

KIDEITUren azterketa: Gizonen eta emakumeen enplegua, kalitate kontua

Azken urteotan, adierazle nagusiak hobekuntzak agertzen ari dira laneratze-arloan, eta hobekuntza horiek (jarduera- eta enplegu-tasen hazkundera, langabezia-tasen jaitsiera...) neurri handiagoan eragiten ari zaie emakumeei, gizonezkoei baino.

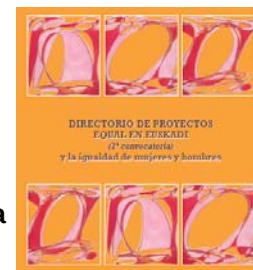
Hala ere, gizonen eta emakumeen arteko bereizkeriak oraindik ere badirau; bereizkeria hori lanpostu bat eskuratzerakoan hainbestekoa ez bada ere, nabarmena da emakumeek betetzen dituzten lanpostuen kalitatean. (2. orrialdean jarraitzen du)



Gomendatzen dugu:

>> **Genero-berdintasunaren printzipioa, EGIFen programa berrietan (2007-2013).** Berdintasunari eta genero-ikuspegia EGIFen sartzeari buruzko lan-taldeak –estatu kideen ordezkariak osatua– egin du agiri hau, eta Europako Batzordeak argitaratu. (3. orrialdean jarraitzen du)

>> **Euskadiko EQUAL proiektuen direktorioa (2. deialdia) eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna.** Euskadin gauzatzen ari diren EQUAL proiektuen deskribapena ageri da, bai eta proiektu horietan berdintasun-printzipioa nola integratzen ari diren ere. (4. orrialdean jarraitzen du)



EQUAL Euskadi agenda

>>> ENPLEGUAREN BIDETIK.

‘Gaitasunak eta generoa: nazioz haraindiko ikuspegia’.

>>> **LANERAKO BIDEAK.** ‘Lana eta Familia Uztartzeko Esperientziak Enpresa Txiki eta Ertainetan’.

>>> **AURRERATU.** ‘Berriro laneratzeko gaitzen’.

>>> **KIDEITU.** ‘Berdintasuna partekatu eta eraiki’.



(5. orrialdean jarraitzen du)

Egunean...

>>> **Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako EAEko IV. plana.** Eusko Jaurlaritza.

>>> **Familia eta lana uztartzea eta (des)berdintasuna.** MAGEEQ Proiektua.

>>> **Generoaren garrantzia enpresan.** Maria Elena Valenzuela.

(...)

(6. orrialdean jarraitzen du)



KIDEITU aholkularitza

>>> **Nahi al duzu argitzea nola sar daitekeen berdintasuna enplegu-ekintzetan?**

Idatzi agentesempleo@adequalkideitu.org helbidera eta gai interesgarrienak hurrengo buletinean azalduko ditugu.



(7. orrialdean jarraitzen du)

KIDEITUren azterketa

Gizonen eta emakumeen enplegua: kalitate kontua

2001. urtetik gaur egun arte, emakumeen jarduera-tasak hiru puntu baino gehiago igo dira, eta langabezia-tasak, berriz, zortzi puntu baino gehiago jaitsi. Adierazle horien bilakaera positiboagoa izan da emakumeentzat, gizonentzat baino. Dударik gabe, zifra horiek aurrerapen handia adierazten dute emakumeek lan-merkatuan parte hartzeari dagokionez. Baina, hemen dator galdera: zer enplegu-motatan?

Izan ere, emakumeek lan-baldintza txarragoak dituzte, gizonezkoek baino.

Zenbait sektoretan (zerbitzuak), jarduera-alorretan (hezkuntza, osasuna, merkataritza...) eta lanbidetan (administrariak, kualifikaziorik gabeko enpleguak...) emakume ugari jarduten du. Emakumeen artean, aldi baterako kontratuen ehunekoa handiagoa da, gizonezkoen artean baino (soldatapeko emakumeen % 28k du aldi baterako kontratua), eta lanaldi partzialeko langileen % 90 emakumeak dira. Soldatei dagokienez, gizonek 6.600 euro gehiago irabazten dute urtean batez beste, edo, bestela esanda, emakumeek gizonezkoek baino % 26 gutxiago irabazten dute. 10 langiletik gorako enpresetan, zuzendaritza-eta administrazio-karguetan jarduten dutenen % 20 baino ez dira emakumeak. Emakumeen azpienplegu-tasa –beren gaitasun-profiletik beherako enpleguak dituztenen tasa, alegia– 4 puntu altuagoa da gizonezkoena baino. Halaber, emakumeek ugaltze-lanaren % 75 egiten dute, eta lan hori Euskadiko BPGaren % 32 baino gehiago da.

Baina, gainera, emakumeek gizonezkoek baino egoera okerragoa dute gora egiten ari diren sektoreetan. Hori egiaztatzeko, nahikoa da I+Gko edo goi-teknologiako sektoreetan jarduten duten emakumeen ehunekoa ikustea (ez da % 30era iristen, eta bereziki jaisten da enpresa pribatuetan), edota erreparatzea zenbateko parte-hartzea duten enpresa sortu berrietan (100 pertsonatik 39 baino ez dira emakumeak) edo soldatapekoak dituzten enpresetan (% 27 baino gutxiago dira).

Kalitatearen alde

Testuinguru horretan, demografia-joerak eta joera horiek lan-merkatuan duten eragina ikusita, enplegu-politiketan emakumeen jarduera- eta enplegu-tasak igotzeak lehentasunezko helburua izan behar badu ere, kontuan izan behar da hazkunde horrek kalitatezko enpleguetan eta aukera handiagoko sektoreetan gertatu behar duela. Bestela, oso zaila izango da gizonen eta emakumeen arteko aldeak berdintzea, eta desberdintasunak betikotu egingo dira.

Helburu hori –kalitatea, alegia– lortzeko, hezkuntza-sisteman eragin behar da –emakumeak aukera handiagoko lanbideetara bideratu–, bai eta enpresetan –langileak hautatzeko prozesuetan, langileen promozioan, lanpostuen balorazioa egitean...– eta emakumeengan ere, emakumeen gizarte-, politika- eta ekonomia-egoera sendotzeko. Emakumeek egin ohi dituzten lanak ikusarazteko eta lan horiei balio handiagoa emateko estrategiak ere behar dira, lan horiek behar-beharrezkoak dira-eta gure gizartearen kalitate eta ongizaterako.

Emakumeentzat enplegu gehiagoren bila gabiltza, baina, batez ere, kalitate handiagoko enpleguen bila.

Iturriak: EAEko emakumeen egoerari buruzko kopuruen koadernoak (2004ko ekitaldia). UPV- EHU; Eustat. Biztanleria Jardueraren Arabera (BJA) sailkatzeko inkesta; Eustat. EAEko etxeko lanari buruzko satelite-kontua. 2003; Instituto de Empresa. Global Entrepreneurship Monitor. Informe Ejecutivo GEM España 2005; EIN. 2006ko III. hiruhilekoko BAI; EIN. I+Gri buruzko inkesta. 2004; EIN. Goi-teknologiari buruzko adierazleak. 2004.



Genero-berdintasunaren ikuspegia, EGIFen programa berrietan (2007-2013)

Agiri horretan, zenbait estatu kideren ordezkariak hartu dute parte. Hona hemen helburua: berdintasunaren eta enpleguaren alorreko zenbait jardunbide on jasotzea eta EGIFen programazio-lanerako orientabideak ematea, 2007-2013 aldirako.

Agiriaren lehen atalean, genero-ikuspegia legeetan, politikan eta ekonomian sartzearen garrantzia jorratzen da, Amsterdamgo Itunean ("[Hazkunderako eta enplegurako irizpide integratuak](#)" eta "[Kohesiorako erkidego-irizpide estrategikoak](#)" irizpideetan) zehaztutakoari jarraiki.

Ondoren, programaren 2000-2006 aldian genero-ikuspegia sartzeari buruz izandako esperientzien berrikuspena egiten da, eta berdintasuna integratzearen balio erantsia beste printzipio batzuekin lotzen da; esaterako, berrikuntzarekin, lankidetzarekin eta ahaldundezarekin.

Hirugarren atalean, ikuspegi bikoitza edo "estrategia duala" (hau da, genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna edo "mainstreaming-a" politikan gehi ekintza positiboak) aplikatzen jarraitzea beharrezkoa dela azpimarratzen da. Halaber, lortutako jardunbide onak irauteko bete behar diren baldintzak adierazten dira.

Laugarren kapituluak, Europako Gizarte Funtsaren ziklo politikoan (programazioa, aplikazioa, programen zuzendaritza eta kudeaketa, jarraipena eta ebaluazioa biltzen dituen zikloan) genero-ikuspegia integratzeko eginkizunari buruzko orientabideak ematen dira. Orientabide orokorrez gain, programazio-aldi bakoitzerako, zenbait estatu kideren benetako proiektuetan izandako jardunbide onen adibideak adierazten dira.

Azkenik, eranskin gisa, autoebaluazio-zerrenda dago, programazioan genero-ikuspegia integratzeari buruz, bai eta alor horretan izandako esperientzia arrakastatsuenen azalpen zabalagoa ere.

Estatu kideen genero-berdintasunari eta genero-ikuspegia EGIFen integratzeari buruzko ordezkarien lan-taldeak lanean jarraitzen du, eta, gaur egun, beste agiri eta baliabide batzuk prestatzen ari dira, Erkidegoko enplegu-politikan berdintasunaren ikuspegiaren erabilera hobetzen laguntzeko.



Europako Batzordeak argitaratua

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/200606-reflection-note-gender_es.pdf

EQUAL Euskadi agenda

>>> ENPLEGUAREN BIDEKIDETIK proiektua.

Proiektu horren baitan, **“Gaitasunak eta generoa. Nazioz haraindiko ikuspegia”** izeneko jardunaldia egin zen 2006ko maiatzaren 12an. Jardunaldi horretan, emakumeen gaitasunen identifikazioan, balorazioan, garapenean eta ebaluazioan izaten diren generoko desberdintasun-egoerak eta egoera horiek emakumeen eta gizonen laneratze-prozesuan duten eragin zuzena ikusarazten saiatu ziren.

Jardunaldian, zenbait erakundetako berdintasun- eta genero-adituek hartu zuten parte.

Hitzaldi guztiak kontsulta daitezke, proiektuaren web orrian:
<http://www.enpleguarenbidekidetik.net/>



>>> LANERAKO BIDEAK proiektua.

Joan den 2006ko urriaren 26an, LANERAKO BIDEAK proiektuak **‘Lana eta Familia Uztartzeko Esperientziak Enpresa Txiki eta Ertainetan’** enpresa-jardunaldiak antolatu zituen.

Helburua hau zen: enpresarien jakin-mina eta interesa piztea, enpresetan aplika daitezkeen familia-erantzukizuneko politikak ezagutzeko, eta, horrez gain, Nafarroako enpresek lana eta familia uztartzeko alorrean izandako esperientzia ezagutaraztea, enpleguaren kalitate hobierantz eta enpresaren produktibitate handiagorantz aurrera egiteko bide gisa.

Informazio gehiago nahi izanez gero:
<http://www.lanerakobideak.net/>

Zure EQUAL proiektuaren baitan berdintasunaren alorrean eginiko jardueri buruzko informaziorik bidali nahi badiguzu, idatzi helbide honetara: agentesempleo@adequalkideitu.org

>>> AURRERATU proiektua.

AURRERATU proiektuak **‘Berriro laneratzeko gaitzen’** jardunaldia antolatu du, berriro laneratzeko diren pertsonen errealitateari buruz eta pertsona horiek Bizkaiko lan-merkatuan sartzeko izaten dituzten zailtasunei buruz haurnasketa sakona egiteko.

Zenbait hitzaldiz gain, hiru lantegi izan ziren: **“Berriro laneratzeko diren kolektiboaren definizioa eta adierazleak”**, **“Berriro laneratzeko diren kolektiboaren behar zehatzak”** eta **“Berriro laneratzeko diren kontratazioarako bitartekaritza-formulak”**.

Horri guztiari buruzko informazioa proiektuaren web orrian ikus daiteke:
<http://www.aurreratu.org/>



>>> KIDEITU proiektua.

KIDEITU proiektukook **‘Berdintasuna partekatu eta eraiki’** antolatu genuen 2006ko abenduaren 14rako. Topaketaren helburua Euskadiko EQUAL proiektuetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna integratzearekin lotutako errealitatea, lorpenak, zailtasunak eta proposamenak eztabaidatzea eta hausnartzea zen.

Lehen topaketa horrekin, saio-multzo bat abiarazi genuen. Ondorengoetan ere, parte-hartze zabala eta aktiboa izatea espero dugu: hala EQUAL proiektuetan jarduten duten eragileena nola alor horretako adituena, berdintasunaren ikuspegiari jarraiki proiektuak hobetzeko eginkizunean lagun diezaguten.

Informazio gehiago nahi izanez gero, ikusi gure web orria:
<http://www.equalkideitu.org>



- [Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako EAEko IV. plana](#). Eusko Jaurlaritza.
- [Familia eta lana uztartzea eta \(des\)berdintasuna. Begiratu bat emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiken alfonbrapean](#). María Bustelo eta Elin Peterson. MAGEEQ Proiektua. Madrilgo Complutense Unibertsitatea.
- [Generoaren garrantzia enpresan](#). María Elena Valenzuela.
- [Zientzia, Teknologia eta Generoari buruzko VI. Iberoamerikar Biltzarra](#). Zaragozako Unibertsitatea.
- [Generoaren kontzeptuaren aurkikuntza](#). Ángeles Martínez i Castells.
- [Informazioaren gizartea: berdintasunerako aukera](#). Grupo de Género en la Sociedad de la Información (Generoa Informazioaren Gizartean taldea). PSOE.
- [Genero-ikuspegidun gobernagarritasuna eta emakumeen parte-hartze politikoa tokiko esparruan sendotzeko web orria](#). INSTRAW (Emakumearen Sustapenerako Ikerketa eta Gaikuntzarako Nazio Batuen Nazioarteko Institutua). NBE.
- [Emakumearekiko lan-bereizkeria gainditzeko estrategiak](#). Fundación Salud y Comunidad fundazioa (FSC).



KIDEITU aholkularitza

Bidali zure kontsulta web orri honetara:

agentesempleo@adequalkideitu.org

Kontsulta interesgarrienak hautatu eta hurrengo
buletinean argitaratuko ditugu

