



Emakumeak lan merkatuan.

Esklusioa gaindituz diskriminazioa irmotu

Egun, instituzioen aldetik nabarmentzen ari den mezua da, emakumeen enplegua gizonetzkoena baino gehiago hazten ari dela. Hau uka ezina bada ere, mezu partziala eta interesatua da oso. Horren atzean ezkututzen dena azalarazi eta salatu egiten du LABek.

LABen balorazioa: enpleguan emakumeen sarbidearen hazkundera, kokapen subsidiario eta diskriminatuari lotuta dago, alegia, eskubide gutxien sortzen duen kontratazioari, baita kontraturik gabeko soldatapeko lanari ere (eskubiderik ez). Honek emakume langileen kolektiboaren egiturazko (ez koiunturazko) prekariedade ekonomiko eta sozial larria ondorioztatzen du.

Egun, « emakume bat lanpostu bat » ez da nahikoa . Emakumeentzat enplegua gora egiteaz gain, kalitatezkoa, eskubideduna eta sexuaren arabera ez berezitua lortzea ezinbesteko baldintza da gaur egun sexuaren araberako lan banaketa hartzen ari den tankera berriari aurre egiteko. Lan merkatu eta lan harremanen erreforma neoliberalak emakumeak lan merkaturik at ez, baina langile kolektibo diskriminatu gisa hartzen dituzte.

HEGO EUSKAL HERRIAN, INSTITUZIOEN JOKABIDEA EMAKUMEEN ENPLEGU SUSTATZEKO. IRUDIA ETA ERAGINEZA

Estrategien jatorria / izaera

Enpleguari dagokionez, Europar Batasuneko Direktibek, emakume eta gizonen arteko berdintasuna helburu, diskriminazioaren desagertzea eta zehar lerrotasunaren printzipioen ezarpena planteatzen dituzte. Enplegu estrategiari buruzko txostenetan, aukera berdintasuna ildoetariko bat da.

Hego Euskal Herrian eragiten duten instituzioak beren diskurtso eta jarduerak egokitzen ari dira Europar Batasuneko direktibek markatzen duten egin beharrei begira.

Ildo horretatik datoz gure gainean ditugun, espainiar Estatuan ezarritako Kontziliazio legea, Nafarroako eta Baskongadetako Familia Planak eta Instituzio eta Instituzioen arteko enplegu planen neurri-pizgarriak emakumeen kontratazioa bultzatzeko

Emakumeen enplegua gora egitean eragina izan omen badute ere, ez dute enpleguaren kalitatearen hobetzea ekarri.

Bateragarritasuna. Nabarmendu eta legez arautzen den gaia.

Klabe bilakatu duten hitz honen atzean zer dago? Hego Euskal Herrian lan eta familia arduren bateragarritasunari buruzko neurriek emakumeen lan egoera hobetzeko balio gutxi eta mugatua dute oso, besteak beste, emakume eta gizonen enplegu egoera zeharo

desberdina delako emakumeen kalterako. Bateragarritasuna emakumeen lan egoera berezitu eta diskriminatuaren gainean (lan eta babes eskubiderik gabe) planteatzen dute. Hau ezinezkoa da.

Bateragarritasunaren bidean urratsak eman ahal izateko, emakume eta gizonen enplegu egoeraren artean dagoen desberdintasun kuantitatibo ez ezik, kualitatiboa ere ezabatzea ezinbesteko abiapuntua da.

Emakume eta gizonen berdintasunari buruzko lege aurreproiektuaren lehen zirriborroa,

Gaur egun, EAEn egitasmo berri hau mahai gainean jarri digutelarik, LABen iritzia honako puntu hauetan labur bil ditzakegu:

Alde batetik, Euskal Herrian emakumeen zapalketa gainditzeak emakumeen eskubideak legez babestea eta bermatzea exijitzen ditu; beraz, legearen beharra dugu baina, egitasmo honek jasotzen ez dituen aspektu hauei beharrezko deritzegu:

-Zatiketa administratiboen gainetik, EAEn ezezik, Euskal Herriko emakume eta gizon guztiengan eragina izan dezan bilatzea. Zaila izanik ere, ez da ezinezkoa eragile desberdinen arteko akordioak bilatzea (bederen).

-Legearen oinarriak emakumeen eskubideen aitortza erreal eta bermea izatea.

-Legea betetzeko baldintzak zehaztu, sortu eta bitartekoak jartzea.

-Legeak, gai honen inguruan nagusi diren subjektibotasuna eta zehaztaperen falta ekiditzea

-Legearen inguruko eztabaidan Euskal Herriko emakume guztiok parte har dezagun baldintzak bultzatzea.

-...

Beste aldetik, balorazio oror horretaz gain, **enpleguari dagokionez**, gure ustez, klabea dena, emakumeen zapalketa sexuaren araberako lan banaketa baitu oinarri, LABek honako aspektu hauek azpimarratu nahi ditu:

-Lehenik eta behin, ba omen dirudi jarrerren aldaketa bultzatu nahi omen dela (eta hau beharrezkoa da) baina, kolokan jarri gabe lan harreman eredu diskriminatzailea eta beronek duen funtzioa sistema kapitalista neoliberallean.

Hiru atal desberdinetan jasotzen dira enpleguari buruzko artikuluetan. Horiek aipatzera igarotzen dugu:

1. Enplegu atalak berak biltzen dituen 7 artikuluetan honako aipamen hauek agertzen dira:

>**Disposiciones generales:** promover las condiciones + listado (7) de actuaciones discriminatorias.

**Declaración de intenciones, apala oso*

>**Servicios públicos de empleo:** tener un conocimiento de la situación diferencial, adecuar los servicios públicos de empleo: formar, concesión de ayudas, incentivarán

**Exijentzia ezin urriagao. Kontutan hartuz finantziatuta daudela, saritu baino exijitu behar*

>**Acceso al empleo:** establecer ratios de contratación en las ayudas para la implantación de *nuevas empresas*, programas de fomento de empleo estable y de apoyo a la contratación de mujeres, que permitan elevar la cuota de participación de éstas *en las diferentes modalidades de contratación*”), ayudas a iniciativas empresariales de mujeres (+ fondo de garantía), incentivar a empresas (prácticas a mujeres)

**Ratioak, zergatik soilik enpresa berrietan? Kalitatezko kontratazioa da areagotu behar dena, ez prekariora, denbora partzialekoa... Praktikei lotutako pizgarrien orde z emakumeen parte hartzeko kuotak.*

>**Planes de Formación:** convocatorias públicas de concesión de ayudas se fomentarán acciones formativas para la igualdad. Han de establecer los mecanismos para asegurar la participación...

**Zergatik “se fomentarán” eta ez “deberán incluir”?*

>**Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres:** ayudas para financiar la elaboración de planes de igualdad y para la contratación de “expertas”. Valorarán positivamente, o en su caso podrán condicionar la concesión de determinadas ayudas..

**Zergatik “valorarán” eta ez “condicionarán la concesión...”?*

>**Entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres:** reconocer como...

**Ez du aipatzen emakumeen enplegu kalitatea aldagia izatea, kontratazio prekariora mugatzea...Bermeak jartzea.*

>**Acoso:** definición basada en Directiva europea. Administraciones Públicas, han de poner en marcha; Diputaciones, fomentarán; empresas, establecera ayudas para fomentar. Asistencia jurídica y psicológica a la víctima.

**Empresa pribatuari dagokien oso gutxi zehazten du.*

2.Pertsona, familia eta lan bizitzaren bateragarritasunaren atalak 3 artikulua biltzen ditu

>**Disposición general :** promover a través de (hiru ildo)

-corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico

-adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida. (enplegu atalean??)

-adecuación de los servicios de apoyo a las familias (personas??)

**Declaración de intenciones. Enplegu atalean inon ere tratatzen ez den “la adecuacion de las estructuras del empleo a...” ez eta lan harremanak.*

>**Condiciones de empleo:** Administraciones Públicas deben incluir medidas. Ayudas a las empresas para que adopten medidas ... así como a los trabajadores y trabajadoras que... Prever medidas que favorezcan que los hombres se corresponsabilicen ...

**Boluntarismoa. Lan baldintzak kontratu motaren izaeran bertan ezartzen dira, beraz hortik bertatik hasi beha, eskubideak bermatzen dituen enplegua sustatzen*

>**Servicios sociocomunitarios:** establecer de forma progresiva (¿??) Directrices para el empleo de la Comisión Europea 2001. Red 0-3. Criterios para las ayudas. Red de comedores. Actividades fuera del horario y calendario. Ayudas a creación y mantenimiento de empresas...

** Nagusia den aditza da: han de ...Dagoeneko diseinuak osatua egon beharko luke lehenetsunak eta progresioa markatu ahal izateko. Eskeintzak eskaeren aurretik joan behar du.*

3.Emakumeen kontrako indarkeriari buruzko atalak honako artikulua jasotzen du:

>Inserción laboral: derecho preferente acceso a formación. Promover la contratación laboral ...constitución trabajadoras autónomas...

**Formazioa eta kontratazioari dagokionez neurri zehatzagoak, bermeak planteatu behar dira. Adibidez, zertan gauzatzen da “promover”?*

Aipatutakoaz gain, empleguari buruz ez da inon agertzen:

- Bizitza laborala etendua izan eta izaten duten emakumeak (asko dira) eta hori dela eta jubilazioa jasotzeko behar beste kotizaziorik ez dutenak.
- Lan araudi berezi eta murriztaileen pean dauden etxe langileen egoera
- Lan ezkutuan ari diren emakume kolektiboen garrantzia eta premiak autonomo faltsuak, etxe langileak, zaintzaileak, prostitutak...

Hasieran esan bezala, ez du kuestionatzen egungo enplegu egitura ezta lan harremanen eredia nahiz eta gizon eta emakumeengan eragina zeharo desberdina duten.

Oro har erabiltzen diren aditzak: “promover las condiciones, han de tener un conocimiento, incentivarán, fomentarán, han de poner...” ez dira agintezkoak. Oso gutxi dira ezertan behartzen dutenak;

Emakumeon enplegua, kuantitatiboki eta kualitatiboki, era esanguratsuan hobetzeko behar den estrategia ez du aurreikusten. Horretaz gain bere gaitasun arautzailea mugatua du Estatuaren aldetik

LAB-EN JARRERA ETA PROPOSAMENA

Pertsona ororen garapen indibidual eta kolektiboa integrala, orekatua eta aukera berdintasunean izan dadin, pertsona, familia (bizikidetzak) eta lan bizitzaren arteko bateragarritasuna lortzeari ezinbesteko deritzogu. Horretarako estrategia lau zutabetan oinarritu beharra dakusagu:

1-Enpleguaren izaera, emakume eta gizonentzat: eskubideduna, kalitatezkoa eta bereizkeriarik gabekoa izatea.

2-Bizi beharren asetzak: bai emakume bai gizonentzat lehentasunezko eskubidea eta betebeharra izatea; hau da, norberaren ardura, konpartitzekoa dena berdintasunean banatuta eta ahal den guztia zerbitzu sozial-publikoen bidez kolektibizatua.

3-Enplegu eta bizi beharrak uztargarri egitea: lan harremanen egituraren eta bizi harremanen ohituren aldaketa eta bien arteko ustarketarako egokipen neurriak jartzea.

4-Zerbitzu soziokomunitarioen sare integrala osatzea: pertsonen behar anitzei erantzutea.

LABentzat emakumeen eskubideen defentsan sindikalgintzak berebiziko zeregina du; izan ere, Lan Harremanetarako Euskal Esparrua zertzeari nazio, klase eta sexu-generoaren beharretatik heldu behar diogu. Behar demokratiko honek, bi estatuen ukazio guztien gainetik, gure alternatibak jendarteratzera eta euren bideragarritasuna bultzatzera behartzen gaitu.

Ildo horretatik, **LABek lan merkatuaren eremuan, Emakume eta Gizonentzako Lan Aukera Berdintasuna lortzeko estrategia nahitaezkoztat jotzen du.** Proposamenaren ardatz nagusiak honako hauetan labur ditzakegu:

- Izaera arautzailea izatea, beraz betebeharrekoa, ez borondatezkoa
- Euskal Herri osoa aintzat hartzea nahiz eta gauzatze bidean estrategiak desberdinak jorratzea.
- Integrala izatea, lan merkatuan diharduten eragile guztiei, lan sektore guztiei eta lan hezkuntza bideratzen duten orori zuzenduta.

- Lan merkatuaren eta Lan harremanen egituraketa sexistari buruzko diagnostiko adostuaren gainean oinarritzea
- Lan Aukera berdintasunerako Plan Estrategikoa abian jartzea. Sektorez sektore, giza baliabide eta bitarteko ekonomikoaz gain, hedapenerako, laguntzarako, jarraipenerako eta ebaluaketarako egitura erakundetua sortzea.