IBILBIDE MOREAK:

EMAKUME GAZTEEN EGOERA LAN MUNDUAN

IBILBIDE MOREAK:

EMAKUME GAZTEEN EGOERA LAN MUNDUAN

ZER DA "IBILBIDE MOREAK"?

Jarraian dugun hau txosten labur bat da non emakume gazteek lan munduan duten egoera islatu nahi izan dugun.

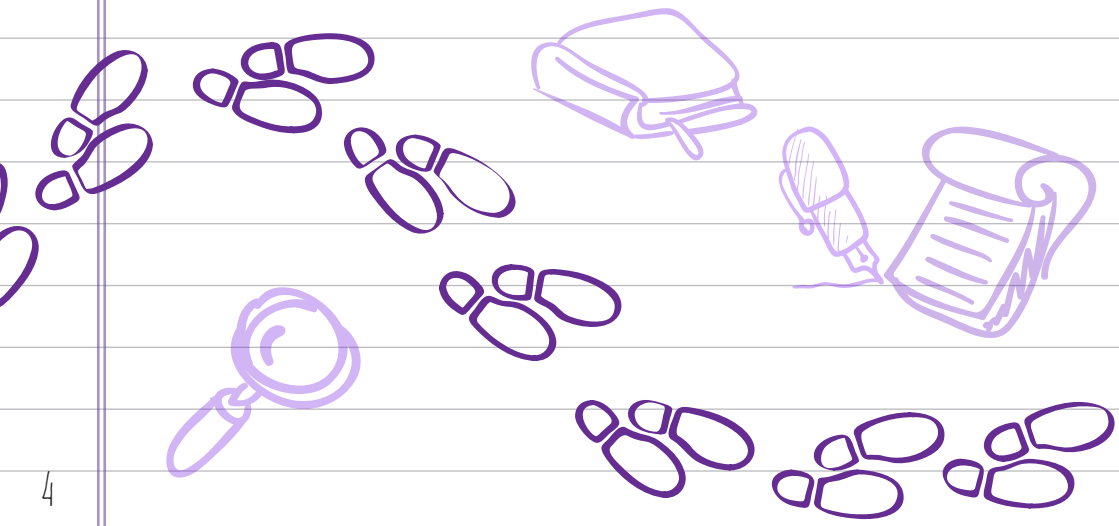
Zergatik Ibilbide moreak? Islatu nahi genuen lan munduan presente dagoen desberdintasuna pentsa baino askoz lehenago hasten dela. Gainera, lan mundua ibiltzeko bide zail bat da, bereziki krisi garaietan, eta gehiago ez badugu gure gizonezko kideek duten ibilbide berdina. Azkenik, emakume gazteen lekuan jartzeko gonbita delako, hauetako bakoitzak egiten duen bidea irudikatzeko eta aurre egiten dizkieten zailtasun guztiak ikusteko. Horrela gizarte osoa, hala administrazio guztiek, lan egin ahal izateko berdintasunaren alde.

ZERGATIK?

"Gauden garaian izanda eta, oraindik horrela? gezurra dirudi!". Baina ez da. Seguruenik ez da "oraindik ere horrela gaudela", baizik eta gainera "krisi garai hau" aproposa izan dela egoera larriagotzeko. Eta horregatik egin dugu, krisia ezin izan daitekeelako desberdintasuna onartzeko aitzakia.

Baina guztia ez dira zailtasunak, aukerez ere hitz egin nahi genuen. Jada existitzen direnez eta gazteriak interesgarritzat jotzen ditugun gure baratzeko baratxuriak direnak.

Horregatik eta errealitatea gerturatzeko datuetan, baina baita ere kontakizunetan, Ibilbide moreak egin dugu.



NOLA?

Txosten hau lortzeko gure koktel-ontzian nahasi ditugu:

- EGK-ko Berdintasun eta Enplegu eta Etxebizitza lan arloak
- Egoerari buruzko informazio gaurkotua:

Datu estatistikoen iturrien kontsulta:

- Datu berrienak: 2013 eta 2015

  - Ordea, zaila egin zaigu, ezinezkoa ez esatearren, bereizketa eragiten zuten beste faktoreei buruzko informazioa aurkitzea. Hortaz, esan beharra daukagu ezinezkoa egin zaigula emakume gazteen kolektiboaren barnean dagoen aniztasuna islatzea.

Sakoneko elkarrizketak

Enplegu eta Etxebizitza eta Berdintasuneko lantaldeekin kontrastea

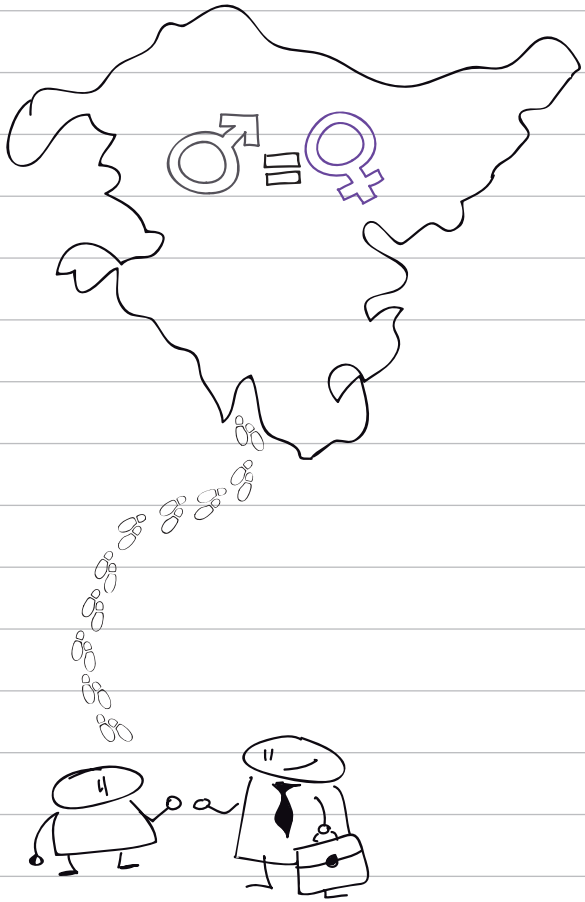
Emakume gazteak eta lan mundua Hiruburua

  - Apirilaren 26an Hiruburu bat ospatu zen Gasteizen non politikariak, udaleko teknikariak eta gazteak batu ziren desberdintasunak ematen diren lan munduko aspektu desberdinak eztabaidatzeko eta proposamen interesgarriak egiteko.

"IBILBIDE MOREAK"

Eman dezagun lurralde garatu batean jaio zarela, herrialde garatu batean, non zure funtsezko eskubideak aitortuak dauden eta laneratzeko momentua iristen zaizun, emakume gaztea izateak eragina al du? Seguruenik, izango du. Eta galdera ekidiezina da, nolatan da hau posible emakume eta gizonezkoen arteko berdintasunaren babesten duen lege bat izanik?

Emakume gaztea izateak oraindik ere gure erabaki pertsonal eta profesional asko baldintzatzen dituelako, izan ere, batzuetan, hauek ezinbestean elkarrekin lotuta eta harremanean baitaude.

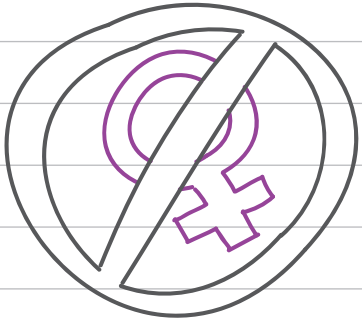


Honen aurrean, galdera ekidiezina da: nolatan da hau posible emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna babesten duen lege bat izanik?

IKUS DEZAGUN!

Desberdintasunek badiraute ez delako berdina berdintasun formala (arauemailea) eta berdintasun erreala (eraginkorra). Izenetik izanera, gogoa zubi dio esaerak. Izan ere, kontrol mekanismo, ebaluazio bide eta ekintza positiboen gabeziak aldaketa gabezia batetara eraman gaitzake.

Gainera, nahiz eta diskriminazioan arreta ezarri, mota guztiak ez dira hautemateko eta frogatzeko errazak, ez bizi dituenarentzat ezta gizartearentzat ere. Diskriminazio zuzena era erraz batean hauteman daiteke, ordea, ez-zuzena hasiera batean neutralak diruditen irizpideengatik gertatzen da, baina ez da hala bere efektuetan.



Diskriminazio zuzen kasu bat litzateke, adibidez, lanpostu konkretu batetarako esplizituki debekatuko balute emakumezkoak aurkeztea, gizonezkoak soilik baimenduz. Praktika hau, adibidez, aktoreak bilatzeko eta antzeko kasuetan baimendua dago.

Ordea, esaten genuen bezala, diskriminazio ez-zuzena frogatzea zailagoa da. Hau litzateke, adibidez, “edozein ordutegietan lan egiteko prestutasuna” eskatzen denean badakigunean emakume eta gizon gazteok oraindik ez dugula zaintza lanen eta etxeko eta familiako erantzukizunen banaketa parekidea egiten.

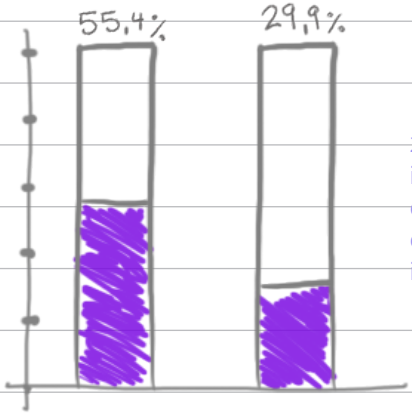
HEZKUNTZA:

"BA NIK HANDITAN ANDEREÑO IZAN NAHI DUT"

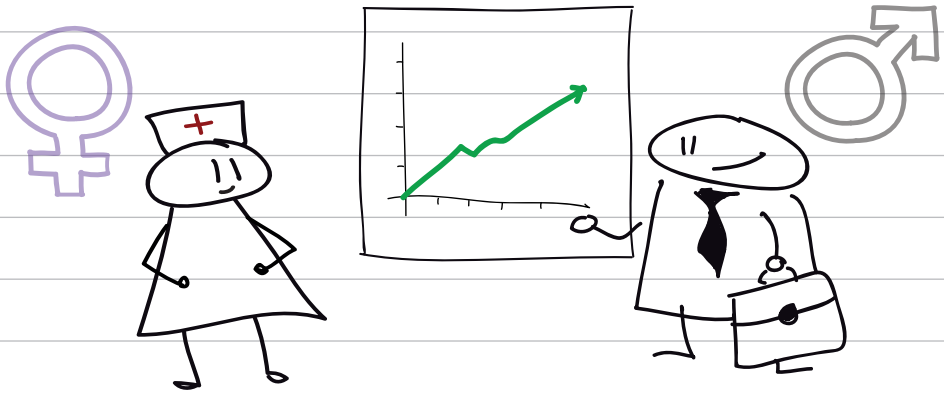
Nori ez diote inoiz galdetu zer izan nahi zuen handitan? Zure erantzunak oroitzen? Ez da harritzekoa nesken etorkizuna zaintza, besteekiko arreta... eta antzekoekin lotuta egotea eta mutilena teknologia, muntaia...eta teknologia arloko beste ildo batzuekin.

Argi dago beti ez dela horrela gertatzen, baina oraindik ere gertatzen da genero sozializazioa dela eta. Alegia, emakume eta gizonezkoek ez ditugulako izan beharko ginatekeenari eta izan beharko genituzkeen baloreei buruzko mezu berdinak jasotzen.

Horregatik, nahiz eta egunero hezkuntza parekide baten aldeko esfortzu gehiago dauden, datuek zera erakusten dute:



2013/14 ikasturtean goi mailako ikasketak bukatzen ziztuztenen %55,4a emakumeak ziren, ordea, Ingeniaritza eta Arkitektura ikasketetan %29,9ra iristen ziren ikasketak bukatutakoak



Honek segregazio horizontala eragiten du. Alegia, sektore batzuen feminizazioak, ondoko eraginak izanik:

- "Emakumezkoenak" diren lanpostutzat jotzen diren hauen balorazio ekonomiko eta sozial txarragoa.
- Maskulinizatuak dauden sektoretan sarbide eta aurreratze zailtasun handiagoak emakumezkoentzat.

Segregazio mota hau, bertikalarekin batera, gero azalduko duguna, desberdintasun ekonomikoa eragiten duen lan munduko gertakarietako bat da.

Mutilak? Bat ere ez! Guztiak neskak ginen... gero goi mailako sukaldaritzan gizonezkoak dira, baina horiek ez dute ikasten nik ikasi nuen lekuan...

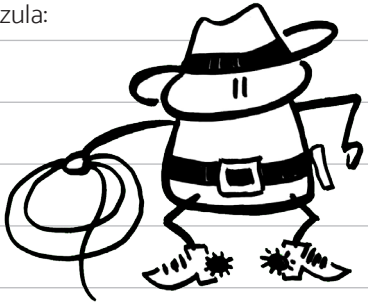
Emakumea. 25 urte. Lan egoera prekarioa.

Generoan aditua naiz, hau da, Berdintasun Teknikaria, eta ezin dezaket ekidin nire burua psikologo gisa ikustea besteak zaintzeko balorea buruan sarrarazi zidatelako balore gisa... egia esan.

Emakumea. 27 urte. Ordezkapen kontratuarekin

LEHEN ENPLEGUAREN BILA

Imajina ezazu zure lehen enplegua bilatzen ari zarela eta ondoko eskaintza ikusten duzula:



eskaintza ERREALA da

"Zerbitzaria behar da (...). Arduratsua, alaia, aktiboa, presentzia onarekin, sinpatikOa, berritzailea (...). Interesatuak jar zaitezte kontaktuan argazki berria duen curriculum-a bidaliz. Soilik edozein ordutegitan lan egiteko prest."

Arraroa iruditu zaizu? Eta esaten badizugu neskei zuzenduta zegoela? Zer esan nahi dute "presentzia ona" izatearenarekin eta zergatik hainbeste enfasi curriculumaren argazkia berria izatearenean? Noizbait gertatu al zaizu?

Baina, abentura ez da hemen bukatzen. Begira ezazu gure laginetik jaso ditugun hautatze elkarrizketen galdera.

TOP 5A

"Seme-alabarik badituzu? Zeren, hemen haurdun gelditzeko errekorra 7 urtetan dago, ¡eh!"

Eemakumea 25 urte.
Lan egoera prekarioa.

"Gaueko ordutegian lan egingo zenuke, espero ez izatea arazo bat zuretzat"

Emakumea. 25 urte.
Lan egoera prekarioa

"Eta, zure bikotea, arazo bat izango litzateke zuentzat zuk lanagatik asko bidaiatzeak?"

Gizona. 28 urte.
Aldi baterako kontratua.

"Eta, piercing hori, noiztik duzu? Kontura zaitez hemen zerbitzu bat baino gehiago garela, hemen irudi bat gara. Dotore joan behar zarete, baina ezta ere gehiegi"

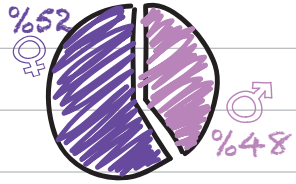
Emakumea, 26 urte.
Zerbitzari moduan lanean.

"Ama izatea pentsatua duzu?"

Emakumea. 23 urte.
Langabezian

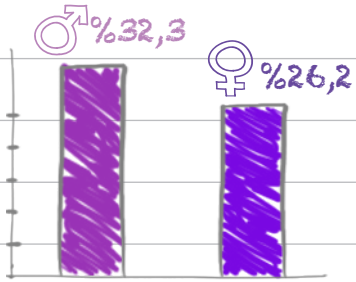
5 galdera deseroso hauetatik bat soilik izan zen mutil batek entzuna. Gainera, izanik, bere bikoteari erreferentzia egiten dion hori.

Azkenean, bira eta bira, batzuek gehiago, beste batzuek gutxiago, emakume gazteok ere aurkitzen dugu lana, nola ez ba! Hori bai, neskek mutilek baino beranduago.



Lehen enplegua bilatzen duten gazte langabeak

"Ui! Gizonezkoak baino gutxiago bagara! Hori ona da, ezta?"



Langabezi tasa

Eta, egia esan, ez dakigu zer esan. Zeren emakumeak gizonak baino joera gehiago dugu enplegu ez enkaxatuan bukatzeko, alegia, "gurea ez den horretan bukatzeko", gure ikasketekin harremanik ez duen horretan. Gainera, batzuetan, ez dago lanpostu bat zentzu hertsian esanda!

Enplegu enkaxatuaren ehuneko altuagoa da gizonezkoetan (%54,3), eta altuagoa bilakatzen da ikasketa maila handitzen denean (%63,9). Aldiz, emakumeen kasuan %50ekoa da.

Gainera, batzuetan, nahiz eta postua gure lan sektoreari dagokion, gainkualifikazio egoera batean uzten gaituen postu batetara alboratzen gaituzte. Izan ere, jada izan ginen 2013an gainkualifikazio tasa orokor altuena zuen Autonomia Erkidegoa.

Nik mekanizatua ikasi nuen. Nire ikaskide guztiak mutilak ziren eta irakasleek esaten zidaten arazoak izango nituela lantegi bat topatzeko aldagela femeninoak zituena.

Emakumea. 29 urte. Ekintzailea

EL MUNDO

ECONOMÍA | Informe del Mercado Laboral

Euskadi es la comunidad autónoma con más trabajadores sobrecualificados

El aumento del paro lleva a que el 31,4% de los trabajadores vascos tenga una formación por encima de lo requerido en su empleo

Badakit piezak egiten jarrai dezakedala, eta kontratua berritzen jarraituko zuten. Baina, noski, nik nire ikasketak bukatu nahi ditut eta urte hauetan zehar ikasi dudan horretara dedikatu".

Emakumea. 28 urte. Lan egiten du bere ikasketak bukatu ahal izateko.

Arkitekto moduan behin bakarrik egon naiz lanean, jada titulu eta guzti, praktikez gain. Baina, egia esan, baldintzak txarrak ziren, arkitekturako jendea komertzial gisa behar baitzituzten eta komisioarekin lan egiten zen... Azkenean, ezer, nilabete pasa zen, kaleratu ninduten eta barrara bueltatu nintzen. Espero oposizioekin zorte gehiago izatea.

Emakumea. 30 urte. Ostalaritzan egiten du lan.

"ETA JADA LAN MUNDUAN ZAUDENEAN..."

Abentura ez da bukatzen lana topatzerakoan, aurrera jarraitzen du...

"ETA NOIZ SINATZEN DUT?"

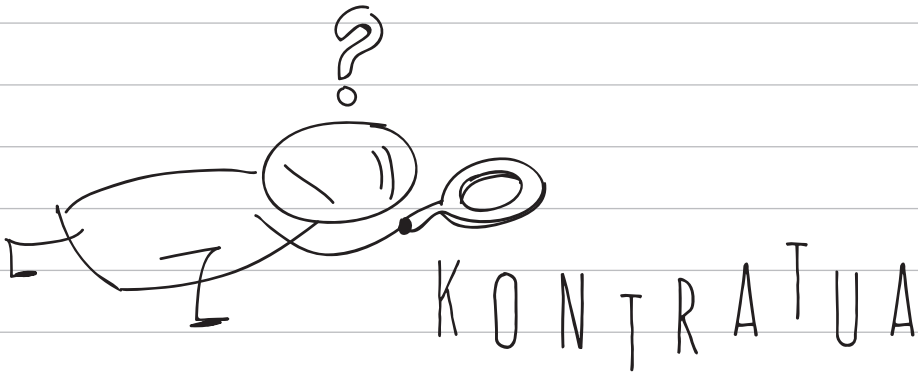
Hemen emakume eta gaztea faktoreen arteko elkarreragina ikuskatzen hasten da. Jada berez gazteriak duen denboraldi baterako kontratuen proportzioak ia biztanleria osoarena hirukoizten du (%56,8 bat %21,4 baten aurrean), bada emakume gazteena oraindik altuagoa da.

Emakume gazteen %57,3%ak denboraldi baterako kontratua du, gazteen %56,laren aurrean

Ez nuen asko iraun sukaldean. Hiru hilabete. Eta, nahiz eta esan zidaten aukera bazegoela, ez zidaten berritu. Eta orain ba, txiste moduko bat da. Aste bat deitzen didate, beste bat ez, astelehenetik ostiralerako kontratua egiten didate gizarte segurantza ez ordaintzearren aste-bukaeran...

"AH, BAINA KONTRATU GABE DELA?"

Eta hori, kontratua dagoenean, zeren Euskadin estimatzen da ezkutuko ekonomia Barne Produktu Gordinaren (BPG) %17a dela. Kontuan izanda ekonomia mota hau bereziki zerbitzu sektorean ematen dela (adibidez, ostalaritzan), hau sektore feminizatua izanik... Tira, guztiak prekarietate altuago baten norabidean seinalatzen duela.



EL PAÍS

ROBERTO VELASCO / ENTREVISTA

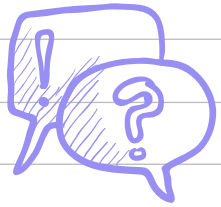
"La economía sumergida puede mover en torno al 17% del PIB en Euskadi"

Nik diodan bezala, <nire arloko> bi lan esperientziak, amatasun-baxagatik ordezkapenak izan dira. Hau da, denboraldi oso konkretu batetara lotuta daude... ez da ezer egonkorra eta arduratzen nau beti horrela izateak.

Emakumea. 27 urte. Ordezkapen kontratuarekin.

"ETA JADA LAN MUNDUAN ZAUDENEAN..."

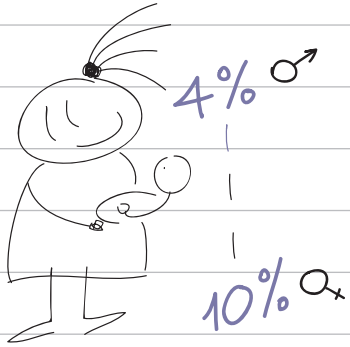
"LAU ORDUTAKO LANA EZER BAINO HOBEAGOA DA, EZ?"



Emakume gazteok presentzia handiagoa dugu lanaldi partzialeko enpleguan.

Gogoratzen "edozein ordutegitan lan egiteko prest" zeuden neskak eskatzen zituen iragarkiarekin? Ongi, bada, hau diskriminazio ez-zuzenaren adibide on bat da.

Ordutegian prestutasun eta malgutasun gehiago duen profil bat eskatzeak suposatzen du lanetik kanpo erantzukizun gutxiago dituen pertsona bat eskatzen dela. Izan ere, emakume gazteen lanaldia ez da bukatzen etxera iristerakoan.

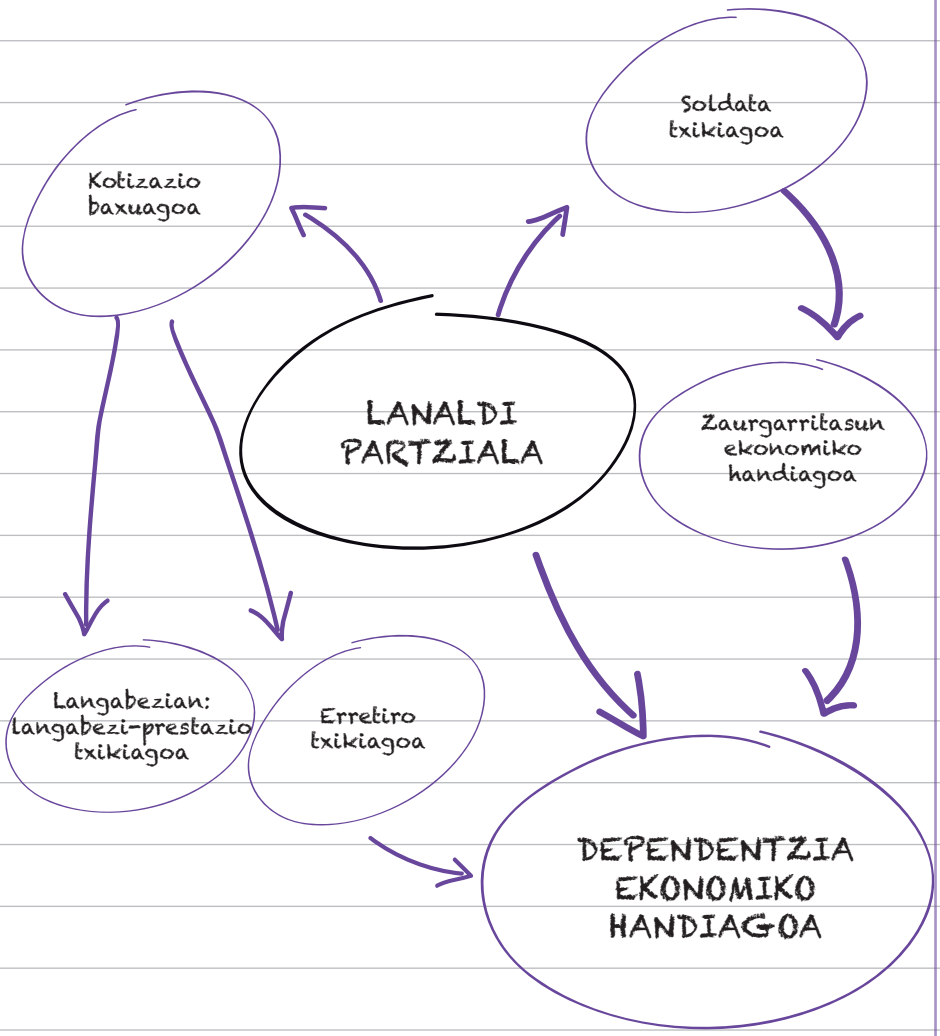


Etxeko lanen genero arraila 16 minutukoa da

Emakume gazte gehiago daude ama moduan, gizonezko gazte aita moduan baino. Honek zaintza lanaren handitzea dakar.

Lanaldi partziala batzuetan "kontziliaziorako laguntza" moduan aurkeztua da. Alabaina, eta kontuan izan gabe orain honek erakar ditzakeen arrisku ekonomiko eta ongizatekoak, gizon baino emakume gazte gehiago dituen lanaldi eredu batean bilakatu da "kontziliazio neurriak" "emakumeei laguntzeko neurri"gisa ulertzeagatik.

Hau gutxi balitz, lanaldi partzialaren naturalizazio honek eragiten du: orainaldi eta etorkizuneko prekarietatearen igoera, etorkizuneko langabezia eta erretiro errenten gaineko eragina ere baitu. Aldi berean, emakume gazteek beraien familia, bikote eta beraien bestelako harremanekiko duten dependentzian inpaktu zuzena du.



NIRE LANKIDEA MUTILA DA ETA SOLDATA BERDINA IRABAZTEN DUGU!

Zenbatetan entzun dugu esaldi hori? Hala ere, datuek bestelako errealitate bat erakusten digute

Izan ere, EAEko 16 eta 29 urte bitarteko emakume gazteek bataz beste 266€ gutxiago irabazten dituzte mutil gazteekin alderatuta.

Eta ez hori bakarrik, azken urteetan gazteen soldata igo den bitartean, emakumeenak jaisten jarraitzen du.

Emakume eta gizonen soldaten artean desberdintasuna debekatzen duen araudi bat dagoela kontuan izanda, nola da posible horrelako arrakala egotea? Tamalez, diskriminazioa eragiten duten faktore asko daude gure koktel-ontzian, gogora ditzagun batzuk!

Kontratuen behin-behinekotasun handiagoa: Kontratuen behin-behinekotasuna gazteriarekin eta emakumeekin lotuta dago guztiz.

Ordainsarien osagarriak: Antzinatasuna bezalako osagarriek eragin negatibo bat dute emakume langileetan, izan ere, portzentaje altuago batean behin-behineko kontratuak izaten dituzte.

Jardunaldi partzialak edo murriztuak: Emakume gazteen artean %48,9ak jardunaldi partzialean lan egiten du, aldiz, gizon gazteen artean ehunekoa txikiagoa da, %22,1ekoa, hori izanik soldata arrakalaren iturrietako bat.

Hamar emakume gazteetatik batek jardunaldi partzialean lan egiten du familia "betebeharrez" arduratzeko asmoz.

Sektore gutxietsiak: Enplegu feminizatuak gutxiago baloratuak daude, hori dela eta, soldata baxuagoak izaten dituzte. Adibidez, alde batetik ditugu garbitzaileak, kutxazainak, saltzaileak etab. Bestetik, komertzialak, mekanikoak, iturginak etab.

Emakumeei ezartzen zaizkien jarduerak eta kategoria espezifikoak: Hitzarmen kolektibo batuetan gaztelaniazko aleak kategorien generizazioa agerian uzten du. Esate baterako, "limpiadora", "peluquera" edo maskulinoa erabiltzekotan "gestores", "jefes de producción", etab.

Kristalezko sabaia: Egia da gazteok lan munduan esperientzia gutxi dugula eta, normalean, ez ditugula izaten erantzukizun handiko lanpostuak, eta gero eta emakume gehiago ikusten direla zuzendaritza taldeetan, baina hala ere, oraindik ibilbide profesionala garatzeko oztopoak askotarikoak dira (ama izateko ideia, estereotipoak, zuzendaritzarekin bat egiten ez duten genero rolen esleitzea, etab.)

Gainkualifikazioa: Lanpostua eta ikasketen arteko harremana kontuan izanda, emakume gazteen %60a gainkualifikatua dago eta, aldiz, gizon gazteen kasuan %49a. Beraz, emakume gazte gehiago daude haien kualifikazioa dena baino kategoria baxuagoko lanpostu batean lan egiten, soldata baxuagoak izanik horren ondorioetako bat.

Lan egiten dudan tokian gehienak emakumeak dira, administrariak orokorrean. Aldiz, goi karguetan daudenak, gerenteak edo zuzendaritzako pertsonala, gizonak dira. Gainera, "administrari laguntzaile" kategoria erabiltzen dute gutxiago ordaintzeko.

Emakumea. 29 urtetan. Administrari laguntzailea, bere posturako gaingaituta

Ez daukat ezer egonkorra...eta gainera, nire mutilari egun batetik bestera deitzen diotenez edo bidaiak programatuak izaten dituenez, etxeko lanak nire gain hartzen ditut. Kudeatzeko gauzak ere bai, nahiz eta etxea berarena den.

Emakumea. 25 urtetan. Egoera laboral prekarioa

Etxetik emantzipatzeko aukera izan dut baina nire amonaren pisura joan naizelako eta bakarrik fakturak ordaintzen ditudalako zerbait sinbolikoa bezala. Euskadin bizi nintzenean emantzipatzeko aukera izan nuen, baina gure aukerekin bat egiten zuen pisu bat aurkitzea ia ezinezkoa izan zen... ez genuen jende gehiagorekin konpartitu nahi, gure espazioa izan nahi genuen eta ondorioz, edozein lan mota hartzeko beharra izaten duzu.

Emakumea. 27 urtetan. Ordezpen-kontratuaz

JAZARPEN SEXISTA ETA SEXUALA: GAI TABUA

Azken urteotan ez da oso bogan egon den gai bat, izan ere, eskuragarri ditugun daturik berrienak 2007an Estatu Mailako Emakumearen Institutuak egindako ikerketa baten ondoriozkoak dira.

Bertan argi azaleratzen zen emakume gazteak (34 urte baino gutxiago zituztenak) zirela jazarpena gehien jasaten zutenak, hain zuzen ere %32,3a. Izan ere, menpekotasun hierarkikoa eta egoera ezegonkorrak zaurgarritasun maila igotzen dute. Salaketa ere zailago bihurtuz.

Niri gertatzekotan ez nuke onartuko. Gainera, guk adibide izan behar dugu pertsona horientzat...ez, ez, ez.

Emakumea. 27 urtetan. Ordezpen-kontratuaz

Broma bat izan balitz bezala hartzen dut, baina behin baino gehiagotan... Behin mutil batek esan zidan : atzoko kamiseta (eskoteduna) askoz politagoa zen.

Emakumea. 30 urtetan. Ostalaritzan lan egiten du

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak modu honetan definitzen ditu:

JAZARPEN SEXISTA:
"Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore dituena pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea."

JAZARPEN SEXUALA:
" (...) sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean."

Nahiz eta egoera horiek ematen diren ez daude datu ofizial gehiegirik. Horren arrazoia ez da bakarrik ikerketa falta bera, baita horrelako egoeren salaketak askotan ez direla publikoak egiten, errepresalien beldurrak ez salatzeak eragiten digulako edo, are okerrago… gertakarien seriotasunaren gutxiespenak guk geuk gertakariak gutxiestera eramaten gaituztelako. Nork ez du inoiz entzun: "ai ama, ez zaitez izan hain ahohandia, ez da horrenbesterako!

Krisia baino lehen beharbada desberdina zen. Baina ez dakizu zenbat eskaintza jaso ditudan masaje baten demostrazio pribatu bat egiteko lizentziatua izan gabe... Bai, bai, gaur egun, eskrupuluak ez badituzu eta uste baduzu zure ikasketak ez dizutela zerbait diferentziala ematen oso erraza da horrela bukatzea.

Emakumea. 28 urtetan.
Bere ikasketak bukatu ahal izateko lan egiten du

"AURREKO GUZTIA GAIZKI JOAN BAZAIZU... PROBATU ONDORENGO "IRTENBIDEAK"!

AUTOENPLEGUA: "AGUR DESENPLEGUA" ETA "KAIXO AHALDUNTZEA"?

Gazteon desenplegu tasa handiaren aurrean autoenplegua proposatzen digute "irtenbide magiko" bat bezala. Hala ere, ezin ditugu ahaztu genero rol eta estereotipoek sortzen dituzten desberdintasunak emakume eta gizonen artean ekintzailetzan jarduterakoan. Izan ere, emakume gutxiagok pentsatzen dute autoenpleguan aukera edo konponbide gisa.

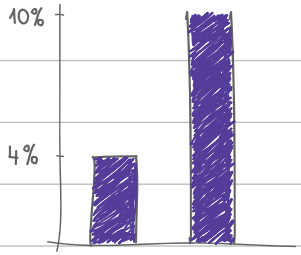
	2013		
	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Ez dut inoiz pentsatu	66,4	63,7	69,3

Emakumeen ekintzailetzaren ezaugarriak:

- Beharragatik hasten da ekintzailetza proiektua.
- Autokonfiantza gutxiago eta arriskuari zein porrotari beldur gehiago.
- Sare pertsonal gutxiago sortzen dituzte.
- Ekintzailetza proiektu gehienak zerbitzu arloan ematen dira.
- Berrikuntza teknologiko urriko proiektuak.
- Gazteago izanda hasten dira ekintzailetzan, beraz, porroterako aukera gehiago izaten dituzte, merkatua ez dutelako ondo ezagutzen.
- Prestutasun osoa:

GOGORATU!

Emakume gazteek zaintza eta etxeko lan karga gehiago dituzte, beraien kideek duten aitatasun tasa baino amatasun tasa altuagoaz gain.



Gogora dezagun gazterian dagoen amatasun eta aitatasun proportzioen arteko desberdintasuna

Emakumeen autoenpleguaz hitz egiten dugunean ahalduntzeko zubi bezala egiten da: emakumeak eta lidergoa, erabakiak hartzea, etab.

Emakumeak eta autoenplegua soilik berdintasun planetan aurreikusten da eta hau normalean ohikoena den emakume ekintzailearen profilari erantzunez egiten da, aniztasuna ahaztuz eta beste zaurgarritasun faktore batzuk ahaztuz, gaztea izatearena kasu, izan ere, ez da zeharkako modu batean berdintasun hori islatzen bestelako enplegu planetan, non gehienetan, puntako sektoreetarako bideratzen diren laguntzak.

Gainera, ezin ditugu ahaztu gazteak izateagatik izan ahal ditugun arriskuak, gogoratzen, GAZTE: ¿EMPRENDES O EMPIERDES?

Karrera amaitu eta nire aholkularitza irekitzea erabaki nuen. Asko kostatu zaitzadan bezero batzuen oniritzia lortzea, ez bakarrik gaztea izategatik, gainera emakumea eta abokatua nintzenez ez zuten ondo ikusten gehien bat "komertzial" lanak egin behar nituenean sektore maskulinoko enpresa batzuetan edo fabriketan. Behin esan zidaten nire nagusiaren (jefe) telefonoa emateko eta haiek berarekin hitz egingo zutela. Idazkari bat nintzela pentsatu zuten.

Emakumea. 27 urtetan. Ordezpen-kontratuaz

Nire ahizpa saiatu zen. Oso estresatuta eta gaizki pasatzen ikusi nuen eta gainera emaitza gutxirekin. Beraz, ez zait ezta burutik pasatzen. Laguntza gutxi daudela uste dut, akonpainamendu gutxi...edo ez dakit zer.

Emakumea. 30 urtetan. Ostalaritzan lan egiten du

Egunen batean nire kontsulta propioa izatea gustatuko litzaidake. Nire lanbidean pertsona askok egiten dute eta ez dut zaila ikusten. Badakit hasiera batean inbertsioa garrantzitsua izango zela, baina horretarako ere lehenago aurreztu dezaket.

Emakumea. 28 urtetan.
Bere ikasketak bukatu ahal izateko lan egiten du

EGITZAZU MALETAK BIHAR HASTEN ZARA ETA!

Bizitza hobetu eta lana bilatzeko asmoarekin kanpora joaten diren gazteak asko dira eta hau ez da emakume gazteak kanpo uzten dituen egoera bat.

"SOSGAZTE" txostenean emigratzearen arriskuaz eta kezkaz ohartarazten genuen, baina garrantzitsua da azpimarratzea emakume gazteak izateagatik gaineratzen zaizkigun zailtasun propioak. Gainera, hemen ditugun gure berezko eskubide batzuk urratuak ikusi ditzakegu beste herrialdeetako araudiak desberdinak direlako eta horrela ahalbidetzen dutelako.

Adibidez, ez al diozu inoiz zure buruari galdetu: "Atzerrira joaten banaiz bizitzera..."

...gauean lasai ibili ahal izango dut kaletik?

... zeintzuk dira erabili ditzakedan garraiobideak?

...zeintzuk dira nire kontziliaziorako eskubideak?

...uniforme edo arropa bereziren bat eraman behar izango dut?

...emakume izateagatik diskriminatu ahal naute?

Perura joan nintzen beka batekin eta jada joan aurretik beldurra sartzen hasi ziren... "ezin zara gauez kalean ibili", "ezta pentsatu ere bakarrik ibiltzea ordu eta leku jakin batzuetan", "kontuz janzten dituzun jantziekin, arreta dei dezakezu eta hori ez da ona"... Oso lasai joan nintzen, baina hala ere, neurriak hartu nituen, batzuetan begiratzen ninduten emakumea eta kanpotarra izateagatik. Zorionez, ez nuen inolako egoera "deseroso"rik pasa.

Emakumea. 25 urtetan. Ikaslea eta langile prekarioa

Oraindik ez dut kanpora joatea pentsatu, behin joanda ez baitut uste itzuliko nintzatekeenik. Azken batean bizitza proiektu bat garatzeko adin batean gaude eta, nire ustez, herrialde horretan sustraiak botatzen bukatuko nuke.

Emakumea. 25 urtetan. Langabea eta lan bila

Ez dakit ingelesa! Nora joango naiz, bada?

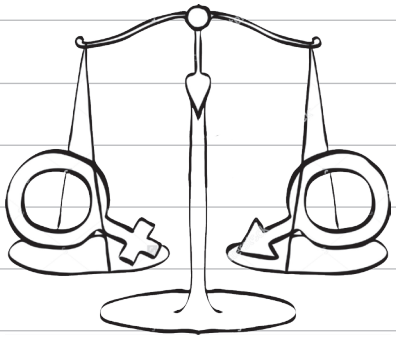
Emakumea. 27 urtetan. Ordezpen-kontratuaz

Ateak ez ditut ixten. Ez dakir zer egingo dudan karrera amaitzean. Karreran zenbat urte ematen ditudan nire bizitzarekin egin nahi dudana balditzatuko du. Bidaiatzearena egonkortasun eza oztopo ez den garai batetarako ikusten dut.

Emakumea. 28 urtetan.
Bere ikasketak bukatu ahal izateko lan egiten du

BERDINTASUN EZAREN KONTRA LAN EGITEN

Eta zer da administrazioetatik egiten dena? Zaila da emakume gazteen problematikaz arduratzen den plan edo programaren bat aurkitzea.



Ezinbestekoa da gazteen enplegua sustatzeko neurri bat egiten denean generoaren zeharkako perspektiba batetik egitea. Ikusi dugunez, gazteok prekarietate egoera batean bizi gara eta egoera hori larritzen da emakumeen kasuan.

BERDINTASUN PLANAK

Desberdintasunak ez dira bakarrik datuetan agertzen direnak, egunerokotasunean ematen dira horietako asko, salatzeko eta kuantifikatzeko egoera zailak izaten dira.

Lehen aipatutako 3/2007 legeak lan arloko legerian berdintasuna sustatzeko edo berdintasun planak negoziatzeko betebeharra barneratu zuen.

> "Enpresetako berdintasun-planak antolatutako neurri-multzoa dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izango dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea.
>
> Berdintasun planek ezarriko dituzte lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak, horretarako gauzatu beharreko estrategia eta ekintzak, bai eta ezarritako helburuei jarraipena egiteko eta helburuok ebaluatzeko sistema eragingarriak ere."

Hala ere, berdintasun planak benetan eraginkorrak izateko konpromiso erreal bat egon behar da, izan ere:

- Ez dira guztiz betetzen: Enpresek berdintasun planak sinatzen dituzte eta gero horietaz ahazten dira.
- Ez dira ebaluazio eta jarraipen egokiak egiten.
- Soilik dira derrigorrezkoak 250 langile baino gehiago dituzten enpresetan, hitzarmen kolektiboan hala esaten denean edo lan-agintaritzak ezartzen dituen kasuetan.

- Ez da kontuan izaten emakume-gazte izateagatik dagoen arrakala bikoitza.
    - EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.

ENPLEGU-PLANAK

Enplegu planak gizarte osora bideratuta egoten dira, hala ere, gazteriarentzako onuragarriak izan ahal diren neurriak izan ohi dituzte. Hori dela eta, gazteentzat kupoak gordetzea beharrezkoa den bezala, emakume gazteentzako ere kupoak gorde behar direla uste dugu.

Gainera, gizonei bideratuta dauden neurri batzuk aurkitu ditugu:

- Autoenplegua sustatzeko neurriak: Berrikuntza, teknologia, industria, etab. bezalako sektoreetara bideratuta egoten dira laguntzak. Sektore horietan emakumeen presentzia gutxiengoa da.

- Praktikak eta bekak: emakume gazteen presentzia altuagoa dago mota honetako eskaintzetan. Positiboa da emakume gazteentzat? Edo negatiboa da? Kontratazio formula bereziek lan eskubideen murrizketa bat eragiten dute, beraz, horrelako neurriak bultzatzea boomerang efektu bat eragin dezake.

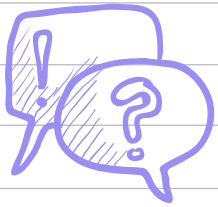
GAZTE PLANAK

Gazteriari zuzenduriko enplegu plan batek oinarrizko bi helburu izan behar ditu. Alde batetik, gazteek enplegua lortzeko aukerak hobetzea; eta bestetik, lan baldintzak hobetzea eta pairatzen duten prekarietatea murriztea. Emakumeek egoera prekario batean bizitzeko aukera gehiago dituztela kontuan izanda, ezinbestekoa da genero ikuspegia txertatzea neurri guztietan.

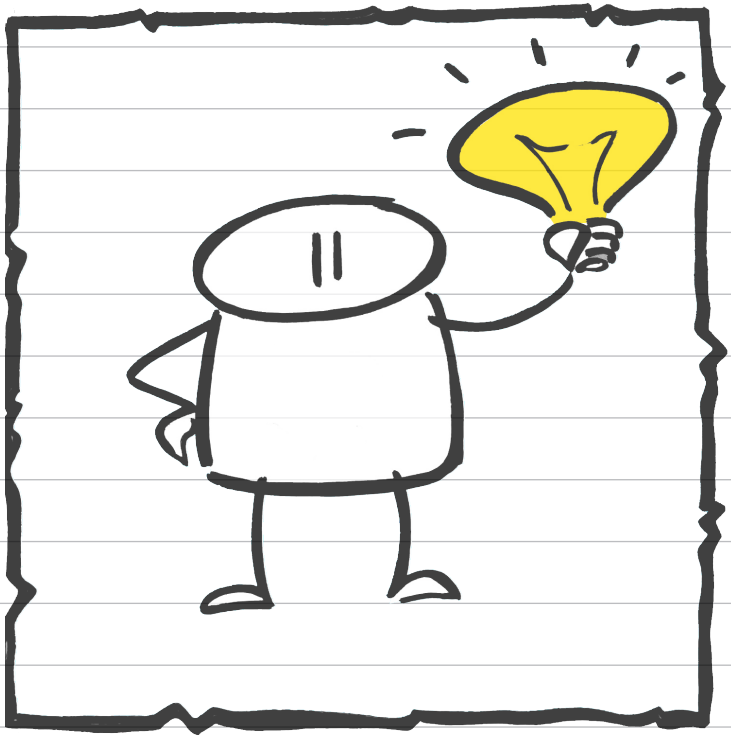
Plan batzuetan diagnostikoan genero ikuspegia txertatzen zela ikusi dugu, baina neurri konkretuak sortzerakoan ikuspegi hori galtzen dela ematen du, izan ere, identifikatutako arazoa konpontzeko neurri zehatzik ez da egoten.

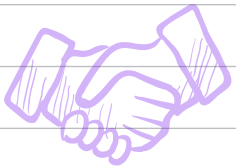
Emakume gazteak kontuan hartzen dituzten enplegu-planak
eta gazteriari zuzenduriko planak!!

GURE PROPOSAMENAK



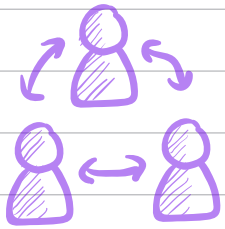
Proposamen hauek garatzeko, EGK-k, enplegu lantaldearen eta Gaur8 lantaldearen kolaborazioa izan du. Gainera, hasieran aipatutako Hiruburuan ateratako proposamenak txertatu dira.





Ekintza positiboa estrategia bezala: Gizarte sistema diskriminatzaile batean bizi garela eta praktika diskriminatzaileak ematen direla onartuta, beharrezkoa da denboran mugatuak diren neurriak ezartzea, aukera berdintasuna eta ezarritako printzipioekin bat datozen emaitzak lortzeko helburuarekin.

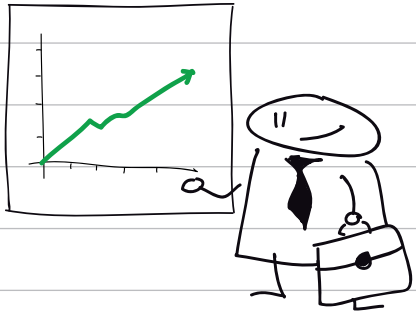
Berdintasun Planak: Ezinbestekoa da Berdintasun Planak lan munduan berdintasuna bultzatzeko neurri bezala bultzatzea, baina hauek betetzen ari diren ala ez ziurtatzeko ikuskapenak burutzea.



Negoziazio Kolektiboa: negoziazio kolektiboa emakiume eta gizonezkoen arteko desberdintasunaren aurkako borrokan ardatz nagusia izan behar da. Nahiz eta Berdintasun Planak negoziazio kolektibora estuki lotuak egon, ezin ahaztu dezakegu hauek honetatik kanpo negozia daitezkeela eta negoziatu behar direla.

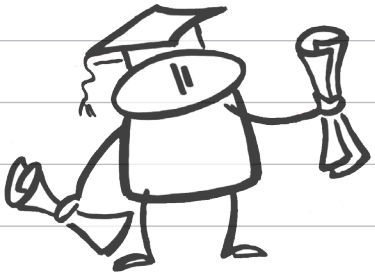
Datuak eta estatistikak:

Datuen sakontasun maila: Kasu gehienetan adinagatik eta sexuagatik bereizitako datuak ez dira ematen, beraz, zaila izaten da aplikatutako neurriak helburuak betetzen dituzten edo ez.



Datuen berritze maila: Bestalde, datu asko gaurkotasunik gabekoak direla azpimarratu behar dugu eta nahiko zaharrak direla, honek zailago bilakatzen duelarik gizartearen bilakaera ikustea.

Ikertzen ez diren gaiak: Azkenik, badaude gai batzuk existitzen ez direla diruditenak, adibidez, emakumeok pairatzen dugun jazarpen sexista eta sexuala, emakume gazteen kolektiboan bertan existitzen den aniztasuna...



Balio berdineko lana: Garrantzitsua da Balio Berdineko Lana moduko kontzeptuak barneratzea, hauek izanik parekoak diren gaitasun, erantzukizun, esfortzu eta baldintzak eskatzen dituzten lanen multzoa. Parekoak diren gaitasun, erantzukizun, esfortzu eta lan baldintzak eskaintzen dituzten enpleguak biltzen dituzten "balore berdineko lana" bezalako kontzeptuak erabiltzen hastea.

Prebentzioa eta esku hartzea jazarpen sexista zein sexualaren, eta genero-indarkeriako kasuen aurrean: Jazarpen sexista zein sexualaren eta genero indarkeriako kasuen aurrean enpresek protokoloak eta politikak aplikatzea guztiz beharrezkoa da. Prebentzioa zein egoeren aurreko jokaerak kontuan hartu behar dira.

- Langileei formakuntza eman.
- Protokoloen zabalpen kanpainak.
- Ardura izango den pertsona bat izendatu.
- Hitzarmen kolektiboetan klausulak ezarri.
- Aldian behingoko analisiak egin.

Neurri guztietan genero ikuspegia txertatzea: Gazteontzako onuragarriak izan ahal diren neurrietan, zein gazteriari zuzenduriko enplegu planetan genero ikuspegia txertatu behar da.

Lan osasuna genero ikuspegi batetik: Emakumeen laneko osasun arazoak gutxi aztertuak izan dira, beraz, lan osasunean genero ikuspegia txertatzea beharrezkoa ikusten dugu. Horrelako ikerketak sustatu beharko lirateke eta gainera, ezin dugu ahaztu emakume gazteak egoera prekarioago batean bizi garela, oraindik larriagoa izanik. Gainera, ezinbestekoa da langileek genero ikuspuntu batetik formakuntza jasotzea arlo honetan.

Kontziliazio neurriak: Kontziliazioa pertsona guztion lan eskubide bezala ezartzea bizitza pertsonala (zaintzaren arloa barne) eta profesionala orekatu ahal izateko. Hau da, lanean dauden pertsonen ongizate psiko-soziala hobetzeko neurriak bezala planteatu, eta ez "emakumeentzako laguntzak" bezala.

DIRU-LAGUNTZAILEAK

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko Udala

Gipuzkoako Foru Aldundia
Kultura, Gazteria eta Kirol Departamentua
Departamento de Cultura, Juventud y Deporte

PROIEKTUA GARATU DU

Euskadiko Gazteriaren Kontseilua

Consejo de la Juventud de Euskadi