



ELHUYAR
aholkularitza

HAURRESKOLAK PARTZUERGOA

**Emakumeen eta gizonen
berdintasunari buruzko
diagnostikoa**



Durango, 2010eko urtarrilean

Aurkibidea

1. Sarrera.....	2
2. Informazio-bilketa	3
3. Egitasmoaren oinarri metodologikoak	5
3.1. Parte hartzeko oinarriak.....	5
4. Egitura eta funtzionamendua.....	7
5. Erakundearen ezaugarri nagusiak.....	9
5.1. Langileen egitura eta kontratazioa.....	9
5.2. Hautaketa-prozesua.....	13
5.3. Formakuntza	14
5.4. Soldata	14
5.5. Enplegua, familia eta norberaren bizitza bateratzea.....	16
6. Dokumentazioaren genero-azterketa	18
7. Inkesten bidezko genero-azterketa.....	26
8. Ondorio orokorrak.....	32
8.1. Prozesuaren ingurukoak.....	32
8.2. Haurreskolak Partzuergoan genero-ikuspegia txertatzea.....	32
8.3. Haurreskolak Partzuergoan pertsonen jabekuntza, tratu-berdintasunetik.....	34
8.4. Haurreskolak Partzuergoan norbere bizitza, familia eta enpleguaren bateragarritasuna	36
8.5. Haurreskolak Partzuergoan emakumeen kontrako indarkeriari aurre egitea	36
9. Proposamenak: aurrera begirako ildoak.....	37
9.1. Kudeaketa eta antolakuntza	37
9.2. Haurreskolak Partzuergoan genero-ikuspegia txertatzea	37
9.3. Haurreskolak Partzuergoan pertsonen jabekuntza, tratu-berdintasunetik.....	38
9.4. Haurreskolak Partzuergoan norbere bizitza, familia eta enpleguaren bateragarritasuna.....	38
9.5. Haurreskolak Partzuergoan emakumeen kontrako indarkeriari aurre egitea.....	38

1. Sarrera

Zergatik emakume eta gizonen arteko Berdintasun-plana Haurreskolak Partzuergoan?

Aurten, 2009an, Haurreskolak Partzuergoak emakume eta gizonen berdintasun-plana abian jartzeko erabakia hartu du alde sozialarekin batera. Izan ere, Haurreskolak Partzuergoak hainbat kezka ditu emakume eta gizonen arteko berdintasunaren inguruan:

- Lanean hasteko garaian, zein lanean mantendu eta garatzeko orduan, aukera-berdintasuna bermaturik dagoen lanpostu eta ardura-postu guztietan.
- Haurreskolak Partzuergoak dituen lana eta familia bateratzeko (kontziliazioa) estrategiak eta neurriak nahikoak diren.
- Hezitzaileen interbentzioan genero-ikuspegia bermatzen den. Zentroetan hezkidetzak garatzeko, bereizkeriarik gabeko heziketa aurrera eramateko baliabideak eta formakuntza beharrezkoak diren.

Eremu batean (enpresa publiko bezala), zein bestean (hezkuntzaren dimentsioan) egoera zein den ezagutu nahi izan du Haurreskolak Partzuergoak, beharrezkoa izanez gero, egoera hori hobetu ahal izateko.

Horregatik guztiarengatik, Haurreskolak Partzuergoak emakume eta gizonen arteko berdintasunaren inguruan diagnostikoa egin eta berdintasunerako lehen ekintza-plana diseinatzeko ekimena hartu du aurten. Lan hori egiteko Elhuyar Aholkularitzaren zerbitzu tekniko eta metodologikoak jaso ditu.

Txosten honetan, prozesuaren lehendabiziko zatia aurkezten da, hau da, Haurreskolak Partzuergoan emakume eta gizonen berdintasunaren egoeraren diagnostikoa.

Txostena hamaika ataletan banatuta dago:

- Sarrera: txostenaren egituraren berri ematen digu.
- Informazio-bilketa: diagnostikoa osatzeko erabilitako informazio-iturrien berri ematen digu.
- Egitasmoaren oinarri metodologikoak: prozesua aurrera eramateko erabilitako metodologia eta teknikak azaltzen dira bertan.
- Egitura eta funtzionamendua: atal honek erreferentzia egiten die planaren diagnostikoa burutzeko sortutako lantalde eta egiturei.
- Dokumentazioaren genero-azterketa: Haurreskola Partzuergoak bere jardunean erabiltzen dituen dokumentuetan genero-ikuspegiaren txertatzea aztertzen da atal honetan.
- Inkesten bidez egindako genero-azterketa: langile guztiei zuzendutako inkesten emaitzen berri ematen digu atal honek.
- Ondorio orokorrak: ustiatutako informazio guztiaren laburpena agertzen da atal honetan; nabarmendu edo azpimarratu beharreko kontuak.
- Proposamenak: aurrera begirako ildoak: planaren diseinuari ekin aurretik eta diagnostikoaren emaitza kontuan hartuta, hurrengo urratsean jorratu beharreko gai garrantzitsuenak jasotzen dira.

2. Informazio-bilketa

Berdintasun-plana lantzeko lehen urratsa berdintasunaren inguruko diagnostikoa egitea izan da. Diagnostikoaren xede nagusia izan da Haurreskola Partzuergoan emakumeek eta gizonek duten berdintasunaren argazkia ateratzea. Horretarako, argazki hori osatzen lagundu diguten hainbat datu eta informazio jaso eta aztertu ditugu.

Diagnostikoa egiteak honako helburu hauek izan ditu:

- Haurreskolak Partzuergoko emakumezkoen eta gizonezkoen ezaugarriei, beharrei eta iritziei buruzko informazioa ematea eta, behar izanez gero, ekintza positiboak burutu beharra dagoela erakustea.
- Izan litezkeen sexu arrazoiengatiko desberdintasun nahiz bereizkeriak detektatzea.
- Ekintza positiboen plana egiteko oinarri baliagarria izatea.
- Erreferentziako abiapuntua eskaintzea, gerora, plana martxan jarritakoan, konparazioak egiteko aukera izateko.

Diagnostikoa osatzeko informazio kuantitatiboa zein kualitatiboa erabili dugu. Izan ere, adierazle kuantitatiboak oso tresna baliagarriak dira abiapuntuko egoeraz jabetzeko, baina horiez gain, informazio kualitatiboa erabiliz gero, egoeraz edo errealitateaz jabetzeaz gainera, errealitatea ulertzea errazagoa da.

Informazio-bilketarako erabili ditugun teknikak

Bigarren mailako informazioaren azterketa: erakundearen beraren barne- zein kanpo-dokumentazioa aztertu dugu, besteak beste, lan-hitzarmena, urteko jardunaren memoria, organigrama eta lanpostuen/funtzioen deskribapena, publizitaterako materialak, komunikazio korporatiborako erabiltzen diren edukiak eta oro har, barne- zein kanpo-datzietan erabiltzen den hizkuntza, etab.

Erakundeak dituen datuen ustiatzea: zehazki, langileei dagozkien datuak ustiatu ditugu: sexua, adina, lanpostua, soldata...

Galdeketa-prozesua erakundeko langile guztiei: Haurreskolak Partzuergoan lanean ari diren langile guztiei aukera eman zaie, egitasmo honetarako propio landu den galdetegia erantzuteko. Galdetegiaren bidez, informazioa era kuantitatiboan batez jaso dugu.

Sakoneko elkarrizketak: elkarrizketak egin dizkiegu Haurreskolak Partzuergoko 11kideri. Kide horiek hautatzeko hainbat irizpide hartu dira kontuan: adina, sexua, lurraldea, antzinatasuna, amatasuna edo aitatasuna...

Lantaldeak: Berdintasun-batzordea egitasmo honetan lanerako gune garrantzitsua izan da. Batzorde honez gain, hala ere, beste lau lantaldetan lan egin dugu. Beraz, diagnostiko-prozesuan bost lantalde jarri ditugu martxan.

Informazio-bilketarako aipatu teknikak erabiliz, **honako hauek ezagutu nahi izan ditugu:**

ESKURATU DUGUN INFORMAZIOA	
Enpresaren ezaugarri orokorrak eta antolaketa-egitura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enpresako sailak (organigrama) ▪ Sail bakoitzaren funtzioak ▪ Enpresaren helburuak (epe luzekoak, ertainekoak eta laburrekoak) ▪ Enpresaren kanpo-irudia
Haurreskolak Partzuergoan lan egiten dutenen ezaugarriak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexua ▪ Adina ▪ Ikasketa-maila ▪ Kategoria profesionala ▪ Kontratu motak ▪ Lanaldi motak ▪ Langileen banaketa sailaren arabera eta maila hierarkikoaren arabera ▪ Lanpostuz aldatzea ▪ Langileen familia-ardurak
Giza-baliabideen inguruko politika	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langileen hautaketa ▪ Trebakuntza eta birziklatzea ▪ Maila-igoera ▪ Ordainsariak ▪ Enpresa uztea ▪ Lan-arriskuen prebentzioa
Komunikazioa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Barne- zein kanpo-komunikazioa ▪ Irudiak eta hizkera
Enpresaren jarduna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enpresak eskaintzen dituen hezkuntza-zerbitzuak ▪ Hezkuntza proiektua(k) ▪ Genero-eraikuntzan eragiten duten balio eta jarreraren transmisioa (maila teorikoan eta praktikoan)
Haurreskolak Partzuergoan lan egiten dutenen iritzi eta pertzepzioak	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aukera-berdintasunaren inguruan ▪ Bateragarritasunaren inguruan ▪ Hezkidetzaren inguruan ▪ Bereizkeriarik gabeko hezteko formazio-premien inguruan... ▪ Oro har, erakunde gisa hobetu edo indartu beharreko alderdien inguruan.

3. Egitasmoaren oinarri metodologikoak

Haurreskolak Partzuergoko emakume eta gizonen berdintasunaren inguruko diagnostikoa egiteko parte hartzeko prozesua jarri da martxan. Parte hartzeko prozesuaren bidez hainbat helburu lortu egiten dira, batzuk emaitzarekin zerikusia dutenak eta beste batzuk, berriz prozesuarekin: langileak parte hartzeko kulturaren hezteak eta ohitzeak, aurrerantzean planean parte hartzen jarrai dezaten motibatzea eta asebetetzea, etab. Garrantzitsua izaten da diagnostikoa eta plana adostasunean eraikitakoa izatea bere garapena eraginkorra izateko.

Prozesu honetan zehar erabilitako metodologiak dituen ezaugarriak honako hauek dira:

METODOLOGIAREN EZAUGARRIAK	
Parte-hartzea eragiten du.	Pertsonak zerbait bizi dutenean, beraiena egiten dute ("jabetzen dira") eta horrela inplikatu egiten dira.
Bibentziala da.	Norberaren bizipenetan oinarrituta aztertzen da egoera.
Talde-izaera sendotzen du.	Horrela, taldea bera prozesuaren eragile izatea lortzen da. Pertsona bakoitzak bere espektatibak ditu eta garrantzitsua da horiek taldearen dinamikan kontuan hartzea.
Kalitatezko parte-hartzea lortzeko lan-eskema mailakatua da.	Banakako lanetik hasita, talde txikitik eztabaidatu eta adosten da, eta, bukatzeko, denen artean berriz ere eztabaidatu eta adosten da.
Bisuala da.	Egoerak bisualki planteatzen dira errazago aztertu ahal izateko.
Denen artean eraikitako prozesua bideratzen du.	Elkarlana bultzatzen da.
Aldaketa eragiten du.	Ekintzarekiko identifikazioak aurrera egitea dakar; taldeak berak proposatutakoa bultzatzen baita.

Laburbilduz, hau lortzen da:

Taldeko pertsonen esperientzietan oinarrituta eta parte-hartzea eragiten duten zenbait teknika erabiliz, hausnarketarako bideak jarri eta aldaketarako ekintzak lantzeko oinarriak finkatzea.

3.1. Parte hartzeko oinarriak

Diagnostikoa zehazteko parte hartzeko prozesua izan dugu oinarri. Hain zuzen ere, honako printzipioak kontuan hartuta lan egin dugu:

Parte-hartzea: parte-hartzea ez dugu informazioa eman eta iritzia eskatzera mugatu, guretzat benetako parte-hartzea gauzak ezagutu, elkarrekin landu, aztertu eta denon artean zerbait sortzean gertatzen baita. Uneko errealitatea aldatzeko baldintza subjektiboak eta objektiboak sortu behar dira; horretarako bidea lan-prozesua bera izaten delarik. Bestalde, ahalegin berezia egin dugu parte-hartzea ahalik eta zabalena izan dadin. Horretarako, bitartekoak jarri eta kanalak sustatu dira.

Komunikazioa: komunikazioa arrakastarako gakoa da horrelako egitasmoetan. Komunikazioa beharrezkoa da, bai prozesua abiatu aurretik, bai prozesuak irauten duen bitartean, baita prozesua amaitutakoan ere. Komunikazioa beharrezkoa da langileei asmoen berri emateko, prozesuan parte har dezaten gonbidapena egiteko, prozesuaren eta

emaitzen berri emateko, etab. Emakume eta gizonen berdintasunaren diagnostikoa eta plana egiteko prozesuak diseinatzen direnean, behar-beharrezkoa da, beraz, prozesu horien komunikazio-plana diseinatu eta garatzea. Komunikazio-plan horrek jasoko ditu prozesua eta emaitza sozializatzeko mezuak, bitartekoak eta baliabideak.

Malgutasuna: pertsonekin lana egitea oinarri izan denez, aurreikusitako lanak eta epeak moldagarriak izan dira. Prozesua abiatu aurretik zein prozesuak iraun duen bitartean, prozesuaren arduradunek eta parte-hartzaileek beharrezko jo dituzten aldaketak proposatu dituzte eta egoki jo diren neurrian, prozesuan egokitzapenak egin dira.

Hezkuntza-prozesua: emaitzez gain, prozesuak berak protagonismo berezia izan du eta egitasmoaren xedeetako bat izan da bertan parte hartu duten guztiek (norbanako eta taldeek) prozesutik ikastea, ezagutza elkarrengandik jaso eta elikatzea, elkarrekin.

Subjektibitatea: prozesuen ardatza pertsonak izan dira eta, horregatik, pertsona arteko harremanek ere pisu nabarmena izan dute prozesuaren urrats guztietan; hala nola: egitasmoetan parte hartu duten kideen euren artean ezagutzen eta konfiantza lortzen denbora eman da, bilera dinamikoak eta alaiak egin dira (ondo pasatzea ere helburu izan dutenak), beraien arteko giroa landu da, etab.

Hizkuntza ofizialen erabilera: EAEan euskara eta gaztelania hizkuntza ofizialak dira eta euskara Erkidegoko berezko hizkuntza da. Haurreskolak Partzuergoa enpresa publikoa den heinean eta euskararen aldeko politika martxan duela aintzat hartuta, bere egitasmoetan euskararen erabilera zaintzea helburu izan du. Beraz, prozesuan euskara erabili da ahozko nahiz idatzizko jardunean.

4. Egitura eta funtzionamendua

Prozesua aurrera eramateko hainbat egitura jarri dira martxan. Horietako bat **Berdintasun-batzordea** izan da. Batzorde hori Haurreskolak Partzuergoa eta Elhuyar Aholkularitzaren elkarlanerako gunea izan da.

Berdintasun Batzordearekin batera, prozesuaren funtsa langileez osatutako lantaldeak izan dira, **lurraldekako lantaldeak**.

Ikus dezagun gune hauen osaera, funtzioak eta funtzionamendua zeintzuk izan diren:

BERDINTASUN BATZORDEA	
Partaideak	
▪	Ordezkarri sindikalak 3 (1 LAB, 1 STEE-EILAS, 1 ELA)
▪	Kudeaketa-taldeko langileak (Gerentea, Kudeaketako Pertsonal Arduraduna, Formakuntza Arduraduna)
▪	Elhuyar Aholkularitzako bi teknikari
Funtzioak	
▪	Beharrezkoa bada, prozesua tekniko-metodologikoki egokitu (ekarpenik edo moldaketarik balego) eta bideratu
▪	Egitasmoa bideratzeko behar den informazioa jaso eta trukatu
▪	Komunikazio-planaren diseinua egin eta garapena bermatu
▪	Egitasmoaren ekintzak koordinatu eta bideratu
▪	Egitasmoari segimendua egin, sor daitezkeen arazoaren aurrean irtenbideak bilatu eta neurri zuzentzaileak jarri
▪	Emakume eta gizonen errealitatearen inguruan diagnostikoa osatu
▪	Berdintasun-plana diseinatze aldera, oinarri nagusiak landu eta helburuak eta ekimenak zehaztu
▪	Prozesuaren eta emaitzaren balorazioa egin
Funtzionamendua	
▪	Proiektuak iraun duen epean, 3 bilera egin ditu

Diagnostikoa osatzeko, lehen aipatu bezala, lurraldekako 4 lantalde eratu ditugu. Hona hemen lantalde horietan izan ditugun partaideak, lantalde horien funtzioak eta funtzionamendua:

LURRALDEKAKO LANTALDEAK
Partaideak
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hezitzaileak ▪ Zentroetako Koordinatzaileak ▪ Elhuyar Aholkularitzako teknikaria
Funtzioak
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emakume eta gizonen errealitatearen inguruan diagnostikoa osatu ▪ Berdintasun-plana diseinatze aldera, oinarri nagusiak landu eta helburuak eta ekimenak zehaztu
Funtzionamendua
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lantaldea bakoitzak bilera bana egin du diagnostiko-fasean (Gipuzkoako lantaldeak bi) ▪ Bilerak bi ordukoak izan dira

Egitasmo honen ardura tekniko eta metodologikoa Elhuyar Aholkularitzarena izan den neurrian, hona hemen Elhuyar Aholkularitzak bere gain hartu dituen lanak:

ELHUYAR AHOLKULARITZA
Funtzioak
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proiektua tekniko-metodologikoki bideratu. ▪ Berdintasun-batzordearen bilerak prestatu eta bideratu. ▪ Komunikazio-plana diseinatu (Berdintasun-batzordearekin batera) eta komunikazio-ekintzak garatzen parte hartu. ▪ Bigarren mailako informazio-iturriak ustiatu. ▪ Elkarrizketa egiteko galdetegiak prestatu. ▪ Elkarrizketak egin ▪ Inkesta prestatu. ▪ Lantaldeak osatu eta dinamizatu. ▪ Iturri desberdinen bidez (dokumentala, elkarrizketak, lantaldeak) jasotako informazioa kudeatu eta emaitzen txostenak landu ▪ Prozesuaren balorazioa bideratu.

5. Erakundearen ezaugarri nagusiak

5.1. Langileriaren egitura eta kontratazioa

SEXUA (2009)				
	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)	
	Guztira	%	Guztira	%
GUZTIRA	1105	%94,8	61	%5,2

Haurreskolak Partzuergoan, langileriari dagokionez, mugimendu handia egoten da. Enpresaren langileen gehiengoak emakumezkoa izan da enpresak bere jarduna hasi zuenetik. Gaur egun, Haurreskolak Partzuergoan, langileen %94,8 emakumezkoa da eta %5,2 gizonzkoa. Guztira, 1166 langile ari dira lanean.

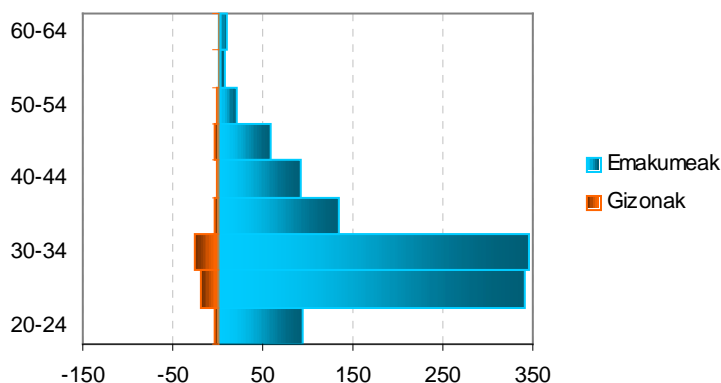
ANTZINATASUNA (2009)						
	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)		%	
	Guztira	%	Guztira	%	Emakumeak	Gizonak
Urte bete baino gutxiago	223	%20,2	13	%21,3	%94,5	%5,5
Urtebete eta 3 urte bitartean	513	%46,4	30	%49,2	%94,5	%5,5
4 urte eta 6 urte bitartean	369	%33,4	18	%29,5	%95,3	%4,7
GUZTIRA	1105	%100,0	61	%100,0	%94,8	%5,2

Antzinakotasunari dagokionez, langile gehienak urtebete eta hiru urte tartean daramate lanean Haurreskolak Partzuergoan. Azken urteetan, gizonen portzentaia pixkanaka igotzen ari da.

ADINA (2009)						
	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)		%	
	Guztira	%	Guztira	%	Emakumeak	Gizonak
20-24	94	%8,5	4	%6,6	%95,9	%4,1
25-29	341	%30,9	19	%31,1	%94,7	%5,3
30-34	346	%31,3	26	%42,6	%93,0	%7,0
35-39	135	%12,2	4	%6,6	%97,1	%2,9
40-44	92	%8,3	2	%3,3	%97,9	%2,1
45-49	59	%5,3	4	%6,6	%93,7	%6,3
50-54	20	%1,8	2	%3,3	%90,9	%9,1
55-59	8	%0,7	0	%0,0	%100,0	%0,0
60-64	10	%0,9	0	%0,0	%100,0	%0,0
GUZTIRA	1105	%100	61	%100	%94,8	%5,2

Langile gehienek 30-34 urte bitarte daukate, bai emakumeek eta bai gizonak. 55-64 adin tartean, berriz, ez dago gizonik lanean.

Langileen adin-piramidea



IKASKETA-MAILA (KUDEAKETAKO LANGILEAK) (2009)						
	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)		%	
	Guztira	%	Guztira	%	Emakumeak	Gizonak
Goi mailako teknikaria	5	%31,2	1	%20	%83,3	%16,7
Unibertsitate diplomatua	3	%18,8	1	%20	%75,0	%25,0
Lizentziatua	8	%50	3	%60	%72,7	%27,3
GUZTIRA	16	%100	5	%100	%76,2	%23,8

Kudeaketako langileak 16 dira eta horietako gehienak lizentziatuak (emakumeen %50 eta gizonen %60).

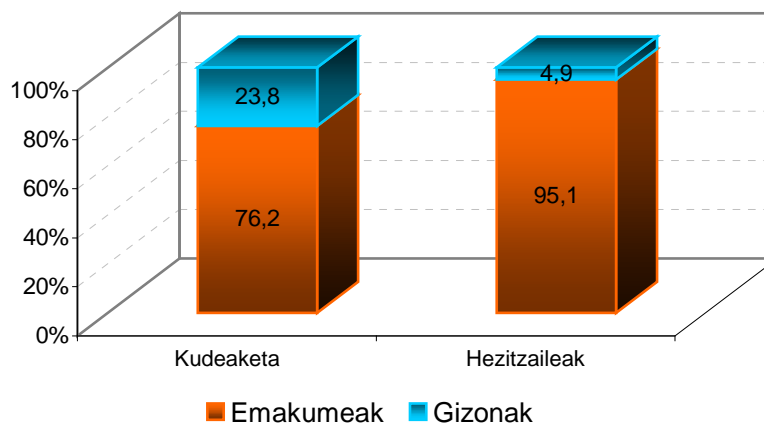
IKASKETA-MAILA (HEZITZAILEAK) (2009)						
	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)		%	
	Guztira	%	Guztira	%	Emakumeak	Gizonak
Haurreskoletan homologazioa	54	%5,0	0	%0,0	%100,0	%0,0
Maisu/maistra espezialista edo OHoko irakaslea eskolaurreko espezialista	656	%60,2	42	%75,0	%94,0	%8,6
Haur-hezkuntzako goi-teknikaria - Haurtzaindegietako teknikari espezialista	373	%34,3	13	%23,2	%96,6	%3,4
Titulaziorik gabekoak	6	%0,6	1	%1,8	%85,7	%7,9
GUZTIRA	1089	%100,0	56	%100,0	%95,1	%4,9

Hezitzaileen artean, gehiengoa maisu/maistra espezialistak edo OHoko irakaslea eskolaurreko espezialistak dira (emakumeen %60,2 eta gizonen %75,0). Haurreskoletan homologazioa dutenen artean, emakumeak nagusitzen dira. Hezitzaile batzuek SEA-landa eremuetan lan egiteko homologazio-titulua dute (titulaziorik gabekoak atalean sartuta daude). Gaur egun, titulazio horrekin inor ezin da zerrendetan apuntatu.

KARGUA (2009)							
		Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)		%	
		Guztira	%	Guztira	%	Emakumeak	Gizonak
Hezitzailea		920	%83,3	46	%75,4	%95,2	%4,8
Koordinatzailea		169	%15,3	10	%16,4	%94,4	%5,6
Kudeaketako langileak	Administraria	7	%0,6	3	%4,9	%70,0	%30,0
	Teknikaria	8	%0,7	2	%3,3	%80,0	%20,0
	Gerentea	1	%0,1	0,0	%0,0	%100,0	%0,0
GUZTIRA		1105	%100,0	61	%100,0	%94,8	%5,2

Karguari dagokionez, langile gehienak hezitzaileak dira (emakumeen %83,3 eta gizonen %75,4). Azpimarratzekoa da gizonen presentzia proportzionalki handiagoa dela kudeaketako langileen artean hezitzaileen artean baino: kudeaketako langileen artean %23,8 gizona da eta hezitzaileen artean, soilik, %4,9. Gerentea emakumea da.

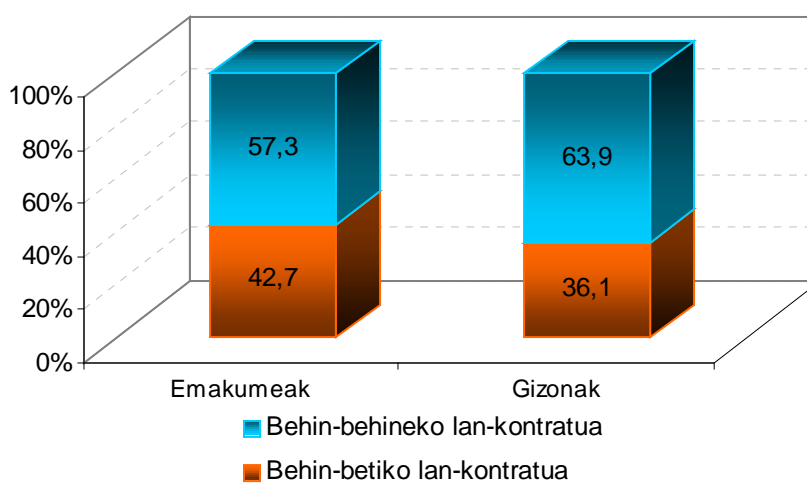
Hezitzaileak eta kudeaketako langileak sexuaren arabera



KONTRATU-MOTA (2009)						
	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)		%	
	Guztira	%	Guztira	%	Emakumeak	Gizonak
Bitarteko lan-kontratua	404	%36,6	25	%41,0	%94,2	%5,8
Erretiro partzialeko kontratua	7	%0,6	0	%0,0	%100,0	%0,0
Errelebu-kontratua	7	%0,6	0	%0,0	%100,0	%0,0
Ordezkapen kontratua	200	%18,1	9	%14,8	%95,7	%4,3
Behin betiko lan kontratua	472	%42,7	22	%36,1	%95,5	%4,5
Lan metaketako kontratua	15	%1,4	5	%8,2	%75,0	%25,0
GUZTIRA	1105	%100,0	61	%100,0	%94,8	%5,2

Emakumeen artean kontratu ohikoena (emakumeen %42,7ak dauka kontratu-mota hori) behin betiko lan kontratua da. Gizonen artean, berriz, bitarteko lan-kontratua (gizonen %41ak dauka kontratu-mota hori). Ez dago gizonik erretiro partzialeko kontratua edo errelebu kontratua duenik.

Kontratu-mota sexuaren arabera



Haurreskolak Partzuergoko kontratuen erdia baino gehiago, %57,6, behin-behineko kontratuak dira. Hala ere, aipatzekoa da, proportzionalki, emakumeek gizonek baino behin-betiko kontratu gehiago daukatela (emakumeen %42,7 eta gizonen %36,1).

LANALDIA (2009)						
	Emakumeak (kop.)		Gizonak (kop.)		%	
	Guztira	%	Guztira	%	Emakumeak	Gizonak
Osoa	926	%83,8	54	%88,5	%94,5	%5,5
Lanaldiaren %88	2	%0,2	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %86	4	%0,4	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %80	4	%0,4	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %75	3	%0,3	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %67	38	%3,4	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %50	98	%8,9	7	%11,5	%93,3	%6,7
Lanaldiaren %33	16	%1,4	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %30	3	%0,3	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %25	6	%0,5	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %15	4	%0,4	0	%0,0	%100,0	%0,0
Lanaldiaren %13	1	%0,1	0	%0,0	%100,0	%0,0
Guztira	1105	%100,0	61	%100,0	%94,8	%5,2

Emakumeen %83,8k eta gizonen %88,5k daukate lanaldi osoa, beraz, ez dira asko murrizketak hartu dituzten langileak. Lanaldi-murrizketa-mota ugari dago eta gizonek aukeratzen dituzten murrizketak lanaldi erdikoak dira.

5.2. Hautaketa-prozesuak

Azken hautaketa-prozesua (2009)		
Lanpostu hutsa: Hezitzailea	Data: 2009/09/01	
Departamentua: haurreskola guztiak	500 hezitzaile lanpostu. Behin betiko lan kontratuak	
	Emakumeak (kop.)	Gizonak (kop.)
Hautatutako hautagaia	470 (%94,0)	30 (%6)
Hautatu den pertsona aukeratzeko erabili diren arrazoi erabakigarriak: deialdi publikoa egin da eta bertan oposaketa aldia gainditu eta meritua baloratzen ziren.		

Azken hautaketa-prozesuan aukeratutako pertsonen %94,0 emakumeak izan ziren eta %6,0 gizonak. Horrek esan nahi du, gizonen portzentaia apurka-apurka igotzen ari dela. Dena dela, ez da bereizketarik egiten, kontratazioak egiteko orduan oposaketa-aldia gainditu behar delako.

5.3. Formakuntza

FORMAKUNTZA (2008)					
		Emakumeak (kop.)	Gizonak (kop.)	%	
		Guztira	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Mintegiak	Hezitzailearen rola	738	32	%95,8	%4,2
	Hezkuntza eta Laguntza proiektua	229	20	%92,0	%8,0
Apatxin	Psikomotrizitatea hezkuntzan	170	6	%96,6	%3,4
	Haur psikologia: Haurraren garapena	119	4	%96,7	%3,3
	Haur masajea	154	8	%95,1	%4,9
	Kantuz eta jolastuz	141	5	%96,6	%3,4
	Guraso-hezitzaileen arteko elkarlana	124	7	%94,7	%5,3
	Interneten informazioa aurkitu	68	5	%93,2	%6,8
	Estimulazio goiztiarra	74	8	%90,2	%9,8
Prebentzioa	Larrialdietarako planen ezarpena	457	27	%94,4	%5,6
	Elikagaien manipulazioa	373	16	%95,9	%4,1
Jarrai-bideak	Koordinatzaileen formakuntza	156	11	%93,4	%6,6

2004. urtetik formakuntza eskaini da Haurreskolak Partzuergoan. 2007-2008 eta 2009/2010 ikasturteetan berdintasunarekin zer ikusia duen formakuntza eskaini da: 2007-2008 ikasturtean hezitzaile guztiek programazioen formakuntzaren barnean berdintasuna jorratu zuten eta 2009-2010 ikasturtean "Hezkidetzan hezten" ikastaroa eskaini da. 2008ko formakuntzaren adibide honetan ikusi daiteke, ikastaro-mota guztietan emakume eta gizonak hartu dutela parte formakuntza derrigorrezkoa delako. Izan ere, 100 orduko formakuntza urteko jardunaren barruan sartzen da.

5.4. Soldata

Soldatari dagokionez, emakume eta gizonen artean ez da desberdintasunik igartzen. Izan ere, lan-hitzarmenean jasotzen den moduan, soldata berbera jasotzen dute gizon eta emakumeek, lanpostuaren arabera.

Hezkuntza alorreko pertsonala:

- 2008. urterako ordainsari gordina: 28.999,71 euro
- 2008. urterako hirurtekoaren urteko zenbateko gordina: 542,46 euro

Koordinatzaileak:

- 770 euro

Lanerako arropa:

- 50 euro

Kudeaketako alorreko pertsonala; urteko ordainsari gordina, mailen arabera:

Urteko ordainsari gordina (2008)			
Maila (funtz. Baliok.)	2008. urterako ordainsari gordina eurotan	Maila (funtz. Baliok.)	2008. urterako ordainsari gordina eurotan
28	61.035,38	19	31.606,73
27	56.433,96	18	29.628,73
26	52.180,40	17	28.116,45
25	48.194,52	16	26.590,38
24	44.647,56	15	25.287,25
23	41.351,68	14	23.911,78
22	38.608,08		
21	36.165,78		
20	33.785,60		

Emakumeen batz besteko soldata 29.083 eurotakoa da eta gizonena 29.116 eurotakoa. Horrek esan nahi du, batz bestez, emakumeen soldata gizonena baino 33 euro txikiagoa dela. Hori gertatzen da, proportzionalki, kudeaketan gizon gehiago dagoelako eta kudeaketako langile batzuen kategoria proportzionalki emakumeena baino altuagoa delako. Hala ere, azpimarratzekoa da soldatak kategoriaren araberakoak direla eta ez dela sexuarengatiko desberdintasunik egiten.

Kudeaketako langileen datuak begiratuta, emakumeek 4.318 euro gehiago irabazten dute batz beste gizonek baino; kudeaketan aritzen diren emakumeen batzbesteko soldata 34.738 eurotakoa da eta gizonena, berriz, 30.420 eurotakoa.

5.5. Enplegua, familia eta norberaren lana bateratzea

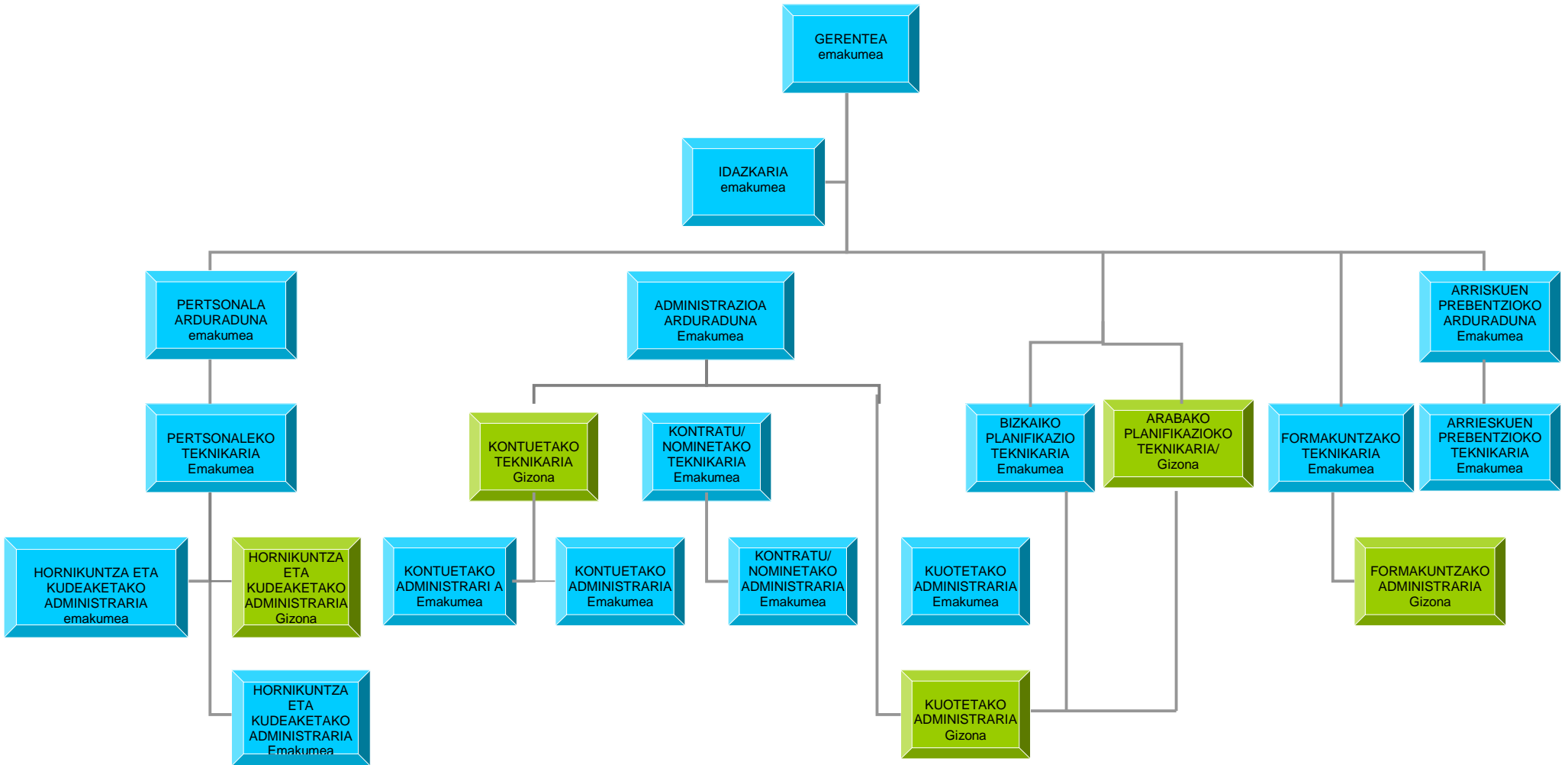
Enplegua, familia eta norberaren lana bateratzea (2009)						
Ordaindutako baimenak	Langileria		Emakumeak		Gizonak	
	Guztira	%	Guztira	%	Guztira	%
Amatasuna	28	%2,4	28	%2,5	0	%0,0
Aitatasuna	1	%0,1	0	%0,1	1	%1,6
Mendekotasun egoeran dauden pertsonak	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0
Haurdunaldiarengatik arriskuan	28	%2,4	28	%2,5	0	%0,0
Edoskitzea	4	%0,3	4	%0,4	0	%0,0
Ordaindu gabeko baimenak						
Seme-alaba zaintzeko lanaldiaren murrizketa.	30	%2,6	30	%2,7	0	%0,0
Senideak zaintzeko lanaldiaren murrizketa.	1	%0,1	0	%0,0	1	%1,6
Seme-alaba zaintzeko eszedentzia.	14	%1,2	13	%1,2	1	%1,6
Senideak zaintzeko eszedentzia.	1	%0,1	1	%0,1	0	%0,0
Mendekotasun egoeran dauden pertsonak zaintzeko ordaindutako beste baimen batzuk.	2	%0,2	2	%0,2	0	%0,0

- Emandako amatasun-baimenak 28 dira eta horietatik 22 ordezkaturik daude (%78,6).
- Umea zaintzarako eszedentzian 14 langile daude eta 11 ordezkaturik daude (%78,6).
- Senidearen zaintzagatik eszedentzian dagoen hezitzaile bakarrak ordezkaria du (%100).
- Haurdunaldiarengatik arriskuan dauden 28 langiletik 20ek dute ordezkaria (%71,4).
- Umearen zaintzarako 30 lanaldi murrizketatik, 22 ordezkaturik daude (%73,3).

Haurreskolatan hartzen diren baimena guztiak ez daude ordezkatuak, horrek, kudeaketa-arazoak sor ditzake lanaren antolaketan. Hala ere, azpimarratzekoa da ordezkapenak egin ala ez erabakitze hainbat aldagai hartzen direla kontuan, antolaketarekin eta ratioekin lotuta, eta aldagai horiek ez dutela zer ikusirik baimena eskatzeko arrazoiarekin.

Salbuespen bakarra egiten da, sindikatuen ordezkartza-lanean aritzeko liberatzen diren hezitzaileen kasuan: kasu horretan, ez zaie ratioei erreparatzen horrela adostu zelako sindikatuekin. Hortaz, liberazio guztiak ordezkaturik dira.

Haurreskolak Partzuergoko kudeaketako langileen organigrama



6. Dokumentazioaren genero-azterketa

Ardatz estrategikoa	1. Haurreskolak Patzuergoan genero ikuspegia txertatzea		
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
1.1. Haurreskolak Patzuergoaren politiketan eta estrategietan aukera berdintasuna eta hezkidetzaren ildo espezifikoak dira	Helburuetan aukera berdintasunaren bisibilizazioa	<p>Haurreskolak Patzuergoaren helburu nagusietan oso argi geratzen da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alde batetik, haurreskolek funtzio soziala dutela, familia-bizitza eta lana bateratzeko zerbitzu moduan sortuak izan direlako (Eusko Jaurlaritzako 2001eko familia-plana eta 4/2005eko legearen ildoei jarraituz); - bestetik, umeen garapen osoak garrantzia duela, hezkidetzaren ikuspuntutik ezinbestekoa dena; - eta, azkenik, aniztasunari ematen zaion lehentasuna goraiatzeko dela, balore eta printzipio garrantzitsuak kontuan izateko. <p>Nesken eta mutilen eta emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna eta hezitzaileen bizi-kalitatea hobetzeko ezinbesteko ildoak dira horiek denak.</p>	<p><i>“Hezkuntza eta laguntza proiektua”</i> (dokumentu publikoa da, webgunean dago) <i>“Gurasoentzako informazioa, 2009-2010”</i> <i>“Eusko Jaurlaritzako 2001eko Familia-Plana”</i></p>
	Helburuen erredakzioan genero-ikuspegia txertatuta dago	<p>Nahiz eta ildoetan hezkidetzaren eta aukera berdintasunaren ildo nagusiak izan, ez dugu tresnarik topatu horien planifikazioa, garapena eta inpaktua ezagutzeko.</p> <p>Planak eta programak antolatzen dituztenek ez dute Patzuergoan horri buruzko trebakuntzarik jaso. Eta, planifikazio-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko irizpiderik ez dugu topatu.</p> <p>Lan-hitzarmenean kontuan hartzen dira emakumeen eta generoen aspektu espezifiko batzuk, adibidez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osasunean - Zaintza-ardurak baldintzatzen dituen denboraren kudeketarako neurriak - 3/2007ko berdintasun-legeari aipamen bereziak - Genero-indarkeriaren biktimentzako lan-baldintzen egokitzapena... 	<p><i>“Lan-hitzarmena”</i></p>

Ardatz estrategikoa		1. Haurreskolak Patzuergoan genero ikuspegia txertatzea	
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
1.1. Haurreskolak Patzuergoaren politiketan eta estrategietan aukera-berdintasuna eta hezkidetzaren ildo espezifikoak dira	Aukera-berdintasuna eta hezkidetzaren garatzeko estrategi zehatzak daude	<p>Lan-hitzarmenean argi eta garbi aipatzen dira genero-berdintasunaren aldeko neurriak; eta horren ondorio dira: berdintasun-plan honen prozesua bera eta sortu berria den berdintasun-batzordea.</p> <p>Dena den, orain arte, ez da inolako aurrekonturik, egiturarik edota ardurarik egon emakumeen, nesken, mutilen eta gizonen aukera berdintasuna gauzatzeko edota hezkidetzara egokitzeko programak.</p> <p>“Hezkuntza eta laguntza proiektua”-ren printzipio orokorretan, ez dago genero-estereotipoak eta rola gaindituko dituen prozesu planifikatu eta kontzienterik. Hezkidetzaren printzipio eta estrategia moduan agertu beharko litzateke, Hezkidetzaren jorratzeko ildoak zeintzuk diren zehaztuz.</p>	<p>“Lan-hitzarmena”</p> <p>“Hezkuntza eta laguntza proiektua”</p>
	Berdintasuna, erantzukizun sozial gisa, kontuan hartzen da	<p>Berdintasuna eta aniztasuna Patzuergoaren baloreak dira, horrela agertzen da dokumentu askotan. Hezkuntza-motari buruzko ezaugarrietan, aniztasuna eta aukera berdintasuna agertzen dira.</p> <p>Partzuergoak bere argazkietan, irudietan, agerraldietan erabiltzen dituen irudiak ez dira sexistak, neutroak dira. Horrez gain, iragarkietan erabiltzen den hizkuntza zaindu egiten da genero-ikuspegitik. Horietan ez dugu topatu berdintasuna ezplizituki sustatzen duen irudirik edo lelorik.</p>	<p>“Hezkuntza premia bereziak”</p> <p>“Printzipio orokorrak eta erabaki metodologikoak hartzea”</p> <p>Publizitaterako euskarriak: kartelak, iragarkiak, postalak... “izena emateko baldintzak”</p>
	Erakundearen berdintasunaren emaitzak neurtu egiten dira (emaitza ekonomikoak, hezkuntza-emaitzak, baloreak, ...) Genero-inpaktu positiboa	<p>Nahiz eta hezkidetzaren eta berdintasunaren asmoak dokumentuen bidez publikatzen diren (dokumentu publikoetan eta webgunean); horren inpaktua ezagutzeko eta neurtzeko ez dugu topatu erregistro-metodurik ezta ebaluatzeko prozesurik ere. Ezin da jakin nola sustatzen den berdintasuna eta nola ekiditen den genero-diskriminazioa.</p> <p>Guraso eta udalei helarazten zaizkien inkestetan, ez da jasotzen hezkidetzaren edo genero-berdintasunaren inguruko galderarik. Era berean, inkestetan ez da jasotzen, inkesta erantzun diona emakumea edo gizona den.</p>	<p>“Guraso eta udalen asebetetze inkestak”</p>

Ardatz estrategikoa	1. Haurreskolak Patzuergoan genero ikuspegia txertatzea		
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
1.2. Kudeaketan emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna ildo estrategikoa da	Aukera-berdintasunarekiko konpromiso formala da	Haurreskolak Patzuergoaren ildo nagusietan agertzen da emakume eta gizonen aukera berdintasunarekiko konpromiso formala eta baita Haurreskolak Patzuergoko estatutuetan ere.	"Hezkuntza eta laguntza proiektua" "Haurreskolak Patzuergoko estatutuak"
	Aukera-berdintasunak sustatzeko errekursoak jartzen dira	Orain arte, ez da inolako aurrekonturik, egiturarik edota ardurarik egon hori gauzatzeko. Dena den, azkeneko lan-hitzarmenaren ondorioz, emakumeen eta gizonen planaren diseinua hasita dago eta, horren jarraipena egiteko, Berdintasun Batzordea eratu egin da. Dena dela, oraindik ez dira berdintasun-batzordearen funtzioak zehaztu.	"Lan-hitzarmena"
	Kudeaketako pertsonen aukera-berdintasunari buruzko prestakuntza daukate	Barne-sustapeneko deialdietan, baldintzen artean, ez da dira jasotzen hezkidetzan eta genero –teorian ezagutzak baloratzeko irizpideak. 2008ko ikastaroen artean ez da eskaini genero-berdintasuna eta hezkidetzaz lantzeko ikastarorik. 2009-2010eko trebakuntza-planean ere ez dira gai hauek aurreikusi.	"Barne-sustapen deialdia: administrazio zerbitzurako teknikaria (kontabilitatean aditua eta pertsonal kudeaketako teknikaria)" "2008ko trebakuntza-plana"
	Ekipoetan ezagutza akademikoetaz gain, bestelako abileziak ere baloratzen dira.	Orokorrean, hautaketa-prozesuetan eta barne-promozioetan titulu akademikoak baino ez dira eskatzen. Hala ere, arduradun eta teknikari batzuen hautaketan bestelako gaitasunak kontuan hartu izan dira. Izan ere, LKS aholkularitza kontratua izan da eta hautagaiek hainbat proba pasa behar izan dituzte.	"Barne sustapen deialdia: administrazio zerbitzurako teknikaria (kontabilitatean aditua eta pertsonal kudeaketako teknikaria)" "Baremazio-araudia"

Ardatz estrategikoa		1. Haurreskolak Patzuergoan genero ikuspegia txertatzea	
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
1.3. Prozesuak	Sexu-bereizketa	<p>Batzuetan sexu-bereizketa egiten da datu-basetan, baina ez dago aplikazio informatiko egokirik datuak ustiatu ahal izateko.</p> <p>Lan hitzarmeneko 58. artikuluan <i>datu estatistiko guztietan genero aldagai kontuan hartuko dela</i> agertzen da.</p> <p>Udalei eta gurasoei bidaltzen zaizkien gogobetetze-inkesten emaitzak aztertzerakoan ez da kontuan hartzen inkestari erantzun diona emakumea edo gizonezkoa den.</p>	<p>Datu-basea</p> <p><i>"Lan-hitzarmena"</i></p> <p>Gurasoei eta udalei zuzendutako gogobetetze-inkestak</p>
	Sekuentzia sistematikoa eta koordinatua	<p>Hezkuntza-motari buruzko dokumentuetan bai aipatu egiten da hezkidetzaren gaia, baina printzipio orokorretan ez da zehazki gai hori jorratzen.</p> <p>Kontratazio-klausuletan bakarrik topatu dugu materiala "coeducativo" izan behar duela; baina ez da zehazten, zein ezaugarri izan behar dituen materialak, nolakoa izan behar duen, enpresaren eskutan uzten delarik materialaren aukeraketa.</p> <p>Ekipamenduaren kontrataziorako klausuletan ez dago neurri nahikorik berdintasuna eta hezkidetzaren bermatu ahal izateko: ez dira koloreak, irudiak... zehazten.</p> <p>Formakuntzako enpresen kontrataziorako klausuletan ez dugu ikusi genero-ikuspegia kontuan hartzen denik. Ez zaie enpresei eskari berezirik egiten berdintasunaren gaiarekin lotuta.</p>	<i>"Enpresen kontrataziorako klausulak"</i>
	Umeen eta familien aniztasunean oinarritutako politika	<p>Dokumentu askotan "familia" kontzeptua azaltzen da. Horretan, familia-mota guztiak agertzen dira; hori dela eta, oso egokia da kontzeptu hori erabiltzea, "guraso" edo "aita-ama" baino.</p> <p>Ez dira familia-motak jasotzen.</p> <p>Formakuntzan aniztasunaren gaia landu egin izan da.</p>	<i>Dokumentuak</i>

Ardatz estrategikoa	1. Haurreskolak Patzuergoan genero ikuspegia txertatzea		
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
1.4. Baliabideak	Langileen hautaketa-prozesua	<p>Oso enpresa feminizatua da, ez da orekarik eta ez da ezer berezirik egin oreka hori lortzeko. Hautaketa-prozesuan titulu akademikoak eskatzen direnez, eta ikasketa-mota horietan emakumeak nagusi direnez, horrek hautaketa prozesuetan eragin zuzena dauka.</p> <p>Langileen perfil akademikoan ez da eskatzen berdintasunari buruzko titulu espezifikorik.</p> <p>2008ko maiatzeko oposizio-lehiaketaren deialdian genero-estereotipoak gainditzeko estrategiei buruzko ezagutzak eskatzen dira (12.gaia) eta epaimahairen osaketan, 4/2005eko Berdintasuneko Legean agintzen dena betetzen da.</p>	<p>“2008ko lan-eskaintza publikoa” “Hezitzaileak hautatzeko prozesua”</p>
	Baliabideak genero-ikuspegitik kudeatzen dira	Aurrekontuak genero-ikuspegitik kudeatzeko ez da, oraindik ere, neurririk hartu.	Aurrekontuak
1.5. Komunikazio ez-sexista	Hizkuntzen eta irudien erabilera ez-sexista bermatzen da	<p>Aztertutako dokumentu guztietan esfortzu handia egiten da baina irizpide jakin bat jarraitu gabe, akatsak ere daudelarik</p> <p>Irudien aldetik, estereotipo gutxi topatu dugu (eskolaren batean edo izena emateko orrian)</p>	<p>Dokumentuak</p> <p>Argazkiak “Izena emateko orria”</p>
1.6. Kanpo-harremanak	Hezkidetzak, feminismoa, genero-ikuspegia, edo berdintasuna beste elkarteekin, udalekin, edo erakundeekin lan egiten dira	Ez dugu gai honekin lotutako ezer topatu	Lankidetzarako erakundeen zerrenda

Ardatz estrategikoa		2. Haurreskolak Patzuergoan pertsonen jabekuntza, tratu-berdintasunetik	
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
2.1. Langileak, umeak, familiak, bestelako eragileak tratu-berdintasunetik kudeatu egiten dira	Genero-estereotipoak eta erresistentziak gainditu egin da.	Ohiko estereotipoak gainditzeko ekintzarik ez dugu topatu baina norbere identitatea garatzea, norbere erritmoak errespetatzea, autonomia sustatzea, familien beharretara egokitzea... ildo zehatzak dira.	<p>“Hezkuntza eta laguntza proiektua”</p> <p>“Hezkuntza premia bereziak”</p> <p>“Printzipio orokorrak eta erabaki metodologikoak hartzea”</p>
	Prestakuntza	Kudeaketa-planean ez da genero-teoriari buruzko prestakuntzarik jaso 2009-2010 ikasturtetako. 2008ko trebakuntza-planean ere ez zen gai hau landu.	2009-2010eko kudeaketa-plana
2.2. Barne-promozioa	Irizpide ez-sexistak erabiltzen dira	Sexua ez da kontuan hartzen, irizpideak ez dira diskriminatzaileak; baina, gizartean gertatzen den segregazioa islatu egiten da (zaintza eta hezkuntza, oraindik orain, emakumeen rolekin lotzen da, horren ondorioz, ikasketa-mota horietan emakumeen kopurua oso altua da)	“Barne-sustapen deialdia: administrazio zerbitzurako teknikaria (kontabilitatean aditua) eta pertsonal kudeaketako teknikaria”
	Trebakuntza	Ez da kontuan hartzen barne-promoziorako berdintasunaren gaiaren inguruko trabakuntzarik	“Barne-sustapen deialdia: administrazio zerbitzurako teknikaria (kontabilitatean aditua) eta pertsonal kudeaketako teknikaria”
	Bilerak	Lan hitzarmenean egoera desberdinak agertzen dira lan-postuaren arabera hezitzaileentzako eta kudeaketako langileentzako.	“Lan-hitzarmena”
2.3. Soldaten politika	Soldatan tratu-berdintasuna ardatz nagusia da	Soldataren desberdintasuna bakarra lan-postuaren araberakoa da, mailaren araberakoa. Hala ere, batz besteko soldatak begiratuta gizonena apur bat handiagoa da. Hori gertatzen da, proportzionalki, kudeaketan gizon gehiago dagoelako eta kudeaketako langile batzuen kategoria proportzionalki emakumeena baino altuagoa delako. Hala ere, azpimarratzekoa da soldatak kategoriaren araberakoak direla eta ez dela sexuarengatiko desberdintasunik egiten. Soilik, kudeaketako langileen datuak begiratuta, emakumeek 4.318 euro gehiago irabazten dute batz beste gizonek baino.	“Lan-hitzarmena” Langileen datuak

Ardatz estrategikoa		2. Haurreskolak Patzuergoan pertsonen jabeakuntza, tratu-berdintasunetik	
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
2.4. Komunikazio-politika	Komunikazioa emakumeen jabeakuntzarako prozesua izan daiteke	Komunikazio-sistemak e-postak, internet edo gutunak dira. Haurreskolak Patzuergoak ez du komunikazio-planik diseinatua.	Inkestak egiteko prozesua
2.5. Lan-hitzarmena	Aukera berdintasuna jaso egiten du esplizituki	<p>Lan-hitzarmenak hainbat elementu positibo dauka berdintasuna sustatzeko eta genero-diskriminazioa ekiditeko:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ratioak egokitzeko kontuan hartuko dira: enplegua, familia eta norberaren bizitza bateratzeak eskatzen duen ordutegi malgutasuna eta Haurreskolak Patzuergoaren berezitasuna. - Hezitzaile guztiak formakuntza jasoko dute (langileek formakuntzako 50 ordu euren kabuz egin dezakete, ordutegiak malgutasunez antolatzea errazten delarik). - Hezitzaile guztiak zentroko koordinatzaile izan daitezke. - Emakumeen osasunaren berezko ezaugarriak kontuan hartzen dira. - Amatasunaren eta aitatasunaren eta zaintzaren baimenek eta neurriek 3/2007ko legeak agintzen duena gainditzen dute. - Norbera edo senideak ezkontzeagatik hartutako litzentziak "langileen estatua" k agintzen duena gainditzen du. - Genero-indarkeriaren biktime den langileari legeak agintzen duen tratamendua emango zaio. - Osasun-azterketetan genero-ikuspegia kontuan hartuko da. - Sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatik eta jazarpenaren prebentzioa eta horren aurkako prozesura edo protokoloa egingo da. - Genero-berdintasunaren aldeko neurriak hartu behar dira (plana, hizkuntza, estatistikak, Berdintasunerako Batzordea) - Enplegua eta Patzuergoko langileen lan eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak jasotzen dira - Gaztelaniaz, hizkuntza ez dago ondo erabilia, hainbat esalditan, maskulinoa orokortzaile agertzen da. 	"Lan hitzarmena"

Ardatz estrategikoa		3. Haurreskolak Patzuergoan norbere bizitza, familia eta enpleguaren bateragarritasuna	
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
3.1. Orduategien egokitzapena	Langileen familia, enplegua eta norbere bizitza bateragarri izateko Plana dago	3/2007ko legeak agitzen duena betetzen da eta lan-hitzarmenak gainditu egiten du. Langileen satisfakzioa edo neurrien inpaktua ezagutzeko ez dago metodorik. Ez dago plan zehatzik Ez da zabaldu idatziz, lan-hitzarmenaz aparte, abian dauden neurriak	"Lan hitzarmena"
3.2. Zerbitzuak	Patzuergoak bere langileentzako bateragarritasun-zerbitzuak dauzka edo hitzartu ditu.	Hezitzaileek euren umeak Patzuergoko haurreskoletan sartzeko puntuak dauzkate baina kudeketan daudenek ez.	"Partzuergoko inskripzio-balditzak" (LOEk horrela agintzen du) "Martxoaren 4ko 35/2008 Dekretua"

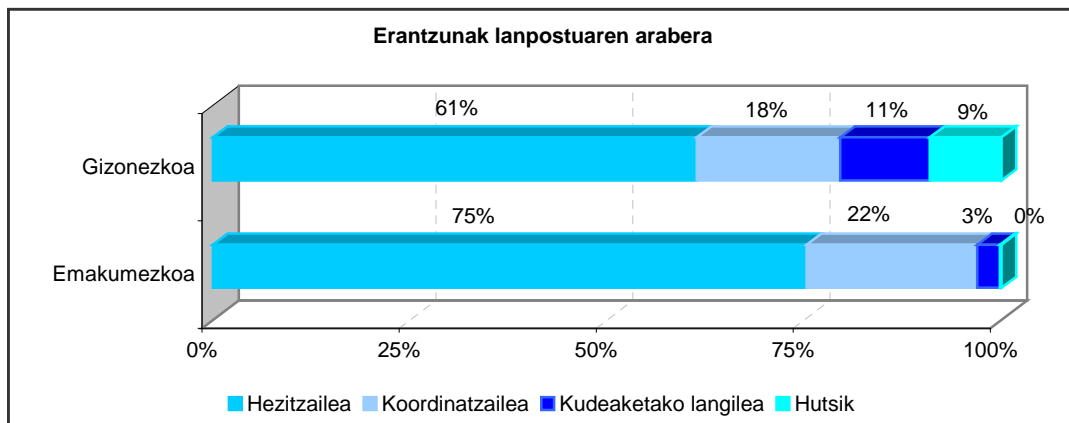
Ardatz estrategikoa		4. Haurreskolak Patzuergoan emakumeen kontrako indarkeriari aurre egitea	
Ikergaiak	Aukera berdintasuna sustatzeko neurria (agertu beharko litzatekeena)	Badago?	Zein dokumentutan topatu dugu?
4.1. Genero-indarkeria gainditzeko politika	Sexu-jazarpenari eta sexu arrazoigatiko jazarpenari aurre egin.	Lan hitzarmenean agertzen da sexu-jazarpena eta sexu-arrazoigatiko jazarpena hutsegite oso larria dela eta, hori dela eta, zehapena enplegua eta soldata kentzea (16 egunetik 6 hilabeterako tartean) izan daiteke edo lanetik bidaltzea. 55. artikuluan ere prebentzioa eta arretarako prokotoia (irizpideak) zehaztu behar dela agertzen da, baina, momentuz ez dago protokolorik.	"Lan hitzarmena"

7. Inkesten bidezko genero-azterketa

Genero-azterketa sakona egiteko asmoz, inkesta bat betetzeko eskaera egin diogu Haurreskolak Partzuergoko langileriari. Guztira, 631 erantzun jaso ditugu. Horrek esan nahi du langileriaren % 54,1ak erantzun diola galdetegiari eta, zehazki, egun horietan lanean ari ziren langileen %56aren erantzunak jaso ditugu.

IDENTIFIKAZIO-DATUAK				
INFORMAZIOA		Guztira Zk.	Guztira %	Erantzun gabekoak
1. Sexua	Emakumea	587	%93	0
	Gizona	44	%7	
2. Adina	20-24	54	%9	2
	25-29	204	%32	
	30-34	188	%30	
	35-39	83	%13	
	40-44	45	%7	
	45-49	39	%6	
	50-54	8	%1	
	55-59	5	%1	
	60-64	3	%0	

Inkestari erantzun diote 587 emakumek eta 44 gizonek. Horrek esan nahi du Haurreskolak Partzuergoan lan egiten duten gizonen %72,1k eta emakumeen %53,2k erantzun diotela inkestari (lanean ari ziren emakumeen %54,9k eta gizonen %78,5k). Inkesta erantzun duen langile gehienek (% 62) 25 eta 34 urte artean dauzkate.



Jasotako erantzunen artean, gehiengoa hezitzaileena izan da. Hala ere, azpimarratzekoa da inkestari erantzun dioten gizonen artean kudeaketako-langileen portzentajea handiago dela emakumeen artean baino.



IDENTIFIKAZIO-DATUAK				
INFORMAZIOA		Guztira Zk.	Guztira %	Erantzun gabekoak
3. Familia erantzukizunak al dituzu?	Ez	410	%66	8
	Bai	213	%34	
Zein familia-erantzukizun daukazu?	Etxeko lanak	169	%80	421
	Umeen zaintza	165	%79	
	Pertsona nagusien zaintza	22	%10	
	Autonomia murriztua duten pertsonen zaintza	7	%3	
4. Zein da zure lanpostua?	Hezitzailea	469	%75	5
	Koordinatzailea	135	%22	
	Kudeaketako langilea	22	%4	
5. Zein kontratu-mota daukazu?	Behin betiko lan-kontratua	298	%48	4
	LEP-arteko lan-kontratua	227	%36	
	Ordezkapen-kontratua	93	%15	
	Lan metaketako kontratua	4	%1	
	Errelebu-kontratua	5	%1	
6. Lanaldi murriztua daukazu pertsonen zaintzagaratik edo familia erantzukizunagaratik?	Ez	583	%94	10
	Bai	38	%6	

Inkesta erantzun dutenen artean, %34ak dio familia erantzukizunak dituela eta horien artean, arruntenak hauexek dira: etxeko lanak (% 80) eta umeen zaintza (%79). Lanposturen arabera honelakoa da inkestari erantzun dioten langileen portzentaia: hezitzailea %75, koordinatzailea %22 eta kudeaketako langilea %4. Kontratu-motaren arabera, gehiengoak behin betiko lan-kontratua (%48) eta LEP-arteko lan-kontratua (% 36) dauka. Pertsonen zaintzagaratik edo familia erantzukizunagaratik lanaldi murriztua duten langileak inkestari erantzun diotenen %6 dira. Portzentai horretatik, 2 gizonak dira eta 36 emakumeak.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LANGILE MODUAN				
INFORMAZIOA		Ez	Bai	Erantzun gabekoak
8. Sumatzen duzu Haurreskolak Partzuegoan, emakume izateagaratik edo gizona izateagaratik hauetako diskriminazio-motaren bat?	Lankideen artean: gizonen aldetik, emakumeenganako diskriminazioa	%98 (604)	%1 (6)	22
	Lankideen artean: emakumeen aldetik, gizonenganako diskriminazioa	%99 (607)	%1 (4)	21
	Lankideen artean: emakumeen aldetik, beste emakumeenganako diskriminazioa	%92 (568)	%7 (43)	21
	Enpresaren antolakuntzan: karguetan eta funtzioen banaketan	%94 (578)	%4 (25)	29
	Enpresaren antolakuntzan: gizon eta emakumeen kopuruetan	%80 (491)	%18 (109)	32
	Enpresaren antolakuntzan: araudian	%94 (580)	%3 (21)	31

Orokorrean esan daiteke, galdetegiari erantzun dioten pertsonak ez dutela emakume edo gizon izateagatik diskriminazio handirik pairatzen. Diskriminazio-mota aipatuena honako hauek izan dira:

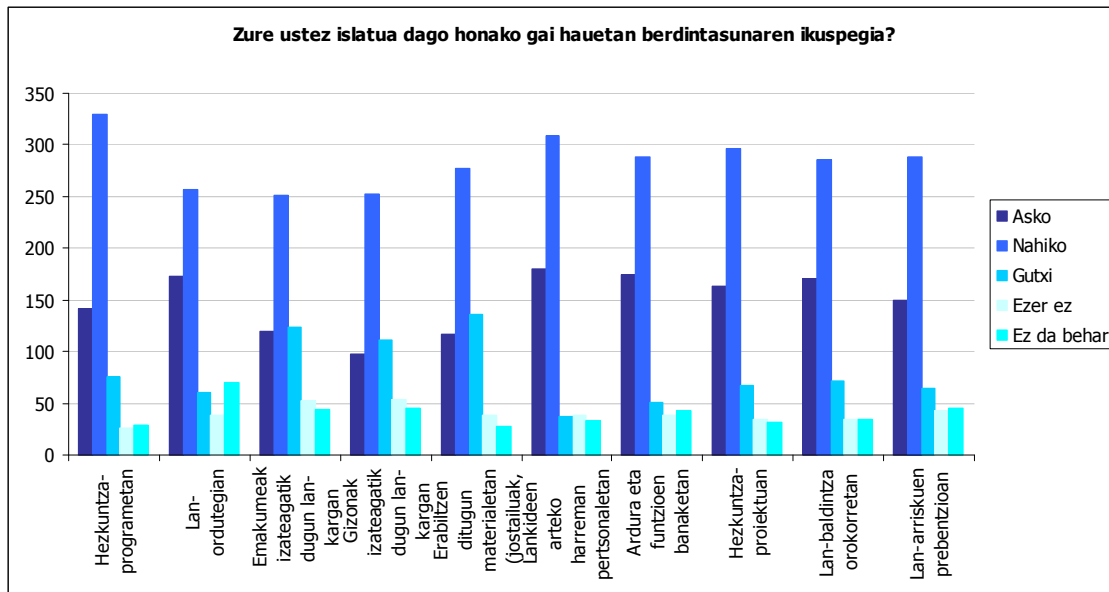
- Enpresaren antolakuntzan: gizon eta emakumeen kopuruetan (109 pertsonak uste dute diskriminazio-mota hau ematen dela eta horietako 99 emakumeak dira eta 10 gizonak). Kopuruetan desberdintasuna badago ere, hautaketa-prozesuetan ez da diskriminaziorik egiten.
- Lankideen artean: emakumeen aldetik, beste emakumeenganako diskriminazioa (21 pertsonak uste dute diskriminazio-mota hau ematen dela eta horietako 18 emakumeak dira eta 3 gizonak).

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LANGILE MODUAN			
INFORMAZIOA	Ez	Bai	Erantzun gabekoak
9. Uste duzu Haurreskolak Partzuergoan emakumeak eta gizonak berdintasunez tratatuak izaten garela?	%3 (21)	%97 (592)	18
10. Uste duzu Haurreskolak Partzuergoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna landu behar dela?	%32 (193)	%68 (418)	20
11. Uste duzu Haurreskolak Partzuergoan emakume eta gizonen arteko berdintasunaren gaia lantzeko plan zehatz bat egin behar dela?	%61 (365)	%39 (238)	28

Gehiengoak pentsatzen du Haurreskolak Partzuergoan emakumeak eta gizonak berdintasunez tratatuak izaten direla. Hara ere, % 68ak uste du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna landu beharko litzatekeela baina, era berean, %61ak dio berdintasuna lantzeko plan zehatz bat egitea ez dela beharrezkoa.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LANGILE MODUAN				
INFORMAZIOA		Guztira Zk.	Guztira %	Erantzun gabekoak
Zein helburu lortzeko egin beharko litzateke plana?	Umeekin egiten den heziketa-lana, benetan, aukera-berdintasunean oinarritua egoteko	207	%90	193
	Berdintasunaren ikuspegia gela-materialetan egoteko	127	%55	
	Haurreskolak Partzuergoan genero-ikuspegia txertatzeko	104	%45	

Plana zein helburu lortzeko egin beharko litzatekeen galdetzean, erantzun errepikatuena hauxe izan da: umeekin egiten den heziketa-lana, benetan, aukera-berdintasunean oinarritua egoteko.



Inkestaren arabera, gai guztietan berdintasunaren ikuspegia nahiko edo oso islatua dago. "Gutxi" edo "Ezer ez" aukerak honako gai hauetan puntuazio altuagoak ateratu zituzte:

- Emakumeak izateagatik dugun lan-kargan
- Gizonak izateagatik dugun lan-kargan
- Erabiltzen ditugun materialetan (jostailuak, ipuinak...)

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA HEZITZAILE MODUAN				
INFORMAZIOA		Guztira Zk.	Guztira %	Erantzun gabekoak
13. Uste duzu haurrak (neskak eta mutilak) berdintasunez tratatzen ditugula?	Ez	87	%15	35
	Bai	509	%85	
14. Uste duzu zu emakumea edo gizona izateak haurrekiko dituzun harremanak baldintzatzen dituela?	Ez	417	%71	40
	Bai	174	%29	
15. Uste duzu hezitzaileok haurrei (neskei eta mutilei) aukera berdina ematen dizkiegula?	Ez	40	%7	39
	Bai	552	%93	
16. Uste duzu hezitzaile-lanetan haurren (neska eta mutilen) berdintasuna kontuan hartzen dugula?	Ez	52	%9	39
	Bai	540	%91	
17. Uste duzu hezitzaileok haurrekin erabiltzen ditugun materialetan (jostailuak, ipuinak...) haurren (neska eta mutilen) berdintasuna sustatzen dugula?	Ez	85	%14	40
	Bai	506	%86	
18. Uste duzu hezitzaileok haurrekin erabiltzen ditugun materialetan ohiko rolak eta estereotipoak agertzen direla?	Ez	250	%42	40
	Bai	342	%58	
19. Uste duzu haurrek (neskek eta mutilek) espazioa berdina erabiltzen dutela?	Ez	169	%28	37
	Bai	425	%72	
20. Uste duzu hezitzaileon hitz egiteko erak haurrak (neskak eta mutilak) berdintasunez integratzen dituela?	Ez	113	%19	40
	Bai	478	%81	

Inkestatutako pertsonak, orokorrean, uste dute hezitzaile moduan egiten duten lanean berdintasuna dela nagusi.

Jasotako erantzunen artean, bakar batean ikusten da neska eta mutilen arteko bereizkeria: hezitzaileek haurrekin erabiltzen dituzten materialetan ohiko rolak eta estereotipoak agertzen dira, % 58aren ustez. Hala ere, %86k uste du hezitzaileek haurrekin erabiltzen dituzten materialetan haurren berdintasuna sustatu egiten dela.

EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNA GURE TESTUINGURUAN				
INFORMAZIOA		Gutxira Zk.	Gutxira %	Erantzun gabekoak
21. Uste duzu familiek haurrak, neska edo mutila izateagatik, era desberdinean tratatzen dituztela?	Ez	155	%26	35
	Bai	441	%74	
22. Uste duzu emakumeak direla umeen zaintzaz gehien arduratzen direnak?	Ez	55	%9	28
	Bai	548	%91	
23. Uste duzu gizonak direla umeen zaintzaz gehien arduratze direnak?	Ez	595	%99	29
	Bai	7	%1	
24. Uste duzu familiek hezitzaileoi, emakume edo gizon izateagatik, tratu berdina ematen digutela?	Ez	255	%44	46
	Bai	330	%56	

Testuinguruari buruz hitz egiten dugunean, ematen du emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak nabarmenagoak direla.

- % 26k uste du familiek haurrak, neska edo mutila izateagatik, era desberdinean tratatzen dituztela.
- Umeen zaintzaz arduratzen direnak emakumeak direla aipatzen dute gehienek, %91ak hain zuzen ere.
- %44ak uste du familiek hezitzaileei emakume edo gizon izateagatik, ez dietela tratu berdina ematen.

EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNA GURE TESTUINGURUAN				
INFORMAZIOA		Gutxira Zk.	Gutxira %	Erantzun gabekoak
25. Uste duzu amek eta haurraren arduradunek (emakumeak) berdintasunez tratatzen gaituztela gu emakume edo gizon izan?	Ez	293	%50	46
	Bai	292	%50	
26. Uste duzu aitek edo haurraren arduradunek (gizonak) berdintasunez tratatzen gaituztela gu emakume edo gizon izan?	Ez	270	%46	47
	Bai	314	%54	
27. Uste duzu amak eta aitak berdintasunez tratatzen ditugula?	Ez	162	%27	35
	Bai	434	%73	

Ikusten da guraso edo haurren arduradunen artean joera dagoela hezitzaileak era desberdin batez tratatzeko, hezitzailea gizona edo emakumea izateagatik. Hori diote inkestari erantzun dioen %45-50k. Aldiz, hezitzaileen aldetik gurasoenaganako tratuan ez da hainbesteko desberdintasunik antzematen. Inkesta erantzun duten langileetatik % 27ak uste du amak eta aitak ez direla berdintasunez tratatzen.



EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNA GURE TESTUINGURUAN				
INFORMAZIOA		Guztira Zk.	Guztira %	Erantzun gabekoak
28. Uste duzu udalak edo bestelako erakundeek berdintasunez tratatzen gaituztela gu emakume izan edo gizon izan?	Ez	206	%35	48
	Bai	377	%65	
29. Uste duzu zure testuinguruan berdintasuna balore positiboa dela?	Ez	31	%5	33
	Bai	567	%95	
30. Jaso al duzue inoiz zuen lanean berdintasuna sustatzeko eskaerarik familiengandik, udalarengandik, sindikatuengandik...?	Ez	468	%80	44
	Bai	119	%20	
31. Uste duzu zure testuinguruan (herrian, auzoan, elkarteetan, udaletan...) berdintasuna neurri praktikoekin lantzen ari dela?	Ez	307	%52	44
	Bai	280	%48	
32. Uste duzu zure testuinguruan berdintasunaren aldeko neurriak, araudiak, programak... ezagunak direla?	Ez	391	%67	45
	Bai	195	%33	
33. Uste duzu zure testuinguruan berdintasuna lantzeko eragileak (elkarteak, udalak, adituak...) daudela?	Ez	194	%33	47
	Bai	390	%67	
34. Uste duzu zure testuinguruko pertsonen positiboki baloratuko luketela Haurreskolak Partzuergoak berdintasuna sustatzea?	Ez	11	%2	33
	Bai	587	%98	

Udalek eta bestelako erakundeek berdintasunez tratatzen dituzte hezitzaileak %65aren arabera.

Gehiengoak uste du berdintasuna balore positiboa dela baina, hala ere, familiengandik, udalengandik, sindikatuengandik... berdintasuna sustatzeko eskaera gutxi egon da.

Erdiak baino gehiagok aipatzen du berdintasuna ez dela neurri praktikoekin lantzen eta berdintasunaren aldeko neurriak, araudiak, programak.. ez direla ezagunak. Hala ere, ematen du berdintasuna lantzeko eragileak badaudela gehiengoaren ustez.

Inkesta erantzun dutenen artean, %98k uste du testuinguruko pertsonen positiboki baloratuko luketela Haurreskolak Partzuergoak berdintasuna sustatzea.

8. Ondorio orokorrak

8.1. Prozesuaren ingurukoak

Haurreskolak Partzuergoko langileriaren gehiengoak uste du berdintasun-plana martxan jartzea garrantzitsua dela. Orain arte, Haurreskolak Partzuergoak hainbat aurrerapen egin ditu gai honen inguruan, batez ere, lan-hitzaremenari dagokionez. Hala ere, gaia era sakonago batez landu beharra ikusten da.

Haurreskolak Partzuergoaren zuzendaritzatik eta langileen ordezkarien aldetik gaiarekiko interes handia ikusten da. Baita hainbat langileren eskutik ere.

8.2 Haurreskolak Partzuergoan genero-ikuspegia txertatzea

Haurreskolak Partzuergoan politikak eta estrategiak

Hasteko, esan beharra dago, Haurreskolak Partzuergoak EAEko 4/2005eko Berdintasunerako Legearen VI. kapituluaren (*bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea*) 49. artikulua 2, puntua betetzen duela:

Autonomia Erkidegoko Administrazioak, eskudunak diren gainerako administrazioekin lankidetzan, beharrezkoak diren bitartekoak jarri behar ditu hurrei hezkuntzaren zein laguntzaren aldetik arreta eskaintzeko zerbitzuak daudela bermatzeko. Zerbitzuok ondo entzun behar diete eremu edo eskualde bakoitzean eskolatzeko-adina baino lehenagoko haurrek dituzten beharrezko beharrezkoak, eta ordutegi eta egutegi zabal eta malguak eskaini behar dituzte.

Haurreskolak Partzuergoaren dokumentuetan ikusten da, era formal batez, genero-ikuspegia txertatzeko borondate serioa. Era horretan, helburuetan, kudeaketa-planean, lan-hitzarmenean... berdintasuna lantzeko ahalegina islatzen da. Hala ere, praktikan, genero-ikuspegia bermatzeko estrategiak eta tresnak hobe daitezke (irizpide bateratuak, trebakuntza, protokoloak, hezkidetzako-programak, materialen berrikuspena...).

Plan eta programazioen diseinua garatzen dutenen curriculumetan, genero-ikuspegiarekin lotutako ikastaroak topa daitezke, nahiz eta oraindik ere, Haurreskolak Partzuergoak ez duen era formal batez generoarekin lotutako prestakuntza berezia eskaini (ikastaro batzuk kenduta). Beraz, alderdi hori hobetzeko izango litzateke.

Orain arte, aukera-berdintasunak eta hezkidetzak ez du berezko planik, arduradunik, aurrekonturik, egiturarik izan. Baina Haurreskolak Partzuergoak aurrerapauso handia eman du ezinbestekoa den tresna sortuz: berdintasunaren sustapenez arduratuko den Berdintasun-batzordea, lan-hitzarmenaren 58. artikuluan jasotzen den moduan.

Berdintasuna erantzukizun sozial gisa kontuan hartzen dela esan daiteke. Enpresaren kanpo-irudia berdintasunaren aldekoa da. Partzuergoak erabiltzen dituen argazkietan, irudietan, agerraldietan... ez da diskriminaziorik transmititzen; are gehiago, aniztasuna balorerik eta printzipiorik garrantzitsuenetariko bat da.

Haurreskolak Partzuergoak erakundearen berdintasunaren emaitzak neurtzeko bideak bilatu beharko lituzke: esate baterako, familiek, langileek, bestelako eragileek ez dute berdintasunaren ildoak baloratzen balorazio-inkestetan, beraz, horrelako inkestetan generoaren aldagaia kontuan hartzea garrantzitsua izango litzateke.

Kudeaketa

Partzuergoaren aukera berdintasunarekiko konpromisoa badago eta horrela jasotzen da Haurreskolak Partzuergoaren ildo nagusietan. Enpresaren misioan, baloreetan eta helburuetan, lan-hitzarmenean, webgunean... hezkidetza eta berdintasuna sustatzeko borondatea islatzen da.

Dena dela, Haurreskolak Partzuergoak baliabide egokiagoak bilatu beharko lituzke berdintasuna era eraginkorrago batez bultzatzeko, hortaz, berdintasunerako arduraduna izendatu beharko luke eta berdintasuna lantzeko aurrekontu espezifikoak sortu beharko luke (gaur egun, berdintasuna partida batzuetatik landu egiten da). Plana gauzatzea errazagoa izango da arduradunaren funtzioak zehaztu eta eguneroko lanean integratzen badira; arduraduna/k egonez errazagoa izango da plana bera aurrera eramatea. Hala ere, lehen aipatutako moduan, oso garrantzitsua da azken lan-hitzarmenaren ondorioz, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planaren diseinua hasita egotea eta horren jarraipena egiteko, Berdintasun-batzordea eratu izana.

Esan daiteke Haurreskolak Partzuergoak berdintasunaren gaia lantzeko baliabideak badituela: berdintasun-batzordea, gaiarekin oso sentsibilizatuta dauden langileak, feministak... baina, orain arte, gai honi ez zaio lehentasunik eman.

Kudeaketako pertsonen, berdintasunari buruzko prestakuntza jaso beharko lukete. Horrez gain, hautaketa-prozesuetan, titulu akademikoak eskatzeaz gain berdintasunaren gaiaren inguruko ezagutza baloratzea positiboa izango litzateke.

Prozesuak

Informazioa jasotzeko sistema informatikoa egokitzea positiboa izango litzateke. Sexuak bereizteko estatistikak egon arren, zaila suertatzen da datuak ustiatzea. Sistema informatikoaren kudeaketaz azpikontrataturako enpresa bat arduratzen da.

Haurreskolak Partzuergoak ahalegina egin beharko luke enprekin edo bestelako erakundeekin kontratuak egiteko orduan, berdintasuna eta hezkidetza jorratuko dela bermatzeko. Esate baterako, ekipamenduaren kontrataziorako irizpideetan hezkidetza kontuan hartuko duten panpinak aipatzen dira. Hezkidetzaren gaia kontuan hartzeaz gain, zehaztu beharko litzateke material horrek zer nolako ezaugarri zehatzak izan beharko lituzkeen hezkidetza sustatzeko.

Hezkuntza-proiektuan atal eta printzipio garrantzitsua da pertsonen aniztasuna. Hori lantzeko irizpideak, egon, badaude baina beste batzuk sortu beharko dira, esate baterako, oraindik orain, hainbat haurreskoletan familia tradizionalaren ereduarekin lan egiten da (egoera hori, gizartearen isla besterik ez da). Haurreskolen egunerokotasunean familia eredu berriak lantzea positiboa izango litzateke.

Baliabideak

Haurreskolak Partzuergoa oso enpresa feminizatua da, ez dago orekarik emakume eta gizonen kopuruetan eta ez da ezer berezirik egin oreka hori lortzeko. Hautaketa-prozesuetan titulu akademikoak eskatzen direnez, eta ikasketa-mota horietan emakumeak nagusi direnez, horrek hautaketa prozesuetan eragin zuzena dauka.

Langileen hautaketa-prozesuan ez da diskriminaziorik egiten oposizio bidezkoa baita. Hala ere, emakumeen eta gizonen kopurua ez dago batere orekatua. Langileriaren %94,8 emakumea da eta %5,2 gizona. Azken urteetan gizonen portzentaia pixkanaka igotzen ari da. Nabarmena da gizonen presentzia proportzionalki handiagoa dela kudeaketako langileen artean hezitzaileen artean baino: kudeaketako langileen artean %23,8 gizona da eta hezitzaileen artean, soilik, %4,9.

Haurreskoletan erabiltzen den materialari dagokionez, ez dago irizpide bateraturik. Haurreskola bakoitzak erosi beharreko materiala aukeratzan du eta bakoitzaren sentsibilitatearen arabera izaten da materialaren aukeraketa. Panpinak eskatzeko orduan, kontuan hartzen da hezkidetzaren gaia (horrek zer esan nahi duen zehaztu gabe) baina ez, ordea, bestelako materialetan: ipuinak, mantak...

Komunikazioaren erabilera ez-sexista

Ahalegin berezia dago hizkuntzen eta irudien erabilera sexistarik ez egiteko. Hala ere, irizpideen falta igartzen da. Komunikazioa sexista izan ez dadin finkatutako irizpiderik ez dagoenez, dokumentu askotan hutsuneak topatu ditugu gai honekin lotuta. Irudien aldetik estereotipo gutxi dago (izena emateko orrian edo haurreskola batzuetan erabiltzen diren irudiak kenduta).

Kanpo-harremanak

Ikusten denez, zenbait Udalek berdintasunaren gaia lantzeko orduan haurreskolak ere horretan inplikatu nahi izan dituzte. Era horretan, hezitzaile batzuek udalerrietako berdintasun-planetan parte hartu dute edo horien inguruko trebakuntza jaso dute.

8.3 Haurreskolak Partzuergoan pertsonen jabeakuntza, tratu-berdintasunetik

Tratu-berdintasunaren kudeaketa: langileak, umeak, familiak eta bestelako eragileak

Formalki aniztasuna balorea bada ere, aniztasuna praktikan modu eraginkor batez lantzeko ahalegina egin beharko litzateke. Esate baterako, familia tradizionalaren eredua da oraindik ere nagusi Partzuergoaren eguneroko lanean, gizartean gertatzen den moduan.

Erakundearen lana genero-ikuspegitik baloratzeko tresnak eta irizpideak hobetzea eraginkorra izango litzateke, esate baterako, langileek egiten dituzten proiektu eta memorietan genero-berdintasuna aldagaia baloratuta.

Haurreskolak Partzuergoaren ildo zehatzak dira norbere identitatea garatzea, norbere erritmoak errespetatzea, autonomia sustatzea, familien beharretara egokitzea.... Hala ere, ohiko estereotipoak gainditzeko ekintzarik ez dugu topatu.

Ohiko estereotipoak gainditzeko ahalegin formala egiten bada ere, praktikan, zailtasunak daude estereotipo horiek gainditzeko, irizpide eta trebakuntza faltarengatik. Hezitzaile batzuek aipatzen dute umeekin izaten dituzten harremanetan ez dutela berdintasunez jokatzeko umea neska edo mutila izanda: erabiltzen den hizkeran, tonuan desberdintasunak egoten dira... Gainera, desberdintasun horiek inkontzienteki egiten direnez, zaila da horietaz konturatzea eta horiek aldatzea.

Hezitzaileek gurasoekin duten harremanetan gauza bera gertatzen da: aipatu egiten da hezitzaileek familiako kidea gizona edo emakumea bada desberdin tratatzen dutela: emakumeei informazio zehatzagoa ematen zaie, gizonak egiten dutena gehiago baloratzen da, arazoak daudenean lehendabizi emakumearengana jotzen da...

Familiek ere ez dituzte hezitzaileak (emakumeak eta gizonak) berdindatzen. Familiek erresistentzia handiagoak dauzkate haien alabak edo semeak zainduko dituen hezitzaile gizona den kasuan. Umeen heziketa eta zaintza, adin-tarte horretan, amatasunarekin oso lotuta dago, oraindik ere.



Hezitzaileen artean, hezkidetzeta eta berdintasunaren inguruko formakuntza era sistematizatu batez lantzea ondo legoke.

Barne-promozioa

Sexua ez da kontuan hartzen barne-promozioak egiteko orduan, irizpideak ez dira diskriminatzaileak. Hala ere, gizartean gertatzen den segregazioa Haurreskolak Partzuergoan islatzen da (zaintza eta hezkuntza, oraindik orain, emakumeen roletan lotzen da, horren ondorioz, ikasketa-mota horietan emakumeen kopurua oso altua da).

Barne-promozioari dagokionez, ez da bereizkeriarik ikusten. Hezitzaile guztiek dute aukera koordinatzaile izateko eta hezitzaileek eurek aukeratzen dituzte koordinatzaileak izango diren pertsonak.

Dena dela, gizonen portzentaia handiagoa da koordinatzaileen artean hezitzaileen artean baino.

Trebakuntza-planean ikusten da gizon zein emakumeei ikastaro berberak eskaintzen zaizkiela eta biek parte hartzen dutela ikastaro horietan.

Soldaten politika

Gizonen eta emakumeen soldata berdina da. Soldata lanpostuaren arabera da eta ez generoaren arabera. Batzuek beste, gizonen soldata apur bat altuagoa da emakumeena baino (batzuen eta besteen lanpostu motarengatik). Kudeaketako langileen artean, berriz, emakumeen soldata batzuek beste altuagoa da).

Komunikazio-politika

Informazioa berdina heltzen da gizonengana zein emakumeengana. Partzuergoan barne-komunikaziorako erabiltzen diren sistemak honako hauek dira: posta elektronikoa, mailin-a, zirkularrak, telefonoa eta bisitak (prebentzioaren gaiarekin lotuta).

Zailtasunak daude informazioaren trukaketan hainbat kontu dela-eta: langile ugari, haurreskolak geografikoki sakabanatuta, erritmo eta lan egiteko era desberdinak.... Hori dela eta, komunikazio-plan bat sortzea oso egokia izango litzateke.

Lan-hitzarmena

Berdintasunarekin loturako legeak eta araudiak kontuan hartzen dira eta legeak agintzen duena baino neurri gehiago jasotzen dira lan-hitzarmenean, norbere bizitza, familia eta enpleguaren bateragarritasuna lortzeko.

- Ratioak egokitze kontuan hartuko dira: enplegua, familia eta norberaren bizitza bateratzeak eskatzen duen ordutegi malgutasuna eta Haurreskolak Partzuergoaren berezitasuna.
- Hezitzaile guztiek formakuntza jasoko dute (langileek formakuntzako 50 ordu euren kabuz egin dezakete eta ordutegiak malgutasunez antolatzea errazten da).
- Hezitzaile guztiak zentroko koordinatzaile izan daitezke.
- Emakumeen osasunaren berezko ezaugarriak kontuan hartzen dira.
- Amatasunaren eta aitatasunaren eta zaintzaren baimenek eta neurriek Emakume eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak agintzen duena gainditzen dute.
- Norbera edo senideak ezkontzeagatik hartutako lizentziak "langileen estatua"k agintzen duena gainditzen du.
- Genero-indarkeriaren biktima den langileari legeak agintzen duen tratamendua emango zaio.
- Osasun-azterketetan genero-ikuspegia kontuan hartuko da.
- Sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatik eta jazarpenaren prebentzioa eta horren aurkako prozedura edo protokoloa egingo da.
- Genero-berdintasunaren aldeko neurriak hartu behar dira (plana, hizkuntza, estatistikak, Berdintasunerako Batzordea)

- Enplegua eta Partzuergoko langileen lana eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak jasotzen dira
- Gaztelaniaz, hizkuntza ez dago ondo erabilita, hainbat esalditan, maskulinoa orokortzaile agertzen da.

8.4. Haurrekolak Partzuergoan norbere bizitza, familia eta enpleguaren bateragarritasuna

Ordutegiaren egokitzapena

Haurrekolak Partzuergoaren lan-hitzarmenak 3/2007 legeak agintzen duena betetzen du eta **baita gaingitu ere**.

Partzuergoko langileek aukera dute lanaldia murrizteko (umeak 12 urte izan arte), eszedentziak hartzeko eta txandak aldatzeko. **Amatasun- eta aitatasun-baimenak ere, legeak agindutakoa baino luzeagoak dira.**

Hala ere, azterketa kualitatiboaren bidez ikusi dugu langile batzuen gai honekiko gogobetetze-maila ez dela nahikoa. Murrizketak hartzen direnean edo baimenak eskatzerakoan, kasu guztietan ez da ordezkorik ipintzen eta horrek lana gainontzeko langileen artean berrantolatzea eskatzen du. Bilerak eta ikastaroak ohiko lan-ordutegitik kanpo egin behar izateak ere zenbait langileren artean atsekabea sortzen du.

Langileen gogobetetzea edo neurrien inpaktua ezagutzeko ez dago metodorik. Ez dira idatziz zabaldu, lan-hitzarmenetik aparte, abian dauden neurriak zeintzuk diren. Eta, agian, ezagutza falta hori langileen gogobetetze-mailan islatzen da.

Zerbitzuak

Hezitzaileek haurrak badituzte, haiek lan egiten duten haurrekoletara eramateko aukera daukate. Kudeaketako langileek, ordea, ez dute abantaila hori, legeak, LOEK ez duelako baimentzen.

8.5. Haurrekolak Partzuergoan emakumeen kontrako indarkeriari aurre egitea

Emakumeen aurkako indarkeriaren gaiari ez zaio aipamenik egin ez inkestetan ez elkarrizketetan baina aztertutako dokumentuetan eta Berdintasun Batzordean hezkidetzari ematen zaion garrantzia argi eta zehatz aipatzen da. Hezkidetzak, hezkuntzan, nesken eta mutilen aukera berdintasuna bermatzen du, nesken eta emakumeen kontrako indarkeria prebenitzen duena, hain zuzen ere.

Lan-hitzarmenaren 55. artikulua sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren prebentzioa eta horren aurkako prozedura/protokoloaren beharra zehazten du. Lan-hitzarmenean sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena hutsegite oso larria dela agertzen da eta ondorioa enplegua eta soldata kentzea izan daiteke edo baita lanetik bidaltzea ere.

Hezitzaileei gai honen inguruko informazioa zabaltzeko beharra ikusten da.

Lanean indarkeria kasuren bat pairatzen denean nola jokatu behar den jakiteko protokolorik ez dago, ezta indarkeria pairatzen duten familiekin nola jokatu behar den zehazten duen protokolorik ere.

9. Proposamenak: aurrera begirako ildoak

9.1. Kudeaketa eta antolakuntza

- Genero-ikuspegia Haurreskolak Partzuergoaren printzipioetan txertatzea.
- Haurreskolak Partzuergoan berdintasunari buruzko printzipio orokorrak adostea.
- Genero-ikuspegia txertatu ahal izateko egiturak, arduradunak aurrekontuak eta prozesuak sortzea.
- Berdintasun-plana eta urteko plangintza diseinatu eta martxan jartzea.
- Programazioaren fase guztietan genero-ikuspegia txertatzea: planifikazioan, exekuzioan eta ebaluzioan.

9.2. Genero-ikuspegia txertatzea

Estatistikak, ikerlanak...

- Aplikazio informatikoetan, erregistro-orrietan edota galdetegietan sexu-aldagaia sistematizatzea.
- Emakumeen eta gizonen beharrian eta interesak ezagutu ahal izateko genero-aldagaiak ezartzea (baloreak, rolak, nahiak...).
- Datuak aztertzea.
- Ikerketak edota azterlanak genero-ikuspegitik egitea.
- Gai jakin batzuei buruzko ikerketak egitea, adibidez: umeen garapenean generoaren eragina; gizonen presentzia zaintzan; hezitzaileen papera genero-rolak erreproduzitzeko; hezitzaileen bizitza, enplegua eta familia bateratzeko zailtasunak, ...
- Curriculum ezkutua aztertzea, norbere eta kolektiboaren genero-espektatibak, genero-estereotipoak eta aurreiritziak ezagutzeko eta, diskriminatzaileak izatekotan, aurre egiteko neurriak jartzeko.

Prestakuntza, ezagutzak...

- Genero-teoriari buruzko prestakuntzaren beharra aztertzea eta trebakuntza-plana diseinatzea.
- Langileen hautaketa-prozesuan genero-teoriari buruzko ezagutzak baloratzea lanpostuaren ezaugarrien arabera (tituluak, esperientzia feminista...).
- OPEren gaitegian generoari buruzko ezagutza sakonak eta bibliografia espezifikoak txertatzea.

Araudia

- Sortzen diren araudietan genero-inpaktuaren ebaluazioa egitea.
- Komunikazioaren erabilera ez-sexista bermatzeko jarraibideak zehaztea.
- Kanpoko enprekin egiten diren kontratazio-klausuletan genero-irizpideak txertatzea.
- Langileen kontratazioetan genero-teoriari buruzko ezagutzak baloratzea.

9.3. Jabekuntza

Giza-baliabideak

- Zaintza balore moduan sozializatzea.
- Zaintza gizonekin eta maskulinitatearekin lotzea.
- Komunitatean, esparru honetan emakumeen ekarpenak baloratzea eta sozializatzea herriz herri.

Materialak

- Materiala era ez-sexistan erabiltzeko jarraibideak zehaztea.

Jabekuntza kolektiboa

- Berdintasuna aldarrikatzen duten eta horren alde lan egiten duten eremu honetako beste eragileekin edo erakundeekin lan egitea.
- Diagnostikoaren emaitzak eta aurrera begirako lan-ildoak jakinaraztea.

9.4. Bateragarritasuna

- Bateragarritasuna lortzeko dauden neurriak langileei ezagutzera ematea.
- Bateragarritasunaren neurrien inpaktua aztertzea: maila pertsonalean eta gizartean.
- Langileen gogobetetzea ezagutzeko prozesu bat zabaltzea.
- Haurreskolak Partzuergoan aitatasuna aztertzea.
- Haurreskolak Patzuergoak egiten duen zerbitzu soziala baloratzea eta gizartean duen eragina aztertzea.
- Erantzukizun soziala aldarrikatzea EAEko Administrazioan: Emakunderekin eta Hezkuntza-sailarekin gaia jorratzea.

9.5. Indarkeriari aurre egitea

- Indarkeria prebentziorako plana egitea: haurrak, familiak eta langileak.
- Indarkeria kasuen aurrean arreta emateko protokoloa zehaztea.