna
	1.1.5 Enpresentzako prestakuntza (eraginkortasuna, elkarlanerako tresnak, Cloud...)	Lurraldeko enpresak kudeatzeko prestakuntza aurreratua babesten duen programa, pertsonak oinarri dituen antolaketa-ingurune batean garatua, enplegatuen gizarte eta famili premiak aintzat hartzen dituzten lan eredu malguak txertatzea bilatzen duten tresna eta plataformekin lan-taldeak trebatu daitezzen.	Sustapen ekonomikoa

	1.1.6 Bi urtean behingo Kongresua erantzunkidetasunari buruz eta ekonomia-garapen iraunkorrari buruz	Bi urtean behingo topaketa, nazioarte mailakoa, enpresa arloko jardunbide onei buruz eta erantzunkidetasunari buruz. Berrikuntzak eta jardunbiderik onenen emaitzak egunean jartzeari begira, tokiko eta nazioarteko erreferentzia-puntu bihurtzeko asmoa du.	Berdintasun Organoa
	1.1.7 Kudeabide programaren barruan erantzunkidetasuna eta kontziliazioa sartzea	Kudeabide programan parte hartzen duten enpresetan kontziliazio eta erantzunkidetasunaren alorreko neurriak txertatzeko betebeharra sartzea, kudeaketa aurreratuaren bitartez enpresen lehiakortasuna hobetzeko tresna gisa.	Sustapen Ekonomikoa
	1.1.8 Gipuzkoalab: laborategitik gizartera	Etorkizuna Eraikiz programaren Gipuzkoalab ekimenean parte hartzen duten enpresek egindako programa pilotuen emaitzak, ikaskuntzak eta prozesua sozializatzeko programa. Gaur-gaurkoz, programa honetan guztira 20 enpresak hartzen dute parte, eta beraien esperientziari buruzko lan saio espezifikoak, gidak eta materialak sorraraziko dira, enpresa-kudeaketaren inguruko esperientziak beste foro batzuetan emango dira ezagutzera, e.a.	Kudeaketa Estrategia Berdintasuna
	1.1.9 Kenkariak, maskulinizatuak diren sektoretako lan kontratuetan	Maskulinizatutako sektore profesionaletan emakumeen partaidetza sustatzeko neurrien inguruko ikerketa, eta hobari sistema garatzea.	Sustapen Ekonomikoa Zerga eta Finantza Politika
1.2 Sentsibilizazioa eta ezagutza	1.2.1 "Kontziliazioa ez da dirurik kostatzen" sentsibilizazio kanpaina.	Erantzunkidetasunaren alorrean enpresen emaitzekin lotzen diren abantailak sustatzea. Erreferentziak sortzea du helburu, neurri hauetan parte hartze handiagoa pizteko eta, aldi berean, politika hauek garatzen dituzten enpresen lidergoa agerian jartzeko eta eremu sozialean horiek balioan jartzeko.	Berdintasun Organoa
	1.2.2 Enpresa kontziliatzaileak eta erantzunkideak omentzea	Erantzunkidetasuna sustatzeko ekintza eraginkorrak garatu dituzten lurraldeko enpresen ekarpen berezia aitortuko duen sari bat edo sari modalitate bat sortzea edota babestea.	Sustapen Ekonomikoa Berdintasun Organoa

## O2 IKUSPEGIA: GIZON-EMAKUMEENTZAT AUKERA-GUNEAK SORRARAZTEN DITUEN HERRITARGO AKTIBO BAT

**HELBURUA:** Gipuzkoa lurralde aurreratua eta berritzailea da, gizon-emakumeen artean aukera-berdintasuna eta erantzunkidetasuna bultzatzen ditu, banakako garapenaren eta garapen kolektiboaren ikuspegitik lurralde oreka eta harmonia oinarritzat hartuta.

EREMUA	EKINTZAK	XEHETASUNA	KOORDINATZEN DU
2.1 Gipuzkoa eredu. Estereotipoen buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa	2.1.1. Gizonek hazkuntza eta zainketa lanetan parte hartzeari buruzko sentsibilizazioa	Hazkuntzaren eta zainketaren balioak sustatzeko eta horiei buruz sentsibilizatzeko ekintzak, erreferentzia-eredu berriak sortzera eta zainketa-lanek zeregin soziala balioan jartzera bideratuak. Ekintza hauetako asko estereotipo maskulinoari buelta ematera eta hazkuntzan eta zainketa-lanetan inplikatzeko den eredu maskulinoa sustatzera zuzentzea proposatzen da lehentasun izaeraz.	Berdintasun Organoa
	2.1.2 Bokazio teknologikoak eta gazteria	Kodetu: neskato, mutiko eta nerabeen artean genero arrailik gabeko sormen teknologikoa bultzatuz. Programazio lengoaiaren eta sorkuntza teknologikoa prestakuntza eskaintzea, 5 eta 16 urtekoen artean, generoarekin loturiko estereotipoak gainditzeko eta oinarri teknologiko eta industrialak duten prestakuntzetan eta lanbideetan emakumeen parte hartzea sustatzeko.	Gazteria eta Kirola
		BiziLABE E INSPIRA. ikertegi sarearen bitartez, gazteen bokazio zientifiko, teknologiko eta industrialak sustatzera bideraturiko programa. Programa hau 10 eta 19 urte arteko gazteei zuzenduta dago; diziplina anitzeko ingurune independente bat eskaintzen zaie, inguruko profesionalen laguntzaz beraien proiektuak gara ditzaten. Proiektuaren esparruan, INSPIRA ekimenak gazteen ahalmenei hauek dituzten ardatz, eremu honetan beraien parte hartzea eragotzen duten estereotipoak gainditzaten.	Berdintasun Organoa
	2.1.3 Gazteak eta erreferentzia berriak	#Instant1ean, estereotipoen buruz gogoeta egiteko une bat. Gipuzkoako nerabeei (12-17 urte) zuzendutako programa, sarean jarrera eta balore positiboak bultzatzeko, genero ekitatean oinarrituriko erreferentzia eta eredu berriak sortzeko, eta, rolen banaketa positiboa eta erantzunkidetasuna sustatzeko.	Gazteria eta Kirola
		Eskola-kirola, erantzunkidetasun harrobi. Lurraldeko kirol jardueren eskaintza-eremuari buruzko ekintzak, eta erreferentzia positiboko ereduak sortzeko ekintza horietan esku hartzea.	Gazteria eta Kirola
		Lurraldeko entrenatzaileei berdintasunari eta erantzunkidetasunari buruzko prestakuntza eskaintzea	Gazteria eta Kirola

2.2 Familia erantzunkideak. Berdintasuna etxean hasten da	2.2.1 Familia-eskolak	Familia-esparruan jardunbide erantzunkideak garatzera eta horiei buruz sentsibilizatzen bideraturik dauden jardueren buruzko programa: agenda partekatuak, zainketa-lanen banaketa, denboraren erabilera, e.a. Eskola-komunitatearekin zerikusia duten guneetan izaera pilotua izango duten ekintzak antolatzea proposatzen da: eskolarik gabeko ordutegiak, kirola, etxeko lanak, e.a. Etxe ingurura egokituriko prestakuntza-baliabideak eskainiko ditu programa honek, besteak, beste, autoebaluzioak egiteko gidak, e.a.	Berdintasun Organoa
	2.2.2 Hezkidetzaren eta erantzunkidetasuna	"Ezkutuko curriculuma prestatzeko Gida"ren bitartez hezkidetzaren alorrean erdietsitako lorpenen jarraipena egiteko eta lorpen horiek aplikatzeko sistema prestatzea. Foru Aldundiak eta udako kolonien koordinatuta, Gida honek hezitzaileen zeregina lantzen du GAZTEMATIKA dinamikaren barruan, eta oso egokia den tresna bat uzten du gazteen esku, erreferentzia berriak eraiki ditzaten.	Gazteria eta Kirola
	2.2.3 Haurtzarora eta erantzunkidetasuna	Haur eskoletan matrikularen konpentsazio partzialaren kenketa aztertzea. Hazkuntzaren adin goiztiarretan enplegu partzialari betiko edo aldi baterako uko egiten dioten emakumeen enplegarritasuna sustatzeko, neurri honen bideragarritasuna aztertzea.	Zerga eta Finantza Politika
	2.2.4 Kirola eta familia	Familiei zuzendutako kirol jarduerak sustatzea eta indartzea, tokiko erakundeei kirol diru laguntzak helaraziz. Kirol esparruan udalerriei zuzendutako gaur egungo diru laguntza-programa egokitzea proposatzen da, familia-jarduerak eta mendekotasuna duten pertsonen eta zaintzaileei zuzendutako jarduerak bultzatzeko eta indartzeko.	Gazteria eta Kirola
2.3 Geure HERRItmo	2.3.1. Denboraren erabilerarako udal akordioak	Tamaina erdiko udalerriri batean proiektu pilotu bat diseinatzea eta garatzea, udalerrietako ordutegiak eta denboraren erabilera kontuan hartuta kultura berri bat aztertzea eta garatzeko. Horretarako, berezko neurriak garatuko dira (materialak, metodologiak, diru laguntzak...) eta antolaketan eta zerbitzu publikoen ordutegietan, saltokien ordutegietan, hiri plangintzan, garraio sareen ibilbideetan eta ordutegietan, aisialdiko eskaintzaren ezaugarriak eta ordutegietan, eta abarretan egin beharreko esku hartzeak horien barruan egongo dira.	Berdintasun Organoa
	2.3.2. Zerbitzuak eta azpiegiturak	Udalerriri txikiak ekipamendu mistoak. Lurraldean dauden balio anitzeko azpiegituren estaldura hobetzea, familien bizitza soziala errazteko eta gizarte, kultur eta kirol jardueretan haurren autonomia ere errazteko.	Plangintza, Inbertsioak eta Prestazio Ekonomikoak

### 03 IKUSPEGIA: ADMINISTRAZIO EKOSISTEMA PUBLIKO ERANTZUNKIDE, EREDUGARRI ETA TRAKTORE BAT

**HELBURUA:** Herritarrei zuzendutako zerbitzuen, kudeaketaren eta jardunbide onen arloan iradokitzailea den herri administrazio eredu bat garatzea, erantzunkidetasuna bultzatuz eta gizon-emakumeen arteko berdintasuneko balio sozialak sustatuz.

EREMUA	EKINTZAK	XEHETASUNA	KOORDINATZEN DU
3.1 Ikerkuntza	3.1.1 Ikerketa Beka - Babesa	Kontziliazio erantzunkidearen aldeko politika publikoak eta lurraldeko testu inguru sozial eta laborean berauen aplikazioa aztertze eta egiaztatze ikerketa baterako beka bat sortzea. Beste helburu batzuen artean,	Berdintsaun Organoa
	3.1.2 Erantzunkidetasuna eta gizarte zerbitzuak	Gizarte zerbitzuak eskaintze orduan gaur egun dauden kontziliazio neurrien inpaktuari buruzko ikerketa/diagnostiko bat egitea, hobetu beharreko arloak eta neurri eraginkorragoak identifikatzeko eta kontziliazio neurrien aplikazioak zerbitzuen eskaintzan sortzen duen enplegu sekundarioaren inpaktua agerian jartzeko.	Mendekotasunaren Arreta
	3.1.3. Emakumezkoen lan prekarioa	Zainketaren eta hazkuntzaren familia-erantzukizunak Gipuzkoako emakumezkoen enplegu prekarioaren profilean duen inpaktua kuantifikatzeko ikerketa-programa.	Sustapen Ekonomikoa
3.2 Ikaskuntza eta lurraldearen proiektzioa	3.2.1. Gipuzkoa politika aurreratuen Europako mapan	Plan honen eremuetan erantzunkidetasun alorreko esperientzia aurreratuak monitorizatzeko sistema bat sortzea. Erreferentzia-sareetan esku hartzea, esperientziak partekatzeko eta tokiko eragileentzat ikaskuntza-guneak sortzeko. Zehaztasun handixeago behar dut	Berdintasun Organoa
	3.2.2. Tokiko ikaskuntza-sarea	Udalekin egin beharreko lan saioak ekimenak eta politikak zabaltzeko, esperientziak partekatzeko eta proiektu partekatuak sorrarazteko. Proposatzen diren lan dinamiken helburua da lurralde osoaren tokiko lana finkatzea, esparru guztietan lortu beharreko hobekuntzen elementu traktorea den aldetik eta berrikuntzak aplikatzeko kontraste gunea den aldetik.	Berdintasun Organoa
3.3 Kontziliazio ereduak sortzen dituzten erakundeak	3.3.1 Zuzendaritza-taldee eta gobernuen zuzendutako genero zeharkakotasunari buruzko prestakuntza	Programa hau kargudun politikoei zuzenduta dago, eta berdintasuna eta erantzunkidetasuna lantzeaz gain, gizon-emakumeak era orekatu batez ordezkatzeko, bistaratzen eta kontuan hartzen dituzten harreman, lengoia eta egikaritze ereduak garatzeko laguntasuna ere eskaintzen du.	Berdintasun Organoa

	3.3.2 Konpromisoen Gutuna	Gipuzkoako Foru Aldundiko Konpromisoen Gutuna prestatzea eta aurkeztea, erakundearen alor guztietan erantzukizun politikoa duten pertsona guztiei aplikatzekoa. Kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren aldeko proiektio eraginkorrago bat sortzeko, pertsona bakoitzak bere gain hartuko dituen neurri eta konpromisoen katalogoa sartuko da bertan.	Berdintasun Organoa
	3.3.3 Berdintasunean eta kontziliazio erantzunkidea sustatzeko POLITIKETAN oinarrituriko kudeaketari buruzko barne prestakuntza	Pertsonak kudeatzea jardun-alor duen erakundeko profesionalak prestatzeari buruzko esku hartze planak. Era mailakatuan eta modu etengabearen prestakuntza-jarduerak eskainiko dira berdintasunean oinarrituriko kudeaketari buruz eta kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzen dituzten politikei buruz.	Araubide Juridikoa eta Funztio Publikoa
	3.3.4 Lidergoa eta sustapena	Emakumeak ahalduzera eta profesionalki sustatzera bideraturiko lidergo programa bat martxan jartzea, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eskumenak kudeatzen dituen gaur egungo sistema kontuan hartuta. Erantzukizun postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea du helburu.	Araubide Juridikoa eta Funztio Publikoa
	3.3.5 Erantzunkidetasun alorrean jardunbide onak garatzeko barne plan pilotuak	<p>Funtzio publikoko alderdietan eragina izatera bideraturiko ekintza-plana, erantzunkidetasun alorrean jardunbide onak sor daitezkeenean. Neurri sorta honen helburua bikoitza da. Alde batetik, neurri positiboak aplikatzen lagunduko duen esperientzia praktikoa lortu nahi da, eta beste alde batetik, neurri positibo horiek funtzio publikotik kanpoko eremuetara zabaltzeko aukera ere aztertu nahi da, sektore pribaturako, ehun sozial eta kulturalerako, eta abarrerako ikaskuntza-prozesuak hortik atera daitezzen.</p> <p><b>Aitatasun baimen erantzunkideak</b> 2017ko urtarrilaren 1ean indarrean sartu zen aurreikusita zeuden neurrietako bat, lehen bi asteakoa zen aitatasun baimena lau astera arte luzatu egiten baitu. Neurri hau Foru Aldundiaren hitzarmen kolektiboaren barruan zegoenez, eta profesionalen kolektiboan ordurako aplikagarria zenez, lau aste hauei beste 9 egun gehitzea proposatzen da, estaldura orokorra hobetzeko.</p> <p><b>Telelana</b> Telelanaren eredia zabaltzeko plan pilotu bat da; denbora eta espazio profesionala malgutasunez erabiltzeko neurri gisa planteatzen da, gaur egun eskura ditugun baliabide teknologikoak kontuan hartuta.</p>	<p>Araubide Juridikoa eta Funztio Publikoa</p> <p>Araubide Juridikoa eta Funztio Publikoa</p>

		<p><b>Zainketa-beharrizanen diagnostikoa eta araudi berriaren prestaketa</b></p> <p>Erantzunkidetasuna eta malgutasuna erraztuko dituzten neurri zuzentzaileak Gipuzkoako Foru Aldundiko hitzarmen kolektiboaren barruan sartzea du helburu. Horretarako, inkesta pertsonalizatuak eta ikerketak egingo dira kolektiboaren beharrian zehatzei buruz, eta emaitzak ikusita, proposamenak egingo dira.</p>	<p>Araubide Juridikoa eta Funztio Publikoa</p>
	<p>3.3.6</p> <p>Kontratazio arduratsuak egiteko klausula sozialak</p>	<p>Kontratazio arduratsuak egiteko klausula sozialak prestatzea (egiaztatze ikuspegia barne), kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren alorrean arduraz jokatzeko enpresak lehenestera zuzenduta. Ekintza-arlo bakoitzaren ezaugarriak eta baldintzak oinarritzat hartuta, kontratazioen enpresa esleipendunek bermatu beharko dituzten neurriak Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentu guztiek zehaztu beharra dakar berekin proiektuak; bestalde, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Organoarekin elkarlanean ariko dira bai diseinua egitean bai jarraipena eta balorazioa egitean.</p>	<p>Zuzendaritza guztiak</p>

## 04 IKUSPEGIA: HERRI-LAB, KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDE PARTEKATUEN PRAKTIKARAKO UDALERRI LABORATEGIAK

HELBURUA: plan honen ikuspegia eta ekintzak tokiko esparrura eramatea, Gipuzkoako udalerrri batean egindako programa esperimental baten bitartez, aplikaziorako esperientzia praktikoaz jabetzeko xedeaz, partekatutako plan pilotuen bitartez, kontziliazio erantzunkidea sustatuko duten ekintza integralen inguruan, hiru esparrutako eragileren partaidetzaz: arlo publikoa (herri erakundeak), arlo sozioekonomikoa (bertako enpresak), eta arlo soziala (herritarrak, elkarteak).

EREMUA	EKINTZAK	XEHETASUNAK	KOORDINATZAILE
4.1 Herri-lab, kontziliazio erantzunkidearen laborategia	4.1.1 Beharren diagnostikoa	Beharren eta aukeren mapa bat eratzea, Gipuzkoako udalerrri jakin batean ekintza partekatuak garatzeko, eragile sozioekonomiko, sozial eta instituzionalen artean. 2017-2018 lehen urtealdian, programa hau Beasainen egitea proposatzen da. Aukeren maparen barruan, Kontziliazio Erantzunkideko Foru Plan honen neurriak tokiko esparruan aplikatzeko egokitasuna aztertuko da, behar direnean antolatu ahal izateko. Bi helburu hartzen dira kontuan: alde batetik, zehar-lerroko esparruak argitu eta dokumentatu, era elkartu batean lan egiteko, eta ekintza plana nahiz kudeaketa eredia adosteko; eta, bestetik, tokiko esparru batean esperimintatzea kontziliazio erantzunkidearen aldeko aldakuntza plan integral baten antolamendua.	Berdintasun Organoa
	4.1.2. Ekintza plana	Ekintza planak bilduko ditu ekimen pilotuak, atzemandako beharren arabera lehentasunaz. Ekimen bakoitzak hiru arlotako eragileen partaidetza izango du (bertako enpresa bakan bat edo enpresen elkarte bat, udalaren herri erakundeen ordezkartza, eta gizarte eragileak), zehar-lerrokotasuna bermatzeko.	Berdintasun Organoa
1.2 Sentiberatzea eta aitortza	4.2.1 Gizarteratze plana	Ekintza planak lagungarri izango du gizarteratze eta hedatze eskema berariazko bat, partaidetza ekintzez eta komunikazio ekintzez osatua, udalerriko eragileen lidergoaz. Programaren amaieran, emaitzak ebaluatuko dira guztien artean, hobekuntza esparruak identifikatzeko eta esperientzia beste udalerrietan aplikatu ahal izateko.	Berdintasuna