



IKER  
GAZTE  
NAZIOARTEKO  
IKERKETA EUSKARAZ

## II. IKERGAZTE NAZIOARTEKO IKERKETA EUSKARAZ

2017ko maiatzaren 10, 11 eta 12  
Iruñea, Euskal Herria

ANTOLATZAILEA:  
Udako Euskal Unibertsitatea (UEU)

### GIZARTE ZIENTZIAK ETA ZUZENBIDEA

**Erakunde kulturen eta ibilbide  
profesional generizatuaren arteko  
lotura: ingeniartzaren kasua,**

*Iduzki Soubelet Fagoaga eta M  
aider Larrañaga Eguilegor*

173-180 or.

<https://dx.doi.org/10.26876/ikergazte.ii.02.21>

ANTOLATZAILEA:



ELKARLANEAN:



LAGUNTZAILEAK:



Erakunde kulturen eta ibilbide profesional generizatuen arteko lotura: ingeniartzaren kasua.

Soubelet Fagoaga I, Larrañaga Eguilegor M.

Irudikapen sozialak, generoa eta lan mundua, ekintza positiboak. Gizarte-Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Saila, EHU.  
iduzki.soubelet@ehu.eus

## Laburpena

Orokorrean erakunde kulturak genero aldetik tipifikatuak egon arren (Acker, 1990), egoerak aldakorak izaten dira enpresa eta aktibitate sektoreen arabera (Britton, 2000). Sozialki ezaugarri maskulinoen inguruan eraiki den ingeniartzako lanbidean (Frehill, 2004) generoak ibilbide profesionalak baldintzatzen ditu (Marry, 2004). Ikerketa honetan erakunde ezberdinetako hamar ingeniarietara egin zaizkie elkarrizketa erdi egituratuak. Helburu nagusia, kultura profesional berdinekoak izateak ezaugarri generizatuak partekatzea eramanen dituen lantzea da. Erakunde kulturak bereziki zein dimentsioetan generizatuak dauden identifikatzea gain (Rutherford, 2001), erakunde kultura ezberdinen arteko antzekotasunak ikusi dira, kultura profesionalaren bidez partekatzen diren ezaugarriak direla pentsatzea eramanaz.

Hitz gakoak: Generoa, kultura profesionala, erakunde kultura, ibilbide profesionala.

## Abstract

*Even though organizational cultures are gendered (Acker, 1990), the situations are variable depending on the organization and activity sector (Britton, 2000). At the profession of engineering, socially constructed as a masculine job (Frehill, 2004), engineer's career trajectory are gendered (Marry, 2004). In that study there have been done ten semi-structured interviews with engineers. The main goal is know if to participate in the same professional culture brings to share same gendered characteristics. The findings show, which are gendered organizational dimensions (Rutherford, 2001), and the similarities gendered characteristic between organizations' cultures lead to think that was characteristics shared by the professional culture.*

*Keywords: Gender, professional culture, organizational culture, career trajectory.*

## 1. Sarrera eta motibazioa

Genero tipifikazioaren gaiari eusteko lan munduan joratu ohi izan diren bideek, lanbideen genero tipifikazioari edota organizazioen kultura generizatuari egin izan diote erreferentzia.

Lanbide bat genero aldetik tipifikatua dagoen definitzeko, sozialki ezaugarri maskulino edo femeninoen inguruan eraiki izanari egiten zaio erreferentzia (Zolesio, 2007). Hainbat autorek lanbidearen sexu tipifikazioa ezaugarritzeko dimentsio numerikoari, lanbidearen historia sozialari, ezaugarri sinboliko eta teknikoaren bidez ezaugarritzeari edota esperotako trebetasun eta abilezia motei egin izan diote erreferentzia besteak beste (Menesson, 2005; Perrot, 1987).

Zenbakizko ezaugarrian kokatuz, emakumeen okupazio tasa %30a baino apalagoa izaten denean lanbidea maskulino gisara definitzeko joera dago ikertzaileen artean. Halere, lanbidea maskulinoa dela esateko, kalkulatzeko proposamen ezberdinak egin dira (Hakim, 1993; Cáceres, Escot, Fernández eta Saiz, 2004). Irizpide honetan kokatuz, lan merkatuan lanbide gehienek genero tipifikazioa daukate eta mendebaldeko jendarteetan, integratuak edo misto bezala ezagutuak diren lanbideak gutxienekoak dira (Caceres eta al., 2004). Generoaren bidez lanaren antolaketaren ondorioak ez dira neutroak eta emakumeak kaltetu ohi izaten ditu. Batetik, lan eremu maskulinoa femeninoa deitzen dena baino zabalagoa baita, eta beraz, emakumeak enplegu mota gutxiagotan

kontzentratuak egoten baitira, ondorioz lan aukera murriztagoa izaten dute. Gainera, gizonezko eta emakumezkoak lan baldintza ezberdinetan lan egitera daramatza, burutzen dituzten lanbideen ezaugarriak ezberdinak izaten baitira, soldata apalagoak izanez, besteak beste, eremu feminizatueta (Sallé eta Molpeceres, 2010; Bettio eta Verashchagina, 2009). Egun, genero bidezko segregazioan oinarritzen den lan antolaketaren tendentzia ez doa txikitzen (Cebrián eta Moreno, 2008). Alabaina, joera orokorra positiboa izan ez arren, ez da eremu estatiko bat eta aldaketak eman diren lan eremuak izan badaude. Horren adierazle medikuntza ala arkitektura lanbideak dira (Billing, 2011) besteak beste. Alabaina, soilik kriterio numerikoaren bidez lanbidearen genero tipifikazioa ezaugarritzea kritikagarria da, lanbidearen sexu tipifikazioa aldatu daitekelako genero tipifikazioa aldatu izan gabe (Britton, 2000).

Ikuspegi sinbolikoari arreta jartzean, lanbidearen kultura profesionalean arreta jartzean datza. Kultura profesional bat lantzerakoan, balore, ezagutza partekatu, trebetasunei, eta lanbidearen eraikuntza historikoari egiten zaio erreferentzia (Champy, 2009). Kultura profesionalak formazio bera eta sozializazio bera jarraitu izanagatik, edota beren aktibitate profesionalak eskakizun berdinei erantzuteko galdetzen dienez, profesio edo lanbide komuna burutzen duten pertsonen balore sistema antzekoa partekatzea eramanen ditu (Brangier, et al, 2004). Horrela, lanbide bat genero aldetik markatua izanen da, ideologikoki edo sinbolikoki langileen baitatik zein kulturalki orokorrean, era horretan ulertzen bada (Britton, 2000). Sinboloen bidez, genero bereizketak azaltzen, adierazten, indartzen edo aurrez aurre jartzen dira (Britton, 2000; Acker, 1990). Esate baterako, gaitasun teknikoa maskulinitatearekin lotzera eramanez eta femeninoa denetik deslotzera (Cockburn, 1983).

Erakundeen kulturen genero tipifikazioari dagokionez, urteak pasa dira erakunde kulturen genero neutraltasun suposatua kolokan jarri zenetik. Horrela, erakundeen funtzionamenduan generoaren papera erdigunean jartzera heldu ziren (Ferguson, 1984; Kanter, 1977), emakumeek organizazioetan bizitzen duten desabantailazko egoera enpresen egiturari atxikiaz. Lehen ekarpen hauen haritik, Acker autoreak (1990) "erakunde generizatuaren" ideia zabaldu zuen, organizazioen egiturak berak genero aldetik tipifikatuak daudela azalduaz. Generoa, erakundeen egituraren eta lan jardueran oinarritzko elementu bezala identifikatuz, prozesu, praktika, irudi, ideologia eta boterearen banaketan ageri da (Acker, 1992). Ikuspegi estrukturalaren aburuz, genero ezberdintasunak behin eta berriz sortzen eta birsortzen dira hainbat mekanismo formal eta informalen bitartez, hala nola, lanbidearen ordutegi exigentziak, lanpostuak sailkatzeko erak, sare sozialen bidezko kontratazioa, lanpostuari atxikitzen zaion gorputzaren irudikapena, ea. (Acker, 1990). Ikuspegi estrukturala asko zabaldu den arren, ugariak izan dira jaso dituen kritikak. Erakunde guzietara zabaltzen den ikuspuntua denez, aktore sozialen aldaketarako eta negoziatzearako gaitasuna aintzat hartzen ez duen ikuspuntua baita (Halford, 2007; Billing, 2011). Bestalde, organizazioetan emakumeek bizi dezaketen egoera aldakorra izan daiteke enpresa eta aktibitate sektorearen arabera (Britton, 2000. Belle, 1990). Ez baita berdina ezaugarri maskulinoen inguruan eraiki diren lanbideetan jardutea, zeinetan emakumeekiko aurreiritziak handiagoak diren, edota ezaugarri femeninoen inguruan eraiki diren lanbideetan jardutea. Erakunde kulturak, erakunde baten kide direnen artean partekatzen diren balore, sinbolo egiteko modu eta ohiturei egiten diete erreferentzia, bertan gertatzen denari zentzua emanaz eta kide direnak kide ez direnengandik ezberdinduaz (Gosselin eta Ann, 2011).

Profil anitzeko jendea kontratatzearen interesa eta errendimendu ekonomikoaren arteko lotura jorratu duten ikerketak asko ugaritu dira azken urteetan (Rodríguez-Ruiz et al., 2016). Alabaina gutxi dira, erakundeen irekidura maila landu dutenak berdintasuna sustatzearen ikuspuntutik. Zentzu honetan, emakumeen egoeran zentratuz, Acker autoreak (1990) egindako ekarpenaren ondotik egin izan diren ikerketek, erakundeen genero tipifikazioan eragiten duten hainbat elementu identifikatu dituzte. Segregazio bertikalean eragiten duten faktoreei dagokionez, emakumeak sare informaletatik atuztea, lanaldiaren lehen hamabost urteetan etenik gabeko lan ibilbidea egin behar izatea (amatasun garaiarekin maiz bat datorrena), eta lanbidearekiko erabateko debozioaren kultura dira, besteak beste, emakumeak bazterrean uztea eragiten dituzten ezaugarriak (Pochic eta Guillaume, 2007). Dena dela, erakundeen kultura generizatua bere osotasunean jasotzea ahalbidetzen duen eredu gutxi garatu dira. Horien artean, generizazioa era zabal batean jasotzea ahalbidetzen duen eredu da Rutherford ikerlariarena (2001). Dimentsio zehatz batzuen lanketaren bidez sistematizatzeko eredu baten

proposamena burutzen du eta bederatzi dira ereduak barne biltzen dituen dimentsioak: enpresaren historia, ordutegien kudeaketa, lan ideologia (publiko/pribatu/etxea), sexualitatea, ordu luzeen kultura, zuzendaritza estiloa, genero ezaugarrien eraginaren kontzientziazio maila, enpresaren ezaugarri fisikoak eta sozializazio informala.

Orain arte kultura profesionala eta erakunde kulturak lanbide eta erakundeen genero tipifikazioan nola islatzen diren azaldu da, elementu independente bezala. Alabaina, bata bestearekin interakzioan dihardute erakunde kultura batean kultura profesional ugari egon ohi direlako, eta kultura profesional baten kide direnek erakunde ezberdinetan lanean jarduten dutelako (Zanten, 2003; Champy, 2009; Raelin, 1985). Kultura profesionalari atxikitutako baloreak, organizazio zehatz batean onesten diren baloreak baino aitzinago ikasitakoak dira, formazio prozesuan barneratuak ala profesio konkretu bat burutzeari loturikoak (Raelin, 1985). Eran berean, organizazioen kulturaz haratago kultura profesionalak izanik, kultura profesionalak organizazio kulturengatik baldintzatuak egoten dira, lanbideen kulturaren eraginez (Zanten, 2003).

## 2. Arloko egoera eta ikerketaren helburuak

Ikerketa honetan, profesio berdineko eta erakunde ezberdinetan lan egiten duten ingeniariak ezaugarri generizatuak partekatzen dituzten landu nahi izan da. Ingeniaritzaren lanbidea aukeratu bada, tradizionalki maskulino bezala ezaugarritu den lanbidea delako izan da, numerikoki zein sinboliki (Marry, 2004; Faulkner, 2000; Frehill, 2004).

Gaur egungo ezaugarri numerikoei erreferentzia eginez, azken urteetan emakumeen presentzia kopuruz handitu den arren, matrikulazio unibertsitarioak ez du %30en langa gainditzea lortzen, eta 2010. urtetik dagoen matrikulazio joera beheranzkoa da Hego Euskal Herrian (Ineko datuetan oinarriturik ikerlariaren lanketa).

Ingeniaritzan emakumeen presentzia eta jardunaren egoera hainbeste jorratu duen Marry autoreak (2004), lanbidean amaitu gabeko iraultza izan dela azaltzen du, batez ere enpresetako gaineko egiturei dagokionez. Izan ere ibilbide profesionalak genero aldetik markatuak egon ohi izaten dira, gizon eta emakumeek lan eremu ezberdinetan egin ohi izaten dutelako lana (obra, administrazio publikoa, bulego teknikoa e.a), eta denboran garatu ohi izaten duten lan ibilbidea ezberdina baita. Lan eremua ezberdinetan lanean aritzeaz gainera, gizonezkoak gehien ordainduak diren lan eremuetan burutu ohi izaten dute beren lan ibilbidea (Marry, 2004; Euskal Autonomi erkidego mailako ingeniari kolegioek emandako informazioa).

Orohar gizon eta emakumeek burutzen duten lan ibilbidea generoaren arabera ezberdintzen dela aintzat harturik honakoak dira ikerketa honen helburuak:

Gizon eta emakumeek ibilbide profesional ezberdina garatzearen oinarrian dauden ezaugarriak identifikatzea. Horretarako:

- Kultura profesionalaren bidez partekatuak diren sinesmen eta balore generizatuak identifikatzea.
- Lanbide bera burutzen dutenen baina erakunde ezberdinetan lanean ari diren profesionalen artean, erakunde kulturen artean genero tipifikazioan antzekotasunak dauden identifikatzea.

Jakinda kultura profesionalen segmentazioa ematen dela, hau da, profesioen baitan ematen den aniztasunak kultura profesionalak segmentatzera eramaten dituela (Champy, 2009) ingeniartzako adar bakar bateko langileei egin zaizkie elkarrizketak. Kasu honetan ingeniari zibilei. Ingeniaritza zibilaren aukeraketa ingeniartzaren arloan bereziki emakumeen presentzia apala duen adarra izanagatik burutu da. Euskal Autonomi erkidego mailan kolegiatuak dauden pertsonen %20a dira soilik emakumeak (Euskal Autonomi erkidegoko ingeniari zibil kolegioak emandako datua). Erakunde ezberdinetan lanean ari diren hamar ingeniari zibilei egin zaizkie elkarrizketa erdi egituratuak. Zehazki, hamar eta hogeita hiru urte bitarteko lan esperientzia duten zazpi emakume eta hiru gizonezko ingeniari elkarrizketatu dira. Kultura profesionala (Brangier., et al, 2004; Champy, 2009) eta erakunde kulturen generizazioa (Rutherford, 2001; Pochic eta Guillaume, 2007) jorratzea ahalbidetzen duten dimentsioak oinarri harturik osatu da elkarrizketa gida. Emaitzetan elkarrizketatuen esanak norenak diren jakiteko, eta aldi berean emakumea ala gizonezkoa den identifikatu ahal izateko Xx emakumeentzat eta Xy ikurra eta, zenbaki batekin jarraian izendatuko dira. Edukiaren analisiaren bidezko azterketa burutu da (Abela, 2011).

### 3. Ikerketaren muina

Emaitzak hiru ataletan bereizten dira. Lehen ataletan, kultura profesionalari egiten zaio erreferentzia zehazki. Bigarren eta hirugarren ataletan, elkarrizketetan identifikatzera heldu diren erakundeen kultura generizatuaren elementuak jorratzen dira (Rutherford, 2001, Lee-Gosselin eta Ann, 2011), hain zuzen, lan ibilbideen generizazioan pisuzko garrantzia dutela erakutsi duten dimentsioak.

- Kultura profesionalean baloratzen dena: funtzio soziala eta teknika

Elkarrizketatuko ingeniariak, haien kultura profesionala ezaugarritzen duten zein balioesten dituzten hainbat balore, jakintza eta trebetasunen berri eman dute. Erabat partekatua den balorea ingeniariaren funtzio sozialaren ingurukoa da, behin eta berriz elkarrizketetan agertzen dena: Xy8 "ingeniariaren adar guzietan komunean dutena zera da, munduak nola funtzionatzen duen ezagutzeko helburua duela eta eraldatzea. Gure bizi kalitatea hobetzeko, erosoago bizitzeko". Zentzu honetan ingeniariak haien buruari ematen dioten funtzioa soziala da erabat. Horretarako bidea edo tresna, tekniko ona izatean datzala azaltzen dute ere: Xx9 "ingeniari ona tradizionalki teknikoki oso azkarra denari lotu izan zaio. Deus baino lehen teknikoak gara". Emakume zein gizonek, ingeniariaren izaera teknikoa behin eta berriz aldarrikatzen dute, beren burua, funtsean tekniko bezala definituz. Historikoki ezaugarri teknikoak gizonak nagusi diren lanbideekin lotu izan dira eta emakumeak lanean ari diren lanbideetatik deslotu. Logika honetan, emakumeei teknikoarekiko ez gaitasuna atxiki izan zaie (Cockburn, 1983). Egindako elkarrizketetan, puntualki agertu arren, bai ageri da ingeniarien artean ere, gaitasun teknikoa emakumetik deslotzeko joera, emakumeekiko hartzen diren jarreraren bidez: Xx1 "lan entrebistetan neska izanez eta gaztea, ondorioztatzen dute zozoa zirela" edota Xx3 "bileretan gizonari zuzentzen dira, argitu behar duzu nor zaren".

- Genero efektuaren kontzientzia/politikak

Generoaren efektuaren kontzientzia enpresen barnean ekitatea helburutzat duten neurrien bidez islatzen da, gestio postuetan dauden emakumeekiko dagoen pertzepzioaren bidez edota zuzendaritzako pertsonen emakumeen lan ibilbidearen garapena eman dadinaren engaiamenduan bidez (Lee-Gosselin et al., 2011)

Literaturan indikatzaile egokitzat jotzen da berdintasun politikak izatea genero efektuaren kontzientzia neurtzeko (Rutherford, 1999). Egindako hamar elkarrizketetatik batean ere ez dago lan egiten duten enpresaren barruan neurri hauen ezagutza duenik edota aplikatu izan zaion pertsonarik. Xx1 "Nire enpresan ez da oso emakume pro-a, oso gutxi gara... neurririk ez da" bezalako esanek islatuz kontzientzia eza eta neurri eskasia." Xx3 "Ez da deus egiten ari. Estetikoki bai, baina dena gezurra da. Neurri positiboetaz gain neurri estrukturalak behar dira. Ez da posible bileretara joan eta emakume bakarra izatea.". Edota Xx10 "20 neska ginen departamenduan eta 10 mutil, eta buru ateratzen zirenak beti gizonezkoak ziren.". Neurririk ez hartzeaz gain, enpresetan ematen den jarrera kontrako zentzuan doala agertu da hiru elkarrizketen kasuan.

Gestio postuetan dauden emakumeetaz dagoen pertzepzioari dagokionez, lidergotza mota bat burutzeari begirako genero preskripzioa dagoela ageri da. Xx1 "Ezberdin ikusten da. Gizona autoritarioa delarik uzten da pasatzen. Gizonak karakterra duela esango da eta kitto. Emakumea ez. Emakume bat ezagutu dut aginduak ematen zituela emateagatik eta ez da onartzen. Neska bat haserretzea oso gaizki ikusia dago. Ez dira buruzagitzak mota ezberdinak eskatzen baina ezberdinki baloratzen dira". Burutzen den gestio ereduak dena delakoa izanda ere Xx7 "Gizonei esango ez lieketenak esaten ausartzen dira. Jendeak esatea bordea, edo inflexibela zarela etengabekoa da. Hau ez zait inoiz operarioengandik gertatu beti hierarkian nire maila edo goragoko egoeran direnen partetik". Horrela, emakumeek tradizionalki atxiki izan zaien genero estereotipoen maila preskriptiboarekin topo egiten dute (Eagly, 2002).

- Ordu luzeen kultura, lan ideologia (publiko/pribatu/etxea)

Ordu luzeen kultura, erakundeen kulturaren ezaugarri eratzailleetako bat bezala jotzen da genero ikuspegitik (Rutherford, 2001). Ingeniaritza zibilean, ordu luzeen kultura obra sektorean lan egiten dutenei loturik dago gehienbat, honakoa, adierazpenen bidez islatuz: Xx3 "nire irudiko gauza arraroak exijitzen dituzte, ezorduetan egon behar izatea, edota zentzurik gabe, otorduak luzatzen egotea, luzatzen eta luzatzen" edo Xx1 "Dirudi 16 orduz egin behar dela lana". Obra ez den lan eremuetan lan orduen iraupena kontrolatuagoa dago nahiz eta ordutegiak maiz soilik bideragarriak izaten diren: Xx9 "obran badakizu noiz sartzen zaren baina ez noiz ateratzen zaren. Hemen behintzat ordutegi bat bada, orientatzailea bada besterik ere." Honek lan aukeraketan ondorioak izanda: Xx9 "Beraz honakoak muga profesional bat ekartzen dizu lan egin nahi duzun sektorean lan egin ahal izateko. Beste lanbide ugarritan gainditua dagoena, hemen ez, oso maskulinoa da". Bulegoetan lan egiten duen eta lan egiten hasi zenean obran ibili zen emakume baten esanak dira.

Emakumeen lan aukeraketan ondorioak izateaz gain, lan ibilbidean ere ondorioak dauzka nagusi den kulturak. Lanean hasterakoan lan esparru bat aukeratu arren, ondotik eremuz aldatzera eramaten ditu emakume ugari: Xy4 "Emakume gutxi daude obran, ikasketetatik ateratzean bai, baina gero, 30 urtetik gora jada ez. Emakume batentzat zaila da. Badira esaten dutenak lehenengo lana, baina gutxi. Ama izanda zaila da. 30 urtetik aurrera orientazioz aldatzen saiatzen dira, administrazioan, ofizinan edo asistentzia teknikoan sartuaz". Sektore publikoan elkarrizketatutako ingeniari zibilen kasuan ez da ordutegiaren arazorik ageri. Hain zuzen, sektore horretan lanean aritzearen arrazoia hori izanik: Xx2 "ama izan aurretik, enpresa pribatuan nebilen lanean. Baina oposaketak atera nituen, ama papera bete nahi nuelako ere". Elkarrizketatuen artean, ordu luzeen kultura gestionatu beharreko esparru gai bezala bizi dutenak soilik emakumeak izan dira: Xx6 "bizi guzia kontziliatzen, kontziliatzen, eta kontziliatzen", eta honakoa guraso izatearekin loturik agertzen da maiz, edo hobe esanda, ama izatearekin kasu honetan.

Bulego buru bateri egin zitzaion elkarrizketa (aita zena ere), eta beraz lan kudeaketan zeresana duen pertsona bat da. Egungo lan ideologiak dakartzan ondorioetatik jabe izanik ere, gizon izanagatik bizi duen egoera aldarrikatzera heldu zen: Xy5 "gizona naiz, eta horren suertea izan dut" irri batekin ahoan, esanaz. Erakundeen genero neutraltasunaren pentsaera erabat barneratua duenik ere izan da: Xy4 "Pertsonalki ulergarria da lau hilabetez haurdunaldiagatik lanean faltatzea baina lan mailan ezin da. Berdin zait arrazoia. Zure lanean ezin dezakegu esan, hondartzara zoazela lau hilerako eta gero itzuli. Zer gertatzen da lau hile horietan?".

Hain zuzen enpresek lau hilabeteetan amatasun baja izaten delarik ez dituzte ingeniariak ordezkatzeko. Eta beraz, ama izateak denbora horretan suposatzen duen hutsunearen ardura individualizatzen dute. Hori bizi izan duen emakume batek enpresen lan ideologia kritikatzeko du: Xx1 "zer dago programatuagorik haurdunaldi batek dakarren baja bat baino? Baina ez". Hemen berriz ere enpresako jarduna eta gainerako bizi esparruen erabateko bereizketa dagoela ageri da.

Haurdun daudela publiko egiten den momentutik, obra eremuan, hasten dira erakundeak pribatu-publiko bereizketaren ideologian oinarritzen diren portaera diskriminatzaileak abian jartzen, lan sektore horretatik baztertu nahian emakumea: Xx9 "orain ez nagoelako hor lanean baina, esango banieke haurdun negoa, azkar batean kenduko nindukete postutik eta eskaintzak egiten jarri izango zidaten". Enpresek emakumeek lanaldi partziala hartzearekiko duten "kezka" ere agerian jarri dute elkarrizketatuek. Ama izan ondotik obretan lanean jarraitu duen ingeniariaren testigantzak lan ideologia horren berri ematen du: Xx7 "haurdun zaudenetik denek aurreuposatzen dute lan murrizketa bat eskatuko duzula. Beraz dena egiten dute zu joateko. Ez baduzu eskatzen ere dena egiten dute zu joateko." Lanaldi partziala izatea gaizki ikusia dela ere plazaratu dute elkarrizketatu batzuk: Xx1 "Eskatzen baduzu gaizki ikusia. Nik bi orduz gutxitu dut adibidez, eta, haientzat beti eskuragarri egon behar duzu. Haiek baino bi ordu gutxiago egiten ditut baina gaizki." . Bulegoetan lan egiten duen emakume batek berriz horra azaldutakoa: Xx9 "lanaldi partzialesan nago baina gaur egun

luzatu nezake berriz. Baina ez naiz ausartzen deus mugitzen zen ea, agian salto egiten didate gainera... hobe ez mahai gainean jarri gaia”.

Lanaldi partzialak izaten diren kasuetan enpresen inplikazio eza agerian gelditu da ere, ordu gutxiago eginez lan karga bera eta soldata apalagoa dutela azaltzen dutela elkarrizketatutako bi emakumek. Bulegoetan lan egiten duten ingeniari baten kasuan, ordutegi luzeen arazoa baino, lan ordutegien flexibilitate ezak eraman du lanaldi partziala hartu behar izatera: Xx9 “Zer azken finean, ordutegietan flexibilitatea izatea eskatzen du edo pauso bat atzera ematea. Nik malgotu ahal izan banu nire lan jarduna ez nuen murriztu behar izanen. Baina ordutegi finko eta barreiatu batekin hemen egon behar badut ezinezkoa da. Ezinezkoa da”.

#### 4. Ondorioak

Elkarrizketatutako ingeniariak, erakunde ezberdinetan lan egin arren, profesio berdinean lanean aritzeak, bizipen komunak eta erakunde logika-praktika beretsuei erantzuten dietela ikusten da. Bi zentzuetan interpretatu daiteke honakoa: batetik, emakumeek gaur egun ingeniari zibilean duten presentzia apala (%20koa, goian eman), erakunde praktiketan islatzen dela ulertu daiteke. Bestetik, erakundeen praktikak hain generizatuak daudenez lan eremu horretan emakume gutxi lanean aritzea eragiten duela.

Erakundeen genero kulturaren azterketaren bidez, erakunde pribatuen kasuan, nabarmen gelditu da agerian zein heineraino errotua dagoen ordutegi luzeen kultura eta lan produktibo eta erreproduktiboaren arteko bereizketa. Eta jada literaturan erakustera eman izan den bezala, ingeniari zibilien kasuan ere, lan esparrua eta etxearen arteko bereizketa egiteak gizon eta emakumeengan ondorio ezberdinak dakartza, emakumeentzako kaltegarriak izanda (Ruthendorf, 2001). Kasu honetan emakumeen eta batez ere ama direnen lan aukeraketan eta ibilbidean era zuzenean eragiten du.

Enpresen praktikek, enpresaren eremutik at gertatzen denarekiko erabateko deslotura agertzen dute, legez onartuak diren eskubideak kolokan jartzeraino. Izan ere amatasun bajak dakartzan lau hilabeteko eszedentziak berak dakarren hutsunearen ardura indibidualizatzerantz heldzen dira. Indibidualizazio hau amatasun bajak, ez ordezkaturik, eta ordutegi partzialean dauden emakumeen lan karga berdina mantenduz islatzen da. Horrela, gaiarekiko organizazioen “inplikazio” bakarra, emakumeak postu eta lan eremu konkretu batzuetatik baztertzean datza. Hau da, jarrera diskriminatzaileak ageri dira.

Erakundeen politiken, edo politika ezen ondoriozkoa da lan eredu hau beraz. Hain normalizatuak dauden praktiken bidez, eta elkarrizketatu batzuen kasuan, diskurtsiboki ere hain errotua egotearen bidez, lanbidearen eredu naturala balitz bezala irudikatzerantz heldu daitezke errazki norbanakoa. Eta beraz, erakundeen genero tipifikazioa, genero neutraltasunaren pean izkutatzera iristen dira erabat (Acker, 1990). Onesten den lan eredu bakarra, debozio hutsezkoa da eta beraz, eredu horrekin kompetentzian sartu daitezkeen edozein bestelako konpromezu bazterrean uzten da (Pochic, 2007), bizi kalitatean eta ibilbide profesionalean ondorio zuzenak izanez. Horrela azaltzen eta ulertzen dira lanaldi partzial, ordutegi luze, haurdunaldi eta malgutasunarekiko jarrerak.

Enpresen inplikazio ezaz gain, ez da iristen arazoaren planteamendua edo eztabaida gizonaen esparrura eramaten. Honakoa bi emakumeen elkarrizketan izan ezik, Xx1 “ez dut ulertzen gizonen jarrera, gizonabanintzez nuke nahi hau ere” eta Xx3 “bilerak luzatzeak soilik emakumei sortzen die arazoa, bizi garen gizartean bizi garela”. Ikerketaren helburua erakundeen kultura generizatuak emakumeen lan ibilbidean zer nolako eragina duen lantzerantz bideratua egonik, enpresak jendartearen parte edo eragile oso bezala ulertzeko beharrez datza ikerketaren ondorio nagusia. Halere, eztabaida zentzu zabalago batean mahain-gainean jartzeko beharra ageri da, gaia gizon eta emakumeen erantzunkidetasunarekiko eremura eramanez.

## 5. Etorkizunerako planteatzen den norabidea

Etorkizunean, ingeniarietako beste esparruetara zabaldu nahi da ikerketa eremua, erakunde kulturen generizazio mailan jorratzen segitzeaz gain, emakumeek espezializazio ezberdinetan duten presentziak erakunde kulturen generizazio mailarekin loturarik duten ikusteko. Sozialki ezaugarri maskulinoen inguruan eraiki diren lanbideetan emakumeen presentziak, praktika zein zabalduak dauden diskurtsoetan, lanbidearen genero destipifikazioan nola eragin dezakeen jorratzeko helburuarekin.

## 6. Erreferentziak

Abela, J. A. (2011), Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada, <<http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>>.

Acker, J.(1990), Hierarchies, jobs, bodies : A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4, 139-58.

Acker, J.(1992), Gendered institutions: From sex roles to gendered institutions, *Contemporary Sociology*, 21, 565-69.

Belle.F.(1990): "Les femmes cadres-Quelles différences dans la différence?", in J-F Chanlat, *L'individu dans l'organisation : les dimensions oubliées*, Ste Foy/Paris, Les Presses de l'Université Laval/ESKA, 842.

Bettio, F. eta Verashchagina, A. (2009): Gender segregation in the labourmarket, Publication Office of the European Union , Luxemburgo.

Billing, Y. D. (2011), Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm?, *Gender, Work & Organization*, 18, 298-317.

Brangier, E. Lancry, A. eta Louche, C. (2004): "Les dimensions humaines du travail, Theories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations", Documents de travail, Hal.

Britton, D. (2000), The epistemology of gendered organization, *Gender & Society*, 3, 418-434.

Cáceres, J. I.; Escot, L.; Fernández, J. A. eta Saiz, J. (2004): La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español, <[http://www.researchgate.net/publication/31512275\\_La\\_segregación\\_ocupacional\\_y\\_sectorial\\_de\\_la\\_mujer\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_español](http://www.researchgate.net/publication/31512275_La_segregación_ocupacional_y_sectorial_de_la_mujer_en_el_mercado_de_trabajo_español)>.

Cebrián, I. eta Moreno, G. (2008), La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos, *Revista de economía industrial*, 367, 121-137.

Champy, F. (2007): "La culture professionnelle des architectes », in D. Demazière eta C. Gadéa (arg), *Sociologie des groupes professionnels, La Découverte « Recherches »*, 152-162.

Cockburn, C. (1983), *Brothers: Male dominance and technological change*, Gender segregation at work, Pluto, Philadelphia : Open University Press.

Eagly, A. H. eta Karau, S. J. (2002), Role congruity theory of prejudice toward female leaders, *Psychological Review*, 109, 573-598.

Faulkner, W. (2000), Dualisms, Hierarchies and Gender in Engineering, *Social Studies of Science* 5, 734-759.

Ferguson, K. E. (1984): *The Feminist Case Against Democracy*, Temple University Press, Philadelphia.



## IkerGazte, 2017

Frehill, L.M. (2004), The Gendered Construction of the Engineering Profession in the United States, 1893-1920. *Men & Masculinities*, 4, 321-383.

Guillaume, C. eta Pochic, S. (2007), La fabrication organisationnelle des dirigeants : un regard sur le plafond de verre, *Travail, genre et sociétés* 17, 79-104.

Hakim, C. (1993), Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change, *European Sociological Review*, 3, 289- 314.

Halford, S. (2007), Changement organisationnel et stratégies identitaires, le cas de cinq infirmières britanniques, *Travail, genre et sociétés*, 1, 17, 27-48.

Kanter, R. (1977): *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.

Lee-Gosselin, H. eta Ann, H. (2011), Modèle d'analyse de la culture organisationnelle et diversité des genres , *Humanisme et Entreprise* , 305, 65-80.

Marry, C. (2004): *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Belin, Paris.

Mennesson, C. (2005), Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre, *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 24, 319-348.

Perrot, M. (1987), *Métiers de femmes* , *Mouvement social*, 140, 3-8.

Raelin, J.A. (1985): *The clash of cultures : Managers and professionals*, MA : Harvard Business School Press, Boston.

Rodriguez-Ruiz, O. Rodriguez-Duarte, A. eta Gomez-Martinez, Luis. (2016), Does a balanced gender ratio improve performance? The case of Spanish banks (1999-2010), *Personnel Review*, 1, 103 - 120.

Rutherford, S. (1999), Equal opportunities-making a difference, *Women in management review*, 6, 212-219.

Rutherford S. (2001), «Organizational cultures, women managers and exclusion , *Women in Management Review*, 8, 371-382.

Sallé, M.A. eta Molpeceres, L. (2010): La brecha salarial: Realidades y desafíos, [http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la\\_brecha\\_salarial\\_realidades\\_y\\_desafios.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf)

Zanten, A. (2003), " Les cultures professionnelles dans les établissements d'enseignement. Collégialité, division du travail et encadrement », in P.-M. Menger, 161-181.

Zolesio, E. (2009), Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie, *Travail, genre et sociétés*, 22, 117-133.

## 7. Eskerrak eta oharrak

Eskerrak eman nahi zaizkie elkarrizketatutako pertsona guziei, ikerketan parte-hartzeko prestutasuna agertzeagatik. Euskal Herriko Unibertsitateko Euskararen Errektoretzaordeak tesiak euskaraz egiteko doktorego aurreko ikertzaileak prestatzeko emandako laguntzari esker aurrera eraman ahal izan da ikerketa hau.