

ENPRESETARAKO GIDA

NOLA BULTZATU
KONTZILIAZIO
ERANTZUNKIDEA
GIZONEZKOEN
ARTEAN

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

SOBRE EL PROYECTO MIC

Men in Care es un proyecto europeo de 3 años (marzo de 2019 - septiembre de 2022) de 12 organizaciones (Universidades, agentes sociales y ONG) cofinanciado por la Comisión Europea bajo el programa marco del programa EaSI (eje PROGRESS). **Men in Care** (MiC) tiene como objetivo mejorar las condiciones en las organizaciones laborales para promover que los hombres asuman funciones de cuidado en siete países (Alemania, Austria, Islandia, Noruega, Polonia, Eslovenia y España). MiC ha evaluado la forma en que las políticas y la cultura en las organizaciones pueden cambiar para fomentar que los hombres sean más activos en el cuidado de los hijos/as, las personas ancianas, las parejas, colegas y amigos/as. Forman parte del proyecto MiC la Universidad Nacional de Educación a Distancia (coordinador del proyecto, España), Fundación 1 de Mayo (España), Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermark (Austria), Red Europea para el Trabajo con Perpetradores de Violencia Doméstica (Alemania), Universidad de Islandia, REFORM (Centro de Recursos para Hombres, Noruega), Universidad Jagiellonian (Polonia), PLinEU (Polonia), Diversity Hub (Polonia), The Peace Institute (Eslovenia), la Asociación de Empresarios de Eslovenia y la Asociación de Sindicatos libres de Eslovenia. También catorce organizaciones asociadas de los siete países participan en el proyecto.



Men in Care proiektuak eta gida honek Enplegurako eta Gizarte Berrikuntzarako Europar Batasunaren EaSI Programaren (2014-2020) finantza-laguntza jaso dute. Argitalpen honetan jasotako informazioak ez du adierazten nahitaez Europako Batzordearen jarrera ofiziala.

EGILEAK

Gida honen argitaratzaile izan dira, batetik, Esloveniako Bakearen Institutuko Živa Humer eta Mojca Frelj, eta, bestetik, Norvegiako Reform - Resource Centre for Men erakundeko Danel Hammer eta Ole Nordfjell. Egilekideak: Francisco Abril-Morales (ES), Ásdís A. Arnald (IS), Cristina Castellanos-Serrano (ES), Ewelina Ciaputa (PL), Guðný Björk Eydal (IS), Marc Gärtner (AT, DE), Ingólfur V. Gíslason (IS), Majda Hrženjak (SI), Teresa Jurado-Guerrero (ES), Ewa Krzaklewska (PL), Oliver Posch (AT), Elli Scambor (AT) eta Marta Warat (PL).

ERABILERA-BALDINTZAK

© 2022.

Gida hau lizentziapean argitaratua da:

[CC BY-NC-SA 4.0 license.](#)

ISBN 978-84-09-32437-8

ITZULPENA

Emakunde

Emakumearen Euskal Erakundeak

HARREMANETARAKO

Teresa Jurado-Guerrero

UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia, Espainia)

tjurado@poli.uned.es

EDICIÓN Y MAQUETACIÓN

[GRIGRI](#)

[@magathings](#)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
ACERCA DE ESTA GUÍA	4
ESTA GUÍA SE BASA EN LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO MEN IN CARE	5
¿QUÉ ES EL CUIDADO Y QUIÉN CUIDA?	6
MARCO LEGISLATIVO, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6
"BRECHA DE GÉNERO EN EL CUIDADO" PÉRDIDA DE TRABAJADORAS	7
¿POR QUÉ PRESTAR ESPECIAL ATENCIÓN A LOS HOMBRES CUIDADORES?	9
¿QUÉ TIPO DE OBSTÁCULOS PUEDE ENCONTRAR UN HOMBRE CUIDADOR?	9
¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS COMUNES QUE ENCUENTRAN LOS HOMBRES CUIDADORES EN LAS EMPRESAS DE TODA EUROPA?	10
7 PASOS PARA APOYAR A LOS HOMBRES CUIDADORES	13
BIBLIOGRAFÍA	24
OHARRAK	25

INTRODUCCIÓN

Ibilbide profesionalean, langileek, gizon zein emakume, zailtasunak izaten dituzte lana eta beste bizi-erantzukizun batzuk kontziliatzeko. Nolanahi ere, zaintza eta kontziliazioa emakumeen edo premia bereziak dituzten gizon batzuen kontutzat hartzen dira askotan. Baina gizonek ere arduratu behar dute zainketez, gizarte demokratiko eta berdinzaleetan gero eta premia handiagoz ageri den justizia sozialari zor. Nola erraztu dezake zure erakundeak kontziliazioa gizonezko langileen artean, lana eta familia kontziliatze aldera? Zer oztopo dituzte lana eta zaintza bateragarri egin nahi dituzten gizonek?

GIDA HONEN GAINEAN

Gida hau enpresaburuei eta zuzendariari, giza baliabideetako sailei eta genero-arloko adituei zuzendurik dago, bai eta enpresetan gizonezkoek lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egiteko dituzten beharrei nola erantzun ikasteko interesa ageri duten langileen ordezkariari ere. Ildo horretan, zenbait estrategia eskaintzen ditu gizonek berek har ditzaten beren gain estrategia horiek. Gizonezkoek lanean aurrez aurre izan ohi dituzten oztopoak eta horien ondorioak ezagutaraziko dira. Horretaz gainera, informazioa ematen da zer-nola kontratatu, zaindu eta atxiki daitezkeen lanaren eta familiaren arteko harreman orekatua edo beste zaintza-ardura batzuk lehenesten dituzten gizonak, guztia ere motibazio handiagoko plantilla eta lan-giro asegarriagoa lortzeko.

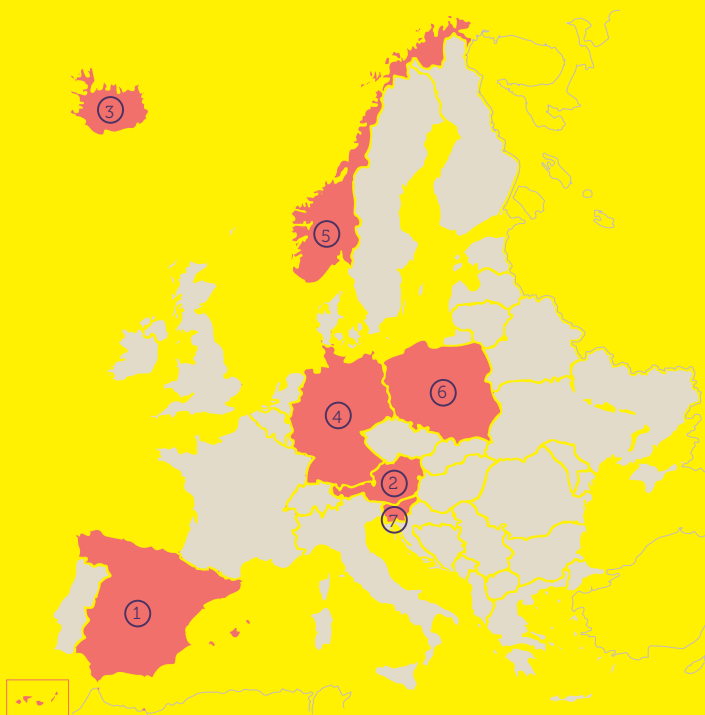


GIDA HONEK *MEN IN CARE* AZTERLANAREN EMAITZAK DITU OINARRIAN

Gida honek Europar Batasuneko **Men in Care – Workplace Support for Caring Masculinities**, proiektua du oinarri (Beste pertsona batzuk zaintzen dituzten gizonezkoak babestea enpresetan), zeinaren bidez testuinguru nazionalak, enpresetako esperientziak eta lan-harremanak aztertu baitira Europako zazpi herrialdetan (Espainia, Alemania, Austria, Polonia, Eslovenia, Norvegia eta Islandia), antolamendu-kulturak eta baldintza estrukturalek langileengan zer-nola eragiten duten ebaluatzeko.

SOCIOS Y ORGANIZACIONES AFILIADAS

1. ESPAÑA 3. ISLANDIA 5. NORUEGA 7. ESLOVENIA
2. AUSTRIA 4. ALEMANIA 6. POLONIA



1.1 National Distance Education University (UNED)

1.2 Fundación 1 de Mayo

1.3 Municipality of Madrid

1.4 PPIINA - Platform for Equal and Non-transferable Parental Leave

1.5 The Basque Institute for Women/Emakunde

1.6 Red NUST-Ajuntament de Barcelona

1.7 DenBBora

2.1 Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG)

2.2 OGB-Steiermark/Austrian Trade Union of the region Steiermark (OGB)

3.1 University of Iceland

3.2 Alþýðusamband Íslands/Icelandic Confederation of Labour (ASÍ)

4.1 European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence (WWP EN)

4.2 European Academy for Women in Politics and Business (EAF Berlin)

4.3 Bundesforum Männer/Federal Forum Men – Interest Association for Boys, Men and Fathers

5.1 REFORM - Resource Centre for Men

5.2 Agder County Council / Likestilt Arbeidsliv

5.3 The Equality and Anti-Discrimination Ombud of Norway

5.4 Equality Check

6.1 Jagiellonian University in Kraków

6.2 PLinEU

6.3 Diversity Hub

6.4 Konfederacja Lewiatan/Polish Confederation Lewiatan

7.1 The Peace Institute

7.2 Association of Employers of Slovenia (ZDS)

7.3 The association of free trade unions of Slovenia (ZSSS)

European Trade Union Confederation (ETUC)

ZER DIRA ZAINZAK ETA NORK JARDUTEN DU ZAINTZEN?

Zaintzak ematea eta jasotzea gure maiteekiko eta gure komunitateekiko harremanak eraikitzeke funtsezko modua da gizakiontzat. Esan dezakegu *norbere eta besteren ongizatea egunero kudeatzea*¹ dela zaintza. Pertsona guztiok bizitzan zehar jasotzen eta eskaintzen ditugu zainketak, interdependentzia- eta elkarrekikotasun-harremanetan bizi baikara. Osasunari buruzko ikerketek² erakusten dutenez, harreman estuak izatea garrantzitsua da gure osasun mentalerako eta fisikorako, bai eta estresaren aurrean erresilientzia agertzeko ere. Langileek ahaide hurbilak, adiskideak edo beste pertsona esanguratsu batzuk dituzte beren bizitzan, eta gerta liteke pertsona horiek gaixotzea edo, beste egoeraren batean, laguntza eta zainketa osagarriak behar izatea. Kontuan hartu behar ditugu, orobat, langileek beren burua zaintzeko dituzten beharrak ere.

Langile batzuek beste batzuek baino zaintza-erantzukizun handiagoa izaten dute; egoera horretan dira, esate baterako, haurrak, desgaitasuna duten pertsonak, adineko gurasoak edo mendekoak, bikotekideak, senideak edo lagunak zaintzen dituztenak. Horretaz gainera, gizakiek ere beren burua zaindu behar dute, bai fisikoki, bai psikologikoki. Hori horrela, zaintza-ardura horiek eragin nabarmena izan dezakete batzuetan pertsonen lanean eta lanorduetan. Eta askotan kontrakoa gertatzen da: laneko erantzukizunek eragina dute zaintza-betebeharrei eta -erantzukizunei erantzuteko gaitasunean.

Gizakiok geure-geurea dugu zainketak ematea eta jasotzea, baina zainketalanok familia barruan banatzeko modua eta lan horien ondorio ekonomikoak desberdinak izaten dira gizonen eta emakumeen artean. Ondorioz, horrek kalte egiten dio emakumeek lan-munduan duten presentziari³.

LEGEGINTZA-ESPARRUA, ELKARRIZKETA SOZIALA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Era berean, garrantzitsua da gobernuen, patronalen eta sindikatuen arteko Elkarrizketa Sozialeko espazioetan gai horri buruz jasotako akordioen esparrua ezagutzea, bai eta enpresa, administrazio publiko edo sektore bakoitzeko negoziazio kolektiboan adostutakoaren berri izatea ere, hori ere parekagarria baita dagokion eremu zehatzean nahitaez bete beharreko araudiarekin.

«ZAINKETEN GENERO-ARRAKALA»: EMAKUMEZKO LANGILEAK GALTZEA

Langile askok lanaldi partzalean aritu behar izaten dute edo lanorduek murriztu behar izaten dituzte zaintza-beharrak estali ahal izateko. Diru-sarrerak murriztu egiten dira, horrek pentsiorako kotizazioei eragiten die, eta, maiz, mugaturik geratzen dira lanbide-karrera bat garatzeko eta karrera horretan aurrera egiteko aukerak. Batzuek utzi egin behar izaten dute lan-merkatua. Gehien-gehienetan, emakumeengan egiten da presio handiena zainketa-lanez arduratzeko, eta haiengan ipintzen dira itxaropen gehienak. Horri «zainketetako genero-arrakala» deitzen zaio.

Men in Care proiektuan, Europako zortzi herrialdetako (Norvegia, Austria, Alemania, Islandia, Espainia, Ipar Mazedonia, Eslovenia eta Polonia) testuinguru nazionalak aztertu ditugu, zainketen alorreko genero-arrakalari dagokionez. **Carving out Space for Caring Masculinities** (2021)⁴ izeneko txostenean (Maskulinitate zaintzaileei tokia egiten) jaso da emaitzen gaineko ikuspegi orokorra.

Enpresetan, genero-arrakala horrek emakumeen talentua eta emakumeentzako lan-aukerak galtzea eragiten du. Emakumeen enpleguaren garrantzia da **Aita eta gizonezko zaintzaileentzako lana eta familia kontziliatzeari buruzko EBren Zuzentarauare** (2019) arrazoi nagusietako bat⁵. Zuzentarau hori estatu kide guztietan eta EFTAko estatuetan aplikatu beharko da 2022ko uztailetik aurrera.

Nazioetan, gobernuek ez ezik, sindikatu eta patronalek ere luze-zabal onartzen dute neurriak hartu beharra dagoela emakumezko langile kualifikatuak ez galtzeko eta emakumeak arrazoi horrengatik lanaz gabeturik gera ez daitezen, kontuan izanik horrek emakumezkoak pobretzea eta autonomia galtzea ekarriko lukeela. Ildo horretan, erabakigarritzat jotzen dira gurasotasun-baimenak; hots, aitatasun- zein amatasun-baimenak. Esate baterako, Norvegiako patronalaren erakunde nagusiak (NHO) gurasotasun-baimena aita-amen artean modu ekitatiboan eta besterenezinean banatzearen alde egiten du aktiboki. Espainian, berriz, jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeagatiko baimenaren erreformak 16 asteko baimena izateko eskubidea ematen die gizonei haurrak urtebete egin arte, % 100ean ordaindua eta besterenezina, amena bezalaxe.

ZER IRABAZ DEZAKE ZURE ENPRESAK GIZONEZKO ZAINZAILEEI ERRAZTASUNAK EMATEAREKIN?

PLANTILLAREN
KONPROMISOA
AREAGOTZEA

ENPRESA
ARDURATSUA
IZATEA ARLO
SOZIALEAN

LANGILEEK
MOTIBAZIO
ETA SORMEN
HANDIAGOA
IZATEA

PRESTAKUNTZA-
KOSTU TXIKIAGOAK,
LANGILEEN TXANDAKATZE
TXIKIAGOAREN ETA
GAIXOALDI-BAJAK
MURRIZTU IZANAREN
ONDORIOZ

LANGILEAK
GUTXIAGO
TXANDAKATZEA

LANTOKI
ERAKARGARRIAGOA
IZATEA

ESTRES ETA
AKIDURA
GUTXIAGO
LANGILEEN
ARTEAN

PRODUKTIBITATEA
AREAGOTZEA

EMAKUMEEN
ETA GIZONEN
ARTEKO AUKERA-
BERDINTASUNAREN
BERME HANDIAGOAK
IZATEA LANTOKIAN

GAIXOALDI-BAJA
GUTXIAGO

DIBERTSITATE
HANDIAGOA
ETA GENERO-
OREKA HOBEA

ZERGATIK IPINI BEHAR ZAIE ARRETA BEREZIA GIZONEZKO ZAINZAILEEI?

Zainketa-lana emakumeen arduratzat hartu ohi denez, gizonek eta emakumeek kostu eta sari desberdinak izaten dituzte zaintza-lanak eta lan-arloko ardurak kontziliatzen saiatzen direnean. Gizonezkoen kasuan, batzuek aintzatespen handia jasotzen dute zaintza-lanetan aritzeagatik; beste batzuek, berriz, isekak jasan behar izaten dituzte. Konpromiso txikia dutela pentsatu ohi da haiei buruz, edo gutxietsi ere egiten dira, «maskulinitasun gutxiko» lanetan aritzeagatik.

Biztanleria zahartzeak zaintzak eskatzen ditu, eta, horretaz gainera, beharrezkoa da berdintasuna baloratzen duten gizon eta emakumeen belaunaldi gazteago bat izatea, enpresetan presio egin dezaten, dela enpresa-kultura egokitzeko eta doitzeko, dela langileen itxaropen berrietara moldatzeko. Gizonezko langileek arreta berezia behar dute; izan ere, gerta liteke aurrez aurre dituzten oztopoak emakumeek izan ohi dituztenez bestelakoak izatea.

ZER-NOLAKO OZTOPOAK AURKI DITZAKE GIZONEZKO ZAINZAILA BATEK?

Hiru eratako baldintzatzaileak ageri dira, enpresa-egiturarekin lotuak, zaintza-erantzukizunei heldu ahal izateko. Baldintza horiek onartzeak erraztu egiten du gizonek eta emakumeek zaintza-lanak gauzatu ahal izatea:

ENPRESA MOTA

Enpresek hainbat oztopo izan ditzakete, ordutegiaren, egiten diren zereginen eta lana antolatzeko aplikatzen dituzten formulen arabera. Ez dira berdinak izango bulegari baten oztopoak eta irakaskuntzan, zurgintzan, polizian, merkataritzan, osasungintzan, garraioan edo fabrika batean lan egiten duen pertsona batenak.

ENPRESAREN KULTURA

Enpresa baten kultura eta balioak eta enplegatuei buruz dugun ikuspegia oztopo izan daitezke gizonezko zaintzaileentzat, emakumeentzat ere eragozpen izan daitezkeen bezalaxe. Lan-kultura lehiakorrek zaintza-beharrak kontuan hartzen ez dituzten lan-inguruneak sor ditzakete; balioetan oinarritutako enpresa-kulturek, ordea, gizonezko zein emakumezko enplegatuen zaintza-beharrak artatu eta sustatu ditzakete.

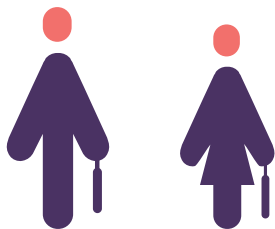
LIDERGO-ESTILOA ETA ENPRESA-ZUZENDARITZEN EGINKIZUNA

Lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzeko politiken aplikazioa desberdina izan daiteke erakunde hierarkikoetako zuzendaritzetan eta modu horizontalagoan eta informagoan zuzendutako erakundeetan. Lidergo sentikor baten aldeko apustua egitea da gakoa, jarrera irekiarekin, bai hierarkia-maila altuenetan, bai erdi-mailako aginteetan.

ZEIN DIRA GIZONEZKO ZAINZAILEEK EUROPA OSOKO ENPRESETAN TOPATU OHI DITUZTEN OZTOPO KOMUNAK?

Hona hemen **Men in Care study** (2021) azterketan⁶ aurkitutako oztopoak.

GENERO-ESTEREOTIPOEK MARKATUTAKO ENPRESEN KULTURA



Pentsamolde tradizionaletik erreparaturik, espero izaten da emakumeek sakrifikatu behar dutela karrera profesionala, zaintza-erantzukizunak betetzeko; gizonezkoen kasuan, ostera, ez da espero halakorik. Pentsa daiteke haurrak eskolara eramatera, arratsaldeetako eskolaz kanpoko jardueretara edo aisialdiko jarduez arduratzera mugatzen direla gizonen zaintza-erantzukizunak. Horrek ez du errazten gizonen erantzunkidetasuna.

Barneratutako estereotipoak oztopotzat hartzen dira kontziliazio-neurriak eskuratzekoan. Azterturiko enpresa askotan eta askotan azpimarratu da «gizonen buruan» daudela oztopoak, hau da, kulturarekin edo hezkuntzarekin daudela lotuta, baina zainketen banaketa eta genero-estereotipoak enpresaren kulturaren ere islatzen dira, eta lagundu egiten dute estereotipo horiek barneratzen.

Lantokia maskulinitate-lehiaketa gisa ikusten da maiz, eta gizonek «benetako gizonak» direla frogatu behar dute izaten dute. Gizonezkoengan egiten den presio horrek –maskulinitasun jakin batekin jardun dezaten baliabide ekonomikoak ziurtatzeko– agerian uzten du generoak baduela eraginik erakundearen jardunean eta kulturaren. Egia esan, gizonei ez zaie laguntzen lana, bitzita pertsonala eta familia kontziliatzeko politikak balia ditzaten.

LAN- ORDUTEGIAK

Ordutegi zurrinak eta lanaldi luzeak izaten dira oztopo nagusietako bat familietan zaintza-premiak dituzten pertsonentzat. **Men in Care** azterketako enpresa asko lanaldi malgua aplikatzen ari dira, eta, kasu batzuetan, lanaldiaren % 50 erainokoa ere izan daiteke malgutasuna. Beste batzuek eguerdian bazkaltzeko etenaldia murriztearen alde egin dute, eta, lanaldia trinkotzeari esker, lehenago irten daitezke arratsaldean. Hartara, hobeto uztartzen dira lan-ordutegiak eta eskola-ordutegiak. Neurri horietako asko negoziazio kolektiboaren esparruan adostu dira, enpresetako zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean. Horri esker, ziurtatzen da eusten zaiola enpresa-jarduerari, eta, aldi berean, konponbide bat ematen zaie langileek adierazitako premiei. Neurri horiek arrakasta handia dute zaintzaileen artean, eta nabarmen murriztu dituzte lanaldi-murrizketaren eskaerak edo lan-absentismoa.



BILEREN ORDUTEGIAK



Enpresa askotan, bileren ordutegiak dira oztopo handienetako bat. Bilerak goizean goiz edo arratsaldeko azken orduan izaten dira, eta horrek zaildu egiten du gizonetzkoak zaintza-lanetan inplikatzeko. Gatazkak sortzen dira seme-alabak haur-eskolara edo ikastetxera eramane behar edo nahi dituzten gizonen artean. Aldi berean, nahiago lukete goizeko lehen orduko bileretan egon, funtsezkotzat jotzen baitituzte bulegoko lanaldia planifikatzeko eta parekideekin trukea egiteko. Enpresa batzuek pertsona gehienei ondo datorkien erdialdeko ordu-tarte batera mugatzen dituzte bilerak (esaterako, 10:00 etatik 14:00 etara).

ZAINZAILAILEAREN SEGURTASUNIK EZA ETA PENALIZAZIOA



Gizonezko langileek onartzen dute beldur direla zigortu edo ordeztu egingo ote dituzten, eta aitortzen dute, orobat, horrek eragotzi egiten diela lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzeko neurrietara jotzea. Beldur dira zaintza-premiei erantzuteko baimen baten ondorioz lantokian ez egoteak kalte egingo ote dien beren proiektzio profesionalari.

Lan-ingurune zorrotz eta lehiakorretan, gerta liteke gizonezko langileek gogo handirik ez izatea zaintza-erantzukizunik beren gain hartzeko, eta joera handiagoa dute lan-ordutegitik kanpo bilerak eta mezu elektronikoak onartzeko, enpresarekiko konpromisoa erakuste aldera, nahiz eta enpresak berez ez dituen behartzen praktika horietara.

EZ IZATEA NEURRIEN BERRI

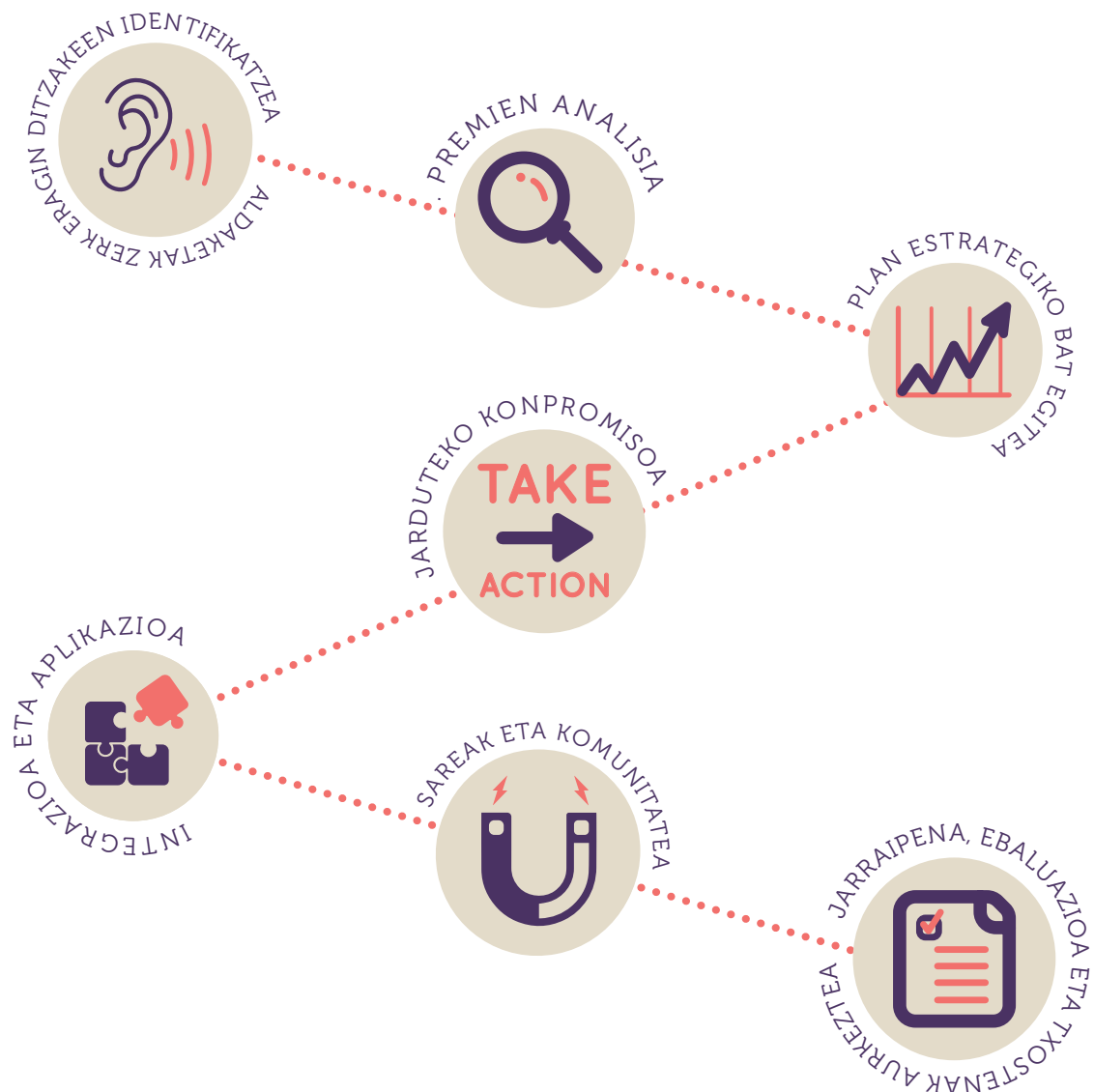
Ikerketak erakusten duenez, gizonezko langile askok ez dute kontziliazio familiarraren arloan dituzten lan-eskubideen berri, eta agerian geratu da ez dakitela zer neurritarako eskubidea duten.

Ildo horretan, ikusi da maskulinitate zaintzaileak mugatuta daudela, ez baitago komunikazio argi eta eraginkorrik kontziliazio-neurrien erabilera erraztu ahal izateko. Kasu batzuetan soilik ekin diete giza baliabideetako sailek edo enpresa-zuzendaritzek informazioa emateko ekimenei, gizonezko langileek eskura dituzten eskubideen berri izan dezaten, langileentzako giden, buletinen edo tailerren bidez. Ez dagoenez halako ikuspegi eta baliabiderik, esan daiteke gizonak ez direla kontziliazio-neurrien hartzaile; izan ere, genero-rol tradizionalen eta patriarkalen poderioz, uste izaten dute emakumei bakarrik zuzenduak direla neurri horiek. Bestalde, gizonezkoen kasuan, beren eskubideen berri ez izateak azal lezake gai horren inguruko interes falta. Ondorioz, gizonezkoengana bideraturiko kontziliazio-eskubideak oharkabean igaro daitezke haientzat.

ZAZPI URRATS GIZONEZKO ZAINZAILEEI LAGUNTZEKO

Men in Care proiektuaren hurrengo zazpi urratsak 21 enpresatan egindako gure azterlanean⁶ eta Graysonen *Seven steps to being a good employer for working carers* (2017)⁷ dokumentuan oinarritzen dira.

Gure ustez, zaintzaile orori aplikatu dakizkioke hemen deskribaturiko zazpi urratsak, nahiz eta gure azterketa eta proiektua gizonei zuzenduta egon. (Graysonen zazpi urratsen laburpena eskuratzeko, kontsultatu: Hrženjak, 2020)⁸





1. URRATSA

Aldaketak zerk eragin ditzakeen identifikatzea

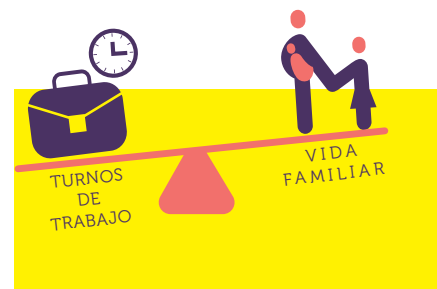
Zein dira zure enpresako oztopoak?

Zerk eragozten die langileei –gizon zein emakume– lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzea?

Zerk galarazten du zure enpresan gizonak zaintzaile-rola betetzea?

Nondik hasi?

Hainbat enpresaren arabera, ordutegiaren antolaketa izan zen abiapuntuetako bat, zeina malgutasunik gabe ikusten baitzuten langileek, zaila zainketa-konpromisoekin bateratu ahal izateko. Enpresa batzuetan, esaterako, txandaka aritzea oso arazotsutzat jo zuten seme-alaba txikiak dituzten langileen familia-bizitzarako. Beste enpresa batzuetan, genero-desoreka eta plantillan edo lidergoan aniztasunik ez izatea motibagarri izan ziren zaintza-premiak zituzten langileen egoera hobetzeko.



ZURE ENPRESAN, ZER ERREALITATEK ESKATZEN DUTE BESTELAKO ESTRATEGIAK PLANTEATZEA?

- Gurasoek ez dute baliatzen jaiotza- edo zaintza-baimena izateko eskubide osoa, edo ezin dute erabili familiaren zaintza-premien arabera.
- Emakume langileek utzi edo aldatu egiten dute beren lanpostua, jaiotza-baimenetik edo adingabea zaintzeko eszedentziatik itzuli ondoren. Hori izaten da askotan enpresek emakume konprometituak galtzearen arrazoa. Ez da arrazoi hutsala; izan ere, emakumezko langileek galdu egiten dituzte enpleguak eta, ondorioz, autonomia ekonomikoa.
- Kultura horretan, aparteko orduak eta kontrolik gabeko gehiegizko lana onartzen dira. Eta, horren ondorioz, lan-giro zorrotz eta osasungaitzerako estandarrak ezartzen dira maiz.
- Errotazio handia.
- Absentismo-maila handiak.
- Genero-arrakala denbora partzialean eta lanaldiaren murrizketan, eta maila-igoera gutxiago emakumeetan⁹.
- Plantillak edo ordezkari sindikalek aurkeztutako kexak edo gaiak, zeinetan agerian geratzen baita enpresak bete egin behar duela ezarritako araudia eta, negoziazio kolektiboaren bidez, adostu egin behar dituela familiek zainketa alorrean dituzten premiei erantzuteko neurriak.
- Enpresak berriz definitu nahi ditu helburuak eta balioak, berdintasunarekin eta erantzunkidetasunarekin konprometitu dagoen gizarte-erantzukizuneko enpresa-eredu baterantz nola jo erabakitzeko.
- Berdintasun-plana diseinatzeko gauzaturiko diagnostikoa, baimenen eta langileek behar horiei aurre egiteko hartzen dituzten beste neurri batzuen arteko desoreka hautematen duena.



2. URRATSA

Premien analisia

Enpresak faktore abiarazle bat identifikatu ondoren edo abiapuntu bat aukeratu eta gero, hurrengo urratsa da ebaluazio zabalago eta sistematikoago bat egitea; hau da, zerk galarazten dien langileei lan-konpromisoak eta zaintzak bateragarri egitea, eta zer den lagungarria xede hori lortzeko bidean. Lehen aipatutako abiapuntu guztiak sar daitezke ebaluazioan. Garrantzitsua da prozesu horretan honako alderdi hauek sartzea: ordezkaritza sindikala, langileak –zaintza-arloko hainbat eratako erantzukizunak dituztenak– eta zuzendaritza. Tankera horretako ebaluazioak ez du izan behar ariketa isolatua.

Nola ase daitezke zaintza-ardurak dituzten langileen beharrak? Zer praktika informal daude dagoeneko abian enpresan? Haietatik zein dira eraginkorrak eta erraz formalizatzeko modukoak? Ba al dago antzeko beste enpresa batzuen adibiderik, antzeko testuinguruan aplika daitekeenik?

Premien azterketa bat egitean, gomendagarria da gako-estatistikek jasoriko adinaren eta sexuaren arabera banaketa berreskuratzea:

- Jaiotza-, edoskitze- edo gurasotasun-baimena edo, oro har, zaintzekin loturikoak baliatzea.
- Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak baliatzea.
- Zaintzarekin lotutako baimen batetik itzuli ondorengo posizioa (jaiotza-baimena, eszedentzia eta abar).
- Adingabeen eta senideen gaixotasun/zaintza egunen erabilera.
- Lanaldi partzialeko edo osoko lanpostuak.
- Telelanera jotzea.
- Ordu-tegi malgua duten langileen kopurua eta ordu-tegi horren erabilera.

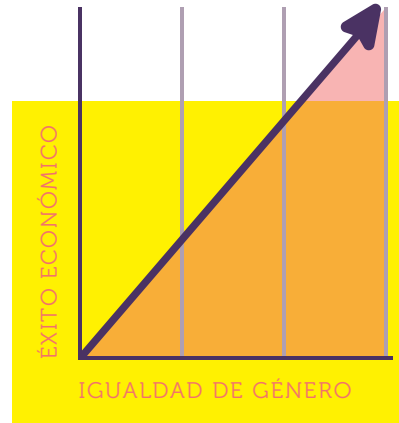
2020ko udaberrian COVID-19aren pandemia hasi zenetik telelanak izan duen gorakadak hainbat arazo bistaratu ditu, zeinak beharren ebaluazioan ere sartu behar baitira. Langileek, askotan, modu lausoan bereizten dituzte, batetik, lanaldia eta, bestetik, familiako denbora eta denbora pertsonala, eta horrek gehiegizko lan ezkutua eragin dezake, bai eta eremu batetik deskonektatzeko arazoak ere, bestean gaudenean. Era berean, komunikazio-arazoak ere planteatzen dira, eta, potentzialki, telelangileak sustatzeko oztopoak. Espainian, 10/2021 Legeak arautzen du telelana, eta, besteak beste, ezartzen du telelanak borondatezkoa eta itzulgarria izan behar duela eta enpresaren eta langilearen artean partekatu behar direla hornidura-kostuak. Garrantzitsua da adieraztea telelana lan-modalitate bat dela. Beraz, aurrez aurreko lanaren uztartze-neurri bereberri loturik dago, eta, berez, ezin da hartu kontziliazio-tresnatzat.



3. URRATSA

Plan estrategiko bat egitea

Men in Care azterketan esku hartu duten enpresak lana eta familia kontziliatzeko politika onak direla-eta nabarmentzen dira, bai eta genero-berdintasunaren maila handiagatik ere. Horretaz gainera, arrakasta ekonomikoko enpresak dira. Zaintza-lanetan jarduten duten pertsonak zaintzen dituen lantoki bihurtzeko, ez da behar ekitateaz eta erantzukizun sozialaz bestelako argudiorik. Alabaina, enpresa-argudioa ere sendoa da, eta onurei buruz galdetzea baliagarria izan daiteke enpresan ezartzeko.



Kontzentratu gaitzen pare bat puntutan; izan ere, kostuaren eta onuraren arteko erlazioan laburbildu behar diren elementu gehienak jada aipatu ditugu gida honen sarreran.

KONTRATAZIO-ETA PRESTAKUNTZA-KOSTU TXIKIAGOAK

Zaintzaile askok murriztu egiten dituzte lanordukak edo uko egiten diote enpleguari zaintza-beharrei erantzun ahal izateko. Beraz, enpresek galdu egiten dituzte pertsona horrek denboraren poderioz metatu dituen ezagutzak, trebetasunak eta esperientzia, eta ordeztu egin behar izaten dituzte langile horiek.

ADINEAN AURRERA EGINDAKO LANGILEEI EUSTEA

Adinean aurrera egindako langileek lantokia uzteko arrazoi garrantzitsuenetako bat bikotekidea, gurasoak edo osasuna zaintzea izaten denez, jardunean dauden zaintzaileei babesa emateak lagundu egingo die lanean jarraitzen, eta, ondorioz, enpresak ez du galduko haien esperientziak eta ezagutzak ematen duten balioa.

KONTRATAZIO ASKOTARIKOA, BERDINTASUNEZKOA ETA INKLUSIBOA

Zure enpresa-politikek guztia «sakrifikatzeko» prest dauden langileak eta zuzendariak lehenetsiz gero kontratatzeko eta sustatzeko prozesuetan (familia, lagunak, aisialdia...), askotariko pertsona kualifikatu ugari galtzen dira.

SEGURTASUNAREKIN LOTURIKO ARRISKUA ETA ARAU-HAUSTEAK MURRIZTEA

Gizonak nagusi diren enpresa eta sektore askotan (eraikuntza, garraioak, energia eta abar), txandakatze handiak eta gehiegizko lanak eragiten du arriskurik haien osasunean, eta, orobat, eragina du enpresen segurtasunean.



4. URRATSA

Jarduteko konpromisoa

Mapaketa- eta analisi-prozesuaren ondoren, hurrengo urratsa zaintzaileei laguntzeko konpromisoa hartzea da, izan zaintzaileok gizonezkoak, izan emakumezkoak. Hori jasorik geratu beharko litzateke lana eta familia kontziliatzeko plan edo estrategia batean, genero-berdintasuneko plan edo estrategia batean, edo hitzarmen kolektiboan. Funtsezkoa da enpresaren konpromisoa edo plana neurri esplizitu eta jakinekin zuzentzea zaintzaile gisa diharduten gizonezkoiei. Horri esker, berrmatzen da gizonezko langileek badutela politiken eta eskubideen berri, eta baliatuko dituztela jaiotza-baimena, adingabeak zaintzekoa eta, oro har, zaintza-lanak errazten dituzten bestelako neurriak. Hala egin ezean, nekez beteko da enpresa erantzunkidea izateko helburua; izan ere, aipatu dugun bezala, zaintza eta genero-berdintasuna maizago lotzen dira emakumeekin.

Konpromiso hori eraginkorra izan dadin, erabakigarria da langileen ordezkarien inplikazioa, guztia ere neurri zehatzak negoziatzeko eta adosteko, eta, hala, hitzarmen kolektiboetan eta enpresako beste arau-esparru batzuetan txertatu ahal izateko. Horretaz gainera, beharrezkoa da generoan eta kontziliazioan adituak diren pertsonen laguntza.

Lana eta familia bateragarri egiteko politiken gutxieneko arau nazionalak islatzera mugatu beharrean, zuk, enplegatzaile zaren heinean, haren garapena gidatu beharko zenuke. Gizonek zaintza-baimenak gehiago erabiltzea sustatu behar da, sail eta zuzendaritza-postu guztietan, langileon familia-premien arabera.

BEHARREN AZTERKETAN OINARRITUTA, LANA ANTOLATZEKO MODUAK EZARRI BEHAR DIRA, ZAINZA-ERANTZUKIZUNAK KONTUAN HARTURIK



Zaintzaile askok eta askok murriztu egin behar izaten dute etxetik kanpo igarotzen duten denbora, edo lanorduak haur-eskolakoekin edo ikastetxeakoekin bateratu; beraz, baliagarriak izan daitezke hainbat neurri, hala nola lanaldi trinkoa, etenik gabeko txandak, goizeko txandak, ordutegi malguak, ordu-bankua, lanpostu bera partekatzea eta abar .

LAN-DENBORA DA ESKU HARTZEKO FUNTSEZKO ARLO BAT

Gehiegizko lanak eta lanaldi luzeek urduritu egiten dituzte zaintza-arrazoiengatik lan-denbora murriztu behar duten langileak. Garrantzitsua da aparteko orduak murrizteko eta lan-aste laburra ezartzeko politikak kontuan hartzea. Gaur egun, enpresa batzuk lau eguneko lan-astea (32 ordu) probatzen ari dira modu esperimentalean, edo lanaldia murriztea bost eguneko lan-astean banaturik (35 ordu), soldata-maila berari eutsiz.

LIDERREK, ETA BEREZIKI GIZONEK, EREDUGARRI IZATEKO KONPROMISOA HARTU BEHAR DUTE

Gure azterketan ikusi dugunez, gizon batzuk deseroso sentitzen dira beren zaintza-erantzukizunen berri emateko eta horiei buruz hitz egiteko garaian. Beharrezkoa da beren zainketa-lanez hitz egiteko prest dauden zuzendariak eta liderrak izatea, beren erakundean eskura dituzten kontziliazio-neurriak erabiltzen dituztenak, hala nola aitatasun-baja osoa baliatzen dutenak, lanordu malguetara jotzen dutenak, telelana egiten dutenak eta abar.

LANA ETA FAMILIA KONTZILIATZEKO POLITIKETAN ERAGINA IZAN DEZAKETEN NEURRIEN INBENTARIOA

Lanaldia trinkotzea

Lan-ordutegi malgua

Ordu-bankua

Telelan arautua eta borondatezkoa

Aparteko orduak eta lan-gainkarga murrizteko politika

Lanaldia zaintza-premietara egokitzea

Txanda-sistema kontziliazio-irizpideen arabera antolatzea, eta ez antzinasun-irizpideen arabera

Lanpostu bera partekatzea

Gizonezko zaintzaileei berariaz zuzendutako informazioa

Erretiroa etapaka

Lan-aste laburra (30-35 ordu soldata murrizketarik gabe), epe luzeko neurri gisa

Aukerak eskaintzea karrera profesionalean etenak egiteko edo urte sabatikoa hartzeko



5. URRATSA

Integrazioa eta aplikazioa

Men in Care azterlanean, informatzaile askok eta askok (gizonezko zaintzaileak) nabarmendu zuten goi-agintariak eta goi-zuzendaritza erabakigarriak direla lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzeko neurriek arrakasta izan dezaten. Aipatu bezala, gizonezko zaintzaile askok ez dute pentsatzen beren nagusiari lanaren eta zainketen arteko gatazkarekin zerikusia duten gaiak planteatzerik. Langileei, eta, bereziki, gizonei, kezkarri suerta dakieke lantokian konprometitutzat eta dedikatutzat ez hartzea. Enpresaren eta langileen ordezkarien artean adostutako lan-antolamenduaren arauketa izateak, malgutasun-formulak asmatzea ahalbidetzeaz gainera, asko errazten du gizonek baimenak eta kontziliazio-neurriak eskuratzea. Lan malguaren potentziala, kargak eta lan-denborak planifikatzeari eta kudeatze ari dagokionez, erdi-mailako kargudunen jarreraren eta portaeren mende dago neurri batean.

URTEKO EBALUAZIOETAN

Enpresetako Pertsonaleko edo Giza Baliabideetako sailek, ordezkariak sindikalarekin eta laneko arriskuen prebentzioko ordezkariarekin koordinatuta, ezar ditzakete langileek zuzenean parte hartzeko mekanismoak, eta horietatik informazioa atera eta kontsulta egin ahal izango lukete, lana, familia eta bizitza pertsonala kontziliatzearen egoerari buruz. Anonimotasuna bermatuz, galdera irekiak egin daitezke:

Zure ustez, nola egokitu da hemen egiten duzun lana azken urtean zure bizitzako beste arlo batzuetan dituzun betebeharrak?

Egin dezakegu zerbait zaintza-erantzukizunei dagokienez dituzun beharrak egokitzeko?

JAIOTZA-BAIMENAREN PLANGINTZA

Langileak lanaldi osoko baja bat prestatzen ari direnean –dela jaiotzagatik, dela adingabe bat zaintzeko–, bi gomendio egiten ditugu, oro har. Alde batetik, enpresa-batzordearengana jotzea eskubide hori egikartzeko berme handiagoa izan dezan, dela hitzarmen kolektiboan adostutako neurriren bat ba ote dagoen jakiteko, dela eskaera izapidetzen laguntzeko –hartara, enpresarekin negoziazio partikularra bultzatuko da–.

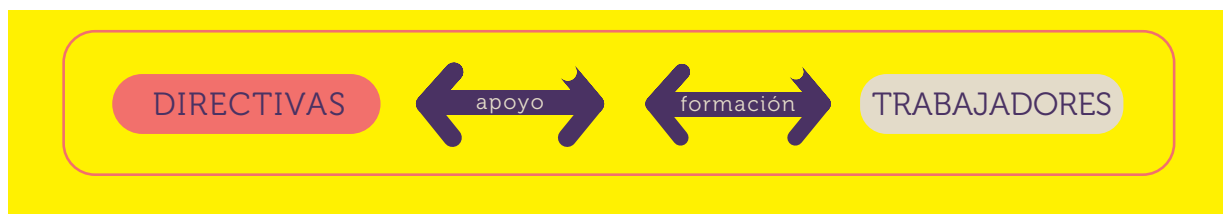
Eta, bestetik, nagusiei gomendatzen diegu, langilearen beharrak zein diren jakinda, planifika dezatela denboren eta lan-kargen antolamendua taldearekin, eta/edo langilea ordezte baimenaz gozatzen ari den bitartean.

LANORDUAK ETA GEHIEGIZKO LANA KONTROLATZEKO ERRUTINA

Esan bezala, aparteko orduak ondorio kaltegarriak dituzte osasunean, batez ere zaintza-premiak dituzten langileentzat. Enpresak izan beharko lituzke lanorduak eta aparteko orduak kontrolatzeko estrategiak; zuzendaritzak esku hartu beharko luke, eta konponbideak aurkitu. **Men in Care** azterlanean elkarriketatu genituen gizonek adierazi zuten, estimatu zituzten lanez gainezka ote zeuden ikusteko eta gainkarga hori murrizteko esku hartzeko prest agertu ziren nagusiak.

PRESTAKUNTZA

Gizonezko zaintzaileek etxeko bizitzaz eta zaintza-beharrez jabetzen diren zuzendariak nahi dituzte. Baina, askotan, zuzendariok ez dute sentsibilitaterik zaintza-arloko familia-erantzukizunak dituzten pertsonen premiekin, ezta horiek ase ditzaketen inguruneko baldintzekin ere. Baliteke adingaberik ez izatea ardurapean, zaintza-beharrak beren gain ez hartzea edo ez onartzea zaintza garrantzitsua dela enpresarentzat edo negozioarentzat. Hori horrela, zuzendariak zaintzen diharduten pertsonengana gerturatzeko eta haiengana egokiro jotzeko, beharrezkoa da babesa eta prestakuntza jasotzea. Lehenbiziko urratsa da lanean ari direnean dituzten erronka eta oztopo komunak aurkeztea (sentsibilizazio-tailerrak).



Gure azterlanean ondorioztatzen denez, zuzendari eta langile askok ez dute ikusten genero-berdintasunarekin lotutako auzi gisa gizonezkoek adingabeak edo beste pertsona batzuk zaintzea. Maskulinitate zaintzailea kontrajarririk dago maskulinitate tradizionalarekin, zeina emakumeen sakrifizioan oinarritzen baita, haien enplegua bikotekide gizonezkoaren enpleguaren azpitik ipiniz. Genero-berdintasunak guztiei ekartzen dizkien onurak eta gizonek zainketa-lanetan aritzearenak argiago adierazi beharko lirateke enpresetako politikan eta komunikazioan. Egin liteke, esaterako, enpresan erabakigarriak diren pertsonen zuzendutako mintegi bat, hainbat gairen inguruan hausnartzeko, hala nola maskulinitate hegemonikoaz, genero-estereotipoez, etxeko lanen eta zainketen banaketaz eta genero-berdintasuna lortzeko gizonek esku hartu beharraz.



Lantoki moderno askotako langileen askatasun erlatiboak zaildu egin dezake langileon lan-zereginak kudeatzea, lan-karga mugatzeko eta lanak bizitzaren beste zati batzuk inbaditzea saihesteko. Horri erantzunez, enpresa askok enpresa-coachingarekin loturiko ikastaroak edo autokudeaketakoak eskaintzen dituzte. Baina, askotan, arazoak langile indibidualaren irispidetik haratago joan daitezke: guztizko lan-karga handiegia, hartutako erabakietan gardentasunik ez izatea eta abar. Horrenbestez, gainbegiratu eta ebaluatu egin behar da autokudeaketa- eta coaching-neurrien aplikazioa, enpresarekin zerikusia duten arazoengatik langileentzat zama ez direla bihurtzen ziurtatzeko.

INFORMAZIOA

Garrantzitsua da zuzendariak eta langileek enpresetako politikak ulertzea eta ezagutzea; esaterako, lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza kontziliatzekoak, zainzaileei laguntzekoak eta aukera-berdintasuna sustatzekoak.

Enpresaren intranetean deskribatuta egon beharko lirateke hitzarmen kolektiboa, berdintasun-plana, aniztasun-plana eta politika garrantzitsu guztiak, langile guztiak erraz eskuratzeko moduan. Enpresa batzuek nabarmendu zuten, orobat, oso garrantzitsua dela langile berrientzako gida bat izatea, politika eta neurri guztiak deskribatzen dituen. Politika guztiak xeheki deskribatuz gero, langile bakoitzak aukeratu edota egokitu egin ditzake bere zaintza-beharretara.

Egiaztatu dugu, orobat, gizon askok ez dutela modu informalean hitz egiten beren lankideekin zaintza-akordioei buruz. Hori dela eta, oso garrantzitsua da informazio formal ona izatea. Gomendagarria da, orobat, gizonezkoen zuzendutako informazioa izatea (irudiak, ikonoak eta hizkuntza). Ildo horretan, arretagune bihur daitezke aitatasun-baimenarekin zerikusia duten gaiak, bai eta gaixotasuna edo mendekotasuna duen bikotekidea edo adinean aurrera egindako gurasoak zaintzekoa ere.

Azpiraratzeko ez duela jartzen trabarik, enpresak egin dezake kanpaina bat enpresaren webgunean edo intranetean, aitatasun-bajan dauden gizonezko langileak ikusgai ipintzeko.



Enpresen eguneroko informazio-fluxuan, maizago partekatu ahal izango lirateke lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzeko politikak; adibidez, langileen hileko bileren gai-zerrendan gehituz.

HARREMANETARAKO ADITUEN GUNEA

Enpresa ertain eta handietako langileek eta zuzendariak harremanetarako gunea bakarra izan beharko lukete enpresak eta herrialdeak zaintzaren eta lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzearen arloan dituzten politikei buruz informatzeko. Askotan, pertsonaleko edo giza baliabideetako bulegoa arduratzen da lan horietaz. Sindikatuen ordezkaritza ere harremanetarako gunea aditua da, batez ere iritzi desberdinak ageri direnean.



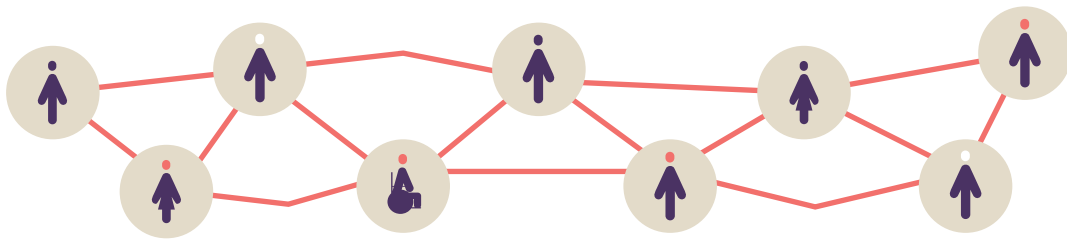


6. URRATSA

Sareak eta komunitatea

Enpresarentzat, baliagarria izan daiteke erraztasunak ematea edo sareekin bat egitea, enpresaren barruan zaintzaren eta erantzunkidetasunaren kultura eraikitzeko. Espainian badira berdintasuna, kontziliazioa eta denboraren erabilera eta erantzunkidetasuna lantzen dituzten enpresa-sare batzuk, hala nola Bartzelonako Nust Sarea, Euskal Herriko denBBora Sarea edo Madrilgo Enpresa Erantzunkideen Sarea.

Langileen eta haien ordezkarien kasuan, sindikatuak har daitezke erreferentzia gisa, izan sektorialak edo lurraldekoak; horrek esperientziak, beharrak eta konponbideak trukatzeko gune bat eskaintzen du, lana, familia eta bizitza pertsonala kontziliatzea sustatzeko. Tresna erabakigarriak dira arlo horretako eskubideen negoziazioan aholkatzeko eta gizonek baimenak eta neurriak benetan eskura ditzaten bultzatzeko.



Inklusioari, aniztasunari, giza baliabideei eta genero-berdintasunari buruzko kanpoko sareak eta ekimenak baliagarriak izan daitezke informazioa trukatzeko, eztabaidatzeko eta neurri eta konponbide berriak topatzeko. Sarritan, ezagutza espezializatuak dituzten adituen baliabideak eta sareak ere behar izaten dira zaintza-egoera berezietan kontsultatzeko; esate baterako, demetzia duten pertsonak zaintzen dituzten langileekin eta haien laguntza-premiekin loturik.

Era berean, garrantzitsua da enpresan gune bat sortzea gizonezkoek zaintzan duten parte-hartzeari buruz eztabaida dezaten. Susta daiteke aita taldeak eta gaixotasunak eta desgaitasunak dituzten senitartekoak edo adinean aurrera egindakoak zaintzen dituzten gizonezkoen sareak. Zaintzaileen sareak garrantzitsuak dira langileek esperientziak partekatzeko eta babes emozionala lortzeko. Era berean, baliagarriak dira enpresako zaintzaileek aurrez aurre dituzten eragozpen komunak identifikatzeko eta soluzio kolektiboak proposatzeko.

Enpresa barruko zaintzaileen sareak susta daitezke, esaterako, barne-buletinen, intraneten, albiste-webguneen eta iragarki-taulen bidez. Aurrez aurreko tailerrak, banakako laguntza, online mintegiak eta abar eskaini daitezke. Sare horietan, gainera, zaintza-erantzukizunak dituzten erakundeko gizonezkoek parte hartzen badute, areagotu egiten dira ikusgarritasuna, sinesgarritasuna eta inpaktua.

Men in Care azterlaneko enpresa batzuek ekitaldi sozialak antolatzen dituzte familiak ingurune lasai batean elkar daitezten; izan ere, topaketa horiek are gehiago gara ditzakete enpatia eta ulermena zaintzarekin lotutako neurrietara jotzerakoan.



7. URRATSA

Jarraipena, ebaluazioa eta txostenak aurkeztea

Demagun zure enpresak gizonei eta zaintzaileei laguntzeko helburuak finkatu dituela eta, ildo horretan, hainbat ekintza abiarazi dituela. Enpresak eta zuk, enplegatzaile gisa, giza baliabideen sailak, generoan adituak diren pertsonak edo sindikatuetakako ordezkariak esperientziatik ikasi beharko zenukete, eta galdera erabakigarrietarako erantzunak lortu:

Zer emaitza lortu dituzte aplikatutako politikek?

Zenbat zuzendarik eta langilek parte hartu dute?

Zein da sailetako eta zuzendaritza-mailetako egoera?

Urrats honetan, eguneratu egin behar dira 1. eta 2. urratsetan hautemandako beharrei buruzko estatistikak eta ezagutzak.

Enplegatuei lan-giroaren gainean urtero egiten zaizkien inkestak enpresaren egoerari buruzko informazio-iturri baliagarriak izan daitezke. Oso garrantzitsua da anonimotasuna bermatzea, eta lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza kontziliatzeari, eta gomendagarria da, orobat, zaintza-beharrei, autozaintetari eta gehiegizko lanari buruzko galderak sartzea.

Urtero egin beharko litzateke enpresak zaintzaileei ematen dien laguntzari buruzko eguneratze mota hori (7. urratsa), interesaturiko alderdi guztiekin lankidetzan. Lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzeko plan edo estrategia baten parte gisa egin daiteke, edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-plan baten edo aniztasun-plan baten parte gisa ere bai. Txosten horretan, enpresak lau arlotako irizpideak betetzen dituela egiaztatzeko frogak aurkeztu behar ditu.

ENPRESAREN POLITIKA

Kontziliazioaren, zaintzaren eta autozaintzaren kontzeptuak aitortzen dira hitzarmen kolektiboetan, berdintasun-planetan, giza baliabideen politikan edo beste prozedura batzuetan. Gizonezkoak, zaintzaile gisa, esplizituki jasota eta aipatuta ageri dira.

LANTOKIAN BABESA EMATEA

Zaintzaileek laguntza praktikoa dute lantokian, eta eskura dezakete politika publikoei, kanpoko eta barruko laguntzari eta zerbitzuei buruzko informazioa.

KOMUNIKAZIOA, SENTSIBILIZAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

Zuzendari eta langile guztiei jakinarazten zaizkie eskuragarri dauden politikak eta laguntzak.

BERDINEN ARTEKO LAGUNTZA

Zaintzaileek jasotzen dute laguntza beren parekideekin harremanetan ipintzeko.

BIBLIOGRAFÍA

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Available at <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Fernandez-Lozano, I., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., & Martínez-Pastor, J. I. (2020). *The hidden cost of flexibility: A factorial survey experiment on job promotion*. *European Sociological Review*, 36(2), 265-283.

Fernández-Lozano, Irina, Jurado-Guerrero. 2021. Carving out Space for Caring Masculinities. Results from a European Study. Men in care. Workplace support for caring masculinities. Action grant VS-2018-0417.

Gärtner, Marc, Scambor, Elli, Warat, Marta, Eds. 2021. Transnational Analysis of Studies in Organisations. Men in care. Workplace support for caring masculinities. Action grant VS-2018-0417.

Grayson, David. 2017. *Take Care. How to be a Great Employer of Working Carers*. United Kingdom: Emerald Publishing.

Hanlon, Niall. 2012. *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. New York: Palgrave Macmillan.

Hrženjak, Majda. 2020. *Guidelines for Employers: Take Care of Working Carers with Special Considerations for Men Carers*.

Hrženjak, Majda. 2010. (Neformalno) skrbstvenodelo in družbeneneenakosti. *Teorija in praksa: revijazadružbenavprašanja*. Letnik 47, št. 1 (Jan.-Feb. 2010), str. 156-171.

Leigh-Hunt, N., Bagguley, D., Bash, K., Turner, V., Turnbull, S., Valtorta, N., Caan, W. 2017. An overview of systematic reviews on the public health consequences of social isolation and loneliness. *Public Health*. 2017 Nov;152:157-171. doi: 10.1016/j.puhe.2017.07.035. Epub 2017 Sep 12. PMID: 28915435.

Lutz, Helma. 2008. *Migration and domestic work: a European perspective on a global theme*. Aldershot; Burlington: Ashgate.

Scambor, E., Warat, M., Gärtner, M., Ciaputa, E., Frelj, M., Hrženjak, M, Humer, Ž. & P. Abril Morales (2022). *CARING MASCULINITIES IN CARING ORGANIZATIONS? Insights from international workplace studies*. In: Scambor, E., Gärtner, M., Holter, Ø.G., Snickare, L. & M. Warat (eds.) GWO Special Issue Caring Masculinities at Work: Theoretical and Empirical Perspectives across Europe (forthcoming).

Umberson, Debra, Williams, Kristi, Thomas, Patricia A., Liu, Hui, Thomeer, Mieke Beth. 2014. *Race, Gender, and Chains of Disadvantage: Childhood Adversity, Social Relationships, and Health*. In: *Journal of Health and Social Behavior*. 55(1):20-38; SAGE Publications.

OHARRAK

¹Durán, M. Ángeles. 2018. *La riqueza invisible del cuidado*. España: Universitat de València.

² Leigh-Hunt, N., Bagguley, D., Bash, K., Turner, V., Turnbull, S., Valtorta, N., Caan, W. 2017. An overview of systematic reviews on the public health consequences of social isolation and loneliness. *Public Health*. 2017 Nov;152:157-171. doi: 10.1016/j.puhe.2017.07.035. Epub 2017 Sep 12. PMID: 28915435.

³ Umberson, Debra, Williams, Kristi, Thomas, Patricia A., Liu, Hui, Thomeer, Mieke Beth. 2014. Race, Gender, and Chains of Disadvantage: Childhood Adversity, Social Relationships, and Health. In: *Journal of Health and Social Behavior*. 55(1):20-38; SAGE Publications.

⁴ [Fernández-Lozano, Irina, Jurado-Guerrero. 2021. Carving out Space for Caring Masculinities. Results from a European Study. Men in care. Workplace support for caring masculinities. Action grant VS-2018-0417.](#)

⁵ [Directive \(EU\) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.](#)

⁶ [Gärtner, Marc, Scambor, Elli, Warat, Marta, Eds. 2021. Transnational Analysis of Studies in Organisations. Men in care. Workplace support for caring masculinities. Action grant VS-2018-0417.](#)

⁷ Grayson, David. 2017. *Take Care. How to be a Great Employer of Working Carers*. United Kingdom: Emerald Publishing.

⁸ [Hrženjak, Majda. 2020. Guidelines for Employers: Take Care of Working Carers with Special Considerations for Men Carers.](#)

⁹ Fernandez-Lozano, I., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., & Martínez-Pastor, J. I. (2020). *The hidden cost of flexibility: A factorial survey experiment on job promotion*. *European Sociological Review*, 36(2), 265-283.

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES



Men in Care proiektuak eta gida honek Enplegurako eta Gizarte Berrikuntzarako Europar Batasunaren EaSI Programaren (2014-2020) finantza-laguntza jaso dute. Argitalpen honetan jasotako informazioak ez du adierazten nahitaez Europako Batzordearen jarrera ofiziala.



UNIVERSITY OF ICELAND



Mirovni inštitut
Inštitut za sodobne družbene in politične študije
The Peace Institute
Institute for Contemporary Social and Political Studies



Federal Ministry
Republic of Austria
Social Affairs, Health, Care
and Consumer Protection

