

BERDINTASUNA ETA KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA GIPUZKOAKO LAN ESPARRUAN

2020

Memoria

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro



Aurkibidea

MEMORIA HONI BURUZKO DATU BATZUK	5
I. zatia: IKUSPEGI METODOLOGIKOA ETA LANEKO PROZESUA	7
I.1. - EKIMENA: IKUSPEGI METODOLOGIKOA ETA IBILBIDEA	9
I.2.- LAGUNTZA TEKNIKOA 2020AN: LAN PROZESUAREN LABURPENA	11
2.1.- Aholkularitza eta laguntza teknikoko zerbitzuak planifikatzea (E1)	11
2.2.- Erantzunkide sarea garatzea/dinamizatzea (E2)	12
2.2.1.- 5 enpresa parte-hartzailearen hautaketa eta txertaketa	12
2.2.2.- Aholkularitza enpresa berriei	13
2.2.3.- Ezagutza eta ikaskuntzak trukatzeko guneak/dinamikak	14
2.2.3.1.- <i>Telelana, genero-ikuspegitik, enpresetan: Inprobisaziotik kudeaketa iraunkorrerantz</i>	15
2.2.3.2.- <i>Erantzukidetasuna eta parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (I)</i>	17
2.2.3.3.- <i>Parte-hartzea kontziliazio-neurriak definitzeko eta horien jarraipena egiteko (II)</i>	19
2.2.3.4.- <i>Enpresen balorazioak</i>	19
2.2.4.- Beste sentsibilizazio-baliabide batzuk	21
2.2.5.- Erantzunkide enpresetara bisitak	22
2.3.- Sentsibilizazioa indartzea eta berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea bultzatzea: Enpresen panelaren prospekzioa (3. ardatza)	23
2.4.- Harremanen ekosistema eta kanpo-ikaskuntzak (4. ardatza)	24
2.5.- Ekimenaren ebaluazioa (5. ardatza)	24
2.6.- 2020ko jardueren laburpena	26
II. zatia: EMAITZAK, INPAKTUA ETA IKASKUNTZAK	27
II.1.- GIPIZKOAKO ENPRESEI EGINDAKO PROSPEKZIOAN IZANDAKO EMAITZEN LABURPENA (PANELA)	29
II.2.- PROIEKTU PILOTUAK ETA ERANTZUNKIDEKO ENPRESEN BILAKAERA	32
2.1.- Proiektu pilotuak... laburbilduz	32
2.1.1.- 2020ko enpresa berriak (5 enpresa)	32
2.1.2.- Erantzunkide enpresetako profil eguneratua (40 enpresa)	33
2.2.- Erantzunkideko enpresen jarraipena eta bilakaera: pandemiak berdintasun-politiketan izan dituen eraginak	35
2.2.1.- Pandemiak berdintasuna bultzatzeko proiektuen plangintzan eta gauzatzean dituen eraginak	36
2.2.2.- Covid-19ak Erantzunkideko enpresen enpleguan izan dituen eragin nagusiak	41
2.2.3.- Jarraipen-adierazleen bilakaera	47
2.2.3.1.- <i>Egikaritzea eta aldaketak prozesuetan, dimentsioen arabera</i>	47
2.2.3.2.- <i>Estaldura-adierazleak</i>	62
2.2.3.3.- <i>Eraldaketa-adierazleak</i>	65
II.3.- IKASKUNTZAK ETA ONDORIOAK: AZKEN GOGOETAK	66
3.1.- Covid 19ak emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikan eta neurrietan eta kontziliazio-erantzunkidean eragindako inpaktua ezagutzeko paneleko enpresei egindako prospekzioaren ondorioak	66
3.2.- Proiektu pilotuen bilakaerari eta Erantzunkide sareari buruzko ondorioak	70
3.3.- Ondorioak eta proposamenak	72

MEMORIA HONI BURUZKO DATU BATZUK

Helburua

Dokumentu honek 2020an emandako laguntza teknikoaren esku-hartze eta emaitza nagusiei buruzko informazioa ematen du. Laguntza hori **Gipuzkoako enpresetan kontziliazio erantzunkidea eta gizon eta emakumeen berdintasuna sustatzeko ekimenak bultzatzera** bideratuta dago (Berdintasuna eta Kontziliazio Erantzunkidea -BKE- ekimena).

Egitura eta edukiak

Bi zati ditu:

- **I. ZATIA:** ekimenaren ibilbidearen aurkezpena da eta laguntza teknikoa garatzeko garaian erabilitako prozesuei buruzko informazioa jasotzen da (aurkezpen honetan ez dira jaso aurreko txostenetako erreferentzia metodologikoak).
- **II. ZATIA:** ezarritako esku-hartze lerro ugarietako emaitza eta ikasketa nagusietako batzuk jasotzen ditu. Memoria osatzen duten beste dokumentu batzuetan modu sakonagoan garatu ditugu horiek. Hala, esate baterako:
 - o Gipuzkoako enpresen paneleko prospekzioa: Covid-19ak enpleguan eta pertsonen kudeaketako estrategietan eta jardunbideetan izan dituen eraginak gizon eta emakumeen berdintasunaren ikuspegitik. 460 enpresek hartu dute parte.
 - o Sarera gehitu diren enpresa berrien proiektu pilotuak eta Erantzunkide enpresetako bilakaera, bilakaera horretan pandemiak izan duen eragina identifikatuta.
 - o Gogoetak, ikasketak eta etorkizunerako jarduera-lerro batzuk.

Eratorritako produktuak

Laguntza teknikoaren baitan, lortutako emaitzen eta prozesuen berri ematen duten produktu batzuk prestatu dira. Zehatzago esanda, honako hauek dira produktuak:

- 2020an gehitu diren enpresen monografikoak.
- Enpresetako paneleko prospekzioaren txostena/emaitza.
- Erantzunkide ikasketa-saioei dagozkien sentsibilizazioko 3 pilula.
- Ikasketa-saioei dagozkien bideoak
- Sareko enpresei jarraipen orokorra egiteko Excela.
- Tresnak: jarraipeneko Excela + elkarrizketaren gidoia, paneleko enpresen galdetegiak.

I. zatia:

IKUSPEGI METODOLOGIKOA ETA LANEKO PROZESUA

I.1. - EKIMENA: IKUSPEGI METODOLOGIKOA ETA IBILBIDEA

Laguntza teknikoa araudi, programazio eta kontzeptu mailako testuingurutik abiatuta garatu da eta hori guztia izan da egindako esku-hartzeen eta ikuspegi metodologikoaren oinarri. Gainera, aurreko edizioetatik ateratako ikasketak gehitu ditu, proiektua puntu kritiko nagusietan eta identifikatutako katalizatzaileetan fokalizatzeke asmoz. Hurrengo eskeman daude jasota labor-labor testuinguru horren elementu nagusiak.

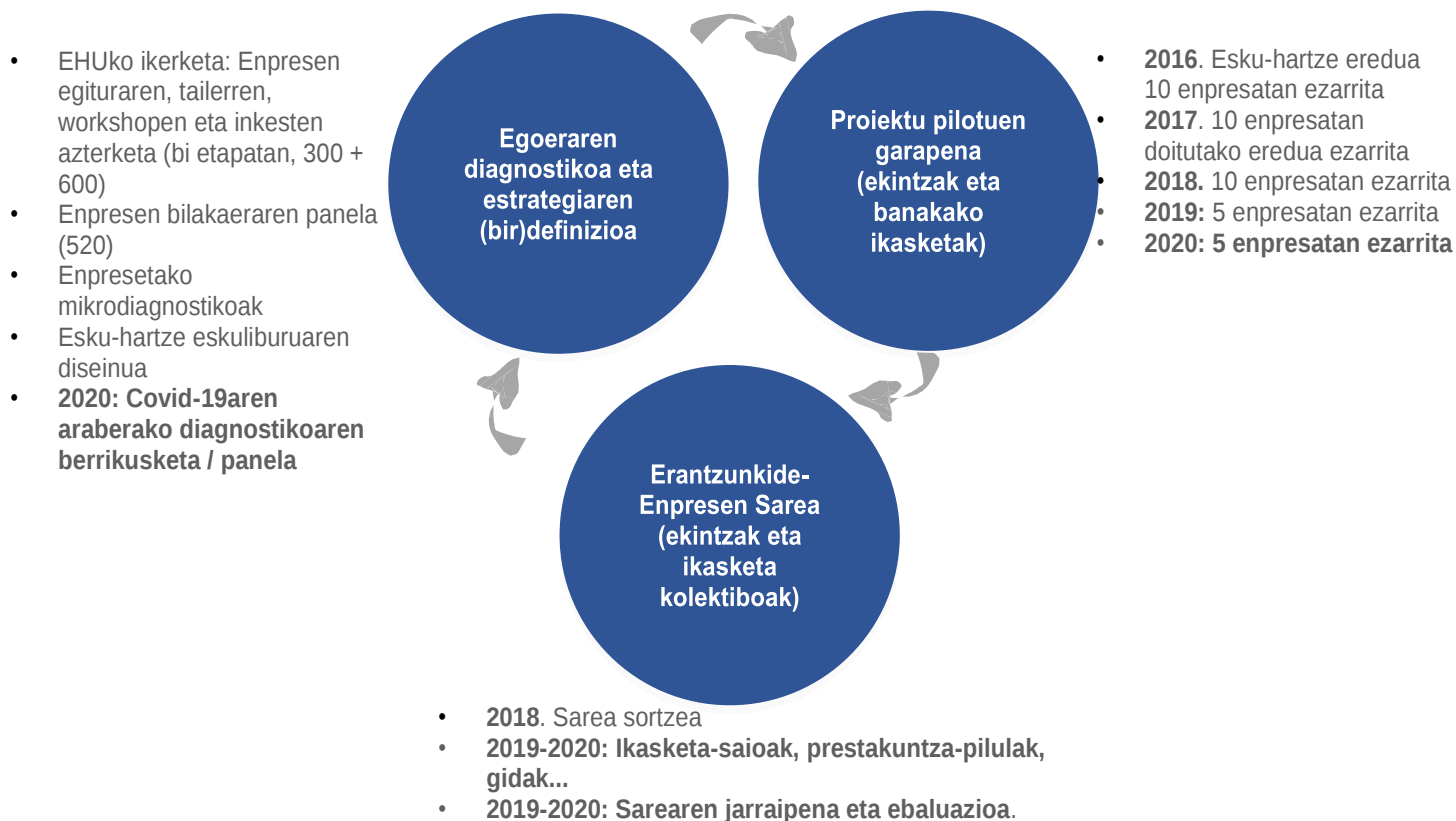


EKIMENAREN ETAPAK: 2016-2020

Etorkizuna Eraikiz ekimenak berdintasunaren eta laneko, familiako eta norberaren bizitzaren kontziliazioaren bultzada lantzen du zainketa arloko erantzunkidetasunaren ikuspegitik abiatuta. Lurraldearen kohesio soziala eta garapen ekonomikoa sustatzen dituen estrategia da hori.

Testuinguru honetan baitan, eta GipuzkoaLab ekimenean sartuta, Gipuzkoako Foru Aldundiak irismen zabaleko proiektua diseinatu du. Proiektuak, 2016 eta 2020 artean garautako etapetan, gizarte-eragileekin eta herritarrekin partekatutako eta alderatutako jarduera-lerroak asmatzea, esperimentatzea eta gero bateratzea planteatu du.

2016-2020 EKIMENA



I.2.- LAGUNTZA TEKNIKOA 2020AN: LAN PROZESUAREN LABURPENA

2020ko laguntza teknikoak Laneko Ardatzetan eta Jarduera Lerroetan egituratu da eta planteatutako jarduera guztiak garatzea ahalbidetu dute.

- 1. ardatza: Aholkularitza eta laguntza teknikoko zerbitzuak planifikatzea (E1 kodea)
- 2. ardatza: Gipuzkoan gizon eta emakumeen berdintasunarekin konprometitutako enpresen Erantzunkide sarea garatzea/dinamizatzea (E2 kodea)
- 3. ardatza: Sentsibilizazioa indartzea eta berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea bultzatzea (E3 kodea)
- 4. ardatza: Kanpoko ikasketen eta harremanen ekosistema sortzea (E4 kodea)
- 5. ardatza: Ekimena ebaluatzea eta Erantzunkideren gobernantza-eredua eraikitzen jarraitzea (E5 kodea)

2.1.- Aholkularitza eta laguntza teknikoko zerbitzuak planifikatzea (E1)

Helburua: planteatutako ikuspegi metodologikoa, teknikak, tresnak eta jarraipeneko neurriak aplikatzea ahalbidetzen duten jarduerak koordinatzea, planifikatzea eta garatzea, tarteko eta amaierako prozesu eta produktuetan eskatutako kalitatea bermatuta. Laguntza teknikoaren eta talde eragilearen arteko lana du oinarri eta lan-saioen bidez (presentzialak eta telematikoak) eta informazioa eta dokumentuak online partekatuta garatu da. Esku-hartze hauek egin dituzte 2020an:

- a) **Hasierako tailer metodologikoa.** Abian jartzeko bilera 2020ko uztailan, laneko proposamena kontrastatu eta balioztatze eta talde eragilea definitzeko helburuarekin.
- b) **GFA talde eragilea-ikertalde taldea.** Foru Aldundiko arduradunek eta laguntza teknikoak osatutakoa. Aldundiaren kasuan, Berdintasunerako Organoko zuzendariak, Kudeaketa Estrategiaren zuzendariak, Sustapen Ekonomikoko zuzendariak, Berdintasunerako Organoko Zerbitzuko buruak eta Sustapen Ekonomikoko zerbitzuko buruak hartu dute parte berdintasuneko teknikari batekin batera. Laguntza teknikoko taldeari dagokionez, batez ere 4 lagunek osatzen dute eta landu beharreko edukien arabera (estatistika-gaiak eta abar), beste pertsona batzuk gehitu zaizkie. Taldearen helburua da lan-prozesuak, tresnak eta protokoloak kontrastatzea, balioztatzea eta hobetzea.

4 bilera nagusi eta izaera monografikoa izan duten (sustapen ekonomikoa, komunikazioa eta abar) beste batzuk egin dira. Proiektuaren jarraipena osatzeko, laguntzak informazio-oharrak eta saioen gidoi osagarriak bidali ditu. Saioetara joandako pertsonei bidalitako aktak jaso ¹ dira eta, kasuren batean, edukietan doiketak egin dira.

¹ Proiektuaren dokumentuen gordailuan daude aktak eskuragarri.

2.2.- Erantzunkide sarea garatzea/dinamizatzea (E2)

Helburua: 5 enpresa berri aukeratu eta sarera txertatzea, ekintza-planaren diagnostikoa eta diseinua modu indibidualizatuan babestea eta Erantzunkide sarea dinamizatzea.

2.2.1.- 5 enpresa parte-hartzaileren hautaketa eta txertaketa

Erantzunkidera sareko 5 enpresa berri txertatzea eta horietan BKE metodologia aplikatzea da 2020ko helburuetako bat

Hautaketa-irizpideak: Esperientziaren hasieratik irizpideak aldatu egin dira. 2016an enpresa parte-hartzaileen erreferentziagarritasuna lehenetsi zen, eta ondoren, aniztasuna sustatu da. 2020an, Covidaren inpaktuak hasierako hautaketa-irizpideak aldarazi ditu; izan ere, enpresentzat oso zaila izan da beren baliabideak zuzenean pandemiaren kudeaketarekin lotu gabeko beste gai batzuetara zuzentzea, aldi baterako itxierekin, urruntze-neurriekin, langileen isolatzearekin, jardueraren (ezinbesteko jarduerak) igoera edo jaitsiera handiarekin...

Enpresa berri potentzial horiek identifikatzeko, irizpide desberdinak aplikatu ziren, irizpide horiek beteko zituzten hainbat enpresa aukeratu eta gonbidatzeko helburuarekin (ekimenaren hurbilekoak diren 520 enpresaren datu basea -panela-):

1. Enpresa parte-hartzaileen dimentsioa: 21 eta 150 enplegu arteko aurre-aukeraketa. Berdintasunean plangintza egiteari buruzko araudi berria kontuan hartuta, uste izan zen interesgarriagoa zela oraindik berdintasunerako plan bat egitera derrigortuta ez zeuden enpresekin lan egitea.
2. Dimentsio horiek edukita, berdintasunerako planik ez zuten enpresak.
3. Erakundean emakumeen enplegua nagusitzen den enpresak.
4. Ezinbesteko jarduerak egiten dituzten enpresak; pandemiak eragindako urruntze-neurrien eta segurtasun-neurrien eraginez bereziki kaltetutako enpresak.

Lehen hautaketa horretatik, 14 enpresa gonbidatu zituzten. Email bidez eta banakako deien bidez jarri ziren horiekin harremanetan. Prozesu horretan, pandemia larriagotzearekin batera eta enpleguan batez ere emakumeak nagusitu diren zerbitzuetan (ostalaritza, zaintza, komertzioa) ezjakintasun handia egon delako, zailtasunak izan dira lantaldean batez ere emakumeak dituzten enpresak txertatzeko. Enpresen lehen hautaketa horretatik eta egoera dela eta, ekimenarekin interesa hainbatek erakutsi arren, bat bakarrik txertatu da. Irizpide berberak dituzten enpresa berrien bigarren hautaketaren ostean, emaitzek, ostera ere, porrot egin zuten.

Kontuan izan behar da pandemia 2020. urte osoan zehar mantentzeak enpresak proiektuan txertatzeko oztopo handia eragin zuela; izan ere, interesa erakutsi arren, uste zuten egoera normaldu arte (eta egoerak ezegonkorra izaten jarraitzen zuen) ez zeudela proiektu pilotuak martxan jartzeko egoerarik onenean.

Proiektuan parte hartzeko interesa zuten erakunde gehiago bilatzeko, Iraurgi Berritzen garapen-agentziarekin jarri ginen harremanetan. Iraurgi Berritzen Erantzunkide sareko kidea da. “Berdintasunerako foroa” bultzatzen duen agentzia da eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako gaiak lantzeko interesa duten eskualdeko enpresek hartzen dute parte bertan. Garapen-agentziak foroko enpresetara eraman zuen proiektuari buruzko informazioa, eta proiektuan parte hartzeko, bi enpresa laguntza teknikoarekin zuzenean jarri ziren harremanetan.

Horrela, 4 enpresa zeuden (aurreko edizioetatik interesa zuen bat, datu basetik datorren bat eta bi Iraurgi Berritzenen bidez). Azken enpresa txertatzeko, sarekoak izan gabe, Erantzunkideren ikaskuntza-saioetan parte hartu zuten zenbait enpresa aukeratu zituzten eta parte hartzeko gonbita egin zieten. Horietako batek proiektuarekiko interesa erakutsi zuen.

2020ko enpresak

Ondorioz, hauek dira 2020an sarearekin bat egin duten 5 enpresak:

- **Domusa Teknik:** industria-erakundea (232 enplegu, 74 emakume eta 158 gizonezko).
- **Hurkoa Fundazioa²:** pertsonen zaintza arlokoa (60 enplegu).
- **Kaiku S. Coop:** lehen sektorea (434 enplegu, 131 emakume eta 303 gizonezko).
- **Kalexka:** esku-hartze sozio-educatiboa (41 enplegu, 25 emakume eta 16 gizonezko).
- **Sarmelt (Sarralle Taldea):** industria-sektorea (59 enplegu, 6 emakume eta 53 gizonezko).

2.2.2.- Aholkularitza enpresa berriei

Laburbilduz, enpresa berriei lan-prozesua eta aholkularitza biltzen dira:

- **Harremanerako lehen bilera** enpresa bakoitzarekin. Proiektuaren helburuak eta Erantzunkide sarearen dinamikak azaltzen dira. Era berean, BKE ereduak dimentsio bakoitzean diagnostikoa martxan jartzeko oinarritzko informazioa eskatzen da.
- **Diagnostikoa egitea:** enpresa bakoitzaren diagnostikoa eraikitzen eta osatzen ari da dagokion informazio kuantitatiboarekin eta kualitatiboarekin. Diagnostiko hori pertsona arduratsuekin kontrastatzen da eta ekintza-plana zehazteari ekin zaio.
- **Ekintza-plana/Enpresa bakoitzaren errealitatera egokitzea:** Fase horretatik aurrera, saioak enpresa bakoitzaren abiapuntuko egoeraren arabera antolatzen dira, baita erdietsitako konpromisoen eta erakundeetako barne-prozesuen erritmoen arabera ere (ekintzen, proposamenen eta abarren berrikusketa eta onarpena). Erakundeek zehazten duten denboraren eta proiektuaren denboren arteko oreka bilatu nahi izan da. Iraila eta Abendua artean, enpresa bakoitzak batez beste aurrez aurreko edo telematikoki egindako 3-4 bilerak egin ditu. Era berean, telefono bidezko kontaktua eta posta elektronikoko bidezkoa etengabeak izan dira.

² Bat egin duen azken enpresa. Aurrez aurreko 2 saio egin dira. Hala eta guztiz ere, 6 posta elektronikoko bidali eta 5 telefono-dei egin ostean, erantzun dute parte hartzei ez diotela uko egin, “atzerapena” baino ez dela izan. Orain ere ez dituzte diagnostikoa egiteko beharrezko datuak eman. Hori dela eta, “egin gabe” egoeran dago. Erakundea gogor zigortu du Covidak, eta egun, txertatze-prozesuan parte hartzen ari da.

2020ko jardueren kronograma enpresa berriekin

Jarduerak	Ira.	Urr.	Aza.	Abe.
Enpresa berrien hautaketa eta kontaktua	x	x		
Saioa martxan jarrita		x	x	x
Partekatutako diagnostikoa egitea		x	x	x
Ekintza Plana zehaztea			x	x
Ekintza- eta laguntza-plana martxan jartzea			x	x

2.2.3.- Ezagutza eta ikaskuntzak trukatzeko guneak/dinamikak

Erantzunkideko ikaskuntza-saioen helburua enpresei **esparru garrantzitsuei buruzko gogoetak eta estrategiak** identifikatzen, sakontzen eta partekatzen laguntzea da, betiere, **erakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea bultzatzeko**.

2020an, Covid 19aren inpaktuari erantzunez enpresen jasagarritasunerako eta bertan lan egiten duten pertsonentzako oinarritzakoak diren esparruen aniztasunean, eta generoaren egiturazko desberdintasunen gainean dituen ondorioak kontuan hartuta, lan-merkatuaren bereizketa eta bizitza mantentzeko zaintza-lanek duten garrantzia agerian jarri direnean, BKE proiektuan sustatutako ikaskuntza eremuak aukeratu dira pandemiaren inpaktua nabarmen altua izan diren esparruei heltzeko.

Zehazki, 3 saio antolatu dira eduki hauekin, eta horien garapena jarraian biltzen da:

- **1. saioa: Telelana, genero-ikuspegitik.**
- **2. saioa: Erantzunkidetasuna eta parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (I).**
- **3. saioa: Erantzunkidetasuna eta parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (II).**

2.2.3.1.- *Telelana, genero-ikuspegitik, enpresetan: Inprobisaziotik kudeaketa iraunkorrerantz*

Testuingurua

Hasiera batean itxialdiak, eta ondoren, mugikortasunerako murrizketek edo laneko segurtasun-baldintzak mantentzeko beharrak eraginda, telelana enpresa askoren agendan kokatu da. Horrela, telelana oso jende gutxi erabilitako lan-modalitatea izatetik, okupatutako biztanleriaren proportzio handia lortzera pasatu da³. Beharrak eraginda eta bat-batean ezarri ostean, telelanak antolaketarekin lotutako estrategia berriak eskatzen ditu tresna iraunkorra bihurtzeko, bai enpresarako, bai telelanean ari diren pertsonentzako.

Covid 19a baino lehen, Gipuzkoan oso langile gutxi aritzen ziren telelanean, hamarkada batzuk lehenago sortutako aurreikuspenen oso behetik. Izan ere, beste herrialde batzuetan orduan ezarri zen intentsitate handiagoz. Garapen mantso hori azaltzeko arrazoiek zerikusi handia zuten gailendutako enpresa-kulturarekin (eta soziala) eta aurrez aurrekoa izatearen garrantziarekin.

Aurretikako garapen urriko ingurune honetan, osasun-arazo baten aurrean neurri erreaktibo eta behin-behineko moduan ezarri zena, denborarekin mantendu egin da, eta egungo ezjakintasun-egoera (itxialdi partzialak izateko probabilitatea, berrogeialdiak...) dela eta, erakunde asko pentsatzen ari da nola hel diezaiokeen telelanari modu sistematikoagoan.

Erakunde askoren lan egiteko moduak astindu gogorrek jasan dituen testuinguru honek **telelanean berriz pentsatzeko aukera eskaintzen du, presentzia fisikoaz harago, pertsonen benetako ekarpena baloratuko duen erakundeko kulturaren murgilduz.**

Hala, telelan-saioa⁴ berdintasunaren ikuspegitik erakunde mailako kultura eta sustapen-politikak berrikusteko tresna gisa sustatu da, konpromisoa eta eraginkortasuna baloratzeko, baita presentzia fisikoarekin eta lanaldi luzeekin duen harremana baloratzeko ere (edo harreman-gabeziarekin). Gainera, produkzio-lana, erreproduktiboa eta bizitza pertsonaren banaketa orekatuagoa sustatu behar da enpresen jasagarritasuna eta lehiakortasuna hobetzeko.

³ Eusko Jaurlaritzaren Prospekzio Soziologikoko Kabinetearen azterketaren arabera, pandemiaren osteko lehen hilabeteetan, telelanean aritu dira lanean aritu diren emakumeen % 31 eta gizonen % 23.

⁴ Emakumearen Institutuak telelanari buruzko aldizkarian (http://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf) adierazi duen moduan, diskriminazioaren zeharkako tresna izan daiteke. Covidaren aurretik, telelanaren igoera batez ere emakumeen artean nabari zen, teoriarik abantailaz betetako formula gisa, betiere, kontziliatzeko eta emakumeak etxeko eta zaintza-lanekin lotzen dituen sexu-rolen iraupenarekin lotzeko. Horrela, lan-modalitate hori erantzukizun gutxiagoko lanen garapenarekin eta enpresarekin lotura txikiagoa eskatzen dutenekin lot dezakegu. Horrek telelanaren beraren kualifikazio generikoa murriztea ekarriko luke, baita emakumeen ibilbide eta karrera profesionalean muga jartzea ere.

Saioaren garapena

Hasteko, Diputatu Nagusiak eta Gipuzkoako Foru Aldundiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundeko zuzendariak hasi dute saioa eta saioa banatu deneko bi uneak aurkeztu dituzte: lehenengoa telelanaren azterketarako gakoak buruzkoa genero-ikuspegitik, eta bigarrena enpresetan izandako esperientzia praktikoei buruzkoa.

- **1. unea:** telelana aztertzeko gakoak genero-ikuspegitik:
 - Isabel Pla Julián⁵ : “Telelana eta Covid 19a, enpleguan emakumeen eta gizonen berdintasunerako arriskuz betetako konbinazioa”.
 - Ander Sansinenea, LKS Next-eko zuzendaria: “Aurrez aurrekoaren kultura eraldatzea, enpresentzako eta pertsonentzako aukera”.
 - Bi aurkezpenen ostean, Silvia Muriel Gómez-ek dinamizatutako elkarrizketa hasi da, “Arriskuak telelaneko aukera bihurtzeko elementu garrantzitsuak” aztertzeko.
- **2. unea:** Erantzunkide sareko eta Euskadiko enpresek telelanari buruz dituzten esperientziak aurkeztu dira Belén Forniés Bello-ren dinamizazioarekin. Mahai honetan hauek hartu dute parte: BPG Coordinadores-eko zuzendari teknikoak, Gipuzkoako Merkatarien Federazioko zuzendariak, IHOBEko Pertsonen eta Administrazio Saileko bi pertsonak eta Aspegiko presidentek.

Parte-hartzea

- Parte hartzeko gonbidapena 2019ko paneleko 520 enpresari bidali zitzairen, baita Erantzunkideko enpresa guztiei eta saretik hurbil dauden beste erakundeei ere. Erantzunkideko⁶ enpresen kasuan, laguntza teknikitik, dei pertsonalizatuak egin ziren gonbidapen indibidualizatuagoa egiteko.
- Hasierako izen-emateak: 109 pertsonak eman dute izena saioan (88 emakume, 20 gizonezko, 1 pertsona ez-binario)
- Laguntza: hizlariak Miramonera joan ziren eta online bidez 81 pertsona konektatu ziren (59 emakume, 16 gizonezko eta identifikatu gabeko 6).
- Saioa urriaren 30ean egin da aurrez aurre (Miramon) eta online (zoom). 9:30etik-11:30erako ordutegian.

⁵ Ekonomia eta Genero Ikerketako Unitateko zuzendaria. Ekonomia Aplikatuko Departamentua. Valentziako Unibertsitatea.

⁶ Hasiera batean saio konbinatu (aurrez aurre eta telematikoki) gisa aurrez ikusita zegoen eta Erantzunkideko enpresei aurrez aurre parte hartzeko gonbidapena egin zitzairen (lantaldeak egiteko aukerarekin). Pandemiaren bilakaera negatiboaren eraginez, enpresa guztiek (hizlariak izan ezik) telematikoki hartu zuten parte. Hori dela eta, Erantzunkideko enpresetara egokitu zen deialdia.

2.2.3.2.- *Erantzukidetasuna eta parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (I)*

Testuingurua

Egungo pandemiari dagokionez, zaintzak berriz familiaren gain gelditu dira; izan ere, zaintzen zerbitzu gehienak (mendeko pertsonak, adingabeak...) eta hezkuntza-zentroetakoak kendu (aldi baterako, etengabe berriz zabalduz eta itxiz) egin dira; era berean, familiako baliabideetarako (aitona-amonak...) sarbidea zaildu egiten da. Hori dela eta, familiek ohiko lanaldiekin (egunean 8 ordu) nekez batera daitezkeen lan-kargak dituzte.

Egoera berri honek agerian jartzen du **enpresen kontziliaziorako neurriak berrikusteko beharra; betiere, zaintzan gizonen eta emakumeen erantzukidetasunaren ikuspegitik eta Covid 19ak langileen bizitzan duen eragin handiari erantzunez.**

Covid aurreko garaian, zaintzei dagokienez, desberdintasunean oinarritutako ahalegina antzematen zen eta horrek emakumeen garapen profesionalen benetako aukeretan eragiten zuen. Era berean, erantzukidetzeko postuetan emakumeen presentzia txikiagoa nabari zen, soldatapeko lanari dedikazio txikiagoa, soldata txikiagoak eta abar. Egun, berriz, kontziliaziorako orain dauden neurriekin pertsona bakar batek (gehien-gehienetan emakumezkoa) zaintzen gehiegizko ahalegin hori bakarrik egin dezakeela pentsatzea, eta aldi berean, lan-munduan presentzia "normala" izatea guztiz irreal da. Mantentzen saiatuz gero, kalte handiak eragingo ditu⁷ osasunean, eta lan-jarduera ere ahuldu egingo da; eta ezintasun horren aurrean, laneko denbora murrizteko aukera edo lan-merkatutik behin-behinean ateratzea zaintza-lanak egin ohi dituztenen gain egongo da, emakumeen gain, alegia.

Illo horretatik, uneko neurri "izarretako" bat, telelana, zaintzarekin duen lotura zuzenetik kanpo utzi behar da; izan ere, telelana, bere horretan, ez da pertsonen zaintzarekin bateragarria. Hala eta guztiz ere, telelanak, langileen ikuspegitik, laneko bizitza eta bizitza familiarra, soziala eta pertsonala hobetzen lagun dezake bi modutan: lekualdatzeko denborak saihestuz (bizitza pertsonalari, sozialari edo familiarri eskaini daiteke denbora hori) edo ordutegien malgutasuna (edo laneko egunak...) erraztuz, partekatutako instalazioetan egoteak normalean eskaini ohi duena baino malgutasun handiagoz.

Ordutegien malgutasunari dagokionez, kontziliazioa egon dadin, hasteko, langileak ezarri beharko luke (partzialki behintzat) bere beharren arabera. Batzuetan, telelanak aurrez aurreko lan-ordutegiak mantentzen ditu, eta horrela, ez dira kontziliaziorako aukerak hobetzen; beste batzuetan, malgutasun horrek esan nahi du telelanean ari dena askoz ere ordu gehiagoz dagoela eskuragarri. Horrela, kontziliaziorako aukera erreala murriztu egiten dira.

⁷ Hain zuzen ere, karga emozionalean eta estresean eragin handiak ari da sortzen, hainbat azterketak salatu duten moduan.

Baina benetako malgutasuna eskaintzen den kasuetan ere, zaintzen kargaren igoera telelanean ari den pertsonaren gain baldin badago, nekez mantendu ahal izango da denbora. Laneko denboraren murrizketarekin, eszedentziekin eta baimenekin zerikusia duten beste kontziliazio-neurriek ere karga negatibo handia izango dute enpleguan emakumeen eta gizonen berdintasunerako; betiere, beren egoeran batzuen eta besteen erantzunkidetasuna sustatzen ez bada.

Eta **langileen parte-hartzearekin kontziliazio-neurrien definizioa lantzerakoan**, bereziki garrantzitsua da **behar operatiboak kontuan izatea** (pertsonei eta haien familiei planteatzen zaizkien egoera zehatzei erantzuna ematea), **baina baita behar estrategikoak txertatzea ere** (emakumeen eta gizonen garapen profesional orekatua).

Hori dela eta, Erantzunkideko enpresen ikaskuntza-ibilbidean beharrezkotzat jo zen bi saio eskaintzea (lehengo saioaren ostean, enpresa batzuek jarraitzeko eskatu zuten) kontziliazio-neurriak zehazteko formula parte-hartzaileak lantzeko gaiari; betiere, pandemiak eraginda langileen behar berriak kontuan izango dituen eta zaintzarako erantzunkidetasun-ikuspegia izango duena. Hori da azken batean epe ertainera begira enpresaren eta enpleguaren jasangarritasuna bermatzeko modu bakarra.

Saioaren garapena:

- 1. zatia Kontziliazio-neurri mota desberdinen definizioan genero-ikuspegiari buruzko ikaskuntzarako gakoak
 - Genero-inpaktuaren definizioa, genero-inpaktuaren aurretiazko ebaluazioa, zeharkako diskriminazioa, hartu beharreko neurrien genero-inpaktuaren aurreikuspenean pertsonek duten parte-hartzea...
 - Kontziliazioaren eta erantzunkidetasunaren definizioa, telelanak eta lana malgutera bideratutako beste neurri batzuek sortutako eragina (eragina rolen banaketan edo laneko zatiketa sexuala, eragina garapen profesionalean, "borondatezko" uko egiteak arlo profesionalean, eragina independentzia ekonomikoan, pentsioan eta abar).
 - Kontziliazio-neurriek (bereziki absentziekin) arlo pertsonalean eta profesionalean sortzen dituzten/sortuko dituzten eraginekin enpresek eta gizonen erantzunkidetasuna izateko beharra
 - Arlo pertsonalean eta profesionalean neurri mota desberdinek (telelana...) sortutako inpaktuaren ebaluazioa, pertsonek inpaktuaren ebaluazioan parte hartzea.
- 2. zatia Kontrastea enpresekin.

Parte-hartzea:

- "Erantzunkide buletinaren" bidez, saio honetan, sareko enpresa guztiei informazioa eman eta parte-hartzeko gonbidapena egin zaie. Era berean, enpresa bakoitza banaka gonbidatzeko deiak ere egin dira.
- Izen-emateak: 14 enpresak eman dute izena saio honetarako, 19 pertsonak (6 gizonezko eta 13 emakumezko).
- Parte-hartzea: 12 enpresak hartu dute parte saioan, 15 pertsonak (4 gizonezko eta 11 emakumezko).
- Saioa azaroaren 26an garatu da birtualki (Zoom), eta ordutegi honetan: 9:30etik 11:00etara. Dinamizatzailea: Silvia Muriel Gómez

2.2.3.3.- Parte-hartzea kontziliazio-neurriak definitzeko eta horien jarraipena egiteko (II)

Saioaren garapena:

Bigarren ikaskuntza-saioa egin ostean, eta edukia zabaltzeko egindako eskaeren aurrean, bigarren zati gisa, saio hau garatu da. Horren bidez, kontziliazioan erantzunkideak izateko helburuarekin, pertsonen neurrien diseinuan eta jarraipenean parte hartzeko zenbait gako eman nahi zaizkie enpresei, betiere, honako hauek kontuan hartuta:

- Beharrezko abiapuntua (sentsibilizazioa eta prestakuntza).
- Berdintasun-politika erakundeko kultura-eraldaketaren zerbitzura. Lanaren zentraltasunetik pertsonen zentraltasunera.
- Partaidetzarako premisak.
- Partaidetzarako mekanismoak edo bideak. Erantzunkidetasunerako neurrien diseinuan parte hartzeko jarduketa-proposamenak, eta enpresa parte-hartzaileek aztertutako parte hartzeko bideen kontrastea.

Parte-hartzea:

- Gonbidapena Erantzunkide sareko 40 enpresari bidali zaie (eta 2020an bat egin duten 5 enpresa berriei) eta dei pertsonalizatuak egin dira parte-hartzera animatzeko. Gainera, Mondragón Corporación taldea ere gonbidatu da (horrela eskatu zuten abenduan erakundearekin egindako bileran. Bertan, ikaskuntza-esparru horietako dinamikak ezagutzeko interesa erakutsi zuten) baita Sueskola ere (abenduen amaieran, erakunde hau Berdintasunerako Erakundearekin jarri zen zuzenean harremanetan proiektuarekiko interesa erakusteko).
- Izen-emateak: 19 enpresak eman dute izena saioan (23 pertsona guztira, 4 gizonezko eta 19 emakumezko).
- Parte-hartzea: 16 enpresak hartu dute parte saioan (18 pertsonak, 4 gizonezko eta 14 emakumezko).
- Saioa urtarrilaren 29an egin da (Zoom) ordutegi honetan: 9:30etik 11:00etara. Dinamizatzailea: Silvia Muriel Gómez.

2.2.3.4.- Enpresen balorazioak

Saioetan parte hartu duten enpresek garapenari buruzko balorazioak eskaini dizkiote laguntza teknikoari. Hain zuzen ere, mailaz maila, eta teoria eta praktika konbinatzen dituen ikuspegiarekin, esparruak eskaintzeko interesa nabarmendu dute, esparru horietan genero-ikuspegiarekin pertsonen kudeaketan oinarritzekoak diren gaietan sakontzeko.

- Bi enpresak adierazi dute **saioetako denbora luzatzea** gustatuko litzaiekeela, kontziliazioari buruzko saioak laburrak egin baitzaizkie.
- Kontziliazio-neurriari buruzko lehen saioari dagokionez, hiru enpresak adierazi dute saioen ostean **pentatu egin zutela nola ari diren lantzen beren kontziliazio-politikak**:

Emakumezko langileei (eta gizonezkoei, nahiz eta emakumeek gehiagotan erabili) malgutasun handia eskaintzeak zaintzekin lotuta beren bikotekideak baino karga handiagoa hartzea ekar al lezake berekin? Eta horrek epe ertainean kaltea eragin al lezake?

Eskaintako kontziliazio-neurriak zenbateraino dira mesedegarriak langileen behar praktikoei edo estrategikoei dagokienez? Neurriek zer kostu ekonomiko eta subjektibo dituzte pertsonentzat eta enpresarentzat?

Zerbitzua eskaintzen dutenek beste eredu bat mantentzen baldin badute, (enpresako) zerbitzuen erabiltzaileei eska al lekieke beren bizitzak eraldatzeko, genero-ikuspegia (ahalduntzea...) txertatuz?

- Kontziliazio-neurriei buruzko bigarren saioarekin lotuta, hiru enpresak honako hau adierazi dute **landutako gaien garrantziari buruz** (horietako 2) eta **partaidetza hobetzeko tresna eraginkorragoei buruzko balorazioa** egin dute:

“Aurkeztu diren kontziliazio-neurriak eta erantzunkidetasun-neurriak identifikatzeko, partaidetzako formula desberdinak oso interesgarriak iruditu zaizkit, eta oso egokiak izan daitezke ondorioak ateratzeko eta erakundearen azterketa egiteko”.

“Uste dut Berdintasun Planen diagnostikoa eta garapena egiteko partaidetzako tresnak oso garrantzitsuak direla”.

“Orain, inkesta ari gara erabiltzen parte hartzeko formula gisa: 18 langiletik 13k hartu dute parte. Enpresa txikia izanik, uste dut interesgarria izango litzatekeela parte-hartzaileagoak eta informalagoak diren tresnekin lan egitea, eztabaida-taldeekin edo iritzi-taldeekin; izan ere, inkestak zertxobait labur geratzen dira. Hori Zuzendaritzak egin zuen telelanari ekiteko talde zehatz bat elkartuz. Iritzi talde espezifiko horiek interesgarriak dira arazo zehatz bat identifikatzeko, baina nik parte-hartze orokorraren alde egiten dut, esparru irekiagoak eta dinamikoagoak, eta guztiei gonbidapena luzatzea, foro irekia erabiliz”.

2.2.4.- Beste sentsibilizazio-baliabide batzuk⁸

Enpresen sentsibilizazioari laguntza emateko material osagarri gisa, **bi produktu mota egin dira:**

A) Ikaskuntza-saioen sentsibilizazio-pilulak



Produktu honek Erantzunkideren testuinguruan egin diren ikaskuntza-saioekiko izaera osagarria du.

Zehazki, 3 sentsibilizazio-pilula egin dira eta lehen aipatutako saioetan landutako gaiak lantzen dituzte: telelana, kontziliazio-neurriak eta neurri horien eraikuntzan parte hartzea.

Pilula horiek ikaskuntza-saioetako bideoei ematen diote sarbidea.

B) Erantzunkide aldizkaria. 2020an, Erantzunkideko enpresekin informazio-trukea sendotzen jarraitu da. Horretarako, Erantzunkide aldizkariak erabili dira: 3 aldizkari egin dira:

- **1. zk.: 2020ko uztaila:** Erantzunkide enpresei jakinarazi zaie 2020ko jarduerak martxan jarri direla.
- **2. zk.: 2020ko azaroa:** azaroaren 26ko Erantzunkideko bigarren ikaskuntza-saioaren berri eman zaie enpresei: “Erantzunkidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (II)”
- **3. zk.: 2020ko abendua,** Erantzunkideko 5 enpresa berriei buruz eta 2021eko urtarrilean egindako “Erantzunkidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (II)” ikaskuntza-saioaren gainean informatzen du.

⁸ Pilulek eta aldizkariak osatzen dute proiektuko dokumentuen biltegia.

2.2.5.- Erantzunkide enpresetara bisitak

Erantzunkide enpresen esperientziak sakonago eta esku-eskutik ezagutzeko helburuarekin, Gipuzkoako Foru Aldundian, 3/4 bisita antolatzeke eskatu zaio laguntza teknikoari.

Bilera informal horietan hauek ezagutu nahi dira: ekimenaren balorazio orokorra, erakundean berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea sustatzeko eskaintzen den babesa, esparruan antzeman diren aldaketak eta inpaktuak, erakundeko kulturen berdintasuna nola ari den txertatzen, erakundeak etorkizunera begira dituen erronkak, sarearen garapenerako proposamenak eta abar.

Bisita horietan hauek hartu dute parte: Berdintasunerako Erakundeko zuzendaria, Sustapen Ekonomikoko zuzendaria eta laguntza teknikoa. Hauek dira bisita egindako enpresak:

- **Polymat.** Polimeroen esparruan diziplina anitzeko ikerketa-programa baten bidez sektore industrialari euskarria ematen dion ikerketako institutua. Proiektuan hartzen du parte 2018tik. Bisita martxoaren 9an.
- **BPG Coordinadores.** Eraikuntza-lanetan koordinazio-, segurtasun- eta osasun-ingeniaritzaz arduratzen den enpresa, obra zibiletan eta eraikinetan. Erantzunkiden hartzen du parte 2018tik. Bisita martxoaren 23an.

Era berean, honako hauetara ere bisitak programatu dira:

- **Ikerlan.** Industria-digitalizazioan eta enpresei transferentzia teknologikoa egiten espezializatutako zentro teknologikoa. Erakundea 2017tik ari da Erantzunkiden parte hartzen. Bisita maiatzaren 5ean.
- **Fagor Industrial (2018)/ Ampo (2017):** bisita horiek osatzeko, bi industria-enpresa aukeratu dira eta data ezarri gabe dago oraindik.

2.3.- Sentsibilizazioa indartzea eta berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea bultzatzea: Enpresen panelaren prospekzioa (3. ardatza)

Gipuzkoako enpresetan berdintasuna eta kontziliazioa bultzatzera zuzendutako esku hartzeko lerroen artean, Gipuzkoako⁹ enpresei prospekzio bat egitea nabarmentzen da, betiere, pertsonen kudeaketa-politikak eta enpleguan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko pertzepzioak ezagutzeko.

- **2016-2017ko prospekzioa:** 2016-2017an hasi zen ildo hori EHUK lan arloan berdintasunarekin eta kontziliazioarekin lotutako errealitateak eta iritziak ezagutzera zuzenduta zegoen galdetegia diseinatu zuenean. Lehen prospekzioan, hasiera batean, galdetegia 300 enpresari aplikatu zitzaien, eta 600 bigarren prospekzioan. Horri esker, 2017an, arlo horrekin lotuta lurraldeko enpresek bizi zuten egoerari buruzko informazioa eskuratu genuen.
- **2019ko prospekzioa:** 2019an prospekzio osagarria egin zuten, panel izaerarekin, bigarren ikerketan parte hartu zuten 600 enpresei zuzenduta. Hala, erakundeetako berdintasunarekin eta kontziliazio-neurrien erabilerarekin lotutako pertsonen kudeaketako politika batzuen bilakaerari buruzko egoeraren berri izan genuen.
- **2020ko prospekzioa.** 2020an, pandemia iritsi zenean, paneleko enpresei (520) beste prospekzio bat egitea planteatu zen Covid-19ak gizon eta emakumeen berdintasunerako haien politiketan eta neurrietan, eta kontziliazio erantzunkidean izan zuen eragina ezagutzeko. Haren bidez, behar posible berriak identifikatu eta errealitate berrira egokitutako esku-hartze estrategiak zehaztu nahi izan ziren.

2020ko azaroan egin da ikerketa, 2019ko ikerketan parte hartu zuten 520 enpresekin harremanetan jarritz. Galdetegia online osatzeko gonbidapena email bidez egin da, eta harremanetarako emaila eduki ezean, komunikazio hori posta bidez egiten da. Era berean, enpresei telefono bidezko laguntza eskaintzen zaie galdetegia betetzen laguntzeko. **Guztira paneleko 460 enpresak hartu dute parte (520ko unibertsoa).**

Lortutako emaitzekin, txosten espezifiko bat egin da eta txosten horrek xehetasunekin aztertzen du prospekzioaren esparru bakoitza.

⁹ Intereseko dokumentazioa bidaltzeaz gain, ikaskuntza-saioetan parte hartzeko gonbidapenak.

2.4.- Harremanen ekosistema eta kanpo-ikaskuntzak (4. ardatza)

Pandemia-urte hau oso zaila izan da esperientzien trukea eta kanpo-ikaskuntzen txertaketa ahalbidetuko luketen kanpo-harremanak ezartzeko, erakunde adituek sortutako dokumentazioaren azterketatik eta integrazioetik harago¹⁰.

Hala eta guztiz ere, ekimenaren baitan, jarduera hauek garatu dira:

- **Lantaldeak Mondragón Corporación taldeko ordezkariekin**, esperientziak trukatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasunari eta erantzunkidetasunari bultzada emateko proiektuen metodologiak eta helburuak lerrokatzeko. Horiek guztiak Korporazioak garatutakoak dira eta Foru Aldundiko BKEren ekimenez. Elkarlan-akordio honen testuinguruan dokumentazioa trukatu da eta Korporazioari Erantzunkideko ikaskuntza-saioetan parte hartzeko gonbita egin zaio, etorkizunean elkarlan estuagoa izateko oinarriak finkatuz
- Emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko lan egiten duten erakunde nagusiek egindako garapenen jarraipena egin da, zehazki, **Emakunde** (berdintasun-planei buruzko araudia, laneko segurtasuna, Covidak berdintasunean dituen efektuak eta abar) **eta EIGE** dira erakunde horiek.

2.5.- Ekimenaren ebaluazioa (5. ardatza)

Ardatz honetan, nabarmendu beharrekoa da Erantzunkideren enpresek barne-proiektuen garapenean nolako bilakaera duten jakitera zuzendutako esku-hartzea¹¹. Ostera ere, Covid 19ak esku-hartzeko ildo horren ikuspegia berrantolatu beharra ekarri du, sareko enpresetan pandemiaren ondorioak txertatu beharra planteatuz.

Erantzunkideko enpresen jarraipen esparruan, berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea bultzatzeko estrategien eta neurrien garapenean enpesez izan dituzten aurrerapenei eta oztopoei buruzko informazioa bildu da, baita Covid 19a erakundeetan eragiten ari den ondorioei buruz ere, betiere, emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegitik.

¹¹ Foru Aldundiko departamentuen programaren edo jarduketaren garapenean ekimenaren ikaskuntzak txertatzea proposatzeko barne-bilera batzuk ere egin dira.

Egindako jarraipenean, enpresen ekintza-planen bilakaerari buruzko informazioa biltzen da. Mota desberdinetako adierazleak biltzen dira: exekuzioa (aurrez ikusitakoaren arabera eginda), erakunde mailako aldaketa (proiektuaren dimentsio bakoitzean prozesu eta estrategia garrantzitsuetan genero-ikuspegia txertatzea -hautaketa, promozioa, konpromisoa...-); estaldura, emakumeen eta gizonen banakapenarekin, proiektuek eta inpaktuak bultzatutako neurriak: aldaketak diagnostikoan identifikatutako desberdintasunetan.

Horretarako, enpresek galdetegi bat betetzen dute (Excel), eta bertan, elkarriketetan bildutako informazio kualitatiboa zehazten da. Horretarako, galdera itxiak eta irekiak biltzen dituen gidoi bat erabiltzen da¹².

Jarraipen hori egiteko, sareko 35 enpresarekin jarri gara kontaktuan, bai posta elektronikoz, bai telefono bidez. Erakunde bakoitzarekin hainbat saiakera egin ostean, **23 bilera egin dira** Erantzunkideko enpresekin:

- **2016KO FASEA:** Angulas Aguinaga, Askora, Alcad, Ikor, Uliazpi (5)
- **2017KO FASEA:** Arazi, Donostia Kultura, BPXport, La Guipuzcoana, Construcciones Moyua, Ikerlan, Ampo (7)
- **2018KO FASEA:** BCLB, Transportes Pesa, BPG Coordinadores, Polymat, Asfaltia, Iraurgi Berritzen, Cadinox (7)
- **2019KO FASEA:** Fagor Industrial, San Martin, In Group eta Badia Berri (4)

Saioetan, enpresei galdetu zaie ea laguntza teknikoa nahi duten identifikatu dituzten puntu kritikoetan, edo berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen bultzadarekin lotutako motaren bateko aholkularitza behar duten.

Erakunde batzuek Berdintasun Planei buruzko informazioa eskatu dute (dekretu berriak 901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretua). Era berean, proiektu pilotuetan landutako dimentsioekin zerikusia duten zenbait asistentzia ere eskatu dira:

- Konpromisoa: berdintasunari buruzko online ikastaroen informazioa
- Kontziliazio erantzunkidea: kontziliazio-neurriei buruzko informazioa, neurri horiek nola kudeatu aurrez aurre egotea eskatzen duten zerbitzuetan eta abar; baita neurri berriak hartzeko edo dagoeneko eskuragarri dauden neurriak egokitzeko iradokizunak ere (focus group direlakoak antolatzea),
- Segurtasuna eta osasuna: sexu-jazarpen eta sexu-arrazoiengatiko jazarpen kasuetarako jarduketa-protokoloa. Osasuna lantzea genero-ikuspegia oinarri hartuta.
- Gainera, Ikerlanek hizkera inklusiboa erabiltzeko sentsibilizazio-saio bat eskatu dio Zuzendaritza Kontseiluari. Saioa Belén Forniés Bello-k dinamizatu du.

¹² Erabilitako tresna guztiak proiektuan sortutako dokumentuen biltegian daude eskuragarri.

2.6.- 2020ko jardueren laburpena

AUKERAKETA, AHOLKULARITZA ETA ORIENTAZIOA 5 ENPRESA BERRIRI	- o Irizpideen identifikazioa - o Enpresa berrien aukeraketa/bilaketa - o Enpresa bakoitzeko 3-4 bilera (aurrez aurrekoak eta telematikoak) eta etengabeko komunikazioa email eta telefono bidez - o Banakako aholkularitza
ERANTZUNKIDEREN EKINTZA PLANEN JARRAIPENA/EBALUAZIOA	- o Harremana sareko enpresa guztiekin (emaila, telefonoa...) - o 23 bilera enpresekin ekintza-planen jarraipena egiteko eta plan horietan eta enpleguan Covid-19ak dituen efektuak aztertzeke ikerketa egiteko
ERANTZUNKIDE IKASKUNTZA ESPARRUAK	- o Saiotarako, testuinguruan kokatzeko, adituak bilatzeko eta abarretarako gaiak aukeratu eta sakontzea. - o 3 ikaskuntza-saio antolatzea (online): 1. Telelana, genero-ikuspegitik (urriak 30) 2. Erantzunkidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (I) (azaroak 26) 3. Erantzunkidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (II) (urtarrilak 29) - o Komunikazio-jarduerak (gonbidapenak, diseinuak eta abar)
PRESTAKUNTZA PILULAK: SENTSIBILIZAZIOA	- o Erantzunkide ikaskuntza-esparruen 3 sentibilizazio-pilula egitea: 1. Telelana, genero-ikuspegitik 2. Erantzunkidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (I) 3. Erantzunkidetasuna eta Parte-hartzea kontziliazio-neurrien definizioan eta jarraipenean (II) - o Saiotako bideoen edizioa
ERANTZUNKIDE ALDIZKARIA	- o 3 Erantzunkide aldizkari: 1. 1 zk., 2020ko uztaila 2. 2 zk., azaroa 3. 3 zk., abendua
PANELEKO ENPRESAK (luzetarakoa)	o Paneleko 520 enpresari egindako prospekzioa, gizonen eta emakumeen berdintasunerako politiketan eta neurrietan eta kontziliazio-erantzunkidean Covid 19ak eragindako inpaktua ezagutzeko. 460ren erantzunak
ERANTZUNKIDE ENPRESETARA EGINDAKO BISITAK	- o Gipuzkoako Foru Aldundiak sareko 3/4 enpresetara egindako bisitak: - Polymat (martxoa) - BPG Coordinadores (martxoa) - Ikerlan (maiatza)

II. zatia:

EMAITZAK, INPAKTUA ETA IKASKUNTZAK

II.1- GIPIIZKOAKO ENPRESEI EGINDAKO PROSPEKZIOAN IZANDAKO EMAITZEN LABURPENA (PANELA)

BKE proiektuak 2017ko, 2019ko eta 2020ko ikerketetan parte hartu duten enpresen panela du. Gipuzkoako Foru Aldundiaren Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako Organoak antolatu zituen ikerketa horiek. **Panel horren bidez, enpresetako kontziliazio erantzunkideko eta berdintasuneko politiken eta neurrien bilakaera azter daiteke.**

2020ko helburua: **Covid-19ak enpresetako berdintasuneko eta kontziliazio erantzunkideko neurrietan eta politiketan azken bi urteotako bilakaeran zer eragin izan duen jakitea: non dauden zailtasun nagusiak eta, lortutako emaitzak oinarri hartuta, pandemiaren inpaktuak Gipuzkoako gizon eta emakumeen desberdintasunak modu negatiboan eta iraunkorrean aldatzea eragozteko beharrezko tresnak eta laguntzak eskaintzea.**

Azterketarako aldagai nagusiak dira hauek: enpresaren neurria, sektorea (industria edo zerbitzuak) eta langileen artean emakumeak/gizonak nagusi izatea (maskulinizatua, gizonezkoak % 60 baino gehiago badira; feminizatua, emakumezkoak % 60 baino gehiago badira; orekatua) eta luzetarako azterketa: 2017ko, 2019ko eta 2020ko emaitzak.

Erantzunen % **88,5 lortu da (hasierako panela 520 enpresakoa zen)**. Enpresa guztien % 5,4 ez-aktibo edo itxita daude (28 enpresa: 471 enplegu –% 43,3 emakume–).

Ikerketan parte hartu duten enpresen profila

Neurria	Langile	Sektore
ENPLEGUA 19 enplegu arte 3.726 (% 59,6) 20 eta 50 enplegu artean 3.613 (% 29,8) 50 enplegu baino gehiago 9.428 (% 10) EMAKUMEZKOEN % 19 enplegu arte % 43,4 20 eta 50 enplegu artean % 40,4 50 enplegu baino gehiago % 49,1	ENPLEGUA Orekatua 3.182 (% 18,3) Feminizatua 5.693 (% 32,2) Maskulinizatua 7.892 (% 50) EMAKUMEZKOEN % Orekatua % 48,2 Feminizatua % 81,3 Maskulinizatua % 19,6	ENPLEGUA Industria 5.864 (% 37,6) Zerbitzuak 10.903 (% 62) EMAKUMEZKOEN % Industria % 18,9 Zerbitzuak % 60,5

Laburbilduz, emaitza nagusi batzuk biltzen dira.

Kontratazioak eta kaleratzeak

- Berehalako eraginak | Covid-19ak inpaktu negatiboa izan du Gipuzkoako enpresen enpleguan (-% 1,2), eta azken urteetan ikus zitekeen joera gorakorra hautsi du. Dena den, hori oso ezberdina izan da enpresen jardura motaren (industrian -% 2,3) eta neurriaren (20 eta 50 enplegu artekoetan -% 5,5) arabera. Osaerari dagokionez, enpresa maskulinizatuak dira oro har enplegu-galera (-% 2,1) horren eragin handiena jasan dutenak (lanpostu kopurua kontuan hartuta neurtzen badugu, eta ez kalitatearen arabera).

- 2020an, pandemian gertatutako kontratazio berrien eta kaleratzeen guztizko saldoak gizonezkoen enpleguan izan du eragin negatibo handiena (guztizkoaren -% 1,2); dena den, emakumeek eskuratu dituzten enpleguak behin-behinekoak izan dira (+% 0,3). Ondorioz, emakumezkoen enpleguak prekarizazio handiagoa jasan duela esan dezakegu. Gizonezkoek galdutako enplegua, batez ere, aldi baterakoa zen (% 71, galdutako % 1,2tik); aldiz, emakumeena mugagabea zen (emakumeen guztizko enpleguaren -% 0,5, aldi baterako enpleguaren igoerak konpentsatuta).

ABEEE-en eragina jasan duten enpresak eta enplegua

- Enpresen paneleko 115 enpresa eta 1.479 enplegu daude egun ABEEE egoeran; egoera horrek eragin handiagoa du gizonezkoen enpleguan emakumeenean baino (gizonezkoen enpleguaren % 10,5 eta emakumezkoen enpleguaren % 7 inguru). Eragindako enpresak, batez ere, merkataritza eta ostalaritzakoak dira.
- Gaur egun ABEEE-en dauden enpresetako langileen erdia egoera horretan egoteaz gain, haien enpleguan 131 laguneko saldo negatiboa izan dute; hau da, paneleko enpresetan galdutako enplegu guztiaren % 45,5. Zalantzarik gabe, datu horrek enpresa horien eta etorkizun laburraren inguruko kezka sortzen du.
- Pandemiaren hasieran, ordea, enpresek abian jarritako ABEEE-ek eragin handiagoa izan zuten emakumeen enpleguan. Hain zuzen ere, emakumeen 3 lanpostutik 1ek (gutxi gorabehera) jasan zuen egoera hori (gizonezkoen enpleguari dagokionez, ehunekoa % 29koa izan zen). Egoera aldakorra denez, beharrezkoa da azterketa pandemia amaitu arte mantentzea; izan ere, emakumeen eta gizonen enpleguan pandemiak izan duen inpaktu ezberdina oso aldakorra da.

Berdintasuneko Planak

- Berdintasun-planak prestatze-fasean zituzten enpresa parte-hartzaileen % 14k diseinua atzeratu/geldiarazi zuten Covid 19aren ondorioz, eta aurretik estrategia sendotuagoak zituzten enpresen artean, beharrezkoa izan da enpresen % 6an horiek egoera berrira moldatzea.

Berdintasun eta kontziliazio arloko iritzi eta jokabideak

- Enpresa parte-hartzaileen kopuru handi batek (% 43) uste du Covid 19ak familiako bizitza eta bizitza profesionala kontziliatzea errazteko neurriak abian jartzea eragin duela; dena den, koiunturak horiek ezartzea zaildu duela uste dute.

Kontziliazio-neurriak

- Nabarmen handitu da Covid 19aren eragin ekonomiko eta sozialari aurre egiteko kontziliazio-neurrien aplikazioa paneleko enpresen artean: enpresen % 28,5ek, lehen aldiz, neurri berriak gehitu ditu, batez ere, laneko ordutegiak egokitzearekin eta malgutzearekin lotutakoak.
- Covid 19ari aurre egiteko 2020an enpresetan abian jarritako kontziliazio-neurri berriek oso eragin ezberdina dute gizon eta emakumeen artean, bai maila kuantitatiboan (emakumezkoen % 36, gizonezkoen % 64), bai neurriaren modalitatean (ordaindutako baimenak edo ordaindu gabekoak, ordutegi malgua, lanaldi trinkotua...). Horrekin, gainera, arraila digitala areagotzen da.

Kontziliazioa errazteko enpresek eskaintzen dituzten beste zerbitzu edo prestazio batzuk

- Oso gutxi hauteman dira Covidaren eraginak enpresetako beste prestazio edo zerbitzu batzuetan. Jangelako zerbitzuak, hedatuenak, eragin positiboa eta negatiboa izan ditu antzeko proportzioan, eta zainketa edo hartzaindegi-zerbitzuetarako laguntzek antzeko proportzioetan jarraitu dute (lehen ere oso txikiak ziren paneleko enpresen artean).

Telelana

- COVID-19ak eragin du enpresa gehiagok ipintzea telelana praktikan, ordutegien eta lan-espazioen malgutasun handiagoa ahalbidetzen duen estrategia gisa. Neurri hori (eta zaintzak berriz familiak bere gain hartzen dituen aldian emakumeek neurri horretara jotzea) arrisku argia da emakumeentzat enpleguan, eta epe ertain eta luzera ondorio potentzialak izan ditzake, bai garapen profesionalean, bai osasunean. Gauza bera gerta daiteke emakumeek jasaten dituzten desberdintasun estrukturalen oinarrian dauden genero mailako rolak mantentzearekin eta indartzearekin.

Berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen arloko aholkularitza

- Paneleko enpresen % 18k banakako aholkularitza eskatzen dute, kontziliazio-politika hobetzeko eta kontziliazioari erantzunkidetasunaren ikuspegitik heltzeko. Enpresa horiek paneleko enpleguaren % 21 osatzen dute (3.500 lanpostu inguru), eta plantilla gehientsuenak maskulinizatuta daude (% 61).
- Banakako aholkularitza jasotzeko prest zeuden enpresen kasuan, COVID-19ak ez ditu hain gogor astindu enpleguari dagokionez. Aldiz, ikaskuntza-saioetan parte hartzeko soilik informazioa eskatzen duten baina aholkularitza jasotzeko prest ez daudela uste duten enpresek gehiago jasan dituzte COVID-19aren ondorioak enpleguan, eta eragin handiagoa izan du berdintasun-arloko plangintzetan.

II.2.- PROIEKTU PILOTUAK ETA ERANTZUNKIDEKO ENPRESEN BILAKAERA

2.1.- Proiektu pilotuak... laburbilduz

2.1.1.- 2020ko enpresa berriak (5 enpresa)

2020an Erantzunkide sarera enpresa berriak gehitu izanak sareari aniztasuna gehitu dio; izan ere, lehen aldiz, **lehen sektoreko erakunde bat** sartu da eta horrek neurri ezberdinetako era askotako enpresak erantsi ditu (jarduera industrialak zein zerbitzuetoakoak egiten dituztenak).

Proiektu pilotuak 9 dimentsio lantzen dituen hasierako diagnostikotik abiatuta definitzen dira enpresetan. Horietan, pertsonen kudeaketako neurri edo politiken garapen maila baloratzen da genero-ikuspegitik abiatuta, eta emakumeen eta gizonen desberdintasun-egoerak identifikatzen dira haietako bakoitzean. Diagnostiko hori erakunde bakoitzean espezifikoa da eta erakundeekin kontrastatzen da. Horren ondorioz, berdintasun eta kontziliazio erantzunkidea bultzatzeko esku-hartzeak eta helburuak zehazten dira.

- **Hasierako diagnostikoak.** Enpresa berrietan egindako diagnostikoak aurreko urteetako balorazioen batezbestekoaren arabera dira. **Beharrezkoa da berdintasunarekiko edo plangintzarekiko konpromisoa irmotzea, zuzendaritzako postuetan dauden emakumeen promozioan gabezia baitago eta gizon eta emakumeen desberdintasun-egoerak baitaude emakumeen eta gizonen kontratazioarekin eta hautaketarekin lotuta erakundeetako batezbestekoaren arabera** (segregazio horizontalak bere horretan jarraitzen du), **konpentsazio-sistema** (gizon eta emakumeek betetzen dituzten postu ezberdinei lotutako soldata mailako aldeak) **edo osasuna eta segurtasuna** (besteak beste, sexu-jazarpenaren edo sexu-arrazoiek eragindako jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloak definitzea falta dela jasotzen du).
- **Ekintza-planak.** Proiektu pilotuek¹³ **edukien arabera ere gorabeherak dituzte:** kasuren batean, aztertutako ia dimentsio guztietan ezarri dira ekintzak; beste enpresa batzuk berdintasunarekiko konpromisoa indartzen zentratu dira, zuzendaritza-organoen sensibilizazio-ekintzak garatuta eta arlo hori gehiago sakontzeko epe laburrerako beste ekintza batzuk proposatu dituzte. Segurtasuna eta osasuna izan dira 3 erakundetako esku-hartzea eragin duten arrazoiak, kontziliazio-neurrien berrikusketa/egokitzapena beste batean, eta emakumeek erantzukizuneko postuetan (Kontseilu Errektorea eta beste postu batzuk) duten parte-hartzea bultzatzera zuzendutako ekintzak beste 2 enpresatan.

¹³ Enpresek proiektuaren baitan definitutako ekintza-planak eta diagnostikoak garatzen dituzten monografikoak prestatu dira.

2.1.2.- Erantzunkide enpresetako profil eguneratua (40 enpresa)

2020an sartu ziren enpresa berriein, Erantzunkide sarea (2018an sortu zuten bere horretan) osatzen duten erakundeak 40 dira guztira eta 6.183 langile biltzen dituzte (emakumeak % 41,4 dira). % 70 enpresak / kooperatibak dira, eta gainerako % 30a, fundazioak, elkarte profesionalak, garapen-agentziak eta administrazio publikoak.

ENPLEGUA, GUZTIRA:

6186



% 41,4



% 58,6

Gaur egun Erantzunkide sarean osatzen duten erakundeak:

2016ko fasea

- IKUSI (VELATIA TALDEA)
- IKOR
- ALCAD
- ERREKA
- ASKORA
- ALCORTA FORGING GROUP
- ANGULAS AGUINAGA
- BERA BERA KIROL TALDEA
- ULIAZPI
- GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

2017ko fasea

- IKERLAN
- MARAMARA
- DONOSTIA KULTURA
- BPXPORT
- MATIA FUNDAZIOA
- LA GUIPUZCOANA
- MOYUA
- AMPO
- ARAZI
- KIROLBET

2018. fasea

- TRANSPORTES PESA
- GIPUZKOAKO MERKATARITZA FEDERAZIOA
- BPG COORDINADORES DE SEGURIDAD SL
- ASFALTIA (GRUPO CAMPEZO taldea)
- BCBL-BASQUE CENTER ON COGNITION BRAIN AND LANGUAGE
- POLYMAT
- ROYME
- HEGALAK
- CADINOX
- IRAURGI BERRITZEN

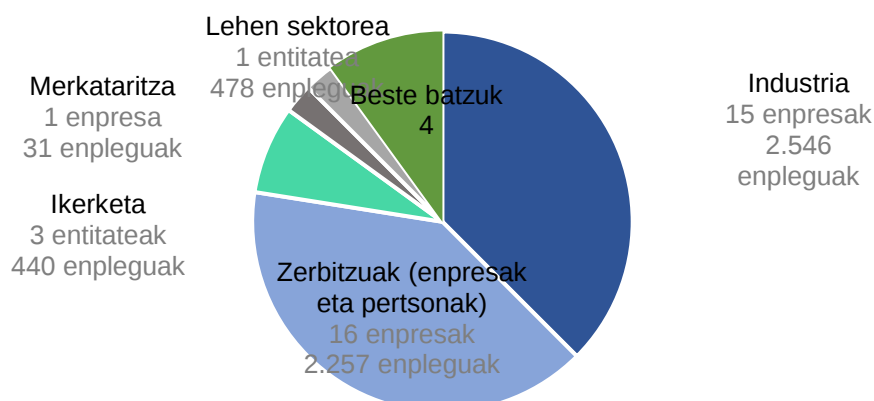
2019ko fasea

- FAGOR INDUSTRIAL
- SAN MARTIN EGOITZA
- IN GROUP
- BADIA BERRI
- EUN

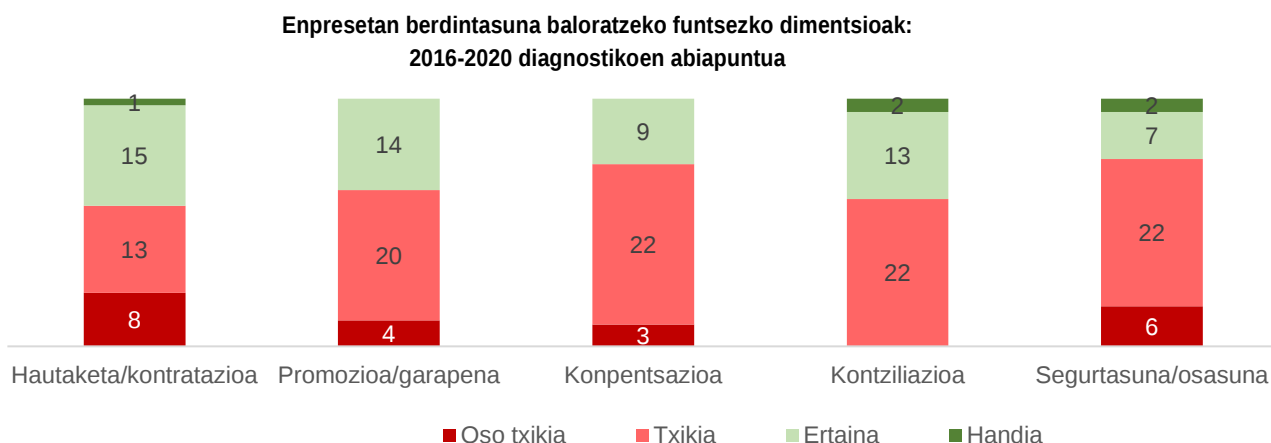
2020ko fasea

- KAIKU S.COOP.
- KALEXKA
- HURKOA FUNDAZIOA
- SARMELT (SARRALLE TALDEA)
- DOMUSATEKNIK (MONDRAGON TALDEA)

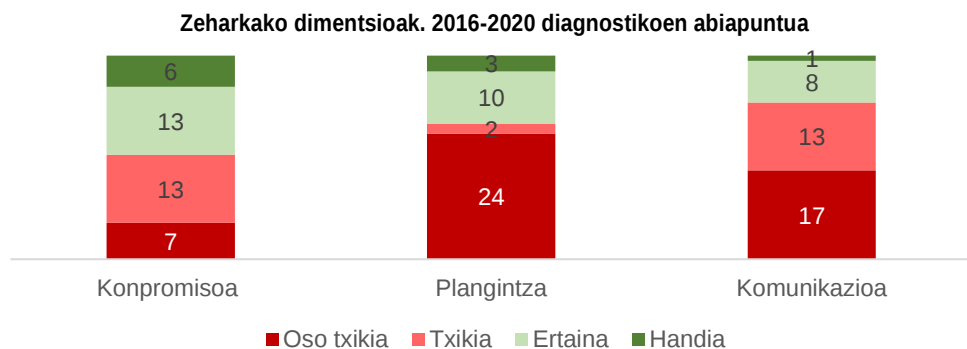
Jarduera-sektoreak



- **Hasierako diagnostikoak 2016-2020:** BKE ekimenean sartzeko garaian enpresei hasiera batean egin zizkieten diagnostikoek erakusten duten hasierako maparen arabera, **oso gutxi direla jardunbide egokien adibideak erakuts ditzaketen enpresak** gizon eta emakumeen desberdintasuneko dimentsio ugarietan. Zehazki, genero-perspektibarekin konpentsazio-sistemen eta pertsonen promozioarekin eta garapenarekin lotuta, hasierako gabezia adierazgarriak daude.

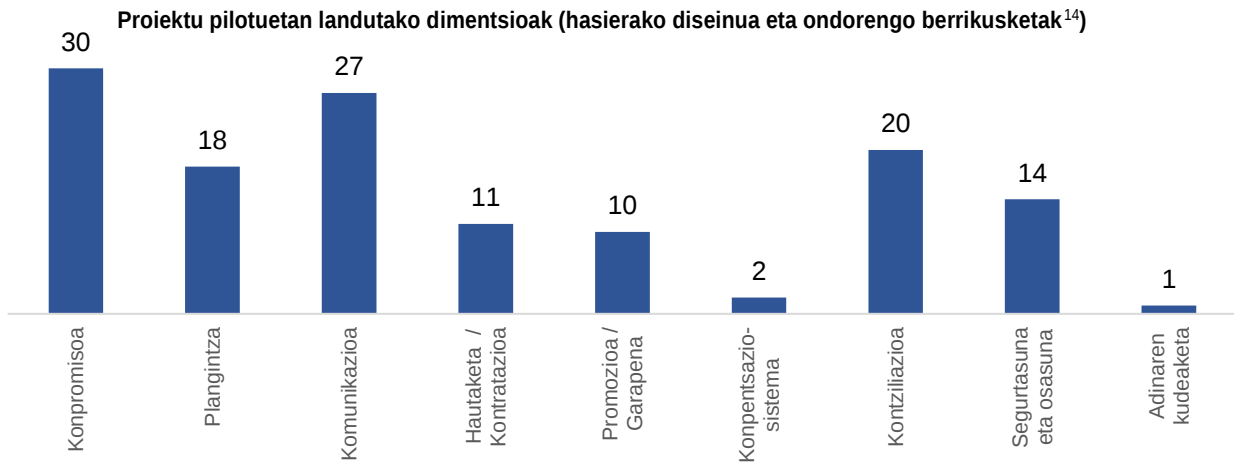


Diagnostikoetan aztertutako beste dimentsio batzuk erakundeetako estrategiei eta kulturari lotuta daude, eta ez emakume eta gizonen enplegu arloko *de facto* desberdintasun-egoerari. **Ibilbide jakin bat duten erakundeek (berdintasun-plan bat baino gehiago ezarrita dutenek) bakarrik dute dimentsio hauetan abiapuntuko egoera ona.**



- **2016-2020 ekintza-planak (proiektu pilotuak):** Ekintza-planei dagokienez, berdintasunarekiko konpromisoa sendotzea (hori bultzatzen duten egiturak definituta, zuzendaritza-taldeari berdintasun arloko prestakuntza emanda eta abar), komunikazioa hobetzea (langileek berdintasun eta kontziliazio arloetan egindako proposamenak gehitzeko bideak irekita), eta kontziliazio-neurriak edo plangintza berrikustea eta sistematizatzea dira proiektu pilotuen lan esparru ohikoenak.

Aldiz, erakundeetan genero-ikuspegiarekin konpentsazio-sistemak edo adinaren kudeaketa definitzera zuzendutako neurriak hurrengo urteotan landu beharreko alderdiak dira.



2.2.- Erantzunkideko enpresen jarraipena eta bilakaera: pandemiak berdintasun-politiketan izan dituen eraginak

Enpresek Erantzunkiden izan duten parte-hartzeari esker, une jakin batean hasitako proiektu pilotuei (diagnostikoa eta ekintza-plana) hasierako plan horiek garatzen eta egokitzen jarraitzeko tresnak ematea ahalbidetzen du. Hala, gizon eta emakumeen berdintasuna sustatzeko lanean sakontzen jarrai dezakete.

Horretarako, enpresek ikasketa-saioetan parte hartzeaz¹⁵ edo intereseko dokumentuak, informazioa edo gidak bidaltzez gain, **jarraipena egin da eta horrek abian jarri du ondorengo urteetan proiektu pilotua garatzeko garaian enpresek izaten dituzten zailtasunak edo intereseko gaiak jorratu ahal izateko laguntza teknikoa eta orientazio puntualak errazten ditu. Gainera, erakundeak aurrez ikusitako jarduerak ezartzeko garaian topatu dituen aurrerapen, erronka eta zailtasun nagusiak jasotzen ditu.**

Covidaren eragina dela eta, 2020an, jarraipen hau egiteko garaian berdintasuneko plangintza honetan eta enplegu arloko beste alderdi esanguratsu batzuetan pandemiak izan dituen eraginak jasotzea planteatu dugu. Horregatik, **jarraipen honetan informazio jasotzeko lana bi bloketan antolatu dugu: Covid-19ak enpleguan izan dituen efektuak eta berdintasunerako proiektu pilotuen/plangintzaren bilakaeran izan duen eragina.** Kapitulu honen azken atalean aztertzen da sareko jarraipeneko adierazleek izan duten bilakaera. Aipatutakoek BKE ereduaren (komunikazioa, kontziliazioa eta segurtasuna eta osasuna) dimentsioetan eragin handiena izan duten Covidaren inpaktuen inguruko erreferentziak jasotzen dituzte.

¹⁴ Aurreko faseetan parte hartu zuten Erantzunkideko enpresekin egindako ekimenaren baitako jarraipeneko eta balorazioko saioetan, esku hartzeko aukera berriak identifikatu dira. Hauek dira nagusiak: konpromisoa (berdintasuneko taldearen prestakuntza eta sentsibilizazioan oinarritutakoa, eta beste bat pertsonala); komunikazioa; hautaketa/kontratazioa; kontziliazio erantzunkidea eta segurtasuna eta osasuna.

¹⁵ Kasuren batean, sarekoak ez diren beste enpresa batzuei irekita.

Edukietan eragina izateaz gain, Memoria honen lehen zatian aipatu dugun moduan, Covidak eragin esanguratsua izan du jarraipen-prozesuan, enpresen parte-hartzea zaildu eta erantzuna emateko denborak luzatu baititu¹⁶.

Jarraipen honetan, 2019 arte sarea osatzen zuten 35 enpresetatik 23k hartu dute parte; 2016ko faseko 5ek, 2017 eta 2018ko faseetako 7k, eta 2019ko faseko 4k. 2020an gehitutako enpresei buruzko informazioa aurreko atalean dago jasota.

2.2.1.- Pandemiak¹⁷ berdintasuna bultzatzeko proiektuen plangintzan eta gauzatzean dituen eraginak

Enpresen erdiak baino zertxobait gehiagok (23tik 12k) aipatu du gizon eta emakumeen berdintasuna bultzatzeko haien planek Covid-19aren eragin handia jasan dutela. Inpaktu negatibo horrek eragin handiagoa du beren planak duela gutxi abian jarri zituzten enpresan artean, baina baita berdintasun arloan ibilbide sendoagoa duten beste batzuen artean ere. Haien jarduera dago pandemiaren eragin handiena jasan dutenen artean (adinekoak edo mendeko pertsonak zaintzea, ikastetxeekin lotutako jarduerak, aisialdia edo kirola...).

- ◆ **1. enpresa**, industria arloa Bere dimentsioa dela eta, berdintasun-plana prestatzeko lanak abian izan behar zituen, baina 2020 honetan atzeratu egin dute lanketa. Dena den, aurretik proiektu pilotuan aurrez ikusitako ekintzak egin zituen (kontziliazio esparrura mugatutakoak eta gero zabaldutakoak).
- ◆ **2. enpresa** zerbitzuetakoa. Eguneroko lanean sortutako beharrei eta eskaerei eman beharreko erantzuna dela eta, horren presazkoak ez ziren beste jarduera batzuk bigarren mailara igaro behar izan ditu eta horien artean dago 2019an, erakundeak BKE proiektuan parte hartu ondoren, prestatutako berdintasun-plana.
- ◆ **3. enpresa**, zerbitzuetakoa, eta berdintasun arloan ibilbide zabala duena (esparru batzuetan erreferentia ere badena). 2020an, gelditu egin dira bere berdintasun-planean aurrez ikusitako jarduerak; izan ere, langile gehienak ABEEE egoeran egon dira eta, egoera horretan ez zeudenek (beste sail batzuetan) ohikoa baino lan gehiagori erantzun behar izan diete. Berdintasun arloko plangintzako neurriak 2021era atzeratu dituzte.
- ◆ **4. enpresa**, neurri txikiko enpresa txikia, berdintasun arloa duela gutxi gerturatu dena. Bere ekintza-plana behin-behinekoz gelditu egin behar izan du Covida dela eta ezartzea ezinezkoa zelako.

¹⁶ Paneleko emaitzetan aztertu den moduan, enpresen kasuan, administrazio/kudeaketa saileko enpleguaren % 75 artekoa izan da 2020an ABEEE-en eragina jasan duen ehunkoa, eta haien dedikazio nagusia, neurri handi batean, espediente horiek bideratzea, ABEEE egoeran edo handik kanpo zeuden pertsonekin koordinazio- eta informazio-lana egitea, isolamenduak edo itxialdiak eragindako gabeziek sortu dituzten arazoak konpontzea eta abar izan dira.

¹⁷ Covid-19ak proiektu pilotuetan izan dituen eraginak bi esparrutan jaso dira: alde batetik, elkarriketa kualitatiboen bidez, enpresetako arduradunei informazioa eskatu zaie jasandako aldaketan eta haien inguruko balorazioaren inguruan. Bestalde, banaka, Covidaren ondorioz garatu, hasi edo atzeratu dituzten ekintza guztiak jaso ditugu (Excelen bidez).

- ◆ **5. enpresa**, zerbitzuetakoa (kultura), berdintasun arloan ibilbide zabala duena. 2021ean plan berria prestatzen hasi dira (2020rako aurrez ikusita zegoen) eta ekintzak atzeratu egin dira. Era berean, aurrez ikusitako prestakuntza eta Berdintasun Batzordearen bilerak geldiarazi egin dira.
- ◆ **6. enpresa**, zerbitzuetakoa (pertsonalak), berdintasun arloan aurrez ibilbiderik ez zuena. Proiektu pilotuan aurrez ikusitako ekintzak ez dira abian jarri; izan ere, Covidak erabateko eragina izan du jardueran eta pandemia kudeatu ahal izateko ezinbestekoa ez zen ekintza oro eragotzi du. 2021ean, BKE proiektu pilotuan aurrez ikusitako ekintzak baino gehiago jasoko lituzkeen berdintasun-plana prestatzea planteatzen ari dira.
- ◆ **7. enpresa**, industria arlokoa. Zuzendaritza mailako konpromisoarekin, baina BKE parte hartu arte kudeaketan generoaren ikuspegia gehitu gabe. Martxotik, eguneroko lanean sortu diren beharrei erantzuna ematen ari dira (nola kudeatu telelana, ordutegiak, txanda-aldaketak eta abar) eta 2021era atzeratu dituzte BKE proiektuan aurrez ikusitako ekintzak.
- ◆ **8. enpresa**, enpresei zuzendutako zerbitzuak eskaintzen dituen, neurri txikikoa. BKE proiektua esku-hartze batean zentratu zen eta abian jarri zutenean, hasieran partzialki bete zela esan dezakegu. Gerora, ordea, atzeratu egin behar izan dute enpresaren eskaria erabat aldatu delako pandemiak iraun duen hilabeteetan eta, ondorioz, ezinezkoa izan da aplikatzea.
- ◆ **9. enpresa**, zerbitzu pertsonaletakoa, neurri handi samarrekoa eta administrazio publikoari lotutakoa. BKE proiektuan aurrez ikusitako esku-hartzeak (mugatuak) abian jartzeko garaian (2016) egin zituen. Jabetzen dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren sustapena ez dela 2020an haien jardueran sartuta egon, beste behar batzuk premiazkoagoak zirelako. Ez da berdintasunarekin lotutako jakinarazpenik egin, ez da Enpresa Batzordean berdintasuneko gairik jorratu eta ez da prestakuntza-ekintzarik egin (besteak beste).
- ◆ **10. enpresa**, BKE proiektu pilotuan proposatutako ekintza gehienak garatu zituen ikerketa-zentroa da. Ekintza bat 2020rako atzeratuta geratu zen. Gainera, sarean sartu ondoren, berdintasun-plana prestatu dute eta horren ezarpena gelditu egin da 2020an.
- ◆ **11. enpresa**, industria-enpresa, azken urteotan jabetza eta zuzendaritza arloetan aldaketa handiak jasan dituena. Erantzunkideren baitan diseinatutako ekintza-plana ezin izan zen bideratu aldaketa horiek direla eta, eta 2019an berdintasuna bultzatzeko bere estrategiari berriro heldu ondoren, garatzea erabaki zuten berdintasun-planaren prestaketa atzerarazi du pandemiak (Berdintasun Batzordeak ezin izan du bildu onlineko bileretara sartzeko zailtasunak direla eta). Gainera, sexu-jazarpenari edo sexu-arrazoiak eragindako jazarpenari aurre egiteko jarduera-protokoloa abian jartzea atzeratu du.
- ◆ **12. enpresa**, neurri ertaineko enpresa industrial. Covida dela eta, berdintasun-planeko (BKE parte hartzearekin batera prestatutakoa) ekintzak atzeratu egin dituzte (ez da Berdintasun Batzordearen aurrez ikusitako bilerarik ere egin). BKE planean jasotako neurriak oinarritzat hartuta, kontziliazioarekin lotutako neurri osagarriren bat jarri dute abian, baina pandemiak eragindako beharrek bultzatutakoak izan dira (ordutegiak gehiago egokitzea edo telelana modu partzialean ezartzea).

Beste enpresa batzuetan (3), eraginak, batez ere, haien plangintzan aurrez ikusitako **prestakuntzako/sentsibilizazioko ekintzetan** zentratu dira pertsonak biltzeko (modalitate presentzialetan) edo onlineko saioetarako sarbidea bermatzeko zailtasunak zituztelako.

- ◆ **13. enpresa**, ingeniarietako, neurri txikia eta berdintasun arloko ibilbidea dituen. 2020. urtea baino lehen ezarri zituen BKE proiektuan aurrez ikusitako ekintzak (hurrengo ekitaldietan zabaldu ere bai). 2020an aurrez ikusitako jarduerak atzeratu egin dituzte; haietako bat da, adibidez, aurrez langile guztiekin egitea aurrez ikusita zuten sentsibilizazio-saioa.
- ◆ **14. enpresa**, kirol arloko zerbitzuak, neurri handia eta berdintasun arloan nolabaiteko ibilbidea duena (berdintasuneko bi plan). 2020rako aurrez ikusita zituen prestakuntzak atzeratu egin ditu (Gizonduzen prestakuntza, hasiera batean zentro batean aurrez ikusita zegoena eta gero beste prestakuntza batzuetara zabaldu dutena –baita arriskuaren prebentzio arloko prestakuntza ere, generoaren ikuspegitik–). Bestalde, gizonezkoen artean kontziliazio-neurriak erabiltzea bultzatzeko ekintzak ere ez dituzte egin (pandemia aurretik aurrez ikusita zeuden), baina Berdintasun Batzordeak egin ditu bilerak, Plana bultzatzen jarraitu nahian.
- ◆ **15. enpresa**, industria-enpresa, ertaina, berdintasun arloan aurretiazko ibilbiderik gabekoa, baina pertsonen erakundearen parte-hartzearekin lotutako kezka esanguratsua duena. Aurrez ikusitako prestakuntza-jarduerak atzeratu ditu.

Beste 5 erakundetan, **inpaktua era askotakoa izan da**, baina **ez dira aurrez ikusitako ekintza guztiak kendu edo argi eta garbi bereizitako denbora-tarteetan egin dituzte**: itxialdian eten egin dituzte, baina berriro abian jarri 2020ko azken hilabeteetan.

- ◆ **16. enpresa**, industria-enpresa eta neurri handikoa, proiektura sartu aurretik berdintasun-plana zuena. 2020. urtearen zati batean, erakundearen geldituta izan dute Berdintasunerako Plana, baina berriro ekin diote planari azken hilabeteetan (2021ean beste plan bat prestatzeko asmoa dute). Berdintasun Batzordeak egin ditu bilerak eta Gizonduzekin sentsibilizazio-prestakuntza garatu du. Langileek 2020an proposatutako kontziliazio-neurri batzuk (itzalitako argien politika, lanaldi trinkoa udan, bazkaltzeko denbora gutxitzea) ez dituzte landu eta lantzeke geratu dira.
- ◆ **17. enpresa**, pertsonen zuzendutako zerbitzuak, neurri handi samarra eta berdintasun arloan ibilbide oso esanguratsua dituen. Berdintasun arloan aurrez ikusitako jarduerak gelditu egin ditu 2020ko martxotik ekainera bitartean (prestakuntzak barne). Gerora aurrez ikusitako beste ekintza batzuk (azaroaren 25eko kanpaina, adibidez) garatu dituzte.
- ◆ **18. enpresa**, ikerketa-enpresa, BKE plana garatzen inplikazio handiena duena eta aurreko urteetan esku-hartze ugariarekin osatzen joan dena. Ekintza batzuk atzeratu egin dituzte (ez soilik gizon eta emakumeen berdintasun arloan). Berdintasun-planak onartuta eta abian egon beharko luke, baina oraindik amaitu gabe dago. Gauza bera gertatzen da erakundera emakume gehiago gehitzeko asmoz antolatutako beste esku-hartze espezifiko batzuekin. Berdintasun Batzordeak egin ditu bilerak (2 hilez behin), jazarpeneko protokoloa abian jarri dute, emakumeak STEAM karreretan bultzatzeko sentsibilizazio-ekintzak bideratu dituzte (bideoak, kartelak), feminismoaren historiari buruzko hitzaldia eskaini dute eta abar.

- ◆ **19. enpresa**, enpresei eta pertsoneri zuzendutako zerbitzuak eskaintzen dituen, neurri txikikoa, eta erakundean berdintasuna bultzatzen inplikazio handia duena. Berdintasun Planaren garapenak pandemia dela eta atzerapenak jasan dituela aipatu du, baina 2020an bideratu ditu jarduera batzuk. Zuzendaritzako bileretan, adibidez, berdintasuneko gaiak lantzen jarraitu dute, berdintasun-planen garapeneri buruzko esperientziak partekatzeko prestakuntza antolatu dute eta abar.
- ◆ **20. enpresa**, industria-enpresa, neurri handikoa. Berdintasuna bultzatzeko bere politikak atzerapen txiki bat jasan zuen, eta 2019an berriro ere bultzada berreskuratu. 2020 honetan onartu dute berdintasuneko bigarren plana, Berdintasun Batzordeak berriro ere bere jarduerari ekin dio, martxoaren 8arekin lotutako jarduerak garatu dituzte eta abar. Langileen artean oreka handiagoa bilatu nahian (oso maskulinizatuta dago), gizon eta emakumeen irudiak gehitu dituzte enplegu-eskaintzetan eta abarretan. Dena den, jarduera batzuk atzeratu egin dituzte (jazarpeneko protokoloa eta horiek langileei jakinarazteko protokoloa eguneratzeko lanak, adibidez) eta ez dute enpresan eskuragarri dauden kontziliazio-neurri guztiak jasotzen dituen dokumentua prestatu eta zabaldu.

Amaitzeko, oso gutxi izan dira (23tik 3) gizon eta emakumeen berdintasunarekin lotuta aurrez ikusitako beren jarduerekin aurrera jarraitu dutela adierazi duten enpresak.

- ◆ **21. enpresa**, industria-enpresa, handi samarra. Bere hitzetan, pandemiak ez du berdintasun eta kontziliazio arloko bere ekintza-planean eraginik izan. Aldaketa bakarrak tresna berriak erabili izana (telelana) edo lege arloan ezarritako tresnak izan dira (MECUIDA plana).
- ◆ **22. enpresa**, zerbitzuetakoa, neurri ertaina eta berdintasun arloan ibilbidea duena. Enpresako bigarren berdintasun-plana garatzen ari dira eta urrian prestakuntza-ekintzak egin dituzte Gizonduzekin (10 parte-hartzaile). Berdintasun Batzordean aurrez ikusitako bilerekin ere aurrera jarraitu dute (besteak beste).
- ◆ **23. enpresa**, dimentsio ertaineko ikerketa-zentroa. Itxialdiko hilabeteetan, berdintasun-plana prestatu dute eta, gainera, haien enpresako emakume zientzialariei ikusgarritasuna emateko baliatu dituzte hilabete horiek. Besteak beste, irati-saioetan haien parte-hartzea bultzatu dute. Berdintasun Batzordeak bere jarduerari eutsi dio online egindako bileren eta abarren bidez.

Azterketa hori ikusita, oro har, 2020ak emakume eta gizonen berdintasuna bultzatzeko jarduerak Erantzunkideko enpresetan ere geldiarazi egin dituela ondoriozta dezakegu. Jarduera motaren bat izan dutenek bi esparrutan bideratu dituzte:

- ◆ **Sentsibilizazio-ekintzak**

- ◆ **Kontziliaziorako neurriak.** Pandemiak eragindako egoera dela eta neurri horiek modu erreaktiboan ezarri direnez, ez dira berdintasunaren mesedetan asmo horrekin pentsatu edo planifikatu. Hala, baliteke genero arloko posizio eta rolak sendotu izana; ondorioz, urtearen amaieran sarearen baitan garatutako ikasketa-saioak bereziki beharrezkoak izan dira.

Hala, aurkeztutako informazioaren arabera, ez dirudi 2020an zehar enpresen esparruan berdintasunaren alde inpaktu nabarmena izan dezaketen neurriak martxan jarri direnik, kontratazioari, prestakuntzari, sustapenari, lanpostuen balorazioari, soldatei, bereizketa horizontalari eta bertikalari eta gizonen erantzunkidetasunari dagokienez.

2.2.2.- Covid-19ak Erantzunkideko enpresen enpleguan izan dituen eragin nagusiak

Covid 19ak, pandemiaren lehen ondorioekin lotutako osasun eta heriotza-efektuekin batera, oso ondorio latzak eragin ditu enpleguan. Erantzunkideren 35 enpresari egindako jarraipenean, bi inpaktu nagusiei buruz galdetu da: **Enpleguari Aldi baterako enplegu-erregulazioko espedientean (ABEEE) eta emakumeen eta gizonen kontratazioetako eta kaleratzeetako saldoetan eragitea**

ABEEE

Jarraipen honetan parte hartu duten Erantzunkideko lau enpresatatik batek¹⁸ ABEEE-etara jo du pandemia dela eta. Gehienak itxialdiak asko eragiten dien jardueretan kanpo-zerbitzuak eskaintzen dituzten enpresak dira eta aldi baterako itxieren neurri eta leku mugatzaileak dituzte; esate baterako: udaletako kirol- eta aisialdi-jarduerak, jangela-zerbitzua hezkuntza arloan... baina baita industria-enpresak eta ikerketa-zentroak ere.

Kasuen erdietan, ABEEE-ei esker, baliabide horretara jo zuten enpresetako enplegua ez aldatzea ahalbidetu zuten; aldiz, beste erdietan, baliabide hori erabili arren, enplegua murriztu egin zen, nagusiki aldi batez.

Horrek esan nahi du pandemiaren hasieran enpresa horietako enpleguaren % 52,1 erabili zituztela ABEEE-ak. Aldiz, 2020an, guztizkoaren % 8,1 zeuden ABEEE egoeran. **Emakumeei nabarmen gehiago eragin die enpleguan, batez ere pandemiaren hasieran; izan ere, emakumeen enpleguan efektua bikoiztu egin da** gizonenekin alderatuta, baita hezkuntzarekin edo kulturarekin zerikusia duten zerbitzu-enpresen kasuan ere.

ABEEE egoeran dauden langileak, emakumeak eta gizonezkoak, enpresako

	Langileak, guztira		ABEEE-n egon dira		ABEEE-n daude	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
1. enpresa ¹⁹ (zerbitzuak, handia)	231	15	263	19	6	1
2. enpresa (zerbitzuak, txikia)	25	2	5	1		
3. enpresa (ikerketa-zentroa)	64	45	20	7		
4. enpresa (zerbitzuak, handia)	289	269	197	131	58	44
5. enpresa (industria, handia)	160	384	21	98		
6. enpresa (zerbitzuak, ertaina)	29	12	20	12	12	5
Guztira	798	727	526	268	76	50

Iturria: enpresen jarraipena, Erantzunkide 2020

¹⁸ 3 enpresak (1 industria-enpresa eta 2 zerbitzu-entzakoak) enplegua galdu dute ABEEEak erabili arren; aldiz, beste 3 enpresetan (zerbitzuak eta ikerketa-zentroa), ABEEE-ei esker enplegua mantendu da (eta kasuren batean, baita handitu ere).

¹⁹ ABEEE-n dauden pertsonak % 100a baino gehiago dira, 2019ko enplegua hartu baita erreferentzia gisa.

ABEEE egoeran zeuden langileen lan arloari dagokionez, ikusten da enpresen zuzendaritza arloan ABEEE egoeran zeuden emakumeek askoz ere proportzio altuagoa zutela, eta 2020ko amaieran Erantzunkideko enpresetako enpleguan izandako eragina gutxienekoa zen arren, ostera ere emakumeak izan dira kaltetuenak.

ABEEE egoeran dauden langileen proportzioa, arloen eta emakumeen ehunekoaren arabera

	ABEEEn % guztira lehen	ABEEEn % guztira orain	Emakumeen % lehen	Emakumeen % orain
Langileak ABEEEn				
Arduradunak eta zuzendaritzako langileak	1,8	0,8	71,4	100
Administrazioa/kudeaketa	4,3	0,0	73,5	
Salmentak, marketina...	1,5	0,0	8,3	
Produktzioa/zerbitzuak eskaintzea	85,9	96,8	67,3	60,7
Diseinua, produktuen garapena eta abar	2,4	2,4	31,6	33,3
Beste arlo batzuk	4,2	0,0	75,8	
Guztira	100,0	100,0	66,2	60,3

Iturria: enpresen jarraipena, Erantzunkide 2020

Hala eta guztiz ere, Erantzunkideko enpresa gehienek beste estrategia batzuk erabili dituzte enplegua mantentzeko, betiere, ABEEE-ak erabiltzea saihestuz:

- Galdutako orduak geroago berreskuratzeko aukera ematea (Industria-enpresa ertaina, maskulinizatu).
- Enplegua langileen barne-mugimenduez bidez salbatzea (kooperatibetan ohikoa, baina kooperatibakoa ez den industria handiak ere erabili du).
- Kostuaren zatia erakundeak bere gain hartzea, langileei oporretako aparteko egunak eskainiz (txikia, zerbitzuen sektorekoa).
- Kooperatibaren kasuan, kooperatibistek aparteko ordainsariari uko egitea, bazkideak ez diren langileen enplegua mantentzeko.

Beste kasu batzuetan, erakunde publikoa izateak, ezinbesteko zerbitzuak eskaintzeak edo pandemiak eragin ez dien sektoreetako izateak saihestu du ABEEE-ak erabiltzea (7 enpresa). Jardueran Covid-ak gehien eragin dien enpresek ABEEEak erabiltzeaz gain, kasuen erdietan, langileen galera ere izan dute.

ERANTZUNKIDEKO ENPRESAK ETA PANELEKO ENPRESAK

Panelaren ikerketan parte hartu duten enpresei dagokienez, Erantzunkideko enpresetan, gutxiagok jo dute ABEEEtara: enpresen % 25ek, paneleko % 46ren aurrean; era berean, kaltetutako enpleguaren proportzioa ere baxuagoa izan da, enpleguaren % 52 Erantzunkideko enpresetan, eta % 74 paneleko enpresetan. Paneleko (eta ez Erantzunkideko) merkataritza eta ostalaritza sektoreko enpresen presentziak azaltzen dituzte neurri handi batean alde adierazgarri horiek.

Hala eta guztiz ere, Erantzunkideko enpresetan, emakumeei gehiago eragin diete ABEEE horiek: ABEEE egoeran egon diren pertsonen % 66 izan dira emakumeak; aldiz, panelean, % 47 izan dira, bi prospekzioetan enpleguan antzeko parte-hartzearekin abiatuta.

ENPLEGUAREN GAINEKO EFEKTUA

Jardueran egon den giroa oinarritzkoa izan da pandemia dela-eta enpleguan izan duen eraginaren maila zehazteko orduan; horrela, ezinbestekotzat jotako zenbait jarduerak (edo horien laguntzaileak) beren enplegua ez murrizteaz gain, ugaritu ere egin dute (nahiz eta horretarako aldi baterako enplegua ugaritu behar izan); aldiz, beste batzuek ondorio larriak izan dituzte.

Aparteko aipamena merezi du erakundeetako batek. Berak bakarrik biltzen du informazioa emandako enpresen artean galdutako enplegu mugagabearen % 96 eta aldi baterako enpleguaren % 85.

Enpleguan izandako mugimendurik handiena ere erakunde horretan bertan erregistratu da, gainerakoekiko alde aldiarekin; baina erakunde horretan izan ezik, enplegu finkoaren galera txikiagoa izan da Erantzunkideko enpresetan (emakumeen enpleguaren % 0,1 inguru eta gizonezkoen % 0,5 inguru); askoz ere ohikoagoa da aldi baterako enplegua galtzea (emakumeen enpleguaren % 1,5 eta gizonezkoen enpleguaren % 6,8); horrela, enpresa horietan, aldi baterako enpleguak biltzen du galeren % 94 (orotara hartuta, eragindako enpresa guztiekin, enplegu finkoaren galerak pandemiaren eraginez galdutako postuen guztizkoaren % 22,2 eragin du enpresa horietan). Emakumeen kasuan, enplegu finkoaren % 43an eragin du eta aldi baterako enpleguaren % 34 galdu da. Laburbilduz, enpresa horietako enpleguaren % 45,7 biltzen dute.

Igoerei dagokienez, enpleguarekin lotutako (finkoa eta aldi baterakoa) galera handienak erregistratu zituen enpresak kontratazio berrien kopuru handienaren berri ere eman du. Horrek biltzen du identifikatutako kontratazio mugagabeen guztizkoa (emakumeak % 47) eta aldi baterako kontratazioen % 94 (emakumeak % 39). Zenbateko orokorrean, beste 6 enpresarekin egindako kontratazioekin, emakumeek dagoeneko aipatutako enplegu finkoaren % 47 eta 2020an kontratatutako aldi baterako enpleguaren % 39 osatzen dute. Aldiz, gizonezkoek sortutako enplegu finkoaren % 53 eta aldi baterako enpleguaren % 61 bereganatu dute.

Galera eta kontratazio berri horien ondorioz, **saldo globala negatiboa da, eta 34 enplegu finkoren (% 12 emakumeei dagokie) eta aldi baterako 182 enpleguren (horietatik % 19 emakumeei dagokion enplegua da) galera garbia dakar.**

	Enplegu finkoa (EF)			Aldi baterako enplegua (ABE)			ENPLEGUA GUZTIRA
	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	
Galera	113	152	265	321	604	925	1.190
- Emakume eta gizonen banaketaren %-a EF eta ABE-an	42,6	57,4	100,0	34,7	65,3	100,0	
- Guztizko galeraren gaineko %a	9,5	12,8	22,3	27,0	50,8	77,7	100,0
- Bere taldeko enpleguaren gaineko %-a (emakumeak, gizonak eta guztira)	7,9	8,9	8,5	22,4	35,5	29,5	38,0
							HANDITZEA
Handitzea	109	122	231	287	456	743	974
- Emakume eta gizonen banaketaren %-a	47,2	52,8	100,0	38,6	61,4	100,0	
- Handitzearen gaineko %-a	11,2	12,5	23,7	29,5	46,8	76,3	100,0
- Bere taldeko enpleguaren gaineko %-a (emakumeak, gizonak eta guztira)	7,6	7,2	8,5	20,1	26,8	23,7	31,1
							SALDOA
Saldoa	-4	-30	-34	-34	-148	-182	-216
% Emakume eta gizonen banaketaren %-a	11,8	88,2	100,0	18,7	81,3	100,0	
Saldo osoaren gaineko % -a	1,9	13,9	15,7	15,7	68,5	84,3	100,0
Bere taldeko enpleguaren gaineko %-a (emakumeak, gizonak eta guztira)	-0,3	-1,8	-1,1	-2,4	-8,7	-5,8	-6,9

Enpleguaren saldo garbi negatiboek enpresa guztien arlo guztiei eragiten diete, baita emakumeei eta gizonen ere; bereziki, produkzio edo zerbitzua zuzenean ematen duten langileei eraginez (guztizkoaren % 90). Enpresa arloetan jarrita, enplegu finkoari dagokionez, nabarmendu beharrekoa da gizoneneko saldo positiboa erakusten dutela zuzendaritzako langileen kasuan. Aldiz, enplegu femeninoan, saldo positibo bakarra aldi baterako enpleguan kokatzen da, produktuen diseinuaren eta garapenaren arloan.

Enpleguaren saldoa²⁰ (negatiboa gorrian, positiboa grisean) enpresako arloen arabera

	Enplegu finkoa				Aldi baterako enplegua			
	Emakumeak		Gizonezkoak		Emakumeak		Gizonezkoak	
SALDOA	%b	%h	%b	%h	%b	%h	%b	%h
Arduradunak eta zuzendaritzako langileak	% 25	% 100	% 3,2	% 100			% 100	% 1,3
Administrazio/kudeaketako langileak			% 3,2	% 100			% 100	% 2,0
Salmentetako, marketineko... langileak			% 6,7	% 100			% 100	% 0,7
Ekoiizpeneko langileak/zerbitzuak eskaintzea	% 75	% 11,5	% 76,7	% 88,5	% 102,9	% 20,8	% 79,2	% 89,9
Diseinuko langileak, produktuen garapena eta abar.					% 11,8	% 133,3	% 33,3	% 0,7
Beste arlo batzuk			% 16,6	% 100	% 8,8	% 27,3	% 72,7	% 5,4
Guztira	% 100	% 11,8	% 100	% 88,2	% 100	% 18,5	% 81,3	% 100

Iturria: enpresen jarraipena, Erantzunkide 2020

²⁰ Saldoak kontratazio berrien batuketaren eta kaleratzeekin duten aldearen arabera lortzen dira. Bi arlotan, eta enplegu-motaren arabera, alde batetik, 0 saldoa gertatzen da (zuzendaritza-arloan emakume batek okupatutako enplegu finkoaren galera, gizon baten enplegu finkoa igotzearen ondorioz saldoan "konpentsatua"). Produktuak garatzeko langileen artean, emakumeen aldi baterako 5 enpleguaren saldo positiboa partzialki konpentsatzen da gizon baten enplegu bat galtzearekin. Gainerako arloetan, saldo guztiak negatiboak dira.

ERANTZUNKIDEKO ENPRESAK ETA PANELEKO ENPRESAK

2020an Erantzunkideko enpresetan eta paneleko enpresetan enpleguak izandako bilakaera argiak zenbait antzekotasun eskaintzen ditu. Bi kasuetan, saldoa negatiboa da eta neurri handiagoan eragiten die gizonezkoei emakumezkoei baino. Galerak zerikusia handia du aldi baterakoa izatearekin 85 Erantzunkiden). Hala ere, paneleko enpresen kasuan, ezinbesteko jardueretako aldi baterako kontratazioek galera horiek konpentsatzen zituzten.

Hala eta guztiz ere, zaila da egoera desberdin horietatik ondorioak ateratzea Erantzunkide sareko enpresa handi baten jokabidea kontuan hartuta; izan ere, hori da aldi baterako enpleguaren galera nagusiaren arduraduna (batez ere maskulinoa), eta emakumeen eta gizonen enplegu finkoaren galeraren zati nagusia. Horrek, erakunde bakar batekin, gainerako enpresek erakutsiko luketen irudiaren guztiz ikuspegi desberdina erakusten du.

ALDI BATERAKOTASUNA (ETA BEREIZKETA BERTIKALA ETA HORIZONTALA)

Datu nagusiak aurkeztu diren arren, atal honetan, horien azterketarekin batera, pandemiak enpleguaren behin-behinekotasunari eragin dion moduari buruz enpresek egindako balorazioak aurkeztu dira, baita pandemiaren ondorioz enpleguaren bereizketa bertikalaren eta horizontalaren bilakaerari buruzko zenbait ondorio ere.

2020an enpleguaren behin-behinekotasunari dagokionez, nabarmen gehiago dira eraginik ez dutela izan aitortu duten erakundeak (jarraipen honetan parte hartu duten 23 enpresetatik 19), eta balorazio hori egin du baita ere aldi baterako enpleguari dagokionez berreskuratu baino galdu gehiago egin dituen enpresaren batek ere. Horrek esan nahi du aldi baterako enpleguari buruzko estrategia mantendu egin dela nolabait eta ez dela 2020ko errealitatera egokitu.

Bestalde, 3 enpresak adierazi dute behin-behinekotasunak behera egin duela; izan ere, ez dira kontratatu pandemiaren urte honetan beharrezkoak izan ez diren ordezkapenak egiteko aldi baterako langileak (2 industrialak eta 1 kultura-zerbitzuak)

Azkenik, ezinbesteko jardueraz arduratzen den enpresetako batek, baina aldi berean Covid 19ak kalte handia eragindakoak (etengabeko ixteak eta irekitzeko baimena izandakoan, lekua mugatuta) adierazi du behin-behinekotasunak gora egin duela lantaldean itxialdiak izan direla eta bajak ordezkatzeko pertsona gehiago kontratatze behararengatik.

Enpresek emandako datuek hau erakusten digute:

- **Enpleguaren behin-behinekotasuna murriztea;** aldi baterako enplegua neurri handiagok galtzea da horren arrazoia, ez kontratazio mugagabeak handitzea.
- **Saldo garbia** (enpleguaren galera eta kontratazio berriak), **gizonezkoen enpleguari emakumeenari baino (-% 2,6) modu negatiboagoan eragiten diona (-% 10,5).**
- Emakumeen eta gizonen enpleguaren **bereizketa horizontala mantentzea:** enplegu-galeren eta kontratazio berrien banaketak emakumeen eta gizonen presentzia handiagotzen edo txikiagotzen erantzuten diote jardura mota bakoitzean.
- Sareko enpresetan gizonena baino **emakumeen zuzendaritza-enpleguari zertxobait gehiago eragin dio gizonenari baino. Igoera oso handia ez den arren, kezagarria da** (-% 0,1 galduta da emakumeen zuzendaritza-karguko enplegua, aldiz, gizonen artean enplegua mantendu egin da).

ERANTZUNKIDEKO ENPRESAK ETA PANELEKO ENPRESAK

Erantzunkideko enpresek eta panelekoek antzeko jokabidea izan dute bereizketa horizontalaren mantentzearekin lotuta; enplegu-galerak eta kontratazio berriak izan dituzte eta sexuen arabera jardura-bereizketa mantendu dute. Hala eta guztiz ere, paneleko enpresek, enplegu finkoa galduta eta behin-behineko enplegua berreskuratuta, behin-behinekotasunaren igoera erakusten zuten arren, Erantzunkideko enpresetan murrizketa hori gertatu da, baina ez da nabari paneleko enpresetan gertatzen zen aldi baterako enpleguaren berreskuratzea.

Bereizketa bertikalari dagokionez, Erantzunkideko enpresek zuzendaritza arloetan emakumeen murrizketa arina erakusten dute. Paneleko enpresetan ez da hori gertatzen. Kasu bakarra da, 2020an sareko enpresetan emakumeen promozioan izandako igoerak konpentsatuta (bereiziki, enpresa batean 2 emakume pasatzen dira taldeak zuzentzera).

2.2.3.- Jarraipen-adierazleen bilakaera

Proiektu pilotuen jarraipeneko dispositiboa zenbait adierazletan oinarritzen da; adierazle horiek arlo zabala hartzen dute: aurrez ikusitako ekintzak garatzea eta identifikatutako desberdintasun-egoerak aldatzeko izandako inpaktua barne. 2019an egin zen adierazle horien lehen bilketa eta azterketa, eta 2020an Covidaren ondorioak bilduz aurkeztu dira. **Bi adierazle-tipologia (exekuzioa eta aldaketak prozesuetan)** biltzen dira aurtien ereduaren dimentsio desberdinen inguruan²¹; ondoren, **estaldura- eta eraldaketa-adierazleak** aurkeztu dira.

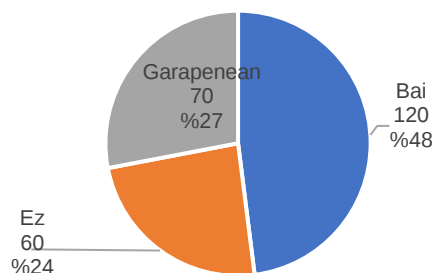
2.2.3.1.- Egikaritzea eta aldaketak prozesuetan, dimentsioen arabera

Egikaritze-adierazleek programatutakoaren eta egindakoaren arteko erlazioa ezagutzeko aukera ematen dute

Antolaketa-aldaketako adierazleen helburua da pertsonen kudeaketa-prozesuetan eta estrategietan aldaketei buruz informatzea, betiere, aldaketa horiek erakundean modu sistematikoan txertatuz

2019an, proiektu pilotu desberdinetako jardueren egikaritze maila % 65ekoa zen osatutako jardueren zehazkienez, baina **2020an, aurrez ikusitako 250 jardueretatik 120 egin dira (% 48), 70 hasi dira (% 28) eta Covidaren eraginez, atzeratuta geratu dira 60 (% 24)**. Datu horrek berretsi egiten du **Covidak berdintasun arloan izan duen inpaktu handia**; izan ere, 2019an, egikaritu gabeko jardueren ehunekoa % 8koa zen.

2020an aurrez ikusitako jardueren egikaritzea (%)



Aurrez ikusitako
esku-hartzeak,
guztira **250**

²¹Adinaren kudeaketa dimentsioa ez dagoenez garatuta, eta pertsonen kudeaketaren esparruaz harago doazen gaiak enpresetako berdintasun-politiketan barneratzeko prozesua aurreratuta dagoenez, beste esparru batzuk (estrategien, zerbitzuen edo produktuen definizioa, bezeroak...) lantzeko, jarraipen honetan dimentsio hau gehitu dugu: "kudeaketa aurreratuko politiketan generoaren ikuspegia txertatzea".

2020a baino lehen eta 2020an egindako eta aurrez ikusitako ekintzak, dimentsioen arabera

Dimentsioak	2020a baino lehen egindakoak	2020		
		Eginda	hasita	atzeratuta
Konpromisoa	84	15	4	7
Plangintza	36	7	9	10
Komunikazioa	38	7	12	18
Hautaketa/kontratazioa	35	27	1	4
Sustapena/garapen profesionala	13	7	2	4
Kontziliazioa	33	29	18	3
Konpentsazioa	13	8	18	0
Laneko segurtasuna	29	6	4	13
Kudeaketa aurreratua	12	14	2	1
GUZTIRA	293	120	70	60

Iturria: enpresen jarraipena, Erantzunkide 2020

Konpromisoa

Konpromisoaren dimentsioan aurrez ikusitako ekintzek konpromiso hori esplizitu bihurtzeari eta enpresako dokumentu estrategikoetan txertatzeari egiten diote erreferentzia, baita funtzio egonkorrekin eta zehaztuekin pertsona bat eta talde bat (Berdintasun Batzordea) ezartzeari ere, betiere, erakundean emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko. Era berean, prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak ere garrantzia dute pertsona eta talde arduradun horiek jarduera modu egokian gara dezaten.

EGIKARITZEA. 2020an enpresek aurrez ikusi zuten arlo horretan 26 jarduera egitea; horien artetik, **% 58 egin dira**; hasi, baina amaitu gabe geratu dira % 15 eta Covid 19aren eraginez atzeratu dira % 27. Berdintasunean trebatzea eta Berdintasun Batzordeetako bilerak izan dira arlo honetan maizen atzeratu diren ekintzak.

ALDAKETAK ENPRESEN KONPROMISOAN. 2019an, Erantzunkideko 16 enpresak dimentsio hori adostu zuten. **2020an, dimentsio honetan identifikatutako bilakaera positibo bakarra aurten txertatu diren enpresa berriei dagokie**; izan ere, Covid 19ak berdintasuna bultzatzeko lantaldeen funtzionamendua gelditzea edo mantsotzea eragin du, jarraipenean enpresa parte-hartzaileen erdietan baino zertxobait gehiagotan (10 enpresak talde horien 22 saio identifikatu dituzte 2020an).

Edonola ere, erakundeetan berdintasuna bultzatzeko duten pertsonen eta taldeen ezagutza eskaintzeko, interes handiagoa nabari da enpresetan. Hala ere, alderdi horrek pandemiarekin mugak ere izan ditu.



SAREAREN EGOERA

- { Enpresen % 80k enpresan emakumeen eta gizonen berdintasunaren berrikusketa sistematikoa egiteko egiturak dituzte edo funtzio horiek dituzten talde bat sortzeko fasean daude.
- { **ERRONKAK. 2019ko jarraipenean identifikatutako erronkak mantentzen dira, Covidak areagotuta:** hasierako bultzada mantentzea, batez ere, erakunde mailan aldaketa adierazgarriak izaten direnean (jabetza-aldaketak, lekualdaketak edo pertsona garrantzitsuen bajak...), baita estrategiak eta esku-hartzeak sustatzeaz eta jarraitzeaz arduratzen diren taldeen kasuan berdintasunean gaitzea ere (edo adituak berdintasunean xertatzea); horrela, ezartzen diren politikek edo neurriek genero-ikuspegia izatea da helburua.

Plangintza

Dimentsio honetan aurrez ikusitako ekintzak Berdintasun Planen ekintzan eta garapenean (bide hori hasi duten enpresetan) oinarritzen dira, baita BKE proiektuen ezarpenean eta jarraipenean ere (kasu guztietan egin dira laguntza teknikoaren babesarekin).

EGIKARITZEA. Enpresek arlo honetan 26 jarduera egitea aurrez ikusi zuten, baina eragina handiagoa izan da: **planteatutako ekintzen % 27 soilik garatu dira aurrez ikusitakoaren arabera**; aldiz, % 35 hasi dira eta % 38 pandemiak atzeratuta geratu dira. Berdintasun Plan berriak egitea eta horien garapena nabarmen kaltetu ditu Covidak.

ALDAKETAK PLANGINTZAN: Denborak aurrera egin ahala, eta seguruenik dimentsio handieneko enpresei Berdintasun Plana egiteak eskatzen duen araudi-aldaketaren bultzada dela eta, baina baita ere BKE proiektuan parte hartzeak sortutako bultzadaren eraginez, enpresek hasiera batean proiektu pilotuan zehaztutakoak baino arlo gehiago landu dituzte. **2020an sareko 8 enpresa identifikatu dira** (Horietako bik 50 enplegu baino gutxiago dituzte, eta 1ek 100 baino gutxiago; gainerakoek, berriz, Plana eduki behar dute). **Enpresa horiek Berdintasun Planak hasi edo egin dituzte aurten** (3 atzeratu egin dira) eta 14 enpresa ari dira ezartzen (5ek atzeratu egin dute Covidak eragindako garapena).



SAREKO EGUNGO EGOERA

- { Enpresan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko plangintza egin duten edo plan horien garapen fasean dauden enpresen ehunekoa (% 80) mantentzen da. Horietatik, gehienek (% 69) beren dimentsioagatik berdintasunerako plan bat edukitzeko legezko derrigortasun-eskaerari erantzuten diote; % 20k, berriz, 50 enplegutik beherako dimentsioa dute, eta % 11k 100 enplegutik beherakoa.
- { **ERRONKA.** Covid 19ak berdintasun arloko plangintza ahuldu du; izan ere, enpresetan eskuragarri zeuden baliabideak murriztu ditu, bai ekonomikoak, bai pertsonen denborarekin lotutakoak. Hala eta guztiz ere, anbizio gehiegi duten plangintzak saihesteko mantentzen da, baina baita eskakizun handiko helburuak zehazteko beharra ere, kulturaren lerrokatzea eta enpresaren prozedurak mailaz maila hobetuko dituztenak, betiere, erakundean emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuz.

Komunikazioa

Dimentsio honetan, enpresek emakumeen eta gizonen berdintasunari bultzada ematea landu dute. Horretarako, komunikazio (barnekoa eta kanpoko) inklusiboa (protokoloak egitea eta aplikatzea, langileen hizkuntza inklusiboan trebatzea) sustatu dute. Berdintasunarekin eta kontziliazioarekin zerikusia duten politiketako eta ekintzetako langileei aplikatutako komunikazio sistematikoa erabili da, baita gai horiei buruz lantaldearen ekarpenak bilduz egindako ekintzen garapen puntualekin eta sistematikoekin lotutakoa ere (erakundeko politiken balorazioa, berdintasun-ikuspegitik, emakumeen eta gizonen promoziorako aukerekin, kontziliazio beharrekin eta abar).

EGIKARITZEA. Komunikazioa da Covid 19ak gehien eragin dion dimentsioetako bat. 2020an aurrez ikusitako 37 jardueretatik, **horien % 19 soilik garatu da eta % 32 hasi dira.** Ondorioz, atzeratuta geratu dira ia erdiak (% 49).

ALDAKETAK KOMUNIKAZIOAN: Pandemiak izugarri kaltetu du enpresen barne komunikazioa, garatzeko modua (aurrez aurreko bileren zailtasunak...), baina edukian ere eragin handia izan du: itxialdiko egoerak jakinarazteko beharren, ABEEE-en, eta produkzioan edo zerbitzuetan (ordutegiak eta abar) izandako aldaketen eraginez, pandemia eta horren ondorioak dira enpresen barne-komunikazioaren erdigunea, eta beste eduki batzuk atzeratu egin dira, berdintasuna tartean izanik. Ezin dezakegu esan 2019an dimentsio honetan enpresek erakusten zuten egoeraren bilakaera positiboa izan denik. Hala ere, nabarmendu beharrekoa da aldaketa batzuk aurrera eman direla, eta etorkizunak zehaztuko duela komunikazioa errazten duten ala ez, baita berdintasun-ikuspegiarekin ere (erakundeko pertsona gehiagori on line komunikaziorako sarbide-baliabideak eskaintzea²², zuzendaritzaren/bitarteko arduradunen/langileen arteko elkarreragite desberdinak...).

COVID 19AK ERAGINDAKO ALDAKETAK

Komunikatzeko modua

Erakundeetan erregistratutako aldaketarik handiena zuzeneko edo aurrez aurreko komunikaziotik online/birtualki egindako beste batera pasatzea izan da. Bilerak on line, telefono-deiak, whatsapppeko taldeak, emailak eta abar izan dira 2020 honetan gehien erabili direnak. Ordutegi-aldaketei, txandei eta abarri buruzko premiazko jakinarazpenetarako, berriz, telefonoa erabili da. Enpresaren batean langileei on line bidezko sarbideak eskaini zaizkie.

Erakundearen ezaugarrien eta jardueren arabera, kontrako egoerak gertatu dira: enpresaren batean, bulegoko langile teknikoak zuzenean langileekin jarri dira harremanetan (arduradunen komunikazioak sortzen zituen gaizkiulertuen aurrean). Beste enpresaren batean, berriz, taldeetako koordinatzaileen esku utzi dira lehen norabide horretatik egiten ziren komunikazioak²³.

²² Enpresa industrial eta maskulinizatu batean, langileek ordenagailuak erabiltzeko aukera izan dute, eta, beste batean, aplikazio bat sortu da produkzioko langile guztiek (222 gizon eta 86 emakume) mugikorren bidez enpresarekin harremanetan egoteko.

²³ Enpresa batean, arduradun nagusia langile guztiekin jarri da harremanetan haien zalantzak eta beharrak ezagutzeko.

Trukerako guneak

10 enpresak mantendu dituzte trukerako guneak, lantaldeen ekarpenak biltzeko. Hala ere, pandemian zehar, horrek sortzen zituen zailtasunetan eta erronka zehatzetan zentratu dira. Batzuek aurrez aurreko bilerak lehengo moduan mantendu dituzte (5), beste batzuek bitartekarien bidez egin dute (5); horiek lantaldearekin biltzen dira eta haien ekarpenak/eskariak jakinarazten dituzte, edo iradokizunen postontzira jotzen dute (1).

Komunikazioen edukia

Enpresa gehienek pandemia garaian berehalako soluzioak eskatzen zituzten alderdi operatibo zehatzetan oinarritu dituzte jakinarazpenak. Berdintasuneko barne gaiei buruzko lehen aipaturako informazio-faltaz gain, administrazio publikoetatik martxan jarri diren zerbitzuei buruzko komunikazioak ere ez dira gertatu. Lau erakundek eman dute ABEEE-ei buruzko informazioa (zer puntutan zeuden, ordainketak jasotzeko momentua eta abar). Gai gehiagori buruzko komunikazioak ere ez dira egin: emakumeen kontrako indarkeriari arreta eskaintzeko zerbitzuak, arlo horretan sortutako baliabide berriak eta abar.

Komunikazioak eta zaintzak

Gehiengoa dira (13) lantaldearekin izandako komunikazioetan pandemiak sortutako zaintzen beharren ugaritzea kontuan hartu dutela uste duten erakundeak. Batetik, ordutegi-malgutasunari buruz egindako eskaerei erantzunez, eta bestetik, komunikazioak eta bilerak on line ezartzean, lantaldearen egoeretara egokituz.



SAREKO EGUNGO EGOERA

- { Enpresen % 71k komunikazio-estrategiak aldatu ditu edo hori egiteko bidean dago, betiere, estrategia horietan berdintasun-ikuspegia modu sistematikoan txertatzeko. 2020an ez da bilakaera positiborik antzematen dimentsio honetan. Hala ere, Covida dela eta lantaldearekin izandako komunikazioak sendotzeak baliteke ondorengo garapenerako gune berriak zabaltzea.
- { **ERRONKAK.** 2019ko erronka nagusietako bat neurrien eskaera altuari erantzuna ezin eman izanaren beldur diren eta antolaketa-testuinguruan eskuragarri dauden kontziliazio-neurrien sistematizazioari eta transmisioari buruzkoa izan da. Erronka hori sarearen ikaskuntza-saioetan landu da eta arlo horretan gardentasunerako hurbilketa handiagoa ikusten da. Ezin izan da 2020an garatu; hori dela eta, etorkizunean zer bilakaera izan duen ikusi beharko da.

Hautaketa/kontratazioa

Erantzunkideko enpresek hautaketa- eta kontratazio-prozesuetan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko aurrez ikusitako ekintzek honako hauek biltzen dituzte: enplegu-eskaintzak hizkuntza inklusiboarekin komunikatzea, ordezkaritza txikiegia duten eremuetan emakumeen eskaerak handitzeko estrategiak ezartzea, kontratazioarako prozesu objektiboak (probaitsuak...), hautaketa-prozesuak egiten dituzten pertsonen berdintasuneko prestakuntza edo lanpostuetan ordezkaritza txikiegia duen sexua aukeratzeko/kontratatzeako ekintza positiboak.

EGIKARITZEA. 2020an, enpresek hautaketa eta kontratazio arloan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko **aurrez ikusitako ekimenen % 84 egin dute**. Egikaritze maila altu hori harrigarria iruditzen da taldeko enpresen artean kontratazio berriak gutxienekoak eta batez ere aldi baterakoak izan diren garaian. Hala eta guztiz ere, garatutako jarduerak aztertzean, ikusten da horiek betetzeak zerikusia duela zehaztutako estrategiak eta prozesuak mantentzearekin (komunikazio inklusiboa, aurkeztutako postuetan ordezkaritza gutxien duen sexuko hautagaiak aurkeztea erraztuko duen hedapen bideak erabiltzea...), eta ez hainbeste benetako erdiespenarekin eta ondorioekin. Era berean, 3 enpresak ordezkaritza txikiena duen sexua txertatzeko ekintza positiboak garatu izanaren informazioa nabarmendu behar da: 1 izaera publikokoa eta 2 izaera pribatukoak (prozesuen hasiera, erakundeetako batean 2020ko 2 enplegutik eragina).

ALDAKETAK HAUTAKETA/KONTRATAZIO PROZESUETAN. 2019. urteari dagokionez, Erantzunkideko enpresen hautaketa- eta kontratazio-prozesuetan ez dira genero-ikuspegiaren integrazioarekin lotutako aurrerapenak antzeman, 2020an txertatu diren enpresetako garapenez harago behintzat. Hain zuzen ere, hautaketa-prozesuak eten egin dira enpresa gehienetan. Oso kasu zehatzetan soilik eta aldi baterako errefortzu-egoerak lantzeko jo dute kontratatzerara.



SAREKO EGUNGO EGOERA

- { Enpresen % 50ek beren hautaketa/kontratazio politikak aldatu dituzte edo hori egiteko bidean daude beren lantaldeetan emakumeen eta gizonen oreka handiagoa sustatzeko.
- { **ERRONKAK.** Sexu-bereizketa handiko jardueretan lan egiten duten enpresetarako zailtasuna mantentzen da, eta hori agerian geratzen da lantaldeetan txertatzen diren prestakuntza desberdinetako egresatuen kopurua oso desberdina delako. Kasuren batean, "frustrazioa" adierazten da kontratazioan oreka-estrategien arrakasta-faltaren aurrean.

Sustapena eta garapen profesionala

Dimentsio honetan, enpresek lanpostuen eskakizunen sistematizazioarekin eta objektibazioarekin eta horren balorazioarekin zerikusia duten ekintzak lantzen dituzte, betiere, sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia modu egokian txertatzeko aurretiazko beharrezko pauso gisa, baita zuzenean emakumeen talentua sustatzera zuzendutako jarduerak ere.

EGIKARITZEA. 2020an, enpresek sustapena eta garapen profesionalaren arloan enpleguan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko **aurrez ikusitako ekimenen % 54 egin dute** eta geroratuta geratu dira % 31. 2020an ekintza kopuru txikiagoa aurrez ikusita duen dimentsioa da (13), eta garatu gabeko ekintzen erdiek emakumeen ibilbide profesionala bultzatzera zuzendutako sustapen-planak garatzeari egiten diote erreferentzia.

ALDAKETAK SUSTAPEN ETA GARAPEN PROZESUETAN: 2020. urtea ez da egokia izan enpresek beren langileen sustapen eta garapen profesionala planteatzeko, eta bereziki, goi mailako postuetan eta kategorietan ordezkari txikiak izan ohi duten emakumeen kasuan. Hala ere, promozionatzea lortu duen emakume kopuruak gizonen kopurua bikoiztu du (25 emakume eta 12 gizonezko). 2020an sarean txertatu diren enpresa berrietan kezka garrantzitsua izan da, bereziki zuzendaritza-organoetan emakumeen parte-hartzeari dagokionez (araudi-eskakizuna).



SAREKO EGUNGO EGOERA

- { Enpresen % 38k beren sustapen-politikak aldatu dituzte edo hori egiteko bidean daude zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia baxuagoa murrizteko/ezabatzeke.
- { **ERRONKAK.** Enpresetan langileen garapen-plan faltatik eratorritako erronka mantentzen da, eta ondorioz, arlo honetan, sustapen-prozesuen “egitura” aldaketa bat baino gehiago, enpresek ekintza zehatz batzuk garatzeko joera dute. Hala eta guztiz ere, arlo horretan gero eta AUKERA handiagoa nabari da, zuzendaritza taldeetan sexuen orekarekin lotutako araudi-eskakizunek bultzatuta.

Konpentsazio-sistema

Konpentsazio-sistemen arloan (soldatak biltzen dituzte, baina baita beste onura batzuk ere), enpresek emakumeen eta gizonen soldata-aldeen jarraipenean eta azterketan zentratu dituzte jarduerak, baita ordainsari-gardentasunaren politikan ere, edo zenbait kasutan, identifikatutako desberdintasunak ezabatzea zuzendutako ekintza zehatzetan.

EGIKARITZEA. 2020an, enpresek konpentsazio-sistemetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez **aurrez ikusitako ekintzen % 31 egin dituzte**. Aldiz, ekintzen % 69 hasi arren, ez dituzte amaitu. Soldata-arraiari buruzko araudi berria dago erakundeetako emakumeen eta gizonen ordainsariari buruz jakiteko (eta batzuetan informatzeko) enpresen interesaren atzean.

ALDAKETAK KONPENTSAZIO SISTEMETAN: 2020an ez dira aldaketak nabaritu genero-ikuspegia txertatzeko enpresen ordainsari-politiketan. Mantendu egiten da soldata-aldeak zuzentzeko prozesuan dauden enpresen kopurua (2 erakunde) eta gehiengoa azterketa eta balorazio fasean dago.



SAREAREN EGUNGO EGOERA:

- { Enpresen % 7k aldatu ditu bere ordainsari-politikak antzemandako desberdintasunak murrizteko. Erakundeen % 30ek ez dute planteatzen arlo horri heltzea, eta gainerakoak, momentuz, beren erakundeetako datuen azterketan eta balorazioan oinarritzen dira.
- { **ERRONKAK.** “Iraganeko” egoerak bizkor gaitzitzeko enpresentzako zailtasuna mantendu egiten da, hau da, pertsona jakin batzuei, nagusiki gizonari, ohiko soldata baino soldata nabarmen altuagoak ematea. Pandemiarekin, emakumeen soldaten goranzko berrikusketa are gai arazotsuagoa bihurtu da, baina pandemiaren behin-behineko baldintzez harago, **AUKERA** bat ere ageri da dimentsio honetan, betiere, araudi-aldaketekin eta soldata-arraila murrizteko administrazio publikoen bultzadarekin lotuta.

Kontziliazio erantzunkidea

Estrategia eta kontziliazio-neurriekin lotuta, enpresek hauek egiten dituzte: erakundean eskuragarri dauden neurrien sistematizazioa eta gardentasuna biltzen duten esku-hartzeak, gizonen zaintza-neurriak har ditzaten bultzatzea, edo langileen beharrei erantzuna emateko neurri berriak hartzea, ordutegi-malgutasun handiagotik edo laneko lekutik hasi, eta ordaindutako baimenak ematera arte.

EGIKARITZEA. Kontziliazioaren arloan erregistratu da pandemiarekin lotuta geroraturako ekintza gutxien (neurrien definizioan edo sistematizazioa/hedapenean parte hartzearekin lotuta): aurrez ikusitako 50 ekintzetatik % 6 soilik geratu dira atzeratuta; **% 58 egin dira, eta garatzen ari dira % 36.**

ALDAKETAK KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEKO POLITIKETAN: Covidak erakundeetan pertsonen kudeaketa arlo guztietan eragin baldin badu, bertan genero-ikuspegia txertatzea zailduz, kontziliazio-neurrien dimentsioan, efektuak iraultzaileak izan dira, eta genero-ikuspegitik, karga negatibo handia dakar berekin; izan ere, zaintzen birfamiliarizazioa (zerbitzu publikoak behin-behinean eta aldizka kendu izanagatik) batik bat emakumeen gain utzi da, bizitza familiarra eta profesionala konbinatzeko aukerak are gehiago zailduz. Efektu negatibo horiek behin-behinekoak izateak eta hasitako praktika batzuek zaintzen erantzunkidetasun-ikuspegia oinarri hartuta enpresen kontziliazio-estrategiak hobetzeko balio izateak etorkizunera begirako erronka garrantzitsua erakusten dute, baita sareko enpresetan ere.

COVIDAK ERAGINDAKO ALDAKETAK

Ikusten den moduan, Erantzunkideko enpresetan emakumeen ehunekoa % 45 inguruan kokatzen den arren, ordutegi- eta espazio-malgutasuneko neurrien erabileran gehiengoa osatzen dute, eta alde hori oso nabaria da laneko denbora murrizten den kasuan: **laneko denbora (eta soldata) murrizten duten 10 pertsonatetik ia 8 emakumeak dira, eta laneko denboraren murrizketa horrek kostu ekonomikorik ez duen kasu bakarrean, neurri horietara jo duen pertsona gizonezkoa da.**

Kontziliazio neurriak erabiltzen dituzten enpresa eta pertsona kopurua 2020an

	Enpresa kopurua	Emakumeak	Gizonezkoak	Guztira	Emakumeen %, guztira
Ordutegi-malgutasuna	13 (2020an 9)	248	232	480	% 51,7
Espazio-malgutasuna	21 (2020an 17)	336	307	643	% 52,2
Laneko denbora murriztea (eta ordainsaria)	6 (2020an 2)	89	24	113	% 78,8
Laneko denbora murriztea (ordainsaria ez)	2 (2020an 1)	0	1	1	% 0
GUZTIRA		673	564	1237	% 54,4

Ordutegi-malgutasuna ugaritu egin da pandemia hasi zenetik, eta horrela adierazi dute sareko 11 enpresak. Hain zuzen ere, malgutasun hori lehen egin ezin zuten lanpostu gehiagotan txertatu dute (maskulinizatutako industria-enpresa batek malgutasuna txertatu du produkzioan, eta ikerketa-zentro batek malgutasuna eskaini die lehen ordutegi zorrotzak zituzten postuei) edo malgutasun-tarteak zabaltu dituzte (jateko ordutegiak txertatuz). Maskulinizatutako bi industria-enpresak lanaldi zatituak lanaldi trinkoekin aldatu dituzte, jateko ordutegiak txandakatuz, betiere, jantokietan pilaketak saiheste aldera. Era berean, 3 industria-enpresak eta zerbitzuetako batek (kulturalak) txanda-aldaketak erraztu dituzte.

Zenbait industria-enpresak (2) **lanaldiko murrizketa puntualetarako sarbidea** % 100ean malgutu dute (ordaindu gabeko baimenen edo eszedentzien behin-behineko mugarik gabe), langileen (industria-enpresa ertaina, baina arlo batzuetan bakarrik) **autoantolaketa** bultzatu dute edo ordutegi batzuk zehatz egokitu dituzte (jerketa-zentroa, zaintza partekatua duen gizon baten ordutegia). Lanaldia murrizteko eskaerek gora egin zuten itxialdiarekin batera. Hala adierazten dute 7 enpresak, batez ere industria-enpresak, baina baita zerbitzuetaoek ere. Horietako batean, oso maskulinizaturik denean, gizonen murrizketa-eskaerek emakumeen kopurua gaititu zuten, bai kopuruari dagokionez (14 eta 10), bai murrizketaren ehunekoari dagokionez ere. Hala ere, nabarmendu den moduan, kontrako egoera da ohikoa.

Orduen zorroa ere erabili da soldata-murrizketak saihesteko (zerbitzuetao enpresa txiki bat eta industria-enpresa handi bat). Hala ere, berreskuratzea ezinezkoa izan denean, ordaindu gabeko beste baimen batzuetara jo dute. Zaintza-beharrek konpontzeko bitarteko gisa oporrak erabiltzea ez dute enpresa askok ezagutzen. Hala ere, 7 enpresak aitortu dute oporrak erabili dituztela arazo horri konponbidea emateko. Zenbait kasutan, uste izan da beste arazo batzuk izan direla tartean (ezjakintasuna, beldurra inguruan arriskuko pertsonak daudelako, protokoloak ezarri aurretik PCR emaitzen zain egotea eta abar).

Bost enpresak adierazi dute pandemian beren politikak ez direla aldatu: horietatik 2 (zerbitzuetaoak) kontziliazio-neurriak hobetu zituztelako eta Covid garaian aplikatu ahal izateko nahikoa malguak zirelako, eta horietatik 3 (ezinbesteko zerbitzuetaoak) eskuragarri zeuden neurriek egoera horretan eskaini zezaketena betetzen zutelako, hobetzeko aukerarik izan gabe.

100 enplegu baino gehiagoko enpresa batek lanaldi jarraitua ezartzeko proiektu pilotu bat jarri zuen martxan 2019an. Sarrera eta irteerako ordutegia ahalik eta gehien malgutu zuen eta bazkaltzeko 20 minutu ezarri zituen. Protokolo piloturako sarbidea borondatezkoa izan zen (% 50ek egin zuten bat) eta 2 errealtateen arteko elkarbizitza konplexua izan zen; hain zuzen ere, tentsioak sortu ziren bilerak egiterako orduan. Esperientzia horren emaitza gisa, 2020an, bazkaltzeko denbora, derrigorrez, gutxienez 30 minututan ezarri da (baita osasun-arrazoiengatik ere) eta irteerako lehen ordua 15:30ean izatea ezarri da.

Telelanaren kasua. Pandemiak eztanda eragin du telelanari dagokionez 2020ko zenbait hilabetetan, ezinbesteko jardueretakoak ez ziren enpresa batzuetan lan egiteko modu bakarra izan zen. Hori dela eta, jarraipen horretan parte hartu zuten 23 enpresetatik 21ek adierazi dute lantalde osoko langile batzuk behintzat telelanean aritu direla 2020an.

Enpresa batzuetan, bulegoko postuetakoak soilik aritu dira telelanean (industria arlokoak gehienbat). Aldiz, fabrikazioko edo produkzioko lantaldeak aurrez aurre jarraitu du lanean edo ABEEE egoeran egon dira. Horrela, enpresetako langileek % 25ek baino gehiagok²⁴ telelanera jo du 2020ko uneren batean: lanean ari diren emakumeen % 28 eta gizonen % 22 (telelanean bulegoko langileak soilik aritu diren enpresetako datuak kontuan hartuz gero, alde horietatik handitu egingo lirateke), eta egun, emakumeen % 14 eta gizonen % 10 ari dira telelanean.

²⁴ Datuekin erantzun duten enpresetako enplegua erabili da erreferentzia gisa, ez telelana erabili dutela esan arren, informazio zehatza eskaini ez dutenena.

Telelana Erantzunkideko enpresetan

	Telelanean aritu dira (2020ko uneren batean)		Telelanean ari dira (2020ko aben.)	
	Emakumeak	Gizonezkoak	Emakumeak	Gizonezkoak
Alcad (bulegoa)	d.g.	d.g.		
Ampo (bulegoa)	d.g.	d.g.		
Angulas Aguinaga (% 2 ZUL, gainerakoa % 100)	d.g.	d.g.		
Arazi	19	2	4	1
Asfaltia	7	9		1
Askora	3	1		
BCBL	64	45	64	45
BPG	7	13		
BPXport	28	27	3	
Cadinox	5	15		
Donostia Kultura	110	49	12	2
Fagor Industrial	41	44	41	44
La Guipuzcoana	1	1		
Ikerlan	d.g.	d.g.		
Ikor (bulegoa)	d.g.	d.g.		
In Group	5			
Iraurgi Berritzen	11	4	11	4
Moyua	11	52		
Pesa	3	3		
Polymat	33	37	33	37
Uliazpi	5	3		
GUZTIRA	353	305	168	134

Telelanaren etorkizuna.

8 enpresak orain arte bezala kudeatuko dute telelana, banakako eskaerei edo gehienak aldiari behingo egoerei erantzunez, baita aurrez ezarritako protokoloak erabiliz ere (1 zerbitzuetako enpresa, dimentsio txikikoa). Beste **8 enpresak adierazi dute telelana garatzeko ez dutela interesik**: industria arloko eta zerbitzuetako enpresak dira, dimentsio handi samarrekoak gehienak. Horietan, produkzioan edo zerbitzuen prestazioan langileen presentzia beharrezkoa da.

Hala eta guztiz ere, **beste 7 enpresa ari dira beren erakundeetan telelana sistematizatzeko aukera aztertzen**.

- 1. enpresa: dimentsio ertaineko ikerketa-zentroa. Telelana astean egun batean ezarri nahi dute. Horretarako, lantaldearen artean balorazioa egin dute: itxialdian zer bota duten faltan, ikaskuntzak, hobekuntzak eta abar. Balorazio horien ondorioak atera dituzte eta proiektua zehazten ari dira 2021eko martxoan martxan jartzeko.
- 2. enpresa: industrial eta maskulinizatua Uneotan, erakundeetan telelana ezartzeko aukerak ikusteko aztertzen ari dira. Bildu dituzten balorazioak informalak izan dira (aldeko eta kontrako aipamenak). Azterketa egiteko prozesuan; hala ere, politika hori zehazteko zailtasunak ari dira izaten (ordutegia...).
- 3. enpresa: industrial, handia, maskulinizatua. Telelana egoera "normalizatuan" sistematizatzeko aukera aztertu nahi dute eta ordutegi zehatzak ezartzea aztertuko dute. Telelana administrazio-postuetan ari dira erabiltzen, baita komertzialen postuen artean ere.

- 4. enpresa: ikerketa-zentroa. Inkesta bat jarriko dute martxan lantaldeak baloratu eta identifika ditzan telelana aplikatzearen abantailak eta aukerak.
- 5. enpresa: zerbitzuetakoa, administrazio publikoari bat eginda. Telelanari buruzko araudiaren zirriborroa prestatu dute.
- 6. enpresa: industrial, handia, maskulinizatua: telelanaren araudian ari dira lanean. Denborak aurrera egin ahala, garatzea espero dute, bere errealitatera egokituz.
- 7. enpresa: zerbitzuetakoa, administrazio publikoari bat eginda. Foru-araudia erabiliko da, telelana egin ahal izango litzatekeen postuak zehaztuz. Lantaldearen artean, telelanaren esperientziari buruzko balorazio onak soilik bildu dituzte.



SAREKO EGUNGO EGOERA

- { Enpesen % 62,5ek langileentzako kontziliazio-politika zehatza eta gardena du eta hori egiteko fasean dago. Gero eta ohikoagoa da lantaldeak hori egiten parte hartzea. Lanlegedia gainditzeko duten neurri ohikoenek ordutegi-malgutasunarekin dute zerikusia, eta 2020an telelanaren eklosioa gertatu da, 2021ean ere garatzen jarraitzeko itxurarekin.
- { **ERRONKAK.** Gizonek kontziliazio-neurriak erabiltzea normalizatzeko zailtasuna mantendu egiten da. Pandemiari esker zaintzeki gizarterako duten garrantzia gehiago bistaratu den arren, orain arte eskuragarri dauden datuek berresten dute (salbuespenak kanpo) neurri horiek emakumeek erabiltzen dituztela, zehazki, diru-sarreraren murriztea dakartenean berekin. Horrek kezka sortzen du etorkizunean sareko enpresekin landu beharko litzatekeenaren inguruan.

Osasuna eta segurtasuna

Laneko osasuna genero-ikuspegitik aztertzeak, genero-rolak arrisku psikosozialen balorazioan txertatzeak edo lan-inguruneetan gertatzen diren sexu-jazarpeneko edo sexuak eragindako egoerei aurre egiteko protokoloak egin eta zabaltzea biltzen dituzte dimentsio honetako enpresen esku-hartzeak.

EGIKARITZEA. 2020an enpresek aurrez ikusitako 23 ekintzetatik, **4tik 1 baino zertxobait gehiago besterik ez dira egin** eta Covidaren eraginez, esku-hartzeen **% 56 geroratu** dira. Horrela, egikaritzean atzerapen gehien sortu den arloetako bat izan da. Zehazki, inpaktu handiagoa jasan dute egindako protokoloak egitearekin eta bereziki lantaldean hedatzearekin zerikusia duten ekintzek.

ALDAKETAK SEGURTASUN ETA OSASUNEAN: 2019an sexu-jazarpenaren edo sexuak eragindako jazarpenaren aurrean protokoloak dituzten enpresen ehunekoa % 50ez azpitik kokatzen bazen ere, 2020an igoera nabari da protokolo horiek aplikatzen ari diren erakundeetan kopuruan. Hala ere, horren ezarpena nabarmen kaltetu du Covidak. Ez da hain ohikoa genero-ikuspegia osasunaren balorazioan edo arrisku psikosozialetan txertatzea. Hala ere, 3 enpresek egin dute zaintzen karga egiten duten azterketan txertatzeko proposamena.

COVIDAK ERAGINDAKO ALDAKETAK

Covidak inpaktu handia izan du arlo honetan; ez emakumeen eta gizonen berdintasunari bultzada emateari dagokionez, baizik eta protokoloak egitea eskatu du langileen artean kutsadura-egoera kudeatzeko (23 enpresetatik 19). Gainera, 4 enpresak proba serologikoak edo PCR probak egin dituzte lantaldean. Erakundeetako batean, Batzordeak edo taldeak jarri dira martxan COVID kasuak kudeatzeko. Horrek lana bizkor antolatzen, ordezkapenak antolatzen... lagundu du langileen edota familiartekoen artean kasuak gertatzen zirenean.

Enpleguan emakumeen eta gizonen berdintasunak duen eraginari begira, garrantzitsuak dira **balorazio psikosozialen edo laguntza-zerbitzuen moduko prozesuak hasi dituzten** enpresak, beren enpresetako langileetan zaintzen karga fisiko eta emozionalari heltzeko martxan jarritakoak. **Hiru erakundeek pentsatu dute egindako azterketetan zaintzen karga txertatzea** (bi zerbitzuetakoak, horietako bat pandemian zehar ezinbestekotzat jotakoa, baina baita industriako beste bat ere).

Beste enpresa batzuek (6) beste gai batzuetan pandemiak izan duen eragina aztertu nahi dute, esate baterako, gerta litekeen enplegu-galeraren beldurra edo emozioen kudeaketa egungoaren moduko hain aldi konplexuan. Horretarako, tresna desberdinak erabiliko dituzte, lantaldeak antolatzenetik hasi eta balorazio-elkarriketetara eta abarretara arte.

Era berean, **2 erakundek** laguntza psikologikoko zerbitzua eskaini die lantaldeari (“ezinbesteko” zerbitzuen enpresa eta zerbitzu kulturalen enpresa) eta hirugarren batek (ikerketa-zentroa) laguntza-talde bat sortu du lantaldearen ongizaterako, posta elektronikoaren bidez kudeatuz; betiere, langileen egoera emozionala eta animikoa ezagutzeko, etxean telelanean ari ziren bitartean seme-alaben zaintzak nola eragin dien jakiteko... eta beste hizkuntzetan (frantsesa, ingelesa, errusiera eta abar) lan egiten duten psikologiako profesionalen zerrenda eskainiz, behar duten pertsonen kontaktua hori emateko.



SAREKO EGUNGO EGOERA

- { Enpresen % 70 inguruk sexu-jazarpenari edo sexuak eragindako jazarpenari aurre egiteko protokoloak dituzte edo garapen-bidean daude. 2019. urtearekin alderatuta igoera handia den arren, prozesu horiek amaitu ez dituzten enpresen kopurua ere handia da.
- { **ERRONKAK.** Sexu-jazarpenaren aurrean edo sexuak eragindako jazarpenaren aurrean jarduketa-protokoloak dagokienez, horien erabilera jarraitzeko eta baloratzeko erronka mantendu egiten da (enpresa batek soilik adierazi du kasu bat), betiere, gai formal bat baino zertxobait gehiago izan daitezkeen. Covid 19ak mehatxu handia eragin du enpresetako langileen osasunerako; ez fisikoa soilik, baita mentala edo emozionala ere (zaintzen gehiegizko karga...). Ostera ere, arlo honetan, AUKERA honela defini dezakegu: pandemiak arrisku psikosozialak eta zaintzen karga enpresen agendan ipini du, etorkizunean ere arlo horretan lanean jarraitzeko aukera eskainiz.

Kudeaketa aurreratua

Arlo horretan 3 ekintza soilik identifikatu dira; 2 zehatzagoak (estrategian eta zerbitzuetan genero-ikuspegia txertatzea eta enpeseak eskaintako zerbitzuak) eta orokorrago bat, sareko erakundeek gutxiagotan garatutako kudeaketa aurreratuko beste arlo batzuei heltzeko.

EGIKARITZEA. 2020an aurrez ikusitako ekintza kopurua altua izan ez den arren, Covidak garapenean izan duen eragina oso txikia izan da: **aurrez ikusitako ekintzen % 82 gauzatu dira**, eta % 6 soilik geroratu dira.

ALDAKETAK KUDEAKETA AURRERATUAN

Erantzunkideko enpresetan kudeaketa aurreratuko arlo desberdinetara genero-ikuspegia txertatzen duten enpresa kopuru handiagoa identifikatu da (11 guztira); zehazki, eskaintzen duten zerbitzuei eta produktuei dagokienez. Horrela, esate baterako, produktuak eta zerbitzuak berrikusi dira emakumeen rolak bistaratzeko eta horiei garrantzia emateko (unitate didaktikoak, txostenak), zerbitzuen prestazioan (eskolako cateringa, zaurgarritasun-egoeran dauden emakumeen arreta) genero-rolen eta -estereotipoen transmisioa ikertuz. Era berean, erakundeetako estrategien definizioan emakumeen presentzia aztertu da, horietan oreka handiagoa bilatu nahirik. Arlo horretan, Covidaren efektuak oso mugatuak izan direla dirudi.



SAREKO EGUNGO EGOERA:

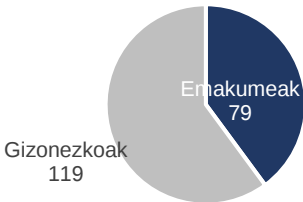
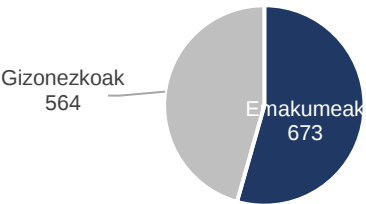
- { Identifikatu denez, Erantzunkideko enpresen % 27,5ek genero-ikuspegia kudeaketa-eredu aurreratuan txertatzen duten prozesuak hasi edo garatu dituzte. Enpresa batzuetan, "Bezeroak" alderdian, txertatze horrek erraztu egin du hedapen kultural eta didaktikoko produktuetan emakumeak eta gizonak modu orekatuan ikusaraztea (beren produktuetan, emakumeek ikuspegi feministarekin egindako batzuk barne), parte hartze prozesuetan emakumeen presentzia hobetuz (parte hartzeko bideak, gonbidapen espezifikokoak). Halaber, zerbitzua emateak berak genero-rolak eta -estereotipoak²⁵ mantentzen nola lagun dezakeen berrikusteko prozesuak abiarazi dira, eta enpresa-estrategiaren definizioan plantillako emakumeen eta gizonen ekarpen orekatuak bermatzeko prozesuak garatu dira.
- { **ERRONKAK.** Genero-ikuspegitik kudeaketa-ereduaren berrikusketa orokorrak berekin dakarren erroka mantentzen da, betiere, pertsonen kudeaketa gaingiduz. Dimentsio honen garapenerako **AUKERAK** bi lekutatik datoz: alde batetik, berrikusketa orokorrerako laguntzak eskaintzen dituzten administrazio publikoen ekimenetatik (hauek ere genero-ikuspegiarekin), eta bestetik, berdintasun-planetako edukietan aldaketek eskaintako bultzadatik (genero-ikuspegia produktuetan eta zerbitzuetan txertatzen dute).

²⁵ Kasu batean, erakundeak planteatzen du nola ekin bere langileekin autoezagutza horri, nola berrikusi zerbitzua emateko modua bat datorrela emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko ikuspegiarekin, erabiltzaileei proposatzen dieten ereduen (egoera ahulean dauden emakumeen ahalduntzea) eta langileek zerbitzua ematean islatzen duten jokabidearen arteko kontraesanak saihestuz.

2.2.3.2.- Estaldura-adierazleak

Onura jaso duten pertsonekin lotuta, neurriek izan duten irismena identifikatu dute: kopurua eta ehunekoa lantaldearen guztizkoari dagokionez, sexuaren arabera banakatuta

Pandemiak informazioaren bilketari eta estaldura-adierazleen emaitzei ere eragin die. 2019an proiektuko enpresa guztiak aipatzen bazituzten ere, baten batetik hasierako garapena barne, 2020an, aurkeztutako emaitzak jarraipenean parte hartzen duten enpresetan oinarritu dira. Parte-hartze horretan, Covidak eragina izan du.

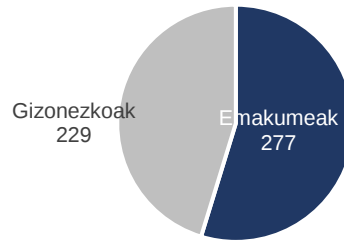
Neurria/Jarduera	Neurriaren/jardueraren estaldura ²⁶
Kontziliazio-neurri berrietarako sarbidea	Eragindako pertsonak, guztira: 198 (enpleguaren % 7,5) 2020an  79 emakumek eta 119 gizonek izan dute 2020an beren erakundeetan kontziliazio-neurri berrietarako sarbidea (1.251 lagunek 2019an); 658k telelanera jo du uneren batean ²⁷ (% 25) Enpresa kopurua: 7 (guztizkoaren % 30)
Kontziliazio-neurrien erabilera	Erabiltzaileak, guztira: 1.237 (% 47)  673 emakumek eta 564 gizonezkoak erabili dituzte kontziliazio-neurri desberdinak. Lantokiari (% 52) eta ordutegiei (% 38,8) dagozkien malgutasun-neurriek biltzen dituzte neurri horien erabilera gehienak (emakumeek erabiltzaileen erdia gainditzen dute bietan). Lanaldi- eta soldata-murrizketak, hain ohikoak izan ez arren (% 9,1), emakumeek erabiltzen dituzte gehienbat (% 78,8); aldiz, soldata-murrizketarik gabe identifikatutako lanaldi-murrizketaren kasu bakarra gizonezko bati dagokio. Enpresa kopurua: 23 (guztizkoaren % 100)

²⁶ Arlo bakoitzean erantzun duten enpresetako enpleguarekin lotuta.

²⁷ Telelana, Covidaren garaian, ez da nagusiki kontziliazio-neurri gisa erabili.

Langileek berdintasun- eta kontziliazio-estrategien definizioan parte hartzea

Eragindako pertsonak, guztira: 506 (guztizkoaren % 19)

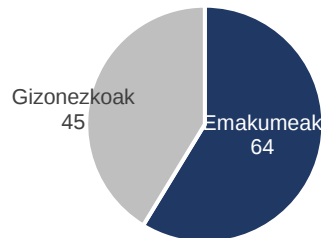


277 emakumek 229 gizonezkoak izan dute beren erakundeetan kontziliazio-neurriei eta berdintasun-politikei dagokienez, balorazioak eskaintzeko eta parte hartzeko aukera.

Enpresa kopurua: 8 (guztizkoaren % 35)

Komunikazioa

Eragindako pertsonak, guztira: 109 (guztizkoaren % 4)

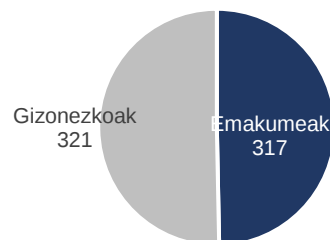


64 emakumek eta 45 gizonezkoak jaso dute beren enpresetan eskuragarri dauden berdintasun-politikei eta kontziliazio-neurriei buruzko informazioa.

Enpresa kopurua: 3 (guztizkoaren % 13)

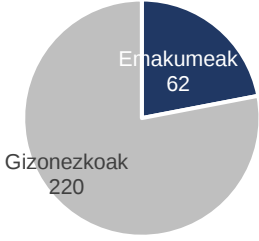
Garapen profesionalerako eta promoziorako prestakuntza

Eragindako pertsonak, guztira: 638 (guztizkoaren % 20,4) garapenerako prestakuntzan. Mailaz igotzeko prestakuntzan 21 pertsona (guztizkoaren %0,7)



317 emakumek (enpresa parte-hartzaileetan lanean ari diren emakumeen % 22,4) eta 321 gizonek (gizonen enpleguaren % 18,9) hartu dute parte garapen profesionala hobetzeko prestakuntzan. Prestakuntza laneko-ordutegian eskaintzen zen. Gainera, 21 pertsonak (11 emakumek -enpleguaren %0,8- eta 10 gizonek, -enpleguaren %0,6-) mailaz igotzeko prestakuntza prozesuetan hartu dute parte.

Enpresa kopurua: 4 (guztizkoaren % 17) garapen profesionalerako prestakuntzan: 6 (guztizkoaren % 26) mailaz igotzeko prestakuntzarekin.

Berdintasun arloko sentsibilizazioa	Eragindako pertsonak, guztira: 282 (guztizkoaren % 9)  Zuzendaritza mailan, <u>11 emakumek (enplegu osoaren % 0,35) eta 20 gizonak (enplegu osoaren % 0,64)</u> jaso dute berdintasun arloko sentsibilizazioa. Langileen artean, 62 emakumek (emakumeen enpleguaren % 4,3) eta 220 gizonak (gizonezkoen enpleguaren % 12,9) sentsibilizazio ekintzetan hartu dute parte. Enpresa kopurua: 8 (guztizkoaren % 35)
---	---

Estaldura-adierazleek berretsi egin dute pandemiak emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzeko Erantzunkideko enpresek garatutako jardueran izan duen eragin handia. Hain zuzen ere, 2019. urtearekin alderatuta, hauek identifikatu dira:

- Komunikazio arloan emakumeen eta gizonen parte-hartze txikiagoa, kontziliazio-neurriak zehazteko partaidetzan, berdintasun-politikak baloratzeko garaian... Dagoeneko adierazi den moduan, langileen komunikazio-prozesu asko, ekarpenen bilketa asko... etenda gelditu dira, eta jakinarazpenak pandemia arloan zentratu dira (bajen eta absentzien kudeaketa eta abar)
- Pertsona gehiago sentsibilizatu dira berdintasunean. Batez ere, enpresa zehatz batean, dimentsio handikoa eta oso maskulinizatua, jasotako bultzadari esker egin du aurrera
- Kontziliazio-neurrien inpaktua, horietara jo duten pertsonen kopurua handituz, batez ere, telelanean. Horren erabilerak gora egin du 2020an. Era berean, berretsi egiten da soldata-murrizketa eragin duten neurriak batez ere emakumeek erabili dituztela (% 78,8), eta soldata-murrizketarik gabe laneko denbora murrizteko neurriek, bakar batzuk batzuk bakarrik, gizonen eragiten dietela. Horrekin, areagotu egiten da emakumeek enpleguan duten desabantaila

2.2.3.3.- Eraldaketa-adierazleak

Emakumeek eta gizonek enpleguan duten egoeraren bilakaera aztertzen dute posizio desberdina erakusten duten dimentsioetan: okupatzen dituzten postuak, jasotzen dituzten ordainsariak, kontziliazio-neurrien erabilera eta abar.

Adierazleak	Inpaktua erakundeetan
Promozionatzea lortu duten emakumeen proportzioan izandako igoera	Inpaktua: 2020an 25 emakumek eta 12 gizonezko egin dute gora sareko enpresetan. Horrela, aurrean gora egin duten 3 pertsonetatik 2 emakumeak izan dira. Promozio horiek 8 enpresetan garatu dira. Horien artean, 3 enpresetan, erantzukizuneko postuetan (emakumeen promozioaren % 52 biltzen dute) emakumeen presentzia handiago aktiboki bilatu nahi izan dutelako gertatu dira emakumeen promozio horiek. Lau enpresetan irizpideak aplikatzen dira kontratazioetan eta promozioetan zehar, sailaketa (enplegu gehiena femeninoa duten enpresak), 11 emakume eta 3 gizon igo dira mailaz (enpresa horietako % 0,35 eta % 0,1 hurrenez hurren). Azken enpresa batek, oso maskulinizatua dena, 3 gizon eta emakume bat promozionatu ditu.
Gizonek kontziliazio-neurrien erabileraren igoera	Inpaktua: 2020an, Covidaren efektuek iraultza sortu dute erakunde guztietako pertsonen kudeaketan. Gizonek kontziliazio-neurriak erabiltzea sustatzeko estrategia diseinatu zuten enpresa gutxi batzuek, 2020an ezartzeari uko egin diote, pandemiak gaindituta (5 enpresek estrategia hau eten edo atzeratu egin dute). Gizonek kontziliazio-neurrien erabileran izan duten igoera (erregistratutakoa) emakumeen artean erabilerak izan duen igoera baino txikiagoa izan da; hortaz, enpresa horietan lan egiten duten emakumeen % 44,7 eta gizonek % 33 erdietsi da.
Sexu-jazarpena eta sexuak eragindako jazarpen-kasuak	1 enpresak (dimentsio handikoa, maskulinizatua, industrialak) jazarpen-kasu bat identifikatu du 2019an eta bakar bat ere ez 2020an

Eraldaketa-adierazleen bilakaerak, osterik ere, Covidak enpresetan emakumeen eta gizonek berdintasunerako aurrerapenean izan dituen eragin negatiboak erakusten ditu:

- Kontratazioan izan den efektu negatiboa jakitera eman da: enpresek emakumeen eta gizonek enplegua galdu dute eta ez da sektoreko oreka handiago baterantz aurrera egin
- Gizonezkoek kontziliazio-neurriak gehiago erabiltzeari dagokionez, kontziliazio arloan eraldaketako helburu nagusia, enpresetako datuek erakusten dute batez ere emakumeek erabiltzen dituztela neurri horiek maila handiago batean. Pandemiaren eraginez, proportzio hori areagotu ere egin da, eta horren eraginez, arlo horretan efektu negatiboa sortu da
- Sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatik jazarpenaren aurrean jarduketako protokoloak ugaritu egin diren arren, trena horiek erabiliz egindako salaketa urrien eraginez arlo hori ikusezin dago oraindik Gipuzkoako enpresetan.
- Erantzukizun handiagoko postuetara promozionatu den kasuetan, igoera gertatu da promozionatutako emakumeen kopuruari eta proportziorik dagokionez. Emakumeek promozionatzeko neurri zehatzak dituzten enpresetan gertatu da efektu positiboa hori.

II.3- IKASKUNTZAK ETA ONDORIOAK: AZKEN GOGOETAK

Memoria hau amaitzeko, kapitulu honetan, laguntza teknikoko emaitza nagusien laburpena biltzen da, baita gune eta testuinguru desberdinetan garatutako esku-hartze eta gogoeta partekatuen ostean ateratako ikaskuntzak ere.

Ondorio horiek hiru mailatan egituratu dira, laguntzaren lan-ildo nagusietan oinarrituta: batetik, Covid 19ak emakumeen eta gizonen berdintasun politketan izan duen eraginari buruzko ikerketan izandako ondorioak (460 enpresek hartu dute parte); bestetik, proiektu pilotuen bilakaerari buruzko ondorioak, eta zehazki, Erantzunkide sareari buruzkoak; azkenik, proiektu osoari buruzko azken gogoetak.

3.1.- Covid 19ak emakumeen eta gizonen berdintasunerako politketan eta neurrietan eta kontziliazio-erantzunkidean eragindako inpaktua ezagutzeko paneleko enpresei egindako prospekzioaren ondorioak

Gipuzkoako 460 enpresak parte hartu duten prospekzio honek ahalbidetu du lurraldeko erakundeetan Covidak izan duen inpaktuaren gai garrantzitsu batzuk fokalizatzea. Argitze aldera, egindako azterketaren ondorio nagusi batzuk erakusten dira:

→ **ENPLEGUA. COVID-19ak izan du eraginik paneleko enpresetako lanpostuetan, eta hautsi egin du 2017-2019 aldiko hazkunde-joera.**

Horren ondorioz, gizonek enplegu-galera garbia dute, batez ere aldi baterako lanpostuetan (galdutako enpleguaren % 70 baino gehiago), eta emakumeen enpleguak, berriz, gora egin du pixka bat, enplegu mugagabea galtzearen eta aldi baterako enplegua kontratatzearen ondorioz. Bilakaera hori aldi baterakoa dela nabarmendu behar da, COVID-19ak jardura ekonomikoan izaniko eraginari eusten baitio prospekzioa egin ondoren, eta, hala, zalantzan jartzen ditu gizonen enpleguan inpaktu negatibo handiagoa erakusten duten datu batzuk (nahiz eta, kuantitatiboki, hala izan den aztertutako enpresetan). Hori horrela, gizonezkoek galdutako lanpostuak aldi baterakoak dira gehienbat, eta emakumeen kasuan, berriz, enplegu finkoa desegin da. Horretaz gainera, sektore feminizatuetan sortu den enplegua prekarioa da: aldi baterakoa eta, kasu askotan, lanaldi partzialekoa.

- ➔ **BEREIZKETA BERTIKALA.** Ez da ikusi eragin nabarmenik enpresen bereizketa bertikalaren murrizketan (emakumeen presentzia zuzendaritzako/erantzukizuneko postuetan), zeinak joera positiboa ageri baitzuen 2017-2019 aldian (zerbitzuen esparruan). Nolanahi ere, oraindik oso urrun dago orekatik.

Emakumeek askoz presentzia txikiagoa izaten jarraitzen dute zuzendaritza-postuetan, enpleguan duten presentzia baino 14 puntu txikiagoa, eta oso handia da zuzendaritza-postuetan emakumerik ez duten enpresen ehunekoa (% 43). COVID-19ak, oraingoz, ez du eragin negatiborik erakutsi arlo horretan, baina baliteke epe ertain-luzean agertzea, emakumeek gehiago erabiltzen baitituzte zenbait kontziliazio-neurri (telelana, arrazoi pertsonal/familiarrengatiko eszedentziak, eta abar), etorkizunean ondorioak izan ditzaketenak promozionatzeko aukeretan.

- ➔ **BEREIZKETA HORIZONTALA.** Pandemiak apur bat eragin dio segregazio horizontalari, eta areagotu egin du, emakumeen enpleguak pixka bat gora egin baitu kontzentratuen zegoen jardueretan (gizarte-zerbitzuak).

Arlo feminizatua da, eta soldata-baldintza okerragoak eskaintzen zituen lehendik ere. Orain aldi baterako eta lanaldi partzialeko enplegua sortzen denez, sakondu egiten da genero-desberdintasunetan eta soldata-arrakalan.

- ➔ **ABEEEE-EN ERABILERA** Oraindik ezin dira osorik balioetsi ABEEEE-en ondorioak (enpleguari eusteko oinarritzako neurri izan dira).

Hasiera batean, eragin handiagoa izan zuen emakumeen enpleguan²⁸, batez ere ostalaritzan eta txikizkako merkataritzan, baina baita gizartearentzako zerbitzuetan ere (egoitzak...). 2020ko azaroan, zerbitzu horietako jardura suspertu egin zen, eta, merkataritza- eta ostalaritza-enpresa gehienetan aldi baterako lan-erregulazioko espedienteak mantendu ziren arren (emakumeak dira nagusi enpresa horietan), gizonezkoen enpleguan eragin handiagoa izan zuen oro har, batez ere industria-sektoreak mantendu baitzituen aldi baterako lan-erregulazioko espedienteak.

- ➔ **BERDINTASUNEAN PLANIFIKATZEA.**

Egoera 2017-2019. Gipuzkoako enpresen berdintasun-plangintzak bultzada nabarmena izan zuen 2017tik 2019ra bitartean (ziurrenik, arau-aldaketak ere izango zuen eraginik), eta areagotu egin zen 50 lanpostutik beherako enpresak ere sartu izanaren ondorioz (araudi berriak ez zituen behartu 2022an ere). Era berean, sentsibilizazio handiagoa nabaritu zen alderdi hauen egokitasunari buruz: lantaldeak sexuaren arabera orekatzea, emakumeen sustapena bultzatzea, kontziliazio-neurriak langileen beharretara egokitzea edo zaintza-lanetan gizonen erantzunkidetasuna errazten duten neurriak sustatzea. Enpresen “diskurtsoaren” bilakaerak izaniko irudi positibo hori, hala ere, datu objektiboen bilakaera motelarekin alderatu behar da, eta horrek agerian uzten du ezin dela alde batera utzi diskurtsoaren eta errealitatearen arteko distantzia, ikusitako sentsibilizazioaren gorakada pozgarria den arren; izan ere, horrek benetako desberdintasunaren bilakaeraren gaineko arretari eustera behartzen du, hautemandako desberdintasunaren gainekoari baino gehiago, bai eta enpresei informazioa eta prestakuntza ematera ere, oztopo horiek identifikatzeko.

²⁸ Eta, horretan, Gipuzkoako paneleko enpresek alde txiki bat dute EAEko datu orokorrekin alderatuta; izan ere, 2020ko ekainean azaldu zen aldi baterako lan-erregulazioko espedienteetako lanpostuen % 42 zegokiela emakumeei, eta paneleko enpresetan, oster, gehienak ziren emakumeak.

2020ko egoera. Esan daiteke negatiboak direla COVID-19ak enpresetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako plangintzan izaniko ondorioak. Enpresek zailtasunak adierazi dituzte halakoak ezartzeko (aurreikusitako neurriak gauzatzeko mugak kasuen % 14an, eta “egokitzenak” egiteko beharra beste % 6 batean). Hori horrela, langileen administrazio/kudeaketako sailen % 70 aldi baterako lan-erregulazioko espedientean egoteak agerian uzten ditu pandemiaren lehen hilabeteetan horiek garatzeko izan dituzten zailtasunak; izan ere, haiek izan ohi dira berdintasun-planetakozati nabarmen baten sustatzaileak edo gauzatzaileak.

- **KONTZILIAZIO NEURRIAK.** Bizitza profesionala, pertsonala eta familiakoa bateragarri egiteko neurriak dagokionez, 2017-2019 aldian hazkunde handia ikusi zen, ez hainbeste kontziliazio-neurriak zituzten enpresen kopuruan (kasu batzuetan murrizketa txiki bat ere erregistratu baita), baizik eta neurri horiek paneleko enpresen eremu gehiagotara zabaltzeko dagokionez.

Bereziki, nabarmen hedatu ziren malgutasunarekin lotutako neurriak (ordutegiak...). Aldi berean, ikusi zen apur bat murriztu zirela lan-denborak murrizteko neurriak (nahiz eta ugaritu egin ziren arlo guztietan aplikatzen zuten enpresak). COVID-19ak inpaktu oso handia izan du enpresetan lan-denborak malgutzeko neurrien erabileran: bereziki, ordutegi malguak (% 14,3), bazkaltzeko denbora murriztea (% 8,9) edo lanaldi trinkoagoak (% 5,7), eta malgutasun-aukera horiek eragin handiagoa izan dute, oro har, gizonengan emakumeengan baino, neurri horiek baliatu ahal izan dituzten langileen % 64 gizonak baitira. Horrenbestez, soldatan inolako eraginik ez duten neurriak gehiago eta proportzio handiagoan izan dira gizonezkoen artean. Aldiz, emakumeek soldatan eta gora promozioa egiteko etorkizuneko aukeretan zuzeneko eragina duten neurrien erabiltzea biltzen dute, eta horrekin, soldata-arraila handitzen da.

- **ENPRESETARAKO KOSTUA DUTEN NEURRIAK** Enpresei kostu gehigarria eragiten dien neurrietan COVID-19ak izan dituen ondorioak oso mugatuak izan dira (ordaindutako baimenetan % 1 baino gutxiago, eta saldo negatiboa izan da lan-araudiak aurreikusitakoa baino handiagoak diren amatasun- eta aitatasun-baimenetan).

- **ORDAINDUTAKO ETA ORDAINDU GABEKO BAIMENAK.** Langileei diru-sarrerak galtzea eragiten dieten neurriak eragin handiagoa izan dute emakumeengan.

Hori horrela, eta kopurua oso txikia bada ere, nabarmentzekoa da handiagoa dela gizonen presentzia zaintzagatiko ordaindutako baimenen erabileran (COVID-19ak enpresetan bultzatutako ordaindutako baimenen % 76,2 gizonen izan dituzte), eta emakumeak, berriz, gehiengoa dira ordaindu gabeko baimenen erabileran (% 60). Horrek zuzeneko galera ekonomikoa, aukeren galera eta horretatik eratorritako eskubideen galera dakar berekin.

- **SOLDATA ARRAILA Enpleguari dagokionez emakumeen eta gizonen egoera desberdinei buruzko alerta mantentzea eskatzen du horrek. Hori ageri da baita ere kontziliaziorako neurrietan, eta soldata-arraila izan ohi da emaitza.**

Aldi baterako absentzia-neurriak edo absentzia-neurri partzialak (neurri horiek baliatzen dituzten pertsonentzat kostua dutenak) emakumeen artean dira nagusi; aldiz, gizonak aukera gehiago dituzte lan-denboraren malgutasunera jotzeko, eta, eskaintza kuantitatiboki mugatua bada ere, ordaindutako absentzia-baimenak eskuratzeko. Horrek guztiak soldata-arrakala eragiten du; izan ere, sektore feminizatuak okerrago ordaintzen dira, eta gizonekiko mendekotasun egoeran uzten ditu emakumeak etxeetan. Pandemiaren ondorioek ikusgarri egin dituzte auziok sektore horietako batzuetan, funtsezkotzat jotzen baitira, baina mantendu egiten dira prekarietate-baldintzak²⁹, ez baita hartu neurririk horiek arintzeko.

- **TELELANA Bereziki aipatzekoa da telelanaren bilakaera. Neurri hori enpresen kontziliazio-praktiken artean sartzen da, aurreztu egiten baitira joan-etorrien denborak, eta, enpresek hala erabakitzen dutenean, malgutasun handiagoa ahalbidetzen baitute lana egiten den denborekin gainean.**

COVID-19ak iraultza ekarri du arlo horretan, eta modu bereizian heltzen zaio gainerako kontziliazio-neurriekin alderatuta. Alde batetik, enpresa askotan ekoizpenaren eskakizunengatik jarri delako martxan (jarduerari eusteko beharra), eta ez kontziliazio-neurri gisa. Eta, bestetik, beharturiko telelana eta etxeetan adingabeak eta mendekoak egoteak (ikastetxeak eta mendekotasuna duten pertsonak artatzeko zerbitzuak itxi ostean) zailtasun gehigarriak eragin dizkielako batez ere telelanean aritzen diren emakumezkoen etxetik lan egiteko. COVID-19ak enpresen % 40ri eragin dio, kontuan hartuta pandemia baino lehen ez zutela erabiltzen telelana, bai eta enpresa horietan lan egiten duten emakumeen % 23,3ri eta gizonen % 18,7ri ere. Erakunde askotan telelana inprobisatuta aplikatzeak jarraipena egitea eskatzen du, familietan genero-rolak sortuko eta sustatuko ez dituen ezarpena bermatzeko eta modalitate horretan lan egiten dutenen (nagusiki emakumeak) garapen profesionalari kalterik ez egiteko; aldi berean, bestelako lan-esparru bat eskaintzen du pertsonen kudeaketa-politikak eta enpresetako jarduna hobetzeko. Horretarako, ezinbestekoa da telelana zaintzarekin ez lotzea, ordutegi- eta espazio-malgutasuna eskaintzen duen laneko modalitate berri batekin lotzea baizik. Horrek modu positiboan eragin dezake hobeto kontziliatzeko aukeretan, ez bizitza familiarra eta profesionala bakarrik, baita pertsonala eta soziala ere, bai gizonena, bai emakumeena.

²⁹ Lehen aipatutako Berdintasuna pandemia-garaian txostenak (Emakunde) adierazten duen bezala, EAEn enplegatutako lau emakumetik batek enplegua galdu du edo galtzeko arriskuan dago zenbait sektoretan, hala nola merkataritzan eta ostalaritzan; horrez gain, etxeko langileen erdiak-edo egoera irregularrean daude, eta ezin izango dituzte jaso onartutako laguntzak.

3.2.- Proiektu pilotuen bilakaerari eta Erantzunkide sareari buruzko ondorioak

Erantzunkideko enpresek **interes handia erakutsi dute emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko laguntzak izateko**, baina zailtasuna ere adierazi dute estrategia horietan inplikatzeko enpresek marjina handiena duten uneak laguntza teknikoaren denborekin eta epeekin bat egiteari dagokionez; izan ere, laguntza teknikoa urteko hilabete batzuetara mugatzen da.

Egoera hori sendoagoa izan da 2020an, Covidak Gipuzkoako ehun ekonomikoan izan duen eragin sendoa dela eta, baina era berean, beste urteetan ere nabaritu da, eta proiektu pilotuen ezarpen-laguntza geroago zehaztu duten enpresetara soilik mugatu da. Erantzunkide sarean jarraipenarekin eta ondorengo laguntzarekin partzialki konponduta egon arren, tentsio-puntu bat osatzen du proiektuen garapenean. Nolabait, nabari da enpresentzat berdintasuna oraindik ez dagoela erdigunean. Hori dela eta, gorabeheren aurrean, atzeratzeko joera izan ohi da.

IKUSPEGI MALGUA ETA ESPERIMENTAZIO GUNEAK. Enpresetan proiektu pilotuen garapenean (diagnostikoa eta plana), erabilitako metodologia oso erabilgarria eta garrantzitsua izan da. Hala ere, ereduaren dimentsioetako bati dagokionez, egokitzapena behar izan du (adinaren kudeaketa genero-ikuspegiarekin). Enpresek ez dute garrantzitsutzat jo, epe laburrera ezinbesteko gaia izango den arren. Aldiz, enpresan genero-ikuspegia txertatzeak (estrategia diseinatzea eta produktu eta zerbitzuak zehaztea barne; hori ereduan aintzat hartu gabe zegoen), betiere pertsonen kudeaketan oinarrituta, enpresen ikuspegiaren gero eta presenteago dagoen esparrua zabaldu du.

Enpresekin egindako lanean, estrategia eta politika batzuk errazago ezartzen dira, eta dagoeneko kontrastatutako esperientzietara jo dezakegu. Beste batzuetan, enpresa-testuinguru zehatzetan, lantzeko oso zailak dira eta esperimintatzeko esparruak behar dituzte, garatzeko dedikazio eta denbora gehiagorekin.

SENTSIBILIZAZIOA ETA IKASKUNTZAK Era berean, Erantzunkideko enpresekin egindako lanaren bilakaeran, berdintasunari bultzada emateko nukleoak osatzen dituzten taldeen mailaz mailako sensibilizazioaren garrantzia ere nabaritzen da, baita beste enpresekin partekatutako ikaskuntzako esparruena ere. Erronka berberak dituzten eta soluzio desberdinak aplikatzen dituzten beste enpresen bistaratzea oinarritzakoa da lehenengo aldiz gai horiek mahai gainean jartzen dituztenei konfiantza emateko.

GENERO IKUSPEGIAREN INTEGRAZIOAREN BILAKAERA DESBERDINA Erakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren ikuspegia gehiago txertatzeko enpresek egindako bilakaerari dagokionez, hasteko, nabarmendu beharrekoa da ikuspegi hori desberdina dela, eta kasu batzuetan, aldizkakoa (enpresarentzat une zailetan, enpresak berdintasunarekin zerikusia duen jarduera “izozten” du), baina era berean, datu positiboak ere erakusten ditu, baita hain urte zailean ere:

- 282 pertsonak jaso dute berdintasun arloko prestakuntza. Horien artean, 220 gizonetakoak izan dira³⁰ (% 78), eta 31 pertsonak (% 11) zituzten zuzendaritza- edo erantzukizun-postuak. Saio hauek lanorduetan egin dira.
- Garapen profesionalerako prestakuntza jaso duten 638 pertsonaren artean % 49,7 emakumeak ziren (enpleguan parte hartu dutenena baino proportzio zertxobait altuagoa).
- Jarraipenean identifikatutako 37 promoziotatik, 25 (% 67) zegozkien emakumeei.
- Berdintasun- eta kontziliazio-politiken balorazio- eta definizio-prozesuetan, 506 pertsonak hartu dute parte. Horien artean, % 55 emakumeak dira.
- 198 pertsonak (79 emakume eta 119 gizonetako), kontziliazio-neurri berriak hartu dituzte.
- Enpresek honako hauek formalizatu dituzte edo formalizatzeko prozesuan daude³¹, beren prozesuei eta neurriei genero-ikuspegia txertatuz, betiere: Konpromisoarekin (% 80), Plangintzarekin (% 80, horietatik % 80 legez behartuta daude berdintasun-plan bat izatera), Komunikazioarekin (% 71) edo Osasuna eta Segurtasunarekin (% 70) lotutakoak.

Beste esparru batzuek zailtasun handiagoak erakusten dituzte bilakaeran:

- ➔ **Genero-ikuspegia modu sistematikoan txertatzeak mantsoago egiten du aurrera hautaketa eta kontratazio esparruetan**³² (enpresen % 50ek formalizatu du edo formalizatzeko fasean dago emakumeen eta gizonen berdintasunaren bultzada beren hautaketa- eta kontratazio-prozesuetan), promozioan eta garapen profesionalen (% 38) eta bereziki **ordainsari-politikan** (% 7).
- ➔ Aparteko aipamena merezi dute **2020an astindu handia jasan duten kontziliazio-politikek** eta enpresetako langileen % 47k neurriak erabili dituztela jakinarazi da (neurri horien artean, telelana da nagusi). Sistematizazioan aurrerapen handia erakutsi duten arren (enpresen % 62,5ek egin dute edo prozesuan daude), defizita erakusten dute zaintzetan gizonen erantzukizuna sustatzeari dagokionez. Horrez gain, kontziliazio-neurriak erabiltzen dituztenen garapen profesionalen eta sustapenean neurri horiek erabiltzeak epe ertain eta luzean izan ditzakeen ondorioei buruzko gogoetarik ere ez dago, ezta gizonen eta emakumeen egiturazko desberdintasunak eta genero-rolak indartzeari eta mantentzeari buruz ere.
- ➔ Kontrako zentzuan, hori lantzen duten enpresen kopurua murrizta den arren (% 27), enpleguarekin zuzenean zerikusirik ez duten Kudeaketa Aurreratuko beste esparru batzuetan (bezeroak, estrategia...) genero-ikuspegia txertatzea³³ enpresetarako aurrerapen handia izan da, eta erakundeetako enpleguaz harago doazen inpaktuak eragiten ditu.

³⁰ Sentsibilizazio-ekintzetan guztiz maskulinizatutako enpresa handi bateko gizonen kopuru handiak parte hartu duelako gertatu da hori batez ere.

³¹ Dimentsio desberdinetan genero-ikuspegia txertatzea "sistematikotzat" hartzen da aldiaren behingo ekintzen logika bati erantzuten ez diotenean, baizik eta egiteko moduak, prozesu egonkorrak zehazten dituztenean, eta horiek erakundeak ohiko funtzionamenduan txertatzen direnean. Konpromisoaren esparruan, berdintasuneko taldeak edo batzordeak zehaztuta eta funtzionamenduan daudenean. Horietan, aldiaren behingo jarraipenari lotuta; Komunikazioan, komunikazio inklusiboko gidak aplikatzea eta langileek erakundeak berdintasun-politiken balorazioan modu sistematikoan parte hartzea. Segurtasunari eta Osasunari dagokionez, jarduketako protokoloen existentzia, hedapena eta aplikazioa sexu-jazarpenaren edo sexu-arrazoiagatiko jazarpenaren aurrean.

³² Prozesu guztien berrikusketa sistematikoa biltzen du, hautagaien aurkezpenetik hasi, eta enpresan txertatzen den arte, betiere, emakumeen eta gizonen parte-hartzea eta horien emaitzak aztertuz, eta joerak identifikatuz gero, neurri zuzentzaileak txertatuz, Emakunderen diskriminatzailerik ez den sustapenerako eta hautaketa-prozesu ez diskriminatzailerik burutzeko gidetan ezarritakoarekin bat eginik.

³³ **Estrategia.** Emakumeek eta gizonen informazio-iturrietan, gogoetan, estrategiaren komunikazioan eta hedapenean modu orekatuan parte hartzea; **Bezeroak.** Enpresak bezeroekin duen harremanaren azterketa, produktuen eta zerbitzuen diseinua... emakumeen eta gizonen behar eta aukera desberdinak kontuan izanda egiten da; **Gizartea.** Ingurune sozialarekiko eta ingurumen-jasangarritasunarekiko konpromisoan, genero-ikuspegia txertatzen da. Horretarako, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako erakundeak identifikatzen dira, erosketa arduratsuan genero-ikuspegia txertatuz, erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruan garatutako jarduerak bideratuz... **Berrikuntza.** Berrikuntza-estrategien definizioan, berrikuntza sortzeko testuinguruan eta ideien eta proiektu berritzaileen kudeaketan, beren garapenean emakumeen parte-hartzea aztertzen eta bermatzen da, eta emakumeen eta gizonen beharretan eta egoeran izan daitezkeen aldeak txertatzen dira.

3.3.- Ondorioak eta proposamenak

- **Pandemiaren efektuak indarrez agertu dira BKE proiektua zehazten duten esku-hartzeko lerro guztietan, enprekin lan-prozesuak zailduz eta atzeratuz, eta edukiak nabarmen aldatuz.**

Prozesuei dagokienez, itxialdiko lehen aldiak berekin dakartzan zailtasunez eta ondorengo mugez gain, egoeraren desegonkortasuna eta horrek denboran izan duen luzapena direla eta, ikuspegiaren eta tresnen egokitzapenak iraunkorrak dira.

Era berean, lortutako emaitzak input garrantzitsutzat hartu behar dira, bereziki Covidak enpleguan eta emakumeek lanean jasaten dituzten desberdintasun-egoeretan eragin dituen ondorioekin lotuta, baina oraindik guztiz zehaztu ez den errealitate partziala erakusten dute.

Eta enpresa parte-hartzaileentzat aparteko ahalegina eskatu du; hain zuzen ere, aparteko ahalegin hori **askok epe laburreko eta ertaineko etorkizunari buruzko ezjakintasun handiei aurre egin behar dieten unean etorri da. Langile askok arlo profesionalean eta pertsonalean eragiten dieten egoera berriei eta aldakorrei egin behar diete aurre.**

- **BKE proiektuaren lehen edizioa martxan jarri zenetik, hainbat ikerketa egin dira pandemiak enpleguan dituen ondorioei buruz. Batzuk orokorrak dira eta beste batzuk genero-ikuspegia aintzat hartuta. Krisi hau emakumeengan izaten ari den inpaktu negatiboa eman dute ezagutzera; hain zuzen ere, emakumeen osasun fisikoan eta emozionalean nabari da zaintzen gehiegizko kargaren ondorioz, eta baita beren egoeran eta itxaropen profesionaletan ere.**

Gipuzkoako enpresen egoerari buruz proiektu honetan lortutako informazioak, bai paneleko alderdi kuantitatiboari dagokionez, bai sareko enprekin lan egitea ahalbidetzen duen alderdi kualitatiboagoan, adierazten du pandemiak desberdin eragiten diola emakumeen eta gizonen enpleguari.

EAEn³⁴, beste testuinguru batzuetan ez bezala, emakumeen enpleguak, maila kuantitatiboan, gizonen enpleguak baino (nahiz eta bilakaera oso negatiboa izan bi sexuetarako) eragin txikiagoa jasan duela (pandemiaren lehen inpaktu-momentuan behintzat) adieraz dezakeen emaitza orokorren informazio osagarria biltzen da. Hala ere, maila kualitatiboan, egindako prospekzioaren emaitzen arabera, emakumeen enpleguaren kalitatea gehiago galduko litzateke, eta mehatxu larriak marraztuko lirateke pandemia horrek epe ertain-luzera emakumeen enpleguaren prekarizazioan eta egungo eta etorkizuneko autonomia ekonomikoan izango litzukeen ondorioei dagokienez.

³⁴ Lanbideko lan-merkatuaren balantzeak aditzera ematen du emakumeen langabeziak zertxobait gutxiago egin duela gora eta galera zertxobait txikiagoa izan dela afiliazioetan eta kontratuetan 2020an, EAEn.

- Horrela, paneleko enpresek berretsi dute emakumeek galdu duten enplegua mugagabea dela nagusiki, eta gizonena berriz, behin-behinekoa. Era berean, emakumeen enpleguaren igoera behin-behineko igoera horregatik gertatu dela, eta aitortza ekonomiko eta sozial urriko jardueretan izan dela. Horrek enpleguaren kalitatean eta kopuruan izan duen inpaktuan jarriko luke arreta. Horrela, agerian geratu da emakumeen enplegua prekarioagoa dela, are gehiago, indartu egin da baieztapen hori.

Gizonek batik bat malgutasun-neurriak erabiltzeak eta emakumeek laneko denbora murrizteko (eta soldata) neurriak erabiltzeak berretsi egin dute pandemiak emakumeen eta gizonen berdintasunean eragindako ondorio negatiboak; izan ere, horrekin, are gehiago nabaritzen da soldata-arraila.

- Erantzunkide sareko enpresen (BKE proiektuko erdigunea) bilakaerari dagokionez, egindako jarraipenak argi-itzalak erakusten ditu pandemia-garai honetan. Batetik, Covid 19ak oso nabarmen eragin dio enpresen berdintasunerako plangintzari; izan ere, neurri handi batean, funtsezkoak ez ziren esku-hartzeak murriztu dituzte eta “bizirik iraute” moduan sartu dira. ABEEE-en kudeaketa, osasun-protokoloak, positiboek eragindako ordezkapenak edo langileen isolatzeak... neurri handi batean, horiek xurgatu dituzte enpresetako pertsonen kudeaketa sailen baliabideak eta energia.

BKE eredian landutako esparru guztietan planifikatutako ekintzen “etete” “edo atzerapenean, kontrara, enpresetako kontziliazio-neurriekin zerikusia duen jarduera sendoa nabarmendu behar da, telelana neurri izar gisa hartuta. Hala ere, produkzio-beharrek ezarri dute telelanaren “leherketa”, eta kasurik gehienetan behintzat, ez da kontziliazio-neurria izan. Aurreko urteetatik datorren kontziliazio-politiketako erantzukizun-ikuspegi gabezia guztizkoa izan da pandemian: enpresak behar zehatzei eta langileen eskaerei erantzuten saiatu dira; gehienetan bezala, emakumezko langileek identifikatu dituzte behar horiek; erantzunak emakumeen zaintzaile-rola areagotu du, eta horrekin, baita genero-rolak ere.

- Hala ere, sareko enpresetako berdintasun-ikuspegiarekin pertsonen kudeaketa-politiketarantz egindako bilakaera-prozesu honetan zenbait argiune ere nabari dira: emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzen³⁵ (hautaketa, promozioa...) duen ikuspegia aintzat hartuta pertsonen kudeaketa-prozesuak zehazten dituen enpresa kopurua mantendu egin da edo kopuru horrek gora egin du, enpresek langile guztiak eta bereziki arduradunak sentsibilizazio handiagoko prozesu honetan inplika daitezen interes handiagoa erakusten dute, eta erakundeetan lehen ikusten ez ziren desberdintasun-egoerak antzematen dituzte.

³⁵ Jasotako hautagaizen (emakumeak eta gizonezkoak) eta prozesuetako emaitzen berrikusketa sistematikoaren bidez, identifikatutako joeren bidez eta neurri zuzentzaileak hartuz (hautagaizetan oreka handiagoa lortzeko bideen bilaketa, hautaketa-prozesuen berrikusketa edo balorazioetan joerak identifikatzeko promozioa...).

- Enpresen bilakaeraren ibilbide honetan, sarean bertan argitzeko zailak diren zenbait traba gertatu dira (fusioak, erosketak, zuzendaritza taldeen aldaketak...), eta 2020an, pandemiak inpaktu handia izan du, sareko enpresetako batzuen parte hartzeko jarrera murriztuz. Baina era berean, sentsibilizazio handiagoa ere eragin du eta gai garrantzitsu batzuk erakundearen agenda orokorrean kokatu ditu: bizitza profesionala, pertsonala eta familiarra bateratzeko beharra, esaterako. Ikasketa-saioen bidez emandako pausoek gero eta konfiantza gehiagoko harremana finkatu dute, baita esperientzien trukeak sakonago eta garrantzi handiagoarekin egiteko aukera ere.

Bestalde, BKE ekimena garatu den aldian zehar esku-hartze garrantzitsuak gertatu dira enpleguan emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzearekin lotuta: **berdintasunerako plangintzari eragiten dion Estatu arloko araudia, gurasoentzako baimenak, soldata-auditoriak edo telelana, eta esparru autonomikoko edo foru esparruko jarduketak** (soldata-arrailearen kontrako plana, enpresetan berdintasunean planifikatzeko laguntzen igoera)³⁶.

- Testuinguru honek, zaintzak eta bizitzaren jasagarritasuna erdigune gisa lehenesteko beharrari pandemiak eman dion ikusgarritasun handiarekin batera (baita arlo ekonomikoan ere), aldi berean, **erronka handia eta aukera garrantzitsua eskaintzen du Gipuzkoako enpresetan emakumeen eta gizonen berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea bultzatzen jarraitzeko.**
- Proiektuaren garapenetik datozen **PROPOSAMENEI** dagokienez, uste da esperimentazio honetan ikasitakoa Foru Aldundiko ohiko politiketan zuzenean ezartzeko ordua dela, eta zehazki, Sustapen Ekonomikoko sailaren laguntzaren bidez. Kontuan hartu behar da sail honek Gipuzkoako enprekin egiten duen ohiko lanak aukera handia ematen duela lan-munduan berdintasuna eta kontziliazio erantzunkidea indartzeko, BKE proiektuarekin sinergiak ezartzeko eta, azken batean, enpresa-sarea eraldatzen laguntzeko, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen duen enpresa-eredu berritzaile eta aurreratu baterantz. , Hori lortzeko, beharrezkoa da emakumeek enplegu osoak eta kalitatezkoak eskuratzea, mantentzea eta mailaz igotzea (bai sektore feminizatueta bai, bereziki, sektore maskulinizatueta), soldata-arrakalak murriztea eta zainketetan gizonen erantzunkidetasuna sustatzea.

³⁶ Baita ETE-etan kudeaketa aurreratu ezartzeko laguntzak ere, betiere, laguntza espezifiko gisa genero-ikuspegia txertatzea edo BKE ekimena bera biltzen dutenak.

Etorkizuneko LAN ILDOAK, proiektuan identifikatutako behar nagusietatik datozenak, proposamen huen inguruan gara daitezke:

Bereizketa horizontala murrizten lagunduko duten politikak garatzen jarraitzea: hori horrela, emakumeak STEAM hezkuntzan sartzea bultzatzea eta genero-ikuspegia duten hautaketa-prozesuak ezartzea (prozesu horiek kudeatzen dituztenen prestakuntzaren/sentsibilizazioaren bidez) beharrezko urratsak dira gizartean oso errotuta dauden estereotipoak gainditzen saiatzeko (emakumeentzat egokiagoak diren jarduerak vs. gizonentzat egokiagoak diren jarduerak). Era berean, COVID-19ak agerian utzi du areagotu egin direla zaintza-zerbitzuen oinarritzotasuna eta prekarietatea eta, horregatik, balioa eman behar zaiola esparru horri, horretan lan egiten dutenen soldata- eta lan-baldintzak hobetu daitezken. Horrek aukera emango luke soldata-arrakalari heltzeko (horren eragileetako bat bereizketa horizontala da), emakumeen autonomia ekonomikoa lantzeko eta gizonak sektorerara erakartzeko, lan-baldintza onak dauzkaten aldetik.

Enpresen sentsibilizazioa bultzatzea, agerian utziz indarrean jarraitzen duen desberdintasunen errealitatea desberdintasuna gainditzeko diskurtsoaren aurrean, guztia ere ustezko talentu-irizpide objektiboetan oinarrituta dauden eta itxuraz neutroak diren enpresa-politiken eta -estrategien mitoak desmuntatzeko.

Bereziki, enpresetan esku-hartzeak babestea, enpleguan emakumeen eta gizonen posizio desberdin horretan identifikatutako puntu kritikoak lantzerantz zuzenduta: bereizketa horizontala sektoreen eta esparruen arabera, enpresa bakoitzaren barnean, bereizketa bertikala, soldata-desberdintasunak, zaintzetan gizonen erantzunkidetasuna...

Eskatzen duten enpresei laguntza eta aholkularitza teknikoa ematea berdintasunerako politiken arloan, eta, aldi berean, enpresei konpromiso eta emaitza jakin batzuk eskatzea berdintasunaren arloan.

Foru-laguntzak eskuratzeko enpresei eskatzen zaizkien irizpideetan aurrera egitea berdintasunaren arloan.

Ikaskuntzarako eta berdintasunaren arloko esperientziak trukatzeko espazioetarako sarbidea zabaltzea eta erraztea, enpresek ezagutza sor dezaten beren praktikak berdintasunaren ikuspegitik aztertzeko eta, horrela, beren diskurtsoaren eta praktikaren arteko aldea murriztuz joan daitezken.

Azkenik, jakinarazi behar da **BKE proiektuak, elkarlan-ikuspegitik, dagozkion elkarreragite guneak eta konexioak ezarri behar dituela, Gipuzkoako Foru Aldundiko beste departamentuetan sustatutako eta berdintasunarekin lotutako ekintzetan eta ekimenetan lortzen ari diren aurrerapenak, emaitzak eta ikaskuntzak txertatzea eta partekatzea ahalbidetzen dutenak**; esate baterako, ASPEGIrekin batera, Sustapen Ekonomikoko departamentuak sustatutako proiektua, betiere, enpresetako zuzendaritza-postuetan emakumeen ordezkariak bultzatzeko, Gizarte Politiken departamentuan zaintzen gaia lantzeko (zaindutako pertsonaren eta zaintzailearen ikuspegitik)...

