

• ASTERO GAIA •

Berdintasuna enpresetan

Bionborik behar ez izateko lanean

Enpresa pribatuetan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna urrun dago oraindik. Baina azken urteotan, EAEko 41 enpresa berdintasunaren aldeko lankidetzak erakunde izendatu ditu Emakundek. Enpresetan sartu gara izendapen horren atzean dauden lana eta aurrerapauso praktikoak ikusteko.

NAGORE IRAZUSTABARRENA

Argazkiak: Dani Blanco

Metro Bilbaoko Aginte Toki Nagusian metro linea osoa kontrolatzen da. Ferrokarrilen tradizioetik sortutako enpresaren barruan, erantzukizun handiko lanpostu tekniko hauetan gero eta emakume gehiago ari da lanean.





Goiko irudian, Andoni Begoña, Ipar Kutxan berdintasunaren alde ari den batzordeko beste bi kideekin batera; tartean, Emakundek iaz eman zien ziurtagiria. Ipar Kutxak azken urteotan kontratatutako langileen %75 emakumezkoak dira. Aurretik, enpresa honek defizit handia zuen berdintasunaren alorrean.



BOSTONGO ORKESTRAK ekimen berritzailea jarri zuen abian 1970eko hamarkadan: musikariak kontratatzeko audizio probetan, epaileen eta musikarien artean bionbo bat jartzearabaki zuten, jotzen ari zena zein sexutakoa zen ikus ez zezaten. Metodoa beste orkestra batzuetan erabiltzen hasi ziren berehala. Hala, 1970ean AEBetako orkestretan %5 eta %10 artean baino ez ziren emakumezkoak; bionboak ipintzen hasi eta hamar urtera, aldiz, %40-50era igo zen portzentajea.

Baina bionboek ez dute balio, esaterako, banku batean edo garraio enpresa batean. Eta gainera, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna enpresa pribatuetan ez da portzentajeetara mugatzen.

Emakundek 1994an sortu zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakunde izendapena enpresa pribatuentzako eta 1997an Euskadiko Kutxari eman zion lehen bereizgarria. Orduetik hona, beste 40 enpresek lortu dute ziurtagiria. Emakundek dirulaguntzak ematen dizkie enpresei diagnostikoa eta ekintza plana egin dezaten. Orduan lankidetzaren erakunde bilakatzen dira, baina izendapenari eusteko plana abian jarri eta urtero hartutako konpromisoen eta lortutako helburuen txostena igorri behar diote Emakunderi.

Enpresa horiek borondatez erabaki dute berdintasunaren aldeko ahalegina egitea, baina Berdintasun Legeak medio (EAEkoa 2005ean onartu zen eta Espainiakoa 2007an) 250 langiletik gora dituzten enpresa

Berdintasuna plantila paritarioa izatea baino askoz konplexuagoa da. Zenbait esparrutan emakume gehiago daude lanean, baina horrek ez du esan nahi berdintasuna lortu dutenik

guztiek abiatu behar dute berdintasun plana. Emakundeko zuzendari Maria Silvestreren hitzetan, “legeak oso mantso betetzen ari dira, eskaera sozialaren aurretik baitoaz. Legitimitate politikoa dute, baina legitimitate soziala falta zaie oraindik”.

Dena den, legeak eragina izan zuen, adibidez, Ipar Kutxan. “Historikoki emakume eta gizonen arteko berdintasunari zegokionez defizit nabarmena genuela bagenekien, baina ez zen egoera aldatzeko ekintza egituraturik egin” dio Andoni

Begoña Ipar Kutxako berdintasunaren aldeko batzordeko kidea. “2007ko martxoan Berdintasunaren legea indarrean sartzeak bultzada ederra eman zigun, eta aurretik buruan bueltaka geneuzkan asmoak bideratzeko. Legeak ezarritako betebeharrak, gure kasuan, aukera bihurtu ziren”. Ipar Kutxaren Bilboko bulego nagusian sartu eta ezkerrean ikus daiteke iaz lortutako Emakunderen bereizgarria.

Ipar Kutxa 1966an sortu zen eta egun 93 bulego ditu Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan

banatuta. Guztira 406 langile ari dira banku horretan lanean eta horietatik %31 emakumeak dira. 2007ko bultzada baino lehen, urteak zeramatzaten emakumerik kontratatu gabe, baina ordutik hona langile berrien %73 emakumezkoak dira.

Metro Bilbao enpresa, aldiz, legeari aurreratu zitzaion. 1999an ekin zioten berdintasunaren aldeko lanari eta hurrengo urtean eman zion Emakundek ziurtagiria. 1995ean sortu zen Bilboko metroa kudeatzen duen enpresa eta 700 langile inguru ditu gaur egun. Enpresa berria, modernoa, teknologikoa izaki, hasieratik berdintasun irizpideak nagusituko zirela pentsatuko dute askok. Baina berdintasun planaren arduradun Rosa Fernández Villak oso bestelako errealitatea azaleratu digu: “Epe laburrean enpresa martxan jarri ahal izateko, esperientzia biltzea ezinbestekoa zen, eta esperientzia hori ferrokarrilaren sektorean topatu genuen, esparru erabat maskulinoan. Metro Bilbao ezaugarri tradizionalekin jaio zen eta 14 urtetan errealitate sozialera gerturatu behar izan dugu, berdintasunera hurbildu”. Sortu zenean emakumeak langileen %14 ziren eta urte gutxitan %25era iristea lortu dute.

Bi enpresok paritatetik urrun daude oraindik, baina Emakundeko Maria Silvestrek garbi dauka berdintasuna plantila paritarioa izatea baino askoz konplexuagoa dela. Zenbait esparrutan, hala nola supermerkatuetan edo garbiketa enpresetan, gizonezko baino emakume gehiago daude lanean “baina horrek ez du esan nahi berdintasuna lortu dutenik”.

Zenbakiak baino gehiago

Diagnostikoak egin eta ekintza planak zehazteko orduan, hainbat alderdi jorratzen dira: aukeratzeko, prozesuak, kontratazioak, prestakuntza, promozioa, ordainsari sistema, lan osasuna, kontziliazioa, enpresaren komunikazioa eta irudia... Eta, ondoren, neurri zehatzak ezartzen dira.

Ipar Kutxan, plana berriki martxan jarri arren, dagoeneko zenbait neurri hartu dituzte. Une honetan kontziliazio ekintzak bete daitezten ari dira lanean eta giza baliabideen arloarentzat pertsonen kudeaketarako “praktika onen” eskuliburua prestatzen hasi dira.

Bi enpresetan garbi dute langileek parte hartzea, langile guztiek plana barneratzea funtsezkoa dela. Eta berdintasuna gutxi batzuen kezka edo ardura ez dela erakusteko, komunikazioa esparru egokia da. Metro Bilbaoko Rosa Fernandezek dioenez, “hizkuntza esparru aproposa da berdintasunaren lanari ekiteko, denoi baitagokigu”.

Kontziliazio maltzurra

Lan munduko berdintasunaz aritzean, ezinbestekoa da kontziliazioaz hitz egitea. Lan hau osatzeko solaskide izan ditugunek ez dute zalantzan jartzen kontziliazio neurriak beharrezkoak direnik, baina Emakundeko Maria Silvestrek eta Metro Bilbaoko Rosa Fernándezek hitz berdinak aukeratu dituzte gai honen inguruan jardutean: “Kontziliazio neurriak ondorio maltzurak izaten ari dira emakumeentzat”. Neurri horiek emakumezkoek eskatzen dituzte gehienetan eta beren promozio aukerak eta ordainsariak murriztea izaten da ondorio nagusia.

Ipar Kutxan berdintasunaren aldeko lehen neurrietako bat, hain zuzen, kontziliazioaren ildo da. Baina bankuaren ordutegiak neurri onorio ezkorak apaltzen ditu. Metro Bilbaoren kasua eredugarria da kontziliazioari dagokionez: 50 langilek hartu dituzte neurri horiek eta horietatik 13 gizonezkoak dira. Paritatetik urrun egon arren, %26ko portzentajea batez-bestekoaren oso gainetik dago. Gainera, “13 gizonezko horien egoera erabat normalizatu egin da lankideen artean”, dio Fernándezek, “hasieran pentsaezina zen gizonezkoek kontziliazio neurriak eskatzea”. Horrez gain, Metro Bilbaon lanaldi murriztua duten emakumeek karguan gora egitea lortu dute.

Baina kasu horiek salbuespenak baino ez dira oraindik. Maria Silvestreren aburuz, “kontziliazioa beharrezkoa da, hiritarren eskaera erreala da, baina gizonezkoek ere barneratu behar dute, hau da, korrespontsabilitatearen alorra landu behar dugu”. Eta kontziliazioa gizonek ere bere egitea ez da nahikoa: “Gizonezkoek gain, enpresek, esparru politikoak eta gizarte guztiak barneratu behar du”. Eta emakumezkoek ere badute erantzukizunik: “Delegatzen jakin behar dugu”. Baina horrek guztiak, neurri zehatzak baino gehiago behar du, aldaketa kultural sakona eskatzen du, denboraren erabilera arrazionalizatzeko eztabaida zabaltzea, esaterako. “Egitura eta eredu asko hautsi behar dira” dio Silvestrek, eta Emakundeko zuzendariak badaki oso konplexua izango dela.

Ziurtagiriaren jabe

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako lankidetzak erakunde ziurtagiria jaso duten enpresak:

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. EUSKADIKO KUTXA (1997) 2. VITAL KUTXA (1998) 3. GUGGENHEIM BILBAO MUSEOA (1998) 4. METRO BILBAO (2000) 5. EDE FUNDAZIOA (2004) 6. BBK (2004) 7. ZUBIZARRETA CONSULTING S.L. (2005) 8. CDE CONSULTORIA (2005) 9. ADOS CONSULTING IKERTADEA (2005) 10. ROBOTIKER (2005) 11. BULTZ-LAN CONSULTING (2005) 12. OPE CONSULTORES (2006) 13. EUSKAL TRENBIDE SAREA (2006) 14. EROSKI (2006) 15. LABEIN (2006) 16. LAB (2006) 17. ESK (2007) 18. EUSKO TREN (2007) 19. INVESCO 2000 S.L./DOBLE SENTIDO (2007) | <ol style="list-style-type: none"> 20. MIRUGAIN S.L. (2007) 21. MURGIBLE S.L. (2007) 22. BIC GIPIZKOA BERRILAN (2007) 23. CTI-SOFT S.L. (2007) 24. ELEKTRA S.A. (2007) 25. FUNDACIÓN TEKNIKER (2007) 26. FEDERACIÓN SARTU (2007) 27. ASOCIACIÓN GOIZTIRI (2007) 28. CÁRITAS DIOCESANA DE BILBAO (2007) 29. EJIE S.A. (2008) 30. CAMPEZO CONSTRUCCIÓN S.A. (2008) 31. ELHUYAR-ZUBIZE SLU (2009) 32. BEHARGINTZA-TXORIERRI SL (2009) 33. Z&B CONSULTORES (2009) 34. IPAR KUTXA (2009) 35. AGINTZARI (2009) 36. SUSPERGINTZA ELKARTEA (2009) 37. SAN JOSÉ DE LA MONTAÑA EGOITZA (2009) 38. DEUSTO SISTEMAS S.A. (2009) 39. INGETEAM TECHNOLOGY (2009) 40. REDOX S.A. 41. ATE ASESORES DE GESTION S.A. |
|---|--|

Azken urteetan Metro Bilbaok asko zain-tzen du barne nahiz kanpo komunikazioan erabiltzen duen hizkuntza, langileen arteko posta elektronikoetatik hasi eta publizitate testuetaraino. Langileen idazteko ohiturak aldatu behar izan dituzte, batez ere gaztele-raz, euskarak ez baitu generorik. Horretarako, *Metro Bilbaon bizkuntza berdintasunez erabiltzeko gida* prestatu dute. Liburuxka argitaratu eta banatzeaz gain, “erabili egiten dugu. Argitaratzen ditugun testuen %99an gidako irizpideak erabili direla egiaztatzen dugu”.

Gidak komunikazio grafikoa zaintzeko irizpideak ere ematen ditu. “Beste enpresek metroan egiten duten publizitatea ere zaintzen dugu: diskriminazio estereotipoak ez ditugu onartzen eta gure arauak bete behar dituzte”.

Irudi korporatiboan Ipar Kutzak ere neurriak hartu ditu. Egunotan bankuaren bulegoak emakumezko baten argazkia duten afizez beteta daude, Virginia Berasategi atletaren babesle baitira. Enpresaren webgunean, “lan egin gurekin” atalean ere, emakume baten argazkia ipini dute.

Horrez gain, bi enpresak kanpainak egi-ten hasi dira martxoaren 8ko eta azaroaren 25eko ekitaldien kariatara.

Berdintasun irizpideak ondorio positiboak ditu produktibitatean. Enpresarien diskurtsoa ekonomikoa izanik, horren bidez errazago konbentzitu ahalko zaie

Nor kontratatu? Nor promozionatu?

Esan bezala, berdintasuna ez da soilik por-tzentaje kontua. Emakundeko zuzendaria-ren iritziz, “emakumezkoek enpresaren alor guztietan egon behar dute, batez ere, eraba-kguneetan”.

Ipar Kutzarentzat erronka gaitza zen hau, orain dela hiru urte emakume bakarra baitzuten ardurazko karguetan. “Oraindik ere emakumeen par-taidetza kargu garrantzitsuetan eskasa den arren, azken urteotan Artekaritza Kontseiluan eta Zuzendaritza Batzordean emakume bana ari dira eta beste 18 emakume daude bulego eta departamentu arduradun lane-tan. Nahiz eta parekotasunetik urrun egon, egoera nabarmen aldatu dela adierazten du horrek”.

Metro Bilbaon ere egoerak hobera egin duenaren adibide da Rosa Fernández bera, duela urtebete zuzendaritzako postu bat lortu baitzuen. Hala ere, Fernándezena sal-buespena ez dela frogatzeko, Metro Bibaoko Aginte Toki Nagusira jaitsi gara: edozein instalazioren gainean berehala jarduteko ahal-mena duten sistemen multzoa da ATN, hau da, Biboko metroaren kudeaketa bertan zen-tralizatuta dago. Ardura handiko lanpostu teknikoak dira, tradizioz gizonezkoen esku



egon direnak, baina, dozenaka pantaila eta espaziontzietakoak diruditen tresnen artean, gizon adina emakume ikusi dugu lanean.

Langile berriak kontratatzerakoan edo aurretik lanean zeudenak karguz igotzeko berdintasun irizpideak erabiltzen direla bermatzeko, aukeraketa prozesuek zehatzak eta garbiak izan behar dute. Rosa Fernandezek irizpide horiei azkeneraino eutsi behar zaiela dio, baita kontziliazio neurriak tartean direnean ere: “Promoziorako aukeraketa proze-

Rosa Fernández,
Metro Bilbao
ko zuzendaritzako
kidea eta
berdintasunaren
aldeko planaren
arduraduna.

suaren amaieran, demagun lau hautagai dituzula eta horietako bat lanaldi murriztua duen emakumea dela. Oso erraza da hura baztertzea. Prozesu guztian garbi jokatu duzu, diskriminaziorik gabe, baina amaieran osagai kultural horrek bultzatzen zaitzake pertsona hori baztertzera. Eta hain zuzen osagai kultural hori aldatzea da zailena. Bada, horretan kontu handia izan dugu. Hautagai hoberena baldin bada, aurrera!”.

Berdintasunaren eta produktibitatearen alde

Emakundeko zuzendariak plan hauekiko astetasun maila, oro har, oso handia dela esan digu. Eta Andoni Begoñak Ipar Kutxan behintzat hala dela baieztatu digu: “Planak oso harrera ona izan du, defizit egoera nabarmena zelako. Gainera, aurten egindako asetahun edo klima inkestan Ipar Kutxako emakumeak gizonak baino gusturago ari direla esan digute emaitzek. Beraz, norabide egokian ari garen seinale izango da”.

“Berdintasunaren diskurtsoa oso positiboa da”, dio Maria Silvestrek, “baina enpresetan ez dugu soilik berdintasunaren diskurtsoarekin sartu behar. Diskurtso ekonomikoa ere erabili behar da: kontratazioan eta promozioan berdintasun irizpideak erabiltzeko ondorio positiboak ditu produktibitatean, zuzenean eragin positiboa baitu langileen asetahun mailan. Eta datuek egiaztatzen dute hori. Azkenean enpresarien diskurtsoa ekonomikoa da eta, horren bidez, errazago konbentzitzen ditugu”.

Enpresetan neurri zehatzak, praktikokoak ezartzen ari direla ikusi dugu, baina Rosa Fernandezek zioen moduan, zailena kultura, pentsakera, ohiturak aldatzea da.

Metro Bilbao, Ipar Kutxa eta beste 39 enpresa behintzat berdintasunaren aldeko bidea urratzen hasi dira, aurretik oraindik bide luzea dutela jakitun, eta emakumeak eta gizonak berdinduz baloratzeko bionboak beharrezkoak izango ez diren gizartea helburu. ■

gure!
arte
euskaraz

