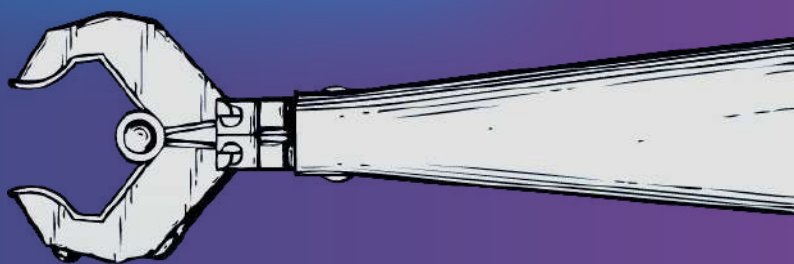


EMAKUME INDUSTRIALAK



NOLA SUSTA DITZAKETE ENPRESEK
EMAKUME ETA GIZONENTZAKO
INDUSTRIA BERDINZALEAK?

Gipuzkoan
berdintasunezko industria-ingurunea izateko
PROTOKOLOA

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Ekonomia Sustapeneko,
Turismoko eta Landa
Inguruneke Departamentua



ETORKIZUNA
ORAIN

asle

Gida honen bidez, orientabide praktikoak eman nahi zaizkie industria berdintza-leagoa lortzeko urratsak egiten jarraitu nahi duten enpresei.

Gipuzkoako ikasle, irakasle, lanbide-heziketako zentro eta enpresekin elkarlanean egindako ikerketaren emaitza da gida, eta Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapen, Turismo eta Landa Inguruneko Departamentuak sustatu eta finantzatu du, 2022an eta 2023an.

Emakumeentzako lan-ingurune erakargarriagoak sustatuko dituzten kopuruak, arrazoibideak eta jarraibideak eskaintzen dizkie enpresei, Gipuzkoan enpresa-eredu inklusiboagoa, gizatiarragoa eta jasangarriagoa bermatzeko.

Zuzenduta:

asle

Sustatzailea eta finantzatzailea:



Laguntzailea:



Parte hartu:



Eta Lan Sozietateak:



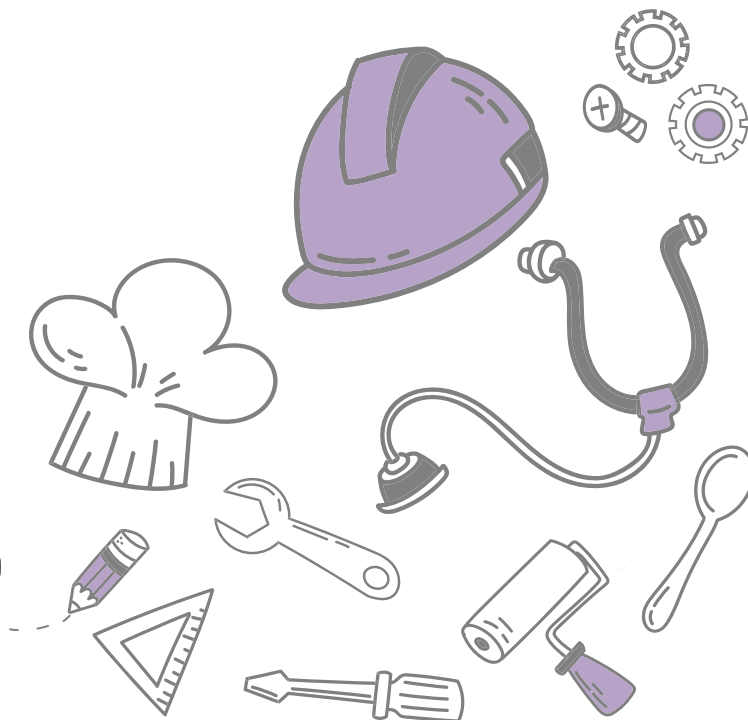
Diseinua eta maketazioa:  antza KOMUNIKAZIO GRAFIKOA



EMAKUME INDUSTRIALAK

NOLA SUSTA DITZAKETE ENPRESEK EMAKUME ETA GIZONENTZAKO INDUSTRIA BERDINZALEAK?

Gipuzkoan industria-ingurune erdinzalea sortzeko PROTOKOLOA



Itxi begiak eta hausnartu...

Zer datorkizu burura ekintza hauek egiten ari den pertsona batengan pentsatzen duzunean?

- *Etxe baten ataria garbitu*
- *Sute bat itzali*
- *Pieza bat soldatu*
- *Instalazio elektriko bat egin*
- *Auto bat konpondu*
- *Egoitza batean norbaiti dutxatzen lagundu*

Ziur, lanbide baten edo besteren arabera, pertsona desberdinak etorri zaizkizula burura. Zer etorri zaizkizu burura: gizonak ala emakumeak?

Ez al zaizu iruditzen gizonezkoentzat izan ohi diren lanbideek aintzatespen eta ospe sozial handiagoa dutela, emakumezkoentzat izan ohi direnek baino? Pertsonen zainketarekin eta etxearekin erlazionatutako lanbideak emakumeekin lotzen dira automatikoki, eta ekintza fisikokoak, eskuzko manipulaziokoak edo aintzatespen eta ospe sozialekoak, berriz, gizonekin.

Kulturalki¹ esleitzen zaizkigun genero-estereotipoek markatutako gizarte batean bizi gara; hori dela eta, genero-rol eta -estereotipo tradizionalak oraindik ere oso eragin handia dute² lanbideak aukeratzean.

Genero-estereotipo eta -rolen ondorio gisa, zenbait faktore gailentzen dira; haietan oinarrituta aukeratuak dute beren bizitzako lanbidea bai gizonek, bai emakumeek, eta aukera hori sozialki zehaztutako eginkizunek markatuta egongo da.

Adar industrialetako, STEAM adarretako eta adar zientifiko edo teknikoetako lanbideak oraindik ere hein txikiagoan daude nesken imajinarioan, mutilenean baino. Izan ere, gizarte-imajinarioak oraindik ez ditu ikusgai jartzen emakumeak industrian, lantegi batean langile soldatzaile, ofizial, etab. gisa lanean.

¹ "Iritzi edo aurreiritzi orokortu bat da emakume eta gizonek dituzten edo izan behar lituzketen ezaugarriak buruz, edo gizartean dituzten edo izan behar lituzketen funtzioei buruz" (ACNUDH). Horrenbestez, genero-estereotipoak kaltegarriak dira ahalmen pertsonalak garatzeko, ibilbide profesionala gauzatzeko eta bizitzari eta bizitzako proiektuei buruzko erabakiak hartzeko gizon eta emakumeen gaitasuna mugatzen dutenean.

² "Generoa" terminoa gizon eta emakumeen arteko aldeei dagokie, eta ez ditu kontuan hartzen haien gaitasunak, interesak, nahiak, prestakuntza akademikoa, etab.; halaber, rola eta estereotipoak ezartzen dizkie, eta rol eta estereotipo horiek, definitu ez ezik, mugatu ere egiten dituzte, eta haien garapen pertsonala eta profesionala eragozten dute.

Zenbait datu... kasualitatea iruditzen zaizu?

1. Emakumeak Euskadiko industrian lan egiten dutenen % 21,7 baino ez dira. (Eustat, 2022 - Biztanleria Jardueraren arabera).
2. Makina- eta ekipamendu-industriaren kasuan, % 17,8 dira emakumeak (Eustat, 2023).
3. Gipuzkoan, Fabrikazio Mekanikoko Oinarrizko Lanbide Heziketan matrikulatutako ikasleen % 2 baino gutxiago dira emakumeak (2021-22 ikasturtea). (Iturria: Espainiako Gobernuko Hezkuntzako eta Lanbide Heziketako Ministerioaren hezkuntzari buruzko estatistika).
4. EAEn, Ingeniaritza Elektronikoa eta Komunikazioetako Ingeniaritzan, Automobilgintzako eta Industria Digitaleko Ingeniaritzan eta Ingeniaritza Mekanikoa matrikulatutako ikasleen % 10 baino gutxiago dira emakumeak (2019-20 ikasturtea). (Iturria: Generoaren araberrako eraginaren ebaluazioa industrian – Emakunde, 2021).
5. Kopuruak antzekoak dira EAEn graduiko ikasketak amaitu dituzten Gipuzkoako emakumeen porzentajea aztertzen dugunean:

TITULUA	%
Komunikazioetako Ing. Elektronikoa	% 0
Ing. Elektroniko Industriala	% 16
Ing. Elektroniko Industriala eta Automatikoa	% 13,5
Prozesu eta Produktuetako Berrikuntzako Ing.	% 6,5
Ing. Mekanikoa	% 15,6
Ing. Mekanikoa	% 12
Teknologia Industrialetako Ing.	% 26,9

(Iturria: Eustat. 2020-2021 ikasturtea)

6. Euskadiko Lan Harremanen Kontseilua (LHK) 5 emakumek (% 33) eta 10 gizonen (% 67) osatzen dute. Gizona da presidentea, eta emakumea, berriz, idazkari nagusia (Iturria: CRL-LHKren webgune ofiziala - 2023).
7. Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Kontseiluan (EGAB), presidentea eta idazkaria emakumezkoak dira, eta nahiko berdin dago banatuta osokoa: % 40 emakumeak dira, eta % 60 gizonak. (Iturria: CES Vasco – EGABen webgune ofiziala, 2023).
8. ASLEren bazkide diren enpresetako ordezkari-arganoetan % 15 dira emakumeak (Iturria: ASLEren bazkide diren lan-sozietateetan emakume eta gizonen egoerari buruzko txostena, 2022).
9. ASLE ahalegina egiten ari da zuzendaritza-batzordean emakumeak sartzeko. Gaur egun, lau emakume eta hiru gizon daude.

Errealitate hori ikusita (hainbesteko desberdintasuna), gizarte-eragile guztiek zeharkako eta diziplinarteko estrategiak jarri behar dituzte martxan, eta, hasteko, nagusi den kultura gaingaitu eta aldatu behar dute, emakumeak industrian sartzea eragozten ari diren aurreiritzi eta estereotipo sexistaz beteta baitago.

Oraindik irauten duten arrazoibide sexistak... hala uste al duzu?

Hauen moduko arrazoibide edo aurreiritziek oraindik irauten dute, eta emakumeak industria-ingurunean sartzea zailtzen dute.

“Lan horiek INDARRA ESKATZEN DUTE, eta emakumeek ez dute neurria ematen!”

Lanari buruzko Kodearen 211-H artikulua dio kargak EZINBESTEAN eskuz manipulatu behar direnean, laguntza mekanikoak erabiltzerik ez dagoelako, langileek ezingo dutela 25 kilogramotik gorako kargekin lan egin.

“Ingurune horiek zikinegiak dira emakumeentzat”

Ingurune zikinak dira? Batzuk bai, noski. Hala ere, jakin badakigu, teknologia, digitalizazioa eta kalitatearekin eta kudeaketa aurreratuarekin erlazionatutako balioak sartu direnetik, industria-inguruneak aldatu egin direla eta erakargarriagoak direla guztientzat.

“Gizonak baino ez daude; ez dira toki seguruak emakumeentzat”

2007tik, tamaina guztietako enpresek sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko eta haien aurrean jarduteko protokoloak izateko betebeharra dute. Protokolo horiek barne-kudeaketarako oso tresna garrantzitsuak dira ingurune seguruak sortzeko.

Ez genuke baztertu behar emakumeak kontratatzea, jazarpen-egoera, intsinuazio edo iruzkin lizun posibleak saihesteko; bada garaia hori aldatzeko, eta espazio bat emakumeentzat segurua ez izatea NORR edo ZERR eragiten duen aztertzeko.

“Gastu handia da aldagelak edo komunak emakumeentzat egokitzea”

Enpresek langileen zerbitzura jartzen dituzten ekipamenduak eta baliabide eta zerbitzuak aspalditik identifikatzen dira inbertsio gisa, eta ez gastu gisa.

Enpresen betebeharra da langileen zerbitzura jartzea beren lana behar bezala egiteko behar dituzten elementuak. A priori baliabide horiek mugatzea emakumeen aurkako falta eta zeharkako diskriminazioa da.

Hala ere, zenbait erakunde beren gain hartzen ari dira aldaketa horien kostua, baldin eta enpresak emakumeak kontratatzeko edo haiei praktikak egiten laguntzeko konpromisoa hartzen badu.

“Nagusiki, zainketa-lanak emakumeen erantzukizuna dira...”

Haurdunaldiaren eta erditzearen erantzukizun biologikoa emakumeena bada ere, pertsonak, adingabeak, adinekoak, menpekoak, etab. zaintzearekin eta artatzearekin erlazionatutako alderdiak emakumei eta gizoni eskubideak berdin bermatzen dizkien arau-esparru batean daude lan-aldeak.

2021eko urtarriletik, aitatasun-baja 16 aste-ra luzatu da Estatuan, eta, horrela, eskubideak berdintzen dizkie emakumei eta gizoni beren seme-alabak zaintzearen erantzunkidetasunari dagokionez. Bai gizonak, bai emakumeak eska ditakete mota horretako lizentziak.

“Emakumeak ez dira gizonak bezain trebeak lan-tegian aritzeko!”

Lanpostu teknikoetan diharduten emakumei buruzko datu eta esperientzia positibo ugari gezurtatzen dute arrazoibide hori. Gipuzkoak gizonen eta emakumeen talentua du arlo industrialetan lan egiteko. Ziklo industrialetan emakumeen kopurua handitzea erronka da Gipuzkoarentzat eta Euskadirentzat; ondo prestatutako pertsonak behar ditugu etorkizuneko enpresei balioa emateko.

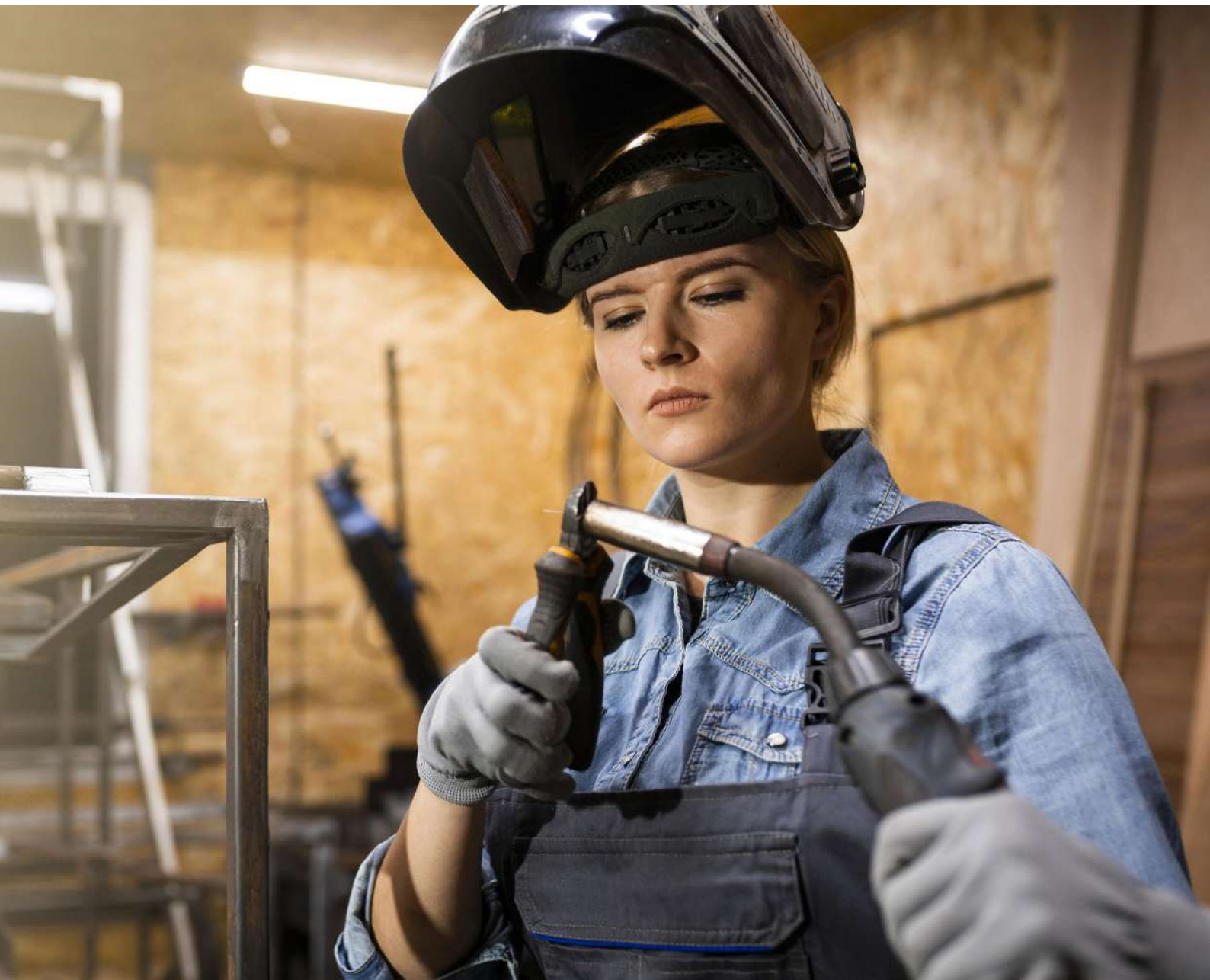
**Biztanleen erdiak
emakumeak dira Gipuzkoan,
EAEn, estatu espainolean...
Ez du zentzurik
hainbesteko talentua xahutzea,
ez kopuruan, ez kalitatean.**

Jar gaitezen martxan...

Enpresek funtsezko zeregina dute gizartean, emakume eta gizonen arteko berdintasunean aurrera egiteko, eta berdintasunarekiko duten konpromisoa nola kanpoko hala barneko harremanetan nabaritu behar da. Kasu honetan, industria-arloko enpresa askok irudi erabat maskulinizatua dute, eta emakumeek lana lortzea edo irautea oztopatzen ari diren traba ikusezinak eta ukiezinak dituzte.

Hona hemen enpresei proposatzen dizkiegun zenbait ekintza edo neurri, industria bidezkoagoa eta berdinzaleagoa izateko aurrera egiten jarrai dezaten, funtsezko lau arloren esparruan:

1. *Berdintasunarekiko konpromisoa*
2. *Pertsonak erdigunean*
3. *Ingurune erakargarria eta segurua*
4. *Ikusgaitasuna eta sareko lana*



BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISOA

Antolaketa osoan integratuta eta bide-orri batean islatuta egongo den berdintasun-kultura sustatu behar dute enpresek.

Jarraibide praktikoak:

- Enpresak berdintasunarekin duen konpromisoa barne-araubidean, misioan, ikuspegian, balioetan eta erreferentziako dokumentazioan ikusgai jartzea.
- Kudeaketa-planetan eta memorietan sexuaren arabera banatutako adierazleak sartzea: lantegian dauden emakumeen eta gizonen kopurua, kontratatutako pertsonak, lanpostuaren eta sexuarena arabera sustatutakoak, etab.
- Langile guztiak sentsibilizatzea, dauden desberdintasunak ezagutu ditzaten eta haien inguruan hausnar dezaten. Prestakuntza-pilulak antola daitezke, buletinak prestatu, egun jakinetako kanpainekin bat egin (esaterako, otsailaren 22koa, “Soldata Berdintasunaren Europako Eguna”; martxoaren 8koa, “Emakumeen Nazioarteko Eguna”; eta azaroaren 25ekoa, “Emakumeen Kontrako Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Eguna”), pixkanaka berdintasuna sar dadin.
- Zuzendaritza inplikatzeari, berdintasunaren arloan antolatzen diren jarduerak guztietan parte har dezan.
- Ekintza positiboak egitea³ ordezkariak txikia duten lanpostuetan emakumeak jartzeko. Praktikak oso baliabide garrantzitsua dira, eta une egokia da era horretako estrategiak martxan jartzeko. Komunikazio-euskarri desberdinen bidez jar daitezke ikusgai ahalegin hori: bideoak, liburuxkak, webgunea...
- Komunikazio-euskarri guztietan emakumeen irudiak sartzea. Webgunea eta katalogoak gainbegiratzea, industrian emakumeak zeregin teknikoak egiten irudika daitezten.
- Lan- eta praktika-eskaintzak hizkuntza inklusiboa erabiliz idaztea, eta enpresak berdintasunarekin duen konpromisoa ikusgai jartzea.
- Ekintza proaktiboak egitea emakumeak praktiketara erakartzeko eta hori ikusgai jartzeko; horretarako, dibulgaziozko bideoak egitea, eta haiek erreferentziako heziketa-zentroetan zabaltzea.
- Berdintasun Planak prestatzea⁴ enpresak berdintasunarekin duen konpromisoa jasotzeko.

³ Jardun zehatzak dira, eta hautemandako desberdintasunak epe motzera desagerraraztea eta gizonen eta emakumeen artean benetako berdintasuna bizkorrago lortzea dute helburu.

⁴ Berdintasun-planak txukun-txukun jasotako neurrien multzoa dira; egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartu dira neurri horiek, eta enpresan emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzea dute helburu.

50 langile baino gehiagoko enpresek derrigorrean izan behar dute berdintasun-plana; hala dago jasota 6/2019 Errege Lege Dekretuan, martxoaren 1ekoan, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurri buruzkoan.

PERTSONAK ERDIGUNEAN

Pertsonak dira enpresen aktibo nagusia; horregatik, beharrezkoa da baldintza egokiak sustatzea zoriontsu egiten dituen giro atseginean lan egin dezaten.

Jarraibide praktikoak:

- Lan-baldintza egokiak eskaintzea: lanaldiak, kontratu-motak, ordutegiak, soldata-gardentasuna, laneko osasuna bermatzeko neurriak, etab.
- Elkarrekin kontziliazio-plan bat diseinatzea, enpresako gizonak eta emakumeak familiako bizitza eta lana uztar ditzaten.
- Langileei bizitza pertsonala eta familiara eta lana uztartzeko neurrien berri ematea (ordutegi-malgutasuna, telelana, baimenak...), baita neurri horiek eskatzeko kanal eta prozeduren berri ere.
- Parte hartzeko eremuak eta hobekuntza-talde mistoak sustatzea.
- Parekidetasun-irizpidea aplikatzea erabakitzeke eta kudeatzeko organoak eratzean, eta emakumeak ere hautagai izatea.

INGURUNE ERAKARGARRIA ETA SEGURUA

Lan-eremuek seguruak eta atseginak izan behar lukete denentzat; ez lukete inor diskriminatu behar sexuatik, eta ingurunera eta belaunaldi berrietara zabalik egon behar lukete.

Jarraibide praktikoak:

- Pertsona guztiei zor zaien tratu onaz eta errespetuaz sentsibilizatzea, aniztasun guztiak kontuan hartuta (sexua, genero-identitatea, sexu-orientazioa, adina, desgaitasuna, arraza...). Kanpainak eta prestakuntza-pilulak zabaltzea, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena identifikatzen jakiteko; tratu onaren dekalogoak prestatzea, etab.
- Beharrezko baliabideak jartzea (komunak, aldagelak, etab.), eta pertsonen arteko desberdintasun fisikoak desagerraraziko dituzten makinak erostea.
- Lantegiko inguruneak garbi, ordenatuta eta ondo argizatuta egotea eta irisgarriak izatea.
- Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko eta haien aurrean jarduteko protokolo bat diseinatzea eta zabaltzea.⁵
- Katalogoetan, webguneetan eta azoketan ikusgai jartzea industriako lan-inguruneak seguruak direla, garbi eta ondo ordenatuta daudela, eta pisuak eta kargak arintzeko makinak dituztela.

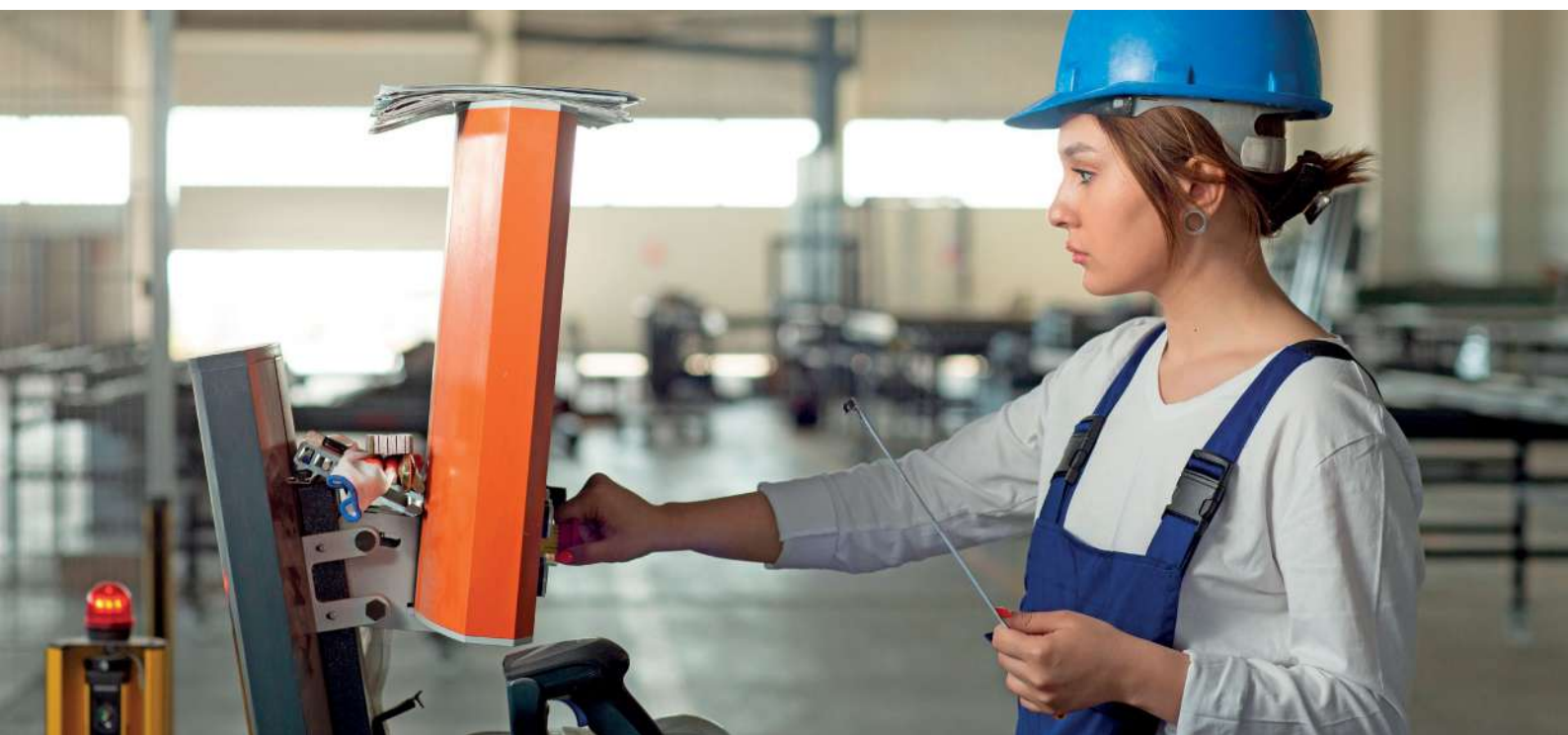
⁵ Gogoan izan, 2007tik, tamaina guztietako enpresek sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko eta haien aurrean jarduteko protokoloak izateko betebeharra dutela.

IKUSGAITASUNA ETA SAREKO LANA

Erakundeko komunikazio-elementu guztietan integratuta egon behar du berdintasunak, eta beharrezkoa da industria-arloko emakumeak ikusgai jartzea, neska eta gazteentzat erreferentzia izan daitezten.

Jarraibide praktikoak:

- Familiei zuzendutako jardunaldiak egitea, industrian egiten diren lanak ezagutarazteko, emakumeak ikusgai jarrita.
- Aldian-aldian, ate irekien jardunaldiak antolatzea inguruko herrietako biztanleentzat, eta industria-ko kalitateko lana agerian jartzea (eta beti emakumeak ikusgai jartzea).
- Komunikazio-euskarri guztietan genero-berdintasuneko irizpideak txertatzea. Enpresan lan egiten duten emakumeak eta genero-berdintasunaren arloan egindako jardunak agerian jartzea.
- Sare sozialetan kanpainak argitaratzea, eraginpeko ingurune geografikoko gazteei zuzenduak.
- Bigarren mailako eta batxilergoko ikastetxeei zuzendutako jarduerak antolatzea. Berdintasuna lantzen duten eta genero-estereotipo tradizionalak gainditu dituztela erakusten duten ikastetxeetarako bisitak antolatzea.
- Inguruneko LHko zentroekin elkarlanean aritzea, ikasleek lan-errealitatea ezagut dezaten. Ate irekien jardunaldiak edo bisita espezifikoak antolatzea (beti emakumeak ikusgai jarrita), lanpostu maskulinizatuetan diharduten emakumezko erreferentziak ezagutzeko.
- Industriako emakumeen industriako esperientzia eta bizitzako istorioak foroetan zabaltzea, bai aurrez aurre, bai bideo edo liburuxken bidez, beste emakume batzuk erakartzeko eta motibatzeke.
- Emakume eta gizonen berdintasunarekin konprometitutako gizonak ikusgai jartzea, gizon erantzunkideak eta begirunetsuak erakutsiz.



Bada garaia gure enpresa ebaluatzeko!

Jarri hautamarka berdintasunaren ikuspegitik lan egiteko zure enpresa garatzen ari den edo uneren batean garatu dituen ekintzei.

Enpresa emakume eta gizonen berdintasunarekin konprometituta dago. Hori dela eta, konpromiso hori gure plan estrategikoetan eta kudeaketa-planetan irudikatuta dago.

Berdintasunaren arloko prestakuntza-saioak eta sentsibilizazio-ekintzak egitea langileentzat.

Emakume eta gizontzako baliabide eta ekipamendu espezifikoak ditugu (aldagelak, uniformeak...).

Langileek egokitzat jotzen dituzte eta ondo baloratzen dituzte lan-baldintzak: kontratu-motak, soldata, lanaldiak...

Enpresan lan egiten dutenen laneko bizitza eta familiakoa eta lana uztartzen laguntzen duten neurriak ditugu, eta haiei heltzeko moduen berri ematen diegu aldian-aldian.

Erakundeak badu sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko eta haien aurrean jarduteko protokolo bat.

Enpresaren komunikazioa berdinzalea da, eta ikusgai jartzen ditugu enpresan lan egiten duten emakumeak, beste batzuentzat erreferentzia izan daitezen.

Ekintzak gauzatzen ditugu erakundearen lan egiten duten pertsonen familiak edo inguruneko herritarrak hurbiltzeko, industriaren errealitatea ezagut dezaten.



Ekintza horietako zenbat gauzatzen dituzu?

0 eta 3 artean egiten badituzu	Eutsi goiari! Berrikusi proposatutako ekintzak, eta aukeratu zure ustez datozen hilabeteetan erakundearen lantzen has daitekeen 4. Aldaketak pixkanaka gertatzen dira!
4 eta 6 artean egiten badituzu	Oso ondo! Bide onetik zoazte. Eman begiratu bat gidako gainerako jarraibideei; agian lagungarriak izango zaizkizue.
7 edo 8 egiten badituzu	Zorionak! Jarraitu horrela!

EZAGUTZEN DITUZU...?

Enpresei ingurune berdinzaleagoak sustatzen lagun diezaieketen proiektu batzuk proposatzen dira.

ERANTZUN KIDE SAREA.

Kontziliazio erantzunkidean erreferentzia diren Gipuzkoako enpresen sarea.

<https://www.gipuzkoa.eus/eu/web/multimedia/-/erantzunkide-sarea>

BAI SAREA, Emakunde.

Emakumearen Euskal Erakundeak sustatua eta Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Laguntzaileek osatua.

<https://www.emakunde.euskadi.eus/enpresak-bai-sarea/webema01-contentemas/eu/>

SOMOS LAS FP, etorkizuneko profesionalak gaitun.

Nafarroako eta Gipuzkoako Lanbide Heziketako Zentro Publikoen eta LHko STEAM adarretan dagoen genero-arrakalarekin sentsibilizatutako erakundeen sarea.

<https://www.somoslasfp.eus/eu>

EMAKUMEAK INDUSTRIAN. SPRI Taldea - Enpresen Garapenerako Euskal Agentzia.

2020az geroztik, "Women in Manufacturing" aditu-taldearen buru da SPRI, "Back to the Future" proiektuaren esparruan. World Manufacturing Foundation-ek sustatu du proiektua, Milanen oinarritutako erakundea, eta industria-kultura mundu osora zabaltzea du helburu.

<https://www.spri.eus/laguntzak/emakumeak-industrian/>

KONTZILIA.

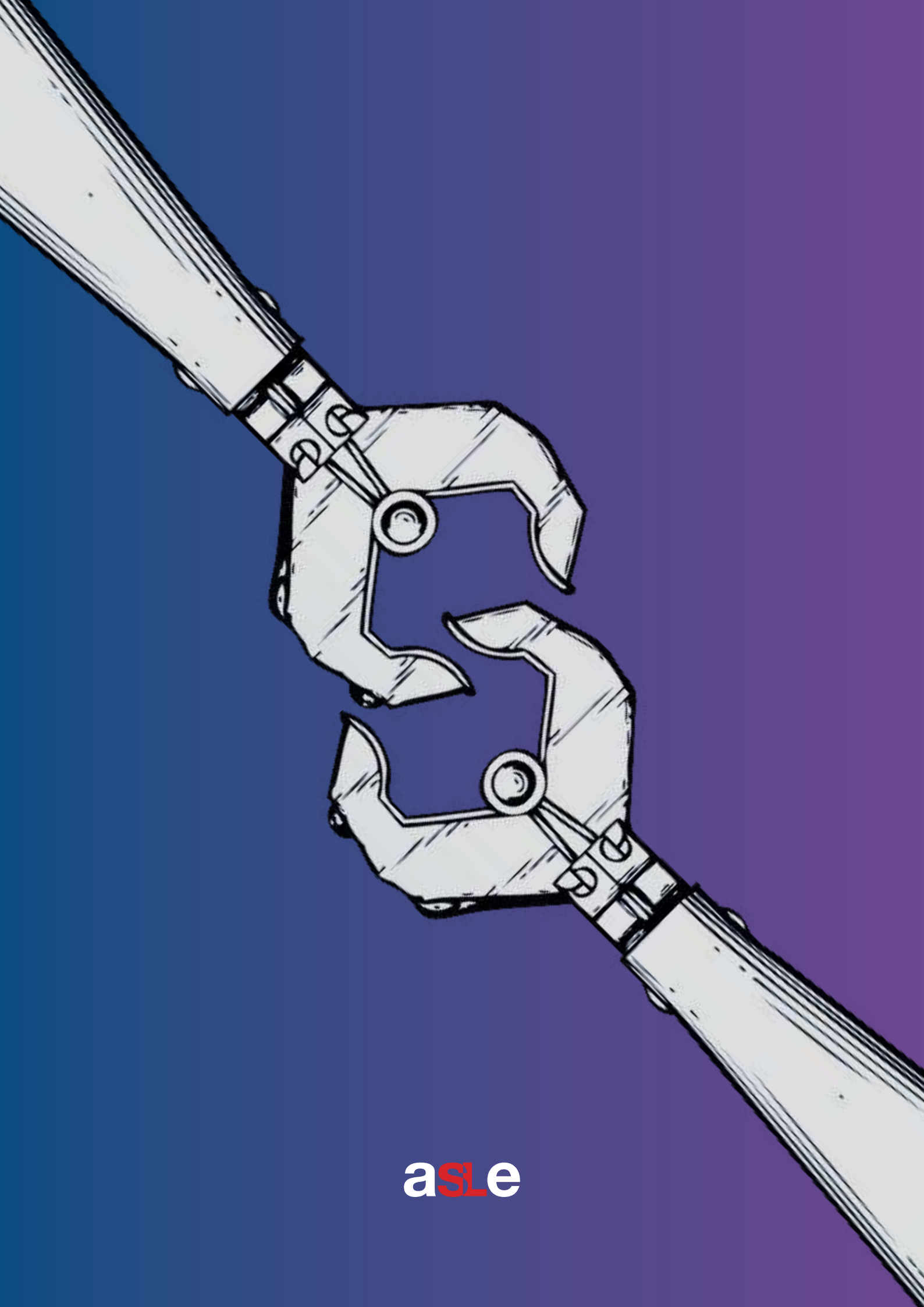
Eusko Jaurlaritzak enpresen eta langileen eskura jartzen duen web-espazio bat da Kontzilia, bizitza pertsonala eta familiakoa eta lana erantzunkidetasunez uztartzearekin erlazionatutako gaien berri emateko eta haiei buruz hausnartzeko.

<https://www.euskadi.eus/web01-a1kontzi/eu/>

EUROPAKO BATZORDEA. Employment, Social Affrais & Incluir. Work-life balantzea.

Bateragarritasunaren eta erantzukizun partekatuen arloko jardunbide egokiei eta araudiari buruzko informazioa.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>



asle