



BERDINTASUNERAKO NABIGAZIO EGUNKARIA

Bertatik bertara egindako gogoetak
berdintasunerako bideari buruz



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa
Gizarte Politikako Departamentua
Departamento de Política Social





IZENBURUA:	“BERDINTASUNERAKO NABIGAZIO EGUNKARIA. Bertatik bertara egindako gogoetak berdintasunerako bideari buruz”
EDITOREA ETA	
KOORDINATZAILEA:	EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Erakundea “kideitu Sarea” Garapen Elkartearen erakunde koordinatzailea
EGILEA:	Enred Consultores
AZALAREN DISEINUA ETA	
GARAPEN INTERAKTIBOA:	ARRIN. Komunikazioa eta Diseinua
URTEA:	2007

berdintasunerako nabigazio
egunkaria



Aurkibidea

1. Aurkezpena

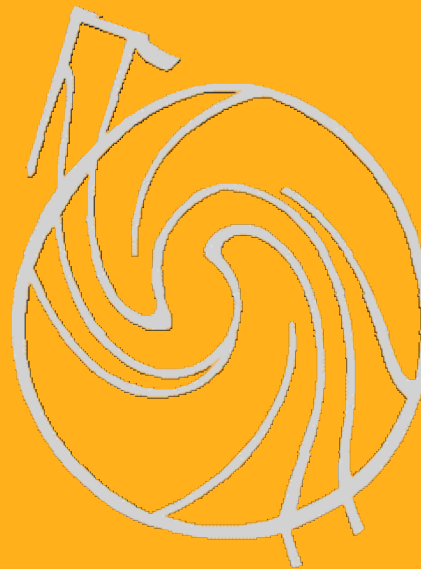
2. Nor gara?

3. Zertan lan egin dugu?

4. Zein izan da gure esperientzia?

5. Zer proposatu dugu?

Eta amaitu baino lehen...



1. aurkezpena



1. Aurkezpena



EQUAL Kideitu: Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu eta prestakuntza zerbitzuen kalitatearen bila proiektuaren helburua da *Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu eta prestakuntza zerbitzuetan genero ikuspegia kontuan har dadin parte hartzeko estrategia osoa diseinatu eta ezartzea eta, horretarako, besteak beste, bitartekoak, ezaguerak, esperientzia eta sareak sortu eta lortzea, "mainstreaming" a lortzeko. Lehenetsuna zerbitzuok osatzen dituzten eragileek izan behar dute.*

Emakunde – Emakumearen Euskal Institutuak, berdintasunaren aldeko Euskal Autonomia Erkidegoko erakundeak, **KIDEITU** proiektuaren koordinatzailea den aldetik, aldebiko hainbat lankidetzak hitzarmen sinatu ditu Euskadiko EQUAL proiektuekin. Hitzarmenok Equal II proiektuak irauten duen bitartean izango dira indarrean.

Honako hauek dira hitzarmenon helburu nagusiak:

- Proiektuetan parte hartzen duten eragileen ezaguera teorikoak eta praktikoak sendotzea, genero ikuspegia proiektuak osatzen dituzten jardueretan zeharka kontuan hartzea dela eta.
- Berdintasunari buruzko esperientziak, bitartekoak eta jokabide egokiak elkarri ezagutarazi eta trukatu egin daitezen bideratzea Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak sustatzen dituen EQUAL proiektu guztien artean.
- Berdintasunaren aldeko Euskadiko EQUAL proiektuek sare aktiboa osa dezaten bultzatzea. Besteak beste, **'Berdintasunerako nabigazio egunkaria: bertatik bertara egindako gogoetak berdintasunerako bideari buruz'** egin dugu elkarrekin, etorkizunean enplegu eta prestakuntza proiektuak diseinatu eta ezartzen laguntzeko baliagarri izango delakoan.

Izaskun Moyua Pinillos
Emakunde – EEIko zuzendari nagusia



2. nor gara?



2. Nor gara?



Enplegu arloko eta berdintasunerako prestatzeko eragileak

Euskadiko EQUAL proiektuak

- >> ARIADNA (+)
- >> AURRERATU (+)
- >> DEND@ (+)
- >> DONOSTIA AUZOLAN (+)
- >> ENPLEGUAREN BIDEK (+)
- >> GERTU (+)
- >> HAZILAN (+)
- >> KIDEITU (+)
- >> LAMEGI (+)
- >> LANERAKO BIDEAK (+)
- >> MIKROGUNEAK (+)



2. Nor gara?

Euskadiko EQUAL proiektuak



ARIADNA: Egoera ahuleko kolektibo sozialen ekintzailtza kooperatiboko berrikuntza

Erakunde sustatzailea: [MIK - Mondragón Ikerketa Kudeaketan](#)

ARIADNA proiektuaren helburua da egoera ahulean dauden sektoreetako pertsona guztiek parte hartzea enpresak (zehazki, kooperatibak) sortzeko prozesuan eta, horretarako, beharrezko baliabideak ematea.

Web orria: <http://www.equal-ariadna.net/>

AURRERATU

Erakunde sustatzailea: [BBK Gaztelanbidean Fundazioa](#)

Proiektuaren helburua da emakumezkoek eta gizonezkoek lana berdintasunean lortzea eta egitea eta, aldi berean, bizitza eta lana bateratu beharrari erantzutea.

Web orria: <http://www.aurreratu.org/>

DEND@: Berdintasunaren sustapena Arabako hiri enpresetan

Erakunde sustatzailea: [Gasteizko Udala](#)

Proiektuaren helburua da emakumezkoek Arabako hiriguneko enpresetako lan ingurunea modernizatu, egokitu eta berritzeko prozesuak sustatuz egiten duten dinamizatze lana sendotzea.

Web orria: <http://www.denda-equal.org/>

DONOSTIA AUZOLAN: Lan malgua, bateragarritasuna ahalbidetzeko

Erakunde sustatzailea: [Donostiako Sustapena](#)

Proiektuaren helburua da enpresa txikietan eta ertainetan lana antolatzeko forma malguak ezarri eta bizitza eta lana bateratzeko neurriak har daitezen bultzatzea.

Web orria: <http://econcilia.net/equal/index.php>

2. Nor gara?

Euskadiko EQUAL proiektuak



ENPLEGUAREN BIDEK: Pertsonen laneratzea hobetzeko ikuspegi berriak

Erakunde sustatzailea: [Inguralde Garapen Agentzia](#)

Proiektuaren helburua da metodo berriak proposatzea enpresak berregituratzeko prozesuen ondorioz gertatzen den langabeziari aurrea hartzeko.

Web orria: <http://www.enpleguarenbidetik.net/>

GERTU: Eguneroko bizitzako merkatua sortuz

Erakunde sustatzailea: [Bidasoa Bizirik](#)

Proiektuaren helburua da eguneroko zerbitzuen kalitateko merkatua sortzea, luzaroan lan gabe egon diren eta, gainera, bestelako arazoak izan litzaketen emakumezkoek sortutako enpresak sustatuz.

Web orria: <http://www.equal-gertu.com/home.asp>

HAZILAN: Baztertuak izateko arruiskua duten taldeentzat lan-aukerak bilatzea

Erakunde sustatzailea: [EHLABE – Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkarte](#)

HAZILAN proiektuaren helburua da lan sarea sortzea gizartetik kanpo geratzeko arriskuan dauden pertsonak laneratu eta gizarteratzen jarduten duten erakundeen artean.

Web orria: <http://www.ehlabe.org/hazilan/index.php?id=1,2,0,0,1,0>

KIDEITU: Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu eta prestakuntza zerbitzuen kalitatearen bila

Erakunde sustatzailea: [EMAKUNDE](#)

Proiektuaren helburua da Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu eta prestakuntza zerbitzuetan genero ikuspegia kontuan har dadin parte hartzeko estrategia oso diseinatu eta ezartzea.

Web orria: <http://www.equalkideitu.org>

2. Nor gara?

Euskadiko EQUAL proiektuak



LAMEGI: Enplegu merkatuako sarbidea lortzea, gizarteratzea bermatzeko bide gisa

Erakunde sustatzailea: [Berriztapen Elkartea](#)

Proiektuaren helburua da gizarte egitura sortzea, lan merkatu sozialak eta klausula sozialak izateko kontratu publikoak egiteko bitartekoak, gizaretik kanpo geratzeko arriskuan dauden pertsonak laneratu eta gizarteratu egin daitezen bultzatzearen, eta, gainera, enpresek erantzukizuna izatea alor honetan gizartean.

Web orria: <http://www.lamegi.org/>

LANERAKO BIDEAK

Erakunde sustatzailea: [LAN - EKINTZA - BILBAO SA](#)

Proiektuaren helburua da lana lortzeko bideak esperimentatzea zailtasun gehien duten taldeak lan merkatuan hobeto sartzeko eta lan merkatura hobeto itzultzeko.

Web orria: <http://www.enpleguarenbidetik.net/>

MIKROGUNEAK: Mikroenpresentzako eremu bat

Erakunde sustatzailea: [Garapen elkartea](#)

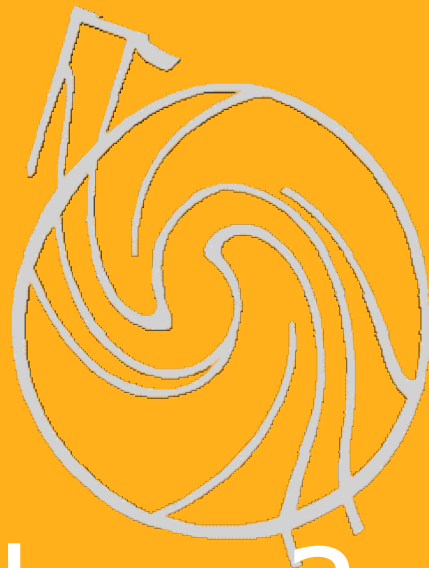
Proiektuaren helburua da mikroenpresen eta bere kabuz lan egiten duten pertsonen lehiakortasuna handitzea, informazioa lortzeko bideak, kudeaketa prozesuak eta informazio eta komunikazio teknologia berrietara egokitzeak ahalmena hobetuz.

Web orria: <http://www.mikrogunea.org/>

2. Nor gara?



>> **11 proiektu**
>> **50 enplegu eta prestakuntza eragile baino +,**
emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasuna lortzeko eztabaidan eta gogoetan



3. zertan lan egin dugu?



3. Zertan lan egin dugu?

Berdintasunerako nabigazio egunkaria egiteko prozesua

1. 'Berdintasuna partekatu eta eraiki' jardunaldia

2006ko abenduaren
14an



+ *online* lana



2. 'Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko prozesuetan' jardunaldia

2007ko otsailaren 27an



3. 'Berdintasuna, egoera ahulean dauden taldeak gizarteratzeko eta laneratzeko prozesuetan' jardunaldia

2007ko maiatzaren 22an



3. Zertan lan egin dugu?

'Berdintasuna partekatu eta eraiki' jardunaldia



3. Zertan lan egin dugu?

'Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko prozesuetan' jardunaldia



3. Zertan lan egin dugu?

'Berdintasuna, egoera ahulean dauden taldeak gizarteratzeko eta laneratzeko prozesuetan' jardunaldia





4. Zein izan da gure esperientzia?



4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



“Equal Ariadna-k ahalegin handia egin du, batez ere, lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten emakumeak kooperatibetan lanean hastea sustatzeko. Gainera, ez da inolako jarduerarik baztertu, egun nagusi diren estereotipoak direla-eta. Horren adibide dugu Ekorrepara S Coop: bertan, tresna elektriko eta elektromagnetikoak konpontzen eta berrerabiltzeko moduan jartzen aritzen dira hiru emakume”.

Lander Beloki Mendizabal MIKeko zuzendari nagusia



“Ariadna proiektuaren bidez, Garapen Elkarteko erakundeak genero kontuez ohartaraztea lortu dugu. Zailtasunak proiektuaren onuradunei buruzkoak izan dira: berdintasuna baino premia handiagoko lehentasunak dituzte eta enpresek ez dute ikusten zer onura ekar diezaikeen. Halaber, ikasi dugu proiektuetan berdintasun printzipioa kontuan har dadin lan egiten dutenek profesional eta pertsona gaituak izan behar dutela, askotariko egoerei aurre egiteko, zer erakunderekin eta talderekin lan egiten duten eta haiek nolakoak diren”.

Ainhoa Unamuno. ARIADNA proiektuko teknikaria

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



“AD AURRERATUK metodologia bat garatu du, lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzen dituzten formulak ezartzeko. Metodologia hori ETE-etako (enpresa txiki eta ertainak) nahiz Mikro ETE-etako premia bereziei egokituta dago, eta, probatu ondoren, fruitu onak ematen dituela ikusi da. Metodologia hori aplikatzeak emakumezkoei ekartzen dizkie, bereziki, onurak, oraindik ere emakumezkoek baitituzte bizitza eta lana uztartzeko oztopo gehien. Baina ahalegin handia egin da ulertarazteko, bai eta sustatzeko ere, lana eta bizitza uztartzea bien ardura dela, gizonezkoena eta emakumezkoena, eta, beraz, uztartze hori lortzeko politikak bien mesederako egin behar direla ulertarazteko eta sustatzeko ere bai”.

Luis Almaraz. BBK GAZTE LANBIDEAN FUNDAZIOKO arduraduna.



aurreratu

“Aurreratukook lan egiten dugu Bizkaiko enpresa txikiek eta ertainek, mikroenpresek eta gizarte ekonomiaren alorrekoek bizitza eta lana bateratzeko neurriak har ditzaten. Lana eta familia bateratu beharra enpresa txikietan lantzea izugarrizko erronka da, baina arrakasta izaten ari gara. Gure metodologia eta bitarteko berritzaileei esker, aurrera egiten ari gara bizi kalitatea hobetzeko eta lan merkatua egonkortzeko”.

Amagoia Arrieta. AURRERATU proiektuko koordinatzaile teknikoa

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



"Denda proiektuaren bidez Arabako hiriguneko enpresak horizontalki eta bertikalki banantzearen aurka borrokatzen ari gara, prestakuntza planen bidez, lan metodoak berrituz eta lana eta familia bateratzeko zerbitzuak sustatuz. Hala ere, zailtasun handiak daude berdintasuna saltoki txikien sektorean ezartzeko, aldez aurretik ez delako esperientzia handirik izan alor honetan".

"Alderdi berritzaile gisa, DENDAtik, txikizkako merkataritzaren errealitateari egokitutako diagnosi-metodologia erabiltzea erabaki dugu. Sektore honetako berariazko beharrei egokitutako tresna da; izan ere, sektore honetan, aukera-berdintasuna elementu garrantzitsua da denden kalitaterako eta kudeaketarako. Berdintasun-neurriak ezartzearekin batera, merkatariek beren Giza Baliabideen kudeaketa moldatzen dute, eta horren helburua gizartearen errealitate berrietara egokitzea da".

**Arantza Cañamares. Gasteizko Udaleko Berdintasunerako Agentea.
DENDA proiektuko berdintasun eragilea.**

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



“Donostiako Udalak eta Donostiako Sustapenak, udalerriaren zerbitzura dagoen sozietate publiko den aldetik, gizonezkoek eta emakumezkoek lan produktiboan eta ugalketa-lanean berdintasunez parte hartzea sustatzen dute, eta horretarako, sentsibilizazio- eta prestakuntza-jarduerak egiten dituzte, langileentzat, enpresaburuentzat, gizarte-eragileentzat eta lan egiteko adinean dagoen biztanleriarentzat.

Donostia Auzolan proiektuan, *couching* eta *knowledge café* saioen bidez, aukera izan dugu Donostiako enpresaburuak eta Gipuzkoako abokatuak ohartarazteko oso garrantzitsua dela beren enpresetan egitura-aldaketak egitea, lana eta familia-bizitza uztartzen laguntzeko eta gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasuna lortzen laguntzeko.

Ekintza horren helburua da ikuspegi-aldaketa eragitea, lana eta familia-bizitza uztartzea ez dadin hartu emakumeei bakarrik dagokien arazotzat, eta horrenbestez, gizonezko langile gehiagok erabil ditzaten lana eta familia-bizitza uztartzeko ezarritako neurriak (gurasotasun-baimenak). Gutxi gora behera, 30 enpresatako 200 emakume langilek jaso dituzte lana eta familia-bizitza uztartzeko neurrien onurak”.

Mamen Vélez Contreras. Enpresa Berrietako, ETE-etako eta Merkataritzako Arduraduna. DONOSTIAKO SUSTAPENA



“Donostia Auzolan proiektuan genero ikuspegia kontuan hartze aldera, proiektuaren harira sortutako prozesuak, materialak, bitartekoak, azterketak... egokitzen dihardugu funtsean, EBko arauak, Berdintasunari buruzko Euskal Legeak eta IV. EEEPPk xedatzen dituzten printzipioetara. Horretarako, Emakundek eta Bizkaiko Foru Aldundiak genero ikuspegiaren alorrean homologatu duten aholkularitza enpresa bat alokatu dugu”.

Arantza Amat. DONOSTIA AUZOLAN proiektuko genero aholkularia

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



“Slogana: Berdintasun- eta genero-politika dualak, garapenerako eta gaitasunak balioztatzeko ikuspegi berrietan”.

Javier Rodríguez . INGURALDEko zuzendaria

“Berdintasuna, eskakizuna baino gehiago, sentiberatasun eta borondate kontua da. Borondateaz gain, ordea, ezaguera teknikoak eta baliabideak ere behar dira. Berdintasuna dela-eta, ezer ezin da eman ziurtzat”.

Yolanda Zárraga. ENPLEGUAREN BIDEKIK proiektuko berdintasun arduraduna

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



"Gertu proiektuari esker enpresa asko sortu dituzte emakumeek eguneroko bizitzako zerbitzuen sektorean, baina garrantzitsuena ez da kopurua, enpresak sortzeko prozesua (norberaren burua garatzeko lantegiak) baizik. Haiei esker, gaituagotzat dute bere burua erronka berriei aurre egiteko. Bestalde, emakumeen artean gizarte sareak (harremanak) sortzea izan da proiektuaren lorpenik handienetako bat".

Isabel Aller. GERTU proiektuko koordinatzailea



"Sinesten al duzu magian? i¿Ez?!
Magiak beti dauka amarruren bat. Hemen ez dago amarrurik, elkarren artean banatzeko benetako lana daukagu. Egin zaitez erantzule, ez utzi beste pertsona batek zure ordeaz egin dezan."

"Bizitza pertsonaleko, familia-bizitzako eta bizitza profesionaleko ardurak elkarren artean banatzeko eta adiskidetzeko sentibilizazio kanpaina"

Aitziber Larruskain. GERTU proiektuko koordinatzailea

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



“Equal Hazilan proiektuaren bidez, ezinduak izateagatik baztertuak izateko arriskuan dauden gizonezko eta emakumezkoen laneratze-ibilbideak berrikustea eta hobetzea lortu da, bai eta haien enplegarritasuna berrikustea eta hobetzea ere, genero-ikuspegia aintzat hartuta”.

Itziar Amorrortu. EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea)

“Berdintasuna datuak sexuaren arabera sailkatzea baino gehiago da. Genero ikuspegia proiektuaren ziklo osoan kontuan hartzea dakar, eta, Hazilan proiektuari dagokionez, ezintasunen bat duten gizon-emakumeen hasierako egoera nolakoa den aztertzea. Hala ere, genero ikuspegia kontuan hartzea zailagoa da proiektuak onuradunik ez badu”.

Paula Iturbe. HAZILAN proiektuko koordinatzailea

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



“Garapen Elkarteari dagokionez, Lamegi proiektuaren lorpenik handiena da erakundeek aukera berdintasunari buruzko konpromisoa sinatu izana, proiektuari aplikatu baitakioke”.

“Lamegi proiektua: lan-merkatuan sartzea lortzea, gizarteratzeko bermea den aldetik, eta bertan genero-ikuspegia aintzat hartzea, bai sare-lanetan, bai ekintzetan, bai eta prozesuaren nahiz emaitzen ebaluazioan ere”

Ana Artetxe. LAMEGI proiektuko koordinatzaile eta gerentziaren eta genero ikuspegia kontuan hartzearen arduraduna

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



"Equal Lanerako Bideak projektukoontzat, funtsezkoa da lanean jarraitzea, adin-, genero- edo jatorri-arrazoiengatik lana aurkitzeko zailtasunak izaten dituzten pertsonen lanbide-aukera eta -gaitasunak areagotzeko.

Gizarte-, ekonomia- eta politika-eragile guztiei dagokie enpresa-jarduera sustatzea, enplegua sortzeko balio baitu. Halaber, lan-merkatuan jarduteko arazo gehien dituzten pertsonen bazterkeria eragozteak ere badagokie.

Hori dela-eta, gure projektuan enpresek ere ardura izatea lortu nahi dugu. Horretarako, gizartearekiko erantzukizuna dutela gogorarazteaz gain, eskatzen diegu jendea laneratzen laguntzeko, bazterkeriarik gabe eta kalitatezko enplegua eskainiz."

Juan Antonio Arrieta. LAN EKINTZA-BILBAOko zuzendaria

lanerakobideak

"Berdintasuna lortzeko prozesuak aldaketak dakartza jendearen prestakuntzan; metodologia berriak zehaztu beharra, behar eta interes guztiei erantzuteko; emakumeek erabaki esparruetan parte hartzea; eta jokabide egokiak ezagutaraztea".

Concha Rodríguez. LANERAKO BIDEAK projektuko koordinatzailea

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



*Mikroenpresarentzako gunea
Un espacio para la microempresa*

“Europar Batasuneko Equal ekimenaren baitako Mikrogunea Proiektuaren garatze-prozesuan, Garapenek zenbait neurri jarri ditu martxan, genero-ikuspegia sartzeko EAEko mikroenpresen lehiakortasuna areagotzeko jarduera guztietan. Hona hemen neurri horietako batzuk: estatistikak egokitzea (sexuka bereiztea, konparaziozko azterketak egitea eta genero-adierazleak diseinatzea); komunikabideen erabilera ez-sexista izateko prozedurak zehaztea eta sendotzea; eta emakumeen parte-hartzea sustatzeko neurriak aplikatzea, kuoten aplikazioen bidez”.

Javier Rodríguez – GARAPENeko presidentea

“Mikrogunea proiektukook bagenuen borondatea lanean berdintasuna kontuan hartzeko, baina ez genuen gaitasunik eta eskumenik alor honetan. Alde horretatik, erakunde parte-hartzaileek ekintza positiboak egiteko kontzientzia hartzeko lanean ari gara, genero berdintasunaren inguruko kultura ezartzeko arazo nagusiak nabarmenduz”.

Cristina Zumeta. MIKROGUNEA proiektuko genero arduraduna

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



“Kideitu genero ikuspegi eta jokabide berriak barneratzen ari da Euskadiko enpleguaren eta prestakuntzaren alorrean lan egiten duten erakundeetako lan sistemetan, antolakundeetan eta jardunean. Estrategiari, diseinuari eta gauzatzeari dagokienez, gizon-emakumeen berdintasunari buruzkoak dira erabat: 1., 2., 3. eta 4. ardatzen helburua dira Garapen Elkartean parte hartzen duten erakundeetan genero ikuspegia zeharka ezartzeko ereduak, eta 5. eta 6. ardatzena, horretarako sareak sortzea Euskadin enplegu eta prestakuntza programak diseinatu, gauzatu, kudeatu edo/eta ebaluatzen dituzten gainerako eragileen artean. Lorpenik handiena izaten ari da gizon-emakumeen berdintasuna ezarri nahi duten erakundeetako eragile nagusiek parte hartzea eta lan planak guztiz hitzartzea eta erakundeon benetako egoerara egokitzea”.

Socorro Álvarez. KIDEITU proiektuko koordinatzailea

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



nola barneratu dugu berdintasuna?

- Berdintasun printzipioa barneratuz jarduerak diseinatzeko eta plangintza egiteko.
- Konpromisoak sinatuz Garapen Elkartean eta proiektua gauzatzean berdintasun printzipioa barneratzeko.
- Lan taldeak osatuz berdintasun arloan bakarrik aritzeko.
- Berdintasunean adituak diren erakundeek Garapen Elkartean parte hartuz.
- Adituek (berdintasun teknikariek eta kanpo aholkulariek) berdintasunariz aholkatuz.
- Sexista ez den hizkuntza eta guztiak barne hartzen dituzten komunikabideak erabiliz, bai kanpoan eta bai barnean.
- Garapen Elkarteko erakundeei genero kontzientzia harraraziz eta generoan trebatuz.
- Lana eta familia bateratzeko neurriak hartuz Garapen Elkarteko erakundeetan bertan.
- Generoari buruzko adierazleak barneratuz jarraipen eta ebaluazio sistemetan.
- Generoan espezializatzeari buruzko irizpideak ezarriz kontratuak esleitzeko.
- Berdintasun aldetik lortzen diren emaitzak kontrolatu eta balizko desbideratzeen arrazoiak analizatzeko mekanismoen bidez.

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



zer neurri hartu ditugu zehazki berdintasun arloan?

- Batetik, emakumeen eta, bestetik, gizonen hainbat esparrutako benetako egoerari buruzko azterketak egitea.
- Berdintasunari buruzko behatoki iraunkorrak sortzea.
- Metodologia kualitatiboak diseinatzea jakiteko zer faktorek bideratzen/eragozten duten emakumezkoak lan munduan sartzea.
- Onuradunek bere burua garatzeko lantegiak antolatzea.
- Emakumeei ematea lehentasuna jardueretan parte hartzeko eta kuotak ezartzea.
- Enpresa laguntzaileei eta alokatutakoei generoaren kontzientzia harraraztea.
- Onuradunei generoaren kontzientzia harraraztea.
- Estrategiak aztertu eta diseinatzea enpresa txikietan eta ertainetan, mikroenpresetan, gizarte ekonomiaren alorrekoetan, merkataritza arloan... lana eta familia bateratzeko neurriak hartzeko.
- Lanera itzultzen laguntzeko metodologiak.
- Berdintasunari buruzko jokabide egokiak ezagutarazteko dokumentuak eta txostenak.
- Onespena familia arloan arduratsu jokatzeko duten enpresei, emakume ekintzaileei, eta abarri.
- Prozesuak eta jarduerak lana eta familia bateratzeko ordutegiaren arabera antolatzea.
- Aukeratzeko eta erakartzeko faseetan, elkarlanean aritzea emakumezkoekin lan egin ohi duten beste zerbitzu, programa, erakunde eta elkarte batzuekin.

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



Iorpen nagusiak

- Garapen Elkarteko erakundeek generoaren kontzientzia handiagoa hartzea.
- Emakumezkoak lan munduan sartzeko eta aurrera egiteko metodo berriak diseinatu eta lantzea.
- Lana eta familia bateratzeko neurriak diseinatu eta hartzea enpresa txikietan eta ertainetan eta mikroenpresetan.
- Gizarte sareak sortzea emakume onuradunen artean.

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



zailtasun nagusiak

- Egoera ahulean daudela-eta, onuradunek berdintasuna baino premia handiagoko beste lehentasun batzuk dituzte.
- Enpresek ez dute interesik berdintasun kontuetan ez badute etekin ekonomikorik antzematen.
- Genero arloko prestakuntza, bai kanpoko eta bai barnekoa, ez dago behar bezain egokituta norentzako dituen taldeen beharretara, iraupen, malgutasun eta eduki aldetik.
- Heterogeneotasun handia dago generoaren kontzientzia hartu beharrari buruz proiektuak gauzatzen dituzten taldeen artean.
- Zailagoa da emakumezkoak lan munduan ez diskriminatzeko borrokatzea aurrez esperientziarik izan ez den sektoreetan: merkataritza arloan, industria enpresetan eta abarretan.
- Zailtasunak daude berdintasun kontuak lan erritmoetara egokitzeko.
- Laneratzeari buruzko emaitzek ezberdinak izaten jarraitzen dute emakumeen eta gizonen artean.

4. Zein izan da gure esperientzia?

Berdintasuna EQUAL proiektuetan



ikasbide nagusiak

- Jendeak zerbaiten trukean parte hartzen du edo onartzen du berdintasuna.
- Generoaren kontzientzia hartzeko eta genero kontuetan trebatzeko bideak norentzakoaren beharretara eta hark espero duenera egokitu behar dira.
- Berdintasunak sentiberatasuna eta konpromiso handi, garbi eta esplizitua dakar. Hau da, giza baliabide eta baliabide ekonomiko eta material nahikoak bideratu behar dira.
- Berdintasuna proiektuetan barneratzeko, adituen ezaguera, esperientzia edo/eta laguntza teknikoa behar da.
- Genero kontuetan ezin da ezer ziurtzat eman.
- Onuradunei lanbide bat irakastea oinarritzkoa da lan merkatuko eta gizarteko egoera hobetzeko.
- Lanean berdintasuna barneratzeko, jendeari banan-banan parte harrarazi behar zaio.
- Inguruko erakundeekin eta elkarteekin sareak osatuz, etekin handiagoa lortuko da.



5. zer proposatu dugu?

5.1. Berdintasuna enpresak
sortzeko eta enpresak
sendotzeko proiektuetan



5.2. Berdintasuna egoera
ahuleko taldeak laneratzeko eta
gizarteratzeko proiektuetan



5.3. Berdintasuna bizitza,
familia eta lana bateratzeko
proiektuetan





5. zer proposatu dugu?

5.1. Berdintasuna enpresak
sortzeko eta enpresak sendotzeko
proiektuetan



5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



M. Ángeles Sallé. Berdintasunean eta enpleguan aditua. ENRED Aholkulariak

“Kontzientzia hartu behar dugu emakumezkoek enpresak sor eta sendo ditzaten bultzatzeak lehentasuna izan behar duela berdintasun politiken esparruan. Gai zerrenda osoa osatu behar dugu, hauek guztiak aldi berean lantzeko: emakumezko enpresaburuak, emakumeen enpresak, sareak, eskaria eta eskaintza, gizarte eta kultur ingurunea eta erakunde ingurunea. Horretarako, beharrak eta aukerak bateratu behar ditugu. Prozesuak ezarri eta elkarren artean lotu behar ditugu, gizartea eta ekonomia kontuan hartuko dituen paradigma berri batean oinarrituta: aurrez ekin, ekin, sendotu, hazi, nazioarteko bihurtu... egin behar dugu”.

Julia Liberal. EEEZPEko 2. zuzendariordea eta AEPEEko lehendakaria

“Euskadi buru izan da garapen eta berrikuntza aldetik, baina gaur egun azkena da jarduera berriak sortzen, gazteenek enpresa arloan aritzeko bokaziorik ez dutelako. Hori dela-eta, emakumezko enpresaburuaren egoera latza da, batez ere, emakumezko enpresaburuaren elkarteek zailtasunak dituztelako botere eta erabaki esparruetan sartzeko”.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



Ainhoa Unamuno. EQUAL ARIADNA proiektuko teknikaria

"Ariadna proiektuko ikastaroetan ikusten ari garenez, emakumeek jarrera hobea eta gaitasun handiagoa dute gizonek baino, lan gehiago egiten dute eta konpromiso handiagoa onartzen dute eta abilezia tekniko eta sozial hobeak dituzte".

Aitziber Larruskain. EQUAL GERTU proiektuko koordinatzailea

"Honako hauek dira Gertu proiektuaren batez besteko onuradunen ezaugarriak: 25 eta 54 urte arteko emakumeak dira, aurrez lan egin izan dute zaintza sektorean, ikasiak dira eta bere lanpostua sortu nahi dute, gutxi inbestituta. Bere lanpostua sortu nahi dute, ez dutelako beste aukerarik bere kabuz lan egiteko. Gertu proiektukook uste dugu honako hauek direla emakumeekin egin beharreko jarduera nagusiak: norberaren burua garatzeko prestakuntza –norberaren buruarekiko estimua eta segurtasuna handiagotzeko–, bizitza eta lana bateratzeko laguntzak, sektorea duindu eta profesionalizatzea eta eragile guztiek generoaren kontzientzia hartzea".

Cristina Zumeta. EQUAL MIKROGUNEa proiektuko genero arduraduna

"Gizonek eta emakumeek ezberdin parte hartu dute Mikrogunea proiektuan. Enpresen azterketaren, informazioa bidaltzearen eta enpresen arteko lankidetzaren lantegien alorrean, parte hartu duten enpresa gehienek jabeak gizonak ziren, agian, industria sektorean eta industrialdeetan aritu garelako. Enpresak hobetzeko kudeaketaren alorrean, aldiz, emakumezkoen enpresa gehiagok parte hartu dute, asko eta asko enpresak sortzeko zerbitzuen emaitza zirelako; izan ere, emakumezko eta gizonezko parte-hartzaileen ehunekoa oso antzekoa da egun halako agentzietan".

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



1. Emakumeen artean ekiteko kultura sustatzea.

2. Emakumeak enpresa arloan aritzeko giro aproposagoa sustatzea.

3. Emakumezko ekintzaileek eta enpresaburuek finantza arloko aukera gehiago izatea.

4. Emakumeek enpresa arloan betetzen duten eginkizuna sendotzea.

5. Emakumeen enpresak hazteko eta sendotzeko prozesuak abian jartzea.



6. Emakumeen enpresak zer sektoretan aritzen diren, sektoreok hobetzea eta enpresak askotariko sektoreetakoak izatea.

7. Emakumezko enpresaburuen sareak osatu eta sendotzen laguntzea.

8. Emakumezko enpresaburuek botere eta erabaki esparruetan parte har dezaten bultzatzea.

9. Erakundeek genero ikuspegia kontuan hartzea enpresa berriak sortu eta garatzea bultzatzeko programetan.

10. Esperientzia trukatu eta batasuna sustatzea alor honetan.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



1. Emakumeen artean ekiteko kultura sustatzea

‘Oraindik ere aldeak daude emakumeek eta gizonek sortzen duten enpresa kopuruen artean’.

Isabel García. LANBIDEren erakunde laguntzaile bateko zuzendaria

‘Besteak beste, ekiteko kultura sustatzen lan egin beharko genuke, pentsamoldeak aldatu egin daitezen bultzatzeko’.

Juan Carlos González. Norberaren lanpostua sortzen laguntzeko teknikaria. Gasteizko Udala

‘Lan egiteko, norberaren lanpostua sortzea bultzatu beharko litzateke hezkuntza esparruan’.

Marta de la Peña. Prestakuntza eta enplegu teknikaria. Somorrostro Irakas Gunea

Izan ere, oro har, emakumeek ez dute sentitzen enpresaburu izateko jaio direnik. Aitzitik, lanbide hau egokitzen zaie besteren kontu lan egiteaz aspertzen direnean edo arrazoi ekonomikoak direla medio. Hori dela-eta, kontzientzia harrarazteko eta informazioa emateko bideak ezarri behar dira, hezkuntza sistemaren esparruan batez ere, emakumeek ere enpresaburu lana bere egiteko eta merkatuko aukerak aprobetxatzeko. Horretarako, nerabeek enpresa espiritua landu behar dute curriculumaren esparruan eta gaiari heldu behar zaio hezkuntza prozesuko (lehen, bigarren eta goi mailako hezkuntzako) ibilbideetan eta, batik bat, lanbide orientazioan. Ildo horretan, egin beharreko lehenengo gauza da hezitzaileek eurek enpresa kultura barneratzea. Bestalde, unibertsitateak eta enpresak harreman estuagoa izan beharko lukete. Azkenik, enpresa arloan arrakasta izan duten emakumeen adibideak ematea ezinbestekoa da.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



2. Emakumeak enpresa arloan aritzeko giro aproposagoa sustatzea

‘Emakumezkoen enpresak gehiago ikusarazi beharko lirateke, komunikabideen bitartez’.

Begoña Murguialday. EQUAL HAZILAN proiektuko genero aholkularia

‘Enplegua eta aberastasuna sortzeko emakumeen lana sustatu eta ezagutarazi beharko lukete komunikabideek’.

Natalia Saiz. Enpresak sortzen laguntzeko teknikaria. Lan Ekintza - Bilbao

‘Azkenean, neurriek nagusi den kulturarekin topo egiten dute. Hori dela-eta, programak diseinatu eta gauzatzeko, kultur aldaketak kontuan hartu eta nabarmendu behar dira’.

Elena Villasante. Behargintzako teknikaria. Portugaleteko Udala. Enplegu eta Ekonomia Saila

‘Gizon-emakumeen arteko berdintasuna lorpenatzat hartzea lortu behar dugu, ez mehatxutzat, badago-eta horri buruz ezer jakin nahi ez duenik’.

Arguiñe Larrea. EQUAL ARIADNA proiektuko teknikaria

‘Kontzientzia harrarazteko lana egin behar da, txiki-txikitatik’.

Reyes Pinillos. Enplegu eta prestakuntza teknikaria. Gasteizko Udala

Genero kultura landu behar da, balioak aldatu eta emakumeen beharrak aitortzeko eta gizonek eta emakumeek aukera berberak izateko. Genero rolak eta estereotipoak gizarteko alor guztietan aldatu behar badira ere, emakumezko enpresaburuei dagokienez, bi esparru nabarmendu behar dira, batez ere. Batetik, familiarrean, enpresaburuek eta balizko enpresaburuek hurkoaren (seme-alaben, senarren, bikotekideek, gurasoen...) laguntza izan behar dute eta generoen arteko itun berriak lortu behar dituzte, rolen banaketa tradizionala gainditzeko. Bestetik, enpresa arloan, emakumezkoek ordezkari gisa esparruetan eta enpresa elkarteetan barneratu behar dute, eta ordezkari gisa esparruek eta enpresa elkarteek haien lan egiteko moldeak eta pentsamoldeak bere egin behar dituzte, baita emakumeen lehenetsunak ere; azken batean, berdintasunak berak balioa izan behar du ekoizpen sektorean. Balio horiek sendotzeko, komunikabideak oinarritzko eragileak dira.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



3. Emakumezko ekintzaileek eta enpresaburuek aukera gehiago izatea

‘Finantza eta informazio arloko baliabideak bizkorrago eskuratzeko bideak aztertu beharko lirateke’.

Ana Artetxe. EQUAL LAMEGI proiektuko koordinatzailea

‘Arloak laguntzen dituen enpresen erdia gizonenak eta beste erdia emakumeenak dira ia. Hala ere, oro har, emakumeen hasierako egoera zailagoa da; ekintzaileagoak izatera behartuta daude’.

Juan Carlos González. Norberaren lanpostua sortzen laguntzeko teknikaria. Gasteizko Udala

Emakumezko enpresaburuek aukerak izatea oinarritzko helburua da. Besteak beste, honako hauek izan behar dituzte:

- a) Negozio aukerak.** Enpresaburuei merkatuko esparru berriak ezagutarazi behar zaizkie, haietan barneratu eta gertatu egingo den hazkundearen protagonista izan daitezen. Kontua ez da informazioa sortzea bakarrik, informazioa erabiltzeko eta eskuratzeko bitartekoak ere sortzea baizik.
- b) Programek eskaintzen dituzten baliabideak.** Emakumeek enpresak sendotzeko programetan gizonek bezainbat parte hartzea eta baliabideak gizonek bezainbat erabiltzea bermatu behar da. Horretarako, batez ere, informazioa helarazteko bideak, hizkuntza, informazioa bera eta euskarriak haien erritmoetara eta egoeretara egokitu behar dira.
- c) Finantzazioa.** Enpresaburuek finantza arloan eskura dauden aukerak (kredituak, laguntzak, berme funtsak...) izateko bide berriak sortzeaz gain, inbertsio eta kapital pribatuak eskuratzeko aukera ere izan behar dute.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



4. Emakumeek enpresa arloan betetzen duten eginkizuna sendotzea

‘Estrategia nagusietako bat emakumezkoak ahalduntzea da’.

Ana Artetxe. EQUAL LAMEGI proiektuko koordinatzailea

‘Emakumezko bat gizonezkoen artean enpresaburu izatea oztopo erantsiak dituen etengabeko lasterketa da ia beti. Emakumeentzat, iraupen lasterketa izan ohi da’.

Belén Fornies. Donostia Mendebaldeko orientazio zerbitzuko koordinatzailea. LANBIDE. Eusko Jaurlaritzak

‘Emakumezkoek, batez ere, bokazioa dela medio sortzen dituzte enpresak eta, ondorioz, arazoak dituzte hainbatetan lana besteren esku uzteko edo enpresa arlokoak besterik ez diren zuzemenak egiteko’.

M. Ángeles Sallé. EQUAL KIDEITU proiektuko laguntzaile teknikoa

Emakumeek bere indarguneak zein diren jakitea eta buru izateko eta erabakitzeko ahalmena eta gaitasuna sendotzea lortu behar dugu, eta, horretarako, enpresaburu rola bere gain hartu behar dute, jarrerari eta gaitasunei dagokienez. Aldi berean, emakumezko enpresaburuen ahalmen eta gaitasun teknikoak sendotu behar dira, enpresa kudeaketarekin (administrazioarekin, giza baliabideekin eta abarrekin), merkaturatzearekin, marketingarekin, kalitatearekin, berrikuntzarekin, saltzearekin... zerikusia duten esparruetan. Hori guztia moduluetan banatutako prestakuntza metodologia malguen bidez egin behar da, enpresaburuak behar bezainbat aritzeko, eta informazio teknologiak aplikatuz.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



5. Emakumeen enpresak hazteko eta sendotzeko prozesuak abian jartzea

‘Enpresa berriak sortzen laguntzea bezain garrantzitsua da lehendik zeudenak mantendu eta sendotzea’.

Ana Txurruka. Berdintasun teknikaria. Bilboko Elizbarrutiko Cáritas. EQUAL KIDEITU proiektua

‘Emakumeek sektore profesionaletan sortzen dituzten enpresen xede bakarra bere lanpostua sortzea da’.

Josune Iraola. Enplegu teknikaria. LANBIDE Irún

‘Ekiteko politikak daude, gizarte eta enplegu arloan, eta enpresak sendotzeko politikak daude, ekonomia eta enpresa arloan, baina tartean ez dago ezer: ez dago loturarik haien artean eta ez dago tarteko prozesurik’.

M. Ángeles Sallé. EQUAL KIDEITU proiektuko laguntzaile teknikoa

Programak eta ekimenak sortu behar dira emakumezkoen enpresak sortu ondoren ere laguntzeko eta enpresok sendotzeko, hazteko eta modernizatzeko.

Alde horretatik, enpresok hazteko eta finantzazio, informazio eta ekipamendu aldetik lehiakorragoak izateko eta emakumezko enpresaburuak denbora aldetik lehiakorragoak izateko baliabideak bideratu behar dira.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



6. Emakumeen enpresak zer sektoretan aritzen diren, sektoreek hobetzea eta enpresak askotariko sektoreetakoak izatea

‘Eguneroko zerbitzuen sektorea formalizatu egin behar da: haren balioa handitu behar da, merkatua arautu, kalitateko enpresak homologatu, laguntza publikoa menderotasunari aurre egiteko bideratu eta alor honetan gizarte ekonomia sustatu’.

Koldobike Uriarte. LANBIDEko arduraduna. Eusko Jaurlaritza

‘Emakumeek sektore jakin batzuetan ekiten dute, baina ez dira balioesten gizarte eta ekonomia aldetik’

Josune Iraola. Enplegu teknikaria. Irungo LANBIDE

Enpresak sortzen laguntzeko neurriak hartu beharko lirateke, batez ere, emakumeei diru sarrera egokiak eman diezazkieketen sektoreetan, askiago izan daitezten ekonomia aldetik. Hori dela-eta, emakumeak balio handiagoko merkatuetan barneratzeko estrategiak behar dira, bai sektore berrietan eta bai sektore tradizionaletan.

Era berean, estrategiak diseinatu beharko lirateke emakumeen esku egon izan diren sektoreen gizarte eta ekonomia balioa handitzeko, jarduera horiei buruzko ikuspegi berritzailea eta sektoriala erabiliz, haiek profesionalizatze aldera.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak
sendotzeko proiektuetan



7. Emakumezko enpresaburuen sareak osatu eta sendotzen laguntzea

‘Emakumeen arteko sareak babesgarriak izan daitezke, eta proiektuak ezagutarazteko eta, are, proiektuetan laguntzeko balio dezakete’.

María José Fernández. Orientatzailea. LANBIDE. Eusko Jaurilaritza

‘Sendotu eta finkatzeko, ahalegin handiagoa egin behar da, baina administrazioak nekez hartuko du bere gain, eta, hori dela-eta, elkar laguntzeko sareak edo plataformak sortu behar dira’

Iñaki Castillo. Donostiako Sustapena

Emakumezko enpresaburuek sareakosatzen badituzte, elkarrekin kontzientzia har dezakete eta masa kritikoak sor ditzakete, bere interesak ezagutarazteko: masa kritikoak eta sare emozionalak, elkar ezagutzekoak, enpresa arlokoak, eta baita merkataritza arlokoak ere.

Esperientzia trukatzeko guneak sortu eta dinamizatzeak, hala nola, jardunaldiak antolatzeak eta erkidego birtualak eratzeak, halako sareak sortzea bultzatzen lezakete.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



8. Emakumezko enpresaburuek botere eta erabaki esparruetan parte har dezaten bultzatzea

'Helburu bat aldaketak egitea da, emakumeek ordezkaritza handiagoa izan dezaten enpresak kudeatzeko eta erabakitze organoetan'.

María José Fernández. Orientatzailea. LANBIDE. Eusko Jaurlaritza

'Gaur egun, Euskadin apenas dago emakumerik enpresetako erabaki esparruetan. Oraingoan, emakumeen elkarrekin ez dugu parte hartzen enpresen konfederazioetan'.

Julia Liberal. EEEZPEko 2. zuzendariordea eta AEPEEko lehendakaria

Estrategiak jarri behar dira abian, emakumeek enpresetako botere eta erabaki esparruetan parte hartzeko eta iritzia emateko, oso gutxi daudelako oraindik ere.

Era berean, esparruetan genero ikuspegia kontuan hartzea landu behar da, emakumeak boteretik bazter uzten dituen sinbologia desagertzea. Alde horretatik, kontzientzia hartzea eta harraraztea garrantzizkoa izan liteke.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak sendotzeko proiektuetan



9. Erakundeek genero ikuspegia kontuan hartzea enpresa berriak sortu eta garatzeko programetan

‘Garrantzitsua da genero ikuspegia estrategian eta jardunean barneratzea: materialak egokitzea, neurriak eta laguntzak egokitzea, programak laguntza zerbitzuen bidez osatzea, laguntza horiek guztiak epe ertainean areagotzea... Ekiteko eta sendotzeko zerbitzuek gizonen eta emakumeen beharrei erantzuteko lan egin behar da’

Koldobike Uriarte. LANBIDEko arduraduna. Eusko Jaurlaritza

‘Genero ikuspegia areago kontuan hartu behar da proiektuko fase guztietan. Horretarako, berdintasunean aditua den talde egonkor bat osatu eta baliabide ekonomiko eta giza baliabide nahikoak eman behar zaizkio’.

Irene Virgel. Berdintasun teknikaria. Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza. Eusko Jaurlaritza

‘Estrategia osoagoak jarri behar dira abian, gizonen eta emakumeen arteko aldeak kontuan hartuz: norberaren buruarekiko estimua, buru izateko gaitasuna, etab.’.

Ana Txurruka. Berdintasun teknikaria. Bilboko Elizbarrutiko Cáritas. EQUAL KIDEITU proiektua

Erakundeek genero ikuspegia barneratu beharko lukete eta, ildo horretan, politikek eta programek iritzi eta gaitasun berriak erabiltzea bultzatu beharko lukete, esku-hartzea emakumeen beharretara areago egokitzeko estrategiei, edukiei, metodologiei, erritmoei, guneei eta abarri dagokienez, eta generoen arteko harremanen egungo esparrua gainditzeko.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna enpresak sortzeko eta enpresak
sendotzeko proiektuetan



10. Esperientzia trukatu eta batasuna sustatzea alor honetan

'Alor honetan administrazioaren, enpresen eta gizarte erakundeen arteko batasuna behar da'.

Josune Iraola. Enplegu teknikaria. Irungo LANBIDE

'Datu baseak sortzen eta emakumezko enpresaburuek esperientziak trukatzeko uneak/guneak izan ditzaten
ahalegindu beharko litzateke'.

Ana Artetxe. EQUAL LAMEGI proiektuko koordinatzailea

'Oso estrategia garrantzitsua da erakundeen arteko elkarlana eta lankidetzaz'.

Elena Villasante. Behargintzako teknikaria. Portugaleteko Udala. Enplegu eta Ekonomia Saila

'Komenigarria litzateke jokabide egokiei buruzko eskuliburuak izatea alor honetan'.

Isabel García. LANBIDEn erakunde laguntzaile bateko zuzendaria

Esperientziak eta ekimenak trukatzea ikasteko modu bat da, eta egiten den ahaleginari etekin ateratzeko bide ematen du. Gaur egun, programa asko emakumeek enpresak sortzeari buruzkoak dira, eta hamaika irakaspen eta jokabide egoki ikas daiteke haietan.

Bestalde, gizonen ea emakumeen arteko berdintasunari heltzeko, lankidetzaz eta batasuna landu behar dira, hain zuzen ere, hezkuntza erakundeekin, administrazio publikoarekin, berdintasun erakundeekin, enpresen ordezkariak erakundeekin, emakumezko enpresaburuen elkarteekin eta komunikabideekin.



5. zer proposatu dugu?

5.2. Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko
eta gizarteratzeko proiektuetan



“Eraldatzeko proiektuak norberaren burua eraldatzeko proiektuak dira beti”.

Ulrich Beck



**M. Ángeles Sallé. Berdintasunean eta enpleguan aditua.
ENRED Aholkulariak**

“Beckek bezala, uste dugu inor barneratzeko proiektu orotan kanpo gelditzen den jendeak parte hartu egin behar duela, barneratzearen protagonista bihurtzeko, eta baita gizarteak eta enpresek, emakumeak benetan barnera ditzaten, eta erakundeek ere, halako prozesuen buru eta eragile izan behar duten aldetik; enpresek emakumeak barneratzeko, baina, kultur aldaketa latza behar da.

Subjektuak ahalduz saiatuz baino ez dugu lortuko barneratze jasagarria. Hori dela-eta, **inor barneratzeko proiektu oro aldatzeko proiektua da beti**”.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



Monike Nicolás. EQUAL ENPLEGUAREN BIDEIK proiektuko koordinatzailea

“Gure EQUAL proiektukook lan egiteko eta norberaren burua garatzeko zeharkako gaitasunetan hezteko egin dugu ahalegin nagusia. Are gehiago, elkarrizketatu ditugun enpresek nabarmendu dute langile bat enpresa batean sartzea eta gelditzea langilearen zeharkako gaitasunen arabera dela, gaitasun teknikoena baino gehiago. Uste dugu egoera ahulean daude taldeek halako gaitasunak lantzea bide bat izan litekeela taldeon enplegarritasuna handitzeko”.



Itziar Amorrortu. EQUAL HAZILAN proiektuko koordinatzailea

“Honako hauek dira ezintasunen bat duten pertsonen, oro har, eta emakumeek, bereziki, lan egiteko dituzten oztopo nagusiak: enpresen aurreiritziak, haiei kontratua egiteari buruzko hainbat estereotipotan oinarrituz; familiarreko eta kultur iritziak, norberaren (batez ere, emakumeen) autonomiaren alde egitea erabakitzea galarazten dutelako; bizirik jarraitzeko behar larriak (etxebizitza, oinarritzko errenta, etab.); oinarritzko prestakuntza, prestakuntza akademiko eta ikasteko ohitura eskasak; motibazio eta lan egiteko ohitura eskasak; gaikuntza profesional txikia... eta baita norberaren buruarekiko estimu txikia eta lanarekiko motibazio urria ere, enplegu eta prestakuntza arloko baliabideak eskuratu ezina, Ezinduek Gizarteratzeko Legea ez betetzea, emakume ezinduek elkarrekin ez sortzea eta haietan parte ez hartzea...”.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



Ana Artetxe. EQUAL LAMEGI proiektuko koordinatzailea

"Gizartetik kanpo gelditzeko arriskuan dauden pertsonak laneratzeko eta gizarteratzeko prozesuetan zuzenean lan egin behar da haiekin, haiexek direlako prozesuon benetako protagonistak, eta, ondoren, enpresekin eta erakundeekin lan egin behar da. Ikuspegi hori darabilgu Lamegikook".



María José Gallardo eta Amaia Deprit. EQUAL LANERAKO BIDEAK proiektuko teknikariak

"Honako ekarpen hauek egin ditu orain arte Lanerako Bideak proiektuak emakumeen enplegarritasuna hobetzeko: "Merkatu azterketak eta analisi sozioekonomikoak egiteko, genero adierazleak barneratzeko gomendioei buruzko txostena" egin du; genero adierazle gehiago erabili ditu "Bilbo Zaharreko adierazle sozioekonomikoak" azterketa egiteko; eztabaida taldeak diseinatu eta osatu ditu inguruko emakumeekin, lan merkatuan sartzea zer faktorek bideratu edo galarazten duten jakiteko; enpresak zuzenean orientatu ditu eta bitarteko aritu da; eta txkeka eskaini die proiektuaren onuradunei, mendeotasun egoeran dauden pertsonak laguntzeko zerbitzua eskuratu eta antolatzen diren ekintzetan parte har dezaten".

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



1. Lana lortzeko zailtasunak dituzten taldeek lan egiteko aukerak (enplegarritasuna) lantzea.

2. Taldeontzako lan eskaerak lantzea, enpresaburuekin.



3. Enplegu zerbitzuek lan eskariaren eta eskaintzaren artean bitarteko izateko egiten duten lana hobetzea.

4. Kultur eta gizarte ingurunean eta familiarean eragina izatea.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



1. Lana lortzeko zailtasunak dituzten taldeek lan egiteko aukerak (enplegarritasuna) lantzea (1/2)

'Gizartetik kanpo geratzeko arriskuan dauden pertsonen egoera aztertu behar da, bitartekoen aplikazioa eraginkorra dela bermatzeko'.

Aitziber Leturiaga. Egailan. LANBIDEko enplegu teknikaria

'Lana lortzeko zailtasunak dituzten taldeak laneratzeko, ezinbestekoa da gizarte abilezietan (ordutegietan, errutinetan, ahaleginean...) trebatzea'.

Javier Finez. MIK Sozietate Kooperatiboko ikertzailea. EQUAL ARIADNA proiektua

Eskaintzaren ikuspuntutik, hots, esku hartzearen onuradunen enplegarritasunaren ikuspuntutik, honako elementu hauek landu behar dira:

- Azterketa berriak egitea gizartetik eta lan mundutik kanpo geratzeko arriskuan dauden taldeen ezaugarriei, eskariei, beharrei... buruz, genero ikuspegia kontuan izanik.

- Gaitasun teknikoetan trebatzea baina, batik bat, zeharkako gaitasunetan trebatzea, eta emakumeek berez dituztenak sustatzea: komunikazioa, adierazmena, etab.

- Onuradunak protagonista izatea; neurrien hartzaile pasibo huts ez izatea, gizarteratzeko eta laneratzeko proiektuen protagonista aktibo baizik.

- Enplegu zerbitzuekin koordinatuta, ibilbide oso eta egokituak sortzea, prozesutzat har daitezkeenak eta "administrazioaren" finantzazioaren edo programazioaren menpe ez daudenak.

(Gero beretik...)

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



1. Lana lortzeko zailtasunak dituzten taldeek lan egiteko aukerak (enplegarritasuna) lantzea (2/2)

'Gizartetik kanpo geratzeko arriskuan dauden taldeen arazoak konpontzeko, oinarrizkoa ahulezia egoerak goiz antzemateko bideak ezartzea'.

Begoña Rueda. Getxoko Udala. Orientazio eta enplegu teknikaria

- Laneratu aurretik eta ondoren ematen den laguntza sendotzea.
- Lanpostuan ikastea (praktikak egitea enpresetan).
- Enpleguari buruz kontzientzia hartzeko eta motibatze bitarteko berriak diseinatzea.
- Oinarrizko errentak hartzeko beste bide eta formula batzuk ezartzea, baliabide nahikoak bermatu eta lana edo arauzko lana bilatzen dutenei atzera ez eragiteko.
- Lana eta norberaren bizitza bateratzeko estrategiak, gizonak ere barne hartzen dituztenak eta oinarritzat dutenak baliabideak sendotzea eta lana eta familia bateratzeko zerbitzuak publikoak izatea.
- Enplegu arazoak konpontzeko, kultura artekotasunaren eta aniztasunaren aldeko ikuspegia erabiltzea.
- Neurrien onuradunek eurek sareak osatzea.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



2. Lana lortzeko aparteko zailtasunak dituzten taldeentzako lan eskaintzak aztertzea, enpresaburuekin (1/2)

'Ahalegin handiagoa egin beharko litzateke laneratze enpresak ezagutarazteko, enpresa munduan ezjakintasun handia dago-eta haiei buruz'.

Javier Finez. MIK Sozietate Kooperatiboko ikertzailea. EQUAL ARIADNA proiektua

Lan eskariari dagokionez, hau da, enpresaburuei dagokienez, honako hauek hartu beharko lirateke kontuan, besteak beste:

- Enpresaburuen langile beharrei buruzko azterketak egitea, gehien eskatzen dituzten gaitasun teknikoak eta zeharkakoak kontuan izanik.
- Azterketon esparruan, lan merkatuan bete ez diren hutsuneak nabarmentzea eta lana lortzeko aparteko zailtasunak dituzten taldeek lan egiteko esparru bihurtzea.
- Kooperatibismoa sustatzea, laneratzeko eta demokrazian parte hartzeko.
- Merkatu eta klausula sozialak sustatzea kontratu publikoak egiteko.
- Laneratze enpresak sendotzea.

(Gero beretik...)

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



2. Lana lortzeko aparteko zailtasunak dituzten taldeentzako lan eskaintzak aztertzea, enpresaburuekin (2/2)

‘Enpresen erantzukizun sozialaren adierazletzat hartzeaz gain, genero berdintasuna ekoizpen prozesu eta giza baliabideen alorreko prozesu orotan kontuan hartu behar da’.

Verónica Paz. EQUAL HAZILAN proiektuko genero aholkularia

- Gizon-emakumeen aukera berdintasuna enpresen erantzukizun sozialaren oinarritzko printzipiotzat hartzea.
- Aparteko zailtasunak dituzten taldeak laneratzeko estrategia eta politika publikoak taxutzen parte hartzea enpresek.
- Aparteko arreta ematea, lan munduan sartzeko neurriei ez ezik, baita enpleguaren kalitatea hobetzeko neurriei ere.
- Enpresaburuen, laneratze enpresen eta abarren artean truke eta ikaskuntza sareak osatzea.
- Erakunde publikoei eskatzea xedatutako legeak bete ditzaten: Berdintasunari buruzko Legea, Ezinduak Gizarteratzeko Legea eta hark ezartzen dituen kuotak, etab.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



3. Enplegu zerbitzuek lan eskariaren eta eskaintzaren artean bitarteko izateko egiten duten lana hobetzea (1/2)

‘Gizarte eta lan arloko diagnostiko gutxi daude lana lortzeko zailtasunak dituzten taldeei buruz. Halaber, ez dago konpromisorik epe luzeko enplegu programak eta ibilbideak sortzeko. Guztia berehala egin behar da eta berehalako emaitzak lortu behar dira’.

Reyes Pinillos. Gasteizko Udala. Enplegu teknikaria

‘Komenigarria litzateke giza baliabideak kudeatzeko estrategiak egoera ahulean daudenekin lan egiten duten bitartekotza programetan ere erabiltzea’.

Begoña Rueda. Getxoko Udala. Orientazio eta enplegu teknikaria

Enplegu zerbitzu eta programa publikoak lan eskariaren eta eskaintzaren arteko bitartekotzaren muina dira, are gehiago laneratzeko aparteko zailtasunak dituzten taldeak baditugu. Zerbitzu eta programa hauen esparruan, honako hauek nabarmendu behar dira:

- Aipatu bi aldeetako (lan eskariaren eta eskaintzaren) egoera eta beharrak aztertzeko diagnostikoak egitea, genero ikuspegia erabiliz.
- Barne edo/eta kanpo taldeak osatzea, genero kontuetan gaituak eta alor honetan adituak.
- Laguntza eta borondate politikoa, egoera hauei arreta ematen dieten zerbitzuak eta programak sustatu eta sortzeko.

(Gero beretik...)

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



3. Enplegu zerbitzuek lan eskariaren eta eskaintzaren artean bitarteko izateko egiten duten lana hobetzea (2/2)

‘Enplegu zerbitzuek saiatu beharko lukete inor ez bereizten hautagaiak bilatu eta hautagaiek bete beharreko eskakizunak idaztean, ibilbideak laneratu daitezkeen ezaugarrietara egokitu beharko lituzkete, kontratua egiteko konpromisoa dakarten gaikuntza planak sustatu eta enplegua sustatzeko modu erakargarriagoak bota’.

María José Fernández. LANBIDEko orientatzailea

‘Oinarrizkoa da ezintasuna mailakatzeko eta izendatzeko sistemak (adierazleak, irizpideak, haztatzea...) berrikustea.

Begoña Murguialday. EQUAL HAZILAN proiektuko genero aholkularia

- Zerbitzuen eta sailen arteko koordinazioa: hezkuntza, enplegua, gizarte zerbitzuak,...
- Erakundeen artean truke eta ikaskuntza sareak osatzea.
- Presio egiteko mekanismoak (*lobby* modukoak) erabiltzea.
- Jarraipen eta ebaluazio jarraitua egiteko bideak ezartzea, genero berdintasunari buruzko adierazleak erabiliz.
- Erakundeak alor sozialean ikuskatzeko sistemak erabiltzen hastea, bai gizonentzako eta bai emakumeentzako neurri publikoen balio soziala neurtzeko.
- Programek iraun egingo duten eta egonkorak izango diren bermea.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna egoera ahuleko taldeak laneratzeko eta gizarteratzeko proiektuetan



4. Kultur eta gizarte ingurunean eta familiartean eragina izatea

‘Garrantzizkoa da gizonengan eta emakumeengan kultur aldaketa eragitea, txikitatik (haur hezkuntzatik)’.

Aitziber Leturiaga. Egailan. LANBIDEko enplegu teknikaria

‘Ezintasunen bat duten emakumeak ezkutukoak eta ikusezinak ziren lehen eta paternalismo faltsuaz tratatzen ditugu orain. Ez dugu egin gizarte eta lan arloko gogoetarik ezintasunen bat duten emakumeen beregaintasunari buruz ez familiartean, ez hezkuntzan, ez prestakuntzan, ez lanean...’.

Begoña Murguialday. EQUAL HAZILAN proiektuko genero aholkularia

‘Emakumeak bateratu behar ditu bizitza eta lana. Familia ez da partekatzen: emakumeak “ka” egiten du, eta gizonak, “parte”’.

Marije Egaña. Egailan. LANBIDEko enplegu teknikaria

Azkenik, aparteko zailtasunak dituzten taldeak eta, bereziki, emakumeak laneratzeko eta gizarteratzeko lan egiteak honako hauek ere nabarmendu beharra dakar:

- Balioak aldatu eta berdintasunaren, aniztasunaren, beste onartzearen... alde egitea eta hezkuntza eta komunikazioa oinarrizkoak izatea.
- Familiartean, senideek beregaintasuna lortzen laguntzea talde hauei.
- Tokian-tokian, politikarien, elkarteen, irakasleen, komunikabideen, berdintasunaren aldeko erakundeen eta emakume elkarteen... arteko itunak sustatzea.
- Gizonen artean, genero balioak, rolak eta estereotipoak berriro definitzea.



5. zer proposatu dugu?

5.3. Berdintasuna bizitza, familia
eta lana bateratzeko proiektuetan



5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna bizitza, familia eta lana bateratzeko
proiektuetan



Carla Chasco. Berdintasuna eta bizitza eta lana bateratzen aditua. ENRED Aholkulariak

"Kontuz ibili behar dugu zer-nolako parte-hartzea nahi dugun: ez du izan behar guztia aldatu eta guztiak berdin segitzeko. "Bateratze" terminoaren erabilera erretorikoaz ari naiz. Berdintasunaren aldeko Europako politikek eta programek eztabaida piztu zuten eta eztabaidak arrakasta politiko handia izan zuen. Terminoa erabiltzeko moduak ez luke hura hondatu behar. Izan ere, termino ezagun hori bere kabuz ibiltzen hasi da, enpleguaren eta berdintasun programen aldeko Europako estrategiatik bereiz. Beregaintasun artifizial horrek, baina, zenbait erakundek hartu dituzten neurrien zergatia eta zertarakoa indargabetu ditu, askotara, eta, pobretuta, "nola" dugu kezka bakarra. Zehazkiago azalduko dut: demagun malgutasun estrategia planteatzen dugula lan arloan, berdintasunaren babespean. Bada, ezin dugu onartu emakumeek bakarrik hartzea hark xedatzen dituen neurriak, bateratzearen aldeko eragile aktibo bakarrak izatera behartuta baileuden. Ez da nahikoa bitartekoak lantzea. Aitzitik, argi eta garbi izan ere egin behar dugu zer egin nahi dugun bitartekookin jakinaren gainean.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna bizitza, familia eta lana bateratzeko
proiektuetan



Arantza Cañamares. EQUAL DENDA proiektuko berdintasun teknikaria

"Nire ustez, enpresa txikietan dugu zailtasun gehien denbora eta lekua antolatzeko. Hau da, bost langileko baino gutxiagoko enpresetan eta saltokietan ezin ditugu bateratze neurriak hartu. Alabaina, horiexek dira gura proiektuaren norentzako nagusia. Bitartekoak egokitu edo berriak sortu behar dira, halako enpresetan bizitza eta lana bateratzeko ekintza planak gauzatzeko.



Arantza Amat. EQUAL Donostia Auzolan proiektuko genero aholkularia

"EQUAL Donostia Auzolan proiektuaren bidez, sakonago dakigu emakumeen eta gizonen egoera ezberdinen berri bizitza eta lana bateratzeko neurriak direla eta. Lortu dugu enpresek uler dezaten bateratzea eta produktibitatea bat direla.



Amagoia Arrieta. EQUAL AURRERATU proiektuko koordinatzaile teknikoa

"Batasuna sustatu eta elkar koordinatu egin beharko genuke, udaletan, probintzietan, EAEn eta Estatuan bizitza eta lana bateratzeari (zerbitzuei, baliabideei, laguntzei...) buruz dagoen informazio guztia izan eta hura eguneratzeko.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna bizitza, familia eta lana bateratzeko proiektuetan



1. Balioak aldatzeari bide eman eta baterako erantzukizunera egitea.

2. Lanaren antolamendua (denbora eta lekuak) aldatzea, bateratzen laguntzeko.



3. Bateratzen laguntzeko zerbitzuak areagotu eta hobetzea.

4. Lankidetza eta batasuna sustatzea, bateratzea helburu.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna bizitza, familia eta lana bateratzeko proiektuetan



1. Balioak aldatzeari bide eman eta baterako erantzukizunera egitea

‘Nire ustez, bizitza eta lana bateratu beharraren kontzientzia hartzeko egiten ari diren kanpainen muina emakumeak dira nagusiki, gure arazoa baino ez bailitzan, eta ez, ordea, baterako erantzukizuna. Bateratzeko politikak emakumeen lehentasuntzat hartzen dira oraindik. Mito hori desagerrarazi beharra dago, geuk egiten dugulako lan gehien bateratzeko’.

Arantza Cañamares. EQUAL DENDA proiektuko berdintasun teknikaria

Bizitza publikoa eta bizitza pribatua, familia eta lana bateratzearen alde lan egiteko, eredu eta balio berriak sortu behar ditugu, eta ikuspegi berria landu behar dugu etxeko eta norberaren lanak banatzeari buruz, baterako erantzukizunean oinarrituta.

Beharrezkoa da pentsamoldeak aldaraztea, familiarteko eta etxeko lanak zuzen banatze aldera. Familiako kide guztien ardura direla onartu behar dugu, eta lortu behar dugu emakumeek ardura hori bere gain izatea lan munduan sartzeko edo aurrera egiteko oztopotzat ez hartzea.

Alde horretatik, ezinbestekoa da neurriak hartzea, honako helburu hauek lortzeko:

Bizitza eta lana bateratzeko neurriak hartzen dituzten gizonen kopurua handitzea.

•Zainketa lanetan baterako erantzukizuna onartzen duten gizonen adibideak erakustea eta gizonen gizontasunari eta baterako erantzukizunari buruzko gogoeta taldeetan parte har dezaten bultzatzea.

•Erakunde publikoei eta pribatuei kontzientzia harraraztea eta bitartekoak ematea, gizarte osoarekiko erantzukizuna bere gain hartu eta hartara, bizitza eta lana bateratzeko bide eman dezaten.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna bizitza, familia eta lana bateratzeko proiektuetan



2. Lanaren antolamendua (denbora eta lekua) aldatzea, bateratzen laguntzeko (1/2)

‘Enpresetan malgutasun politikak sustatu behar dira eta, besteak beste, honako hauek xedatu behar dira: lan ordutegi malgua, lan aste bateratua, lanaldi murriztua, malgutasuna baimen egunak eta opor laburrak hartzeko, baimenak administrazioko zuzemenak egiteko, malgutasuna oporraldiak aukeratzeko, lana lan ordutegira egokitzea, norberaren gauzetarako baimenak...’.

Ruth Jorde. Enpresetako teknikaria. EQUAL DONOSTIA AUZOLAN

Lana antolatzeko modu berriak aztertu eta landu behar dira, bai gizonek eta bai emakumeek esparru publikoa, familiarteko edo etxekoa eta pribatua batera ditzaten eta, hartara, bizi kalitate hobea bermatu eta esparru guztietan guztiz gara eta goza daitezen.

Helburu hori are konplexuagoa da enpresa txikien esparruan eta, hori dela-eta, bitarteko eta neurri espezifikoak landu beharko lirateke.

Lanaren antolamenduaren aldetik bateratzeari bide emateko, besteak beste, honako neurri hauek hartu behar dira:

- Erakundeen funtzionamenduaren aldetik bateratzeko dauden oztopoak eta bateratzeak erakundeen funtzionamenduan dituen ondorioak hobeto ezagutzea.

- Enpresetan malgutasun neurriak hartzea, ordutegia, lanaldia, mugikortasuna... direla eta.

(Gero beretik...)

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna bizitza, familia eta lana bateratzeko
proiektuetan



2. Lanaren antolamendua (denbora eta lekua) aldatzea, bateratzen laguntzeko (2/2)

‘Bizitza eta lana bateratzeko neurriak hartu beharko lirateke enpresetan (batez ere, enpresa txikietan eta ertainetan eta mikroenpresetan), eta gizonentzako ekimen positiboak sustatu, onartu egin ditzaten’.

Amagoia Arrieta. EQUAL AURRERATU proiektuko koordinatzaile teknikoa

- Enpresaburuak (batik bat, enpresa txikietakoak eta ertainetakoak eta mikroenpresetakoak) denbora kudeatzen trebatzea, bizitza eta lana bateratzen laguntzeko.
- Administrazioek pizgarriak ematea bizitza eta lana bateratzeko ekimenak abian jartzen dituzten erakundeei: pizgarri ekonomikoak, jendaurreko onespina, etab.
- Informazio kanpainak egitea, azaltzeko zer-nolako onura dakarren enpresen antolakuntzan berdintasun neurriak ezartzeak.
- Enpresaburuei etxean lan egitearen abantailez ohartaraztea eta bai gizonek eta bai emakumeek etxean lan egiteko bide ematea.
- Gizarte eragileak genero ikuspegian oinarritutako negoziazio kolektiboan treba daitezen bultzatzea.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna bizitza, familia eta lana bateratzeko proiektuetan



3. Bateratzen laguntzeko zerbitzuak areagotu eta hobetzea

‘Bateratu beharra emakumeek “jasaten” ari gara, lanpostu ez hain egonkorra izatearen edo beste emakume batzuen denboraren kontura.

Zainketa lanen globalizazioaren ondorioz, garapen bidean dauden herrialdeetako emakumeek geuri egokitu zaigun berdintasunik eza dute, turrustan. Bateratzaileek ez dute bateratzen, emakumeen denboraren gaitza hartzen dutelako’.

Carla Chasco. EQUAL KIDEITU projektuko laguntzaile teknikoa

Bateratzen laguntzeko zerbitzuek direla-eta, ezinbestekoa da:

- Mendekotasun egoeran dauden pertsonak (haurrak, zaharrak, ezinduek...) laguntzeko eta zaintzeko zerbitzuen kopurua handitzea.
- Zerbitzuon ordutegia eta lanaldia malgua izatea, langileen lanaldiekin eta ordutegiekin bateragarriak izan daitezen.
- Zerbitzuon kalitatea bermatzea.
- Baliabideen mapak egitea, alor honetako zerbitzuen eskaintza osoaren berri emateko.
- Bateratzen laguntzeko zerbitzu edo/eta neurri publiko egokiak ezartzea behar dituzten familientzat.
- Sektore honetako lana ezegonkorra ez izateko borrokatzea, lana duintzea eta gizonak halako egitekoetara erakartzea.

5. Zer proposatu dugu?

Berdintasuna bizitza, familia eta lana bateratzeko
proiektuetan



4. Lankidetzeta eta batasuna sustatzea, bateratzea helburu

‘Bateratzeari dagokionez, beharrezkoa da esperientzia trukatzea, erreferenteak izatea, teknikariek jakin dezaten zer beste ekimen lantzen ari diren’.

Arantza Cañamares. EQUAL DENDA proiektuko berdintasun teknikaria

‘Administrazio publikoaren, enpresen eta taldeen artean koordinatuta, analisiak eta diagnostikoak egin behar ditugu lanaren antolamenduaren alorreko eskubide, aukera eta erantzukizun berdintasunaren egoerari buruz, haien emaitzak ezagutarazi eta konponbide eraginkorrak eman, enpresetan genero berdintasuna eta bateratzea bultzatzeko’.

Ruth Jorde. Enpresetako teknikaria. EQUAL DONOSTIA AUZOLAN proiektua

Norberaren bizitza, familia eta lana bateratzeko, estrategia orokor eta osoak aplikatu behar dira eta koordinatuta lan egin behar da, administrazio publikoen, hezkuntza sistemaren, gizarte eragileen, enpresen, langileen, elkarten, komunikabideen... artean. Honako hau egin beharko genuke:

- Erakunde horiek guztiek elkarrekin lan egiteko plataformak sor daitezen bultzatu.
- Bideak koordinatu, udaletan, probintzietan, EAEn eta Estatuan bizitza eta lana bateratzeko dauden zerbitzuei, laguntzei eta esperientziei buruzko informazio guztia biltzeko.
- Alor honetako ekimen arrakastatsu eta berritzaileak jakinarazi.
- Emaitzak etengabe ezagutarazi.
- Lehenetsuna tokian tokiko elkarlanari eta batasunari ematea.



Eta amaitu baino lehen...



Eta amaitu baino lehen...



Izaskun Moyua Pinillos
Arantza Madariaga Aberasturi
Raquel Raposo Acevedo
Socorro Álvarez Fernández

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea
2007ko ekaina

Egunkaria itxi aurretik, elkarrekin ia urtebeteko bidea egin ondoren, **EQUAL KIDEITU** proiektuko koordinatzaileok eskerrak eman nahi dizkizuegu prozesuan parte hartu duzuen guztioi, egin dituzuen lana, ekarpenak eta irakaspenak eta adierazi duzuen prestasuna direla eta.

Bigarrenik, hilabete hauetan ikasitako oinarritzko zerbait nabarmendu nahi dugu: gizon-emakumeen aukera berdintasuna, batez ere, **bide ematen dion jendea badago** lortuko dugu; ahalegindu eta tematu egiten den jendea, motibatuta eta helburu konplexu honetan aurrera egiteko gogoz dagoena, eta egunez egun, enplegu bulegoan, garapen agentzian, heziketa gelan... bere buruari galderak egiten dizkiona, esperimendu egiten duena, beste bide batzuk bilatzen dituen, gizarte zuzen eta demokratikoagoa sortzeko eta gizon-emakumeen ezagutza eta parte-hartzea erabatekoak izateko.

EQUAL aukera paregabea izan da alor honetan berritzeko. Baina **ezin gara horrela gelditu**. Berdintasunak eta enpleguak hobetzen eta aurrera egiten jarraitzea behartzen gaituzte. Eta bitarteko eta formula berriak bilatu beharko ditugu elkarlanean aritzeko, hori baita bide zuzena erantzun zinez eraginkorrak emateko.

EQUAL KIDEITU proiektukook, Emakunde koordinatzaile dela, beste bide batzuen bitartez, espero dugu elkarlanean eta harremanetan jarraituko dugula zuekin guztiokin, berdintasunaren alde tematuta. Eta espero dugu **Nabigazio egunkaria** izango dela.

Berdintasunera bidean ikusiko dugu elkar. Laster arte.

