



2017/2020

Berdintasuna eta Kontziliazio Erantzunkidea

Covid-19ak Gipuzkoako enpresetako kontziliazioko eta berdintasuneko politiketan duen inpaktua

Egilea:

 **eizkerta**alde

Aurkibidea

Aurkezpena	3
1.- Ikerketaren ezaugarriak eta partaidetzako zifrak	4
1.1.- Azterketaren helburu eta esparruak	4
2.-- Covid-19ak enpresetako enpleguan dituen eraginak	6
2.1.- Enpresetako enplegura eta emakumeek enpleguan betetzen duten posiziora egindako begirada	6
2.2.- 2020ko emaitzen laburpena	7
3. Covid-19ak berdintasun-planen garapenean duen eragina	15
3.1.- Emakume eta gizonen arteko berdintasun-politikak paneleko enpresetan	15
3.2.- 2020ko emaitzen laburpena	18
4. COVID-19ak enpresetako kontziliazio-neurrietan dituen eraginak	21
4.1.- Kontziliazio-neurrien garapen maila enpresetan	21
4.2.- 2020ko emaitzen laburpena	25
5. Lan egiteko modu berriak Gipuzkoako enpresetan: COVID-10ak telelanean izandako eragina	32
5.1.- Telelana: argi-itzalak dituen neurri arrakastatsua	32
5.2.- 2020ko emaitzen laburpena	34
6. Berdintasun eta kontziliazio erantzunkidearen arloan aholkularitza eskatzen duten enpresak	36
7. Gogoetarako zertzelada batzuk	38

Aurkezpena

Berdintasuna eta Kontziliazio Erantzunkidea ekimenaren baitan, landutako esku-hartze ildoetako batek Gipuzkoako enpresetako prospekzioa jasotzen du pertsonak kudeatzeko haien politikak eta enplegu arloan gizon eta emakumeen arteko berdintasunari buruz dituzten iritziak zein diren ezagutzeko. 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 zitzaion, eta 600 bigarren prospekzioan. Horri esker, 2017an, arlo horrekin lotuta lurraldeko enpresek bizi zuten egoerari buruzko informazioa eskuratu genuen.

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.

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.

Ikerketa **2020ko azaroan** egin zen eta haren emaitzak dokumentu honetan jaso ditugu. Ondorioz, ikerketak pandemiak enpresetan izandako eragin nagusia, orokorrena eta handiena jasotzen du, baina ez Covid-19ak eragindako inpaktu osoa. Horren eragina oraindik ere handia da ekonomia-egitura orokorrean eta, zehatzago esanda, sektore eta jarduera jakin batzuetan.

Prospekzioan **460 enpresak** hartu dute parte (2019ko paneleko 520etatik) eta, ondorioz, inkestaren lagin-errorea, gehienez, $\pm\%$ 4,55ekoa da, eta konfiantza-tartea, aldiz, $\%$ 95,5ekoa.

1.- Ikerketaren ezaugarriak eta partaidetzako zifrak

1.1.- Prospekzioaren helburuak eta azterketa esparruak

Enpresa-panelari 2019an egindako prospekzioari esker, azken bi urteotako berdintasuneko eta kontziliazioko politiken bilakaerari buruzko informazioa lortu dugu, funtsezkoak diren gai batzuetan oinarrituta:

- gizon eta emakumeen **bereizketa horizontala** enpleguan, jarduera esparruei (modu soilean esanda: zerbitzuen feminizazioa eta industria sektorearen eta eraikuntzaren maskulinizazioa) eta enpresetako sailei (administrazioko, garbiketako eta barretako feminizazioa eta, aldiz, mantentze-lanetako edo segurtasuneko sailetako maskulinizazioa, sektorea edozein izanda ere) lotuta.
- Emakumeen presentzia txikia da erabakiak hartzeko eta erantzukizuneko alderdietan (**bereizketa bertikala**). Hori bera gertatzen da langileen artean emakumeen presentzia handia den erakundeetan, erakundean berdintasuna bultzatzeko politiken edo neurrien formalizazio maila: **berdintasunerako plana, sexu-jazarpenaren edo sexu-arrazoiek eragindako jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloak** prestatzea edo indarrean izatea, langileen artean gizon eta emakumeen oreka lortzeko helburuak finkatzea eta abar.
-
- Ordaindutako enplegua norberaren esparruarekin eta familiako esparruarekin bateratzea erraztuko luketen **kontziliazio-neurriak** ezartzea.
- Erantzunkidetasunarekin, erakunderako erabilgarrienak izan diren neurriekin eta abarrekin lotuta galdetegiari erantzun dioten pertsonen iritziarekin lotutako beste gai batzuk (gehienak administrazioko edo langileen sailen arduradunak)

2020an, Covidak bilakaera horretan zer eragin zuen jakitearekin eta hala politikak egoera berrira egokitze beharra aztertzearekin lotutako kezka zela eta, oinarrizkoagoa den beste bat ere sortu zen: pandemiak erakunde horietan lan egiten duten gizon eta emakumeen enpleguan eta haien baldintzetan (aldi baterakotasuna, ABEEEak) duen eragina aztertzea.

16.767 pertsona (% 46 emakumeak) kontratatuta dituzten Gipuzkoako 460 enpresak hartu dute parte Covid-19aren inpaktuari buruzko ikerketan. Berdintasuna eta Kontziliazio Erantzunkidea (BKE) proiektuaren baitan bultzatu da ikerlana.

Parte hartu duen enpresa kopurua, guztira: 460 (lortutako erantzunen % 88,5)

Enplegua, guztira: 16.767 pertsona (% 46 emakumezkoak)

Ikerketan parte hartu duten enpresen profila

Neurria

ENPLEGUA

19 enplegu arte | 3.726 (% 59,6)
20 eta 50 enplegu artean | 3.613 (% 29,8)
50 enplegu baino gehiago | 9.428

EMAKUMEZKOEN %

19 enplegu arte | % 43,4
20 eta 50 enplegu artean | % 40,4
50 enplegu baino gehiago | % 49,1

Langile

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

Sektore

ENPLEGUA

Industria | 5.864 (% 37,6)
Zerbitzuak | 10.903 (%)

EMAKUMEZKOEN %

Industria | % 18,9
Zerbitzuak | % 60,5

OHARRA: "Enpresei eta enpleguari buruzko EUSTATen datuen arabera, Gipuzkoan 305.596 langile daude guztira, eta industrian % 24 ari dira lanean (73.128 enplegu guztira).

Aztertutako 460 enpresak kontuan hartuta, industriako enpresek erregistratutako enplegua % 35ekoa izan da (jasotako 16.767 enpleguetatik, 5.864 industriakoak dira).

Lagin-erroreari dagokionez, paneleko lagina $\pm$ % 4,5ekoa izan da Gipuzkoako enpresa guztientzat.

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 politketan 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 daude edo itxita daude (28 enpresa: 471 enplegu -% 43,3 emakume).

2.- Covid-19ak enpresetako enpleguan izan dituen eraginak

2.1.- Enpresetako enplegura eta emakumeek enpleguan betetzen duten posiziora egindako begirada

Gizon eta emakumeen posizioa ezberdina da lan-merkatuan. Izan ere, alderdi askotan emakumeen posizioa okerragoa da: ordaindutako lanean presentzia txikiagoa dute (jarduera-tasa txikiagoa), ordainketako baldintza txikiagoak dituzte, sektoreen eta enplegu mota kopuru txikiagoan kontzentrazio handiagoa dute, lanaldi partzialeko kontratuen ehuneko handiagoa dute, zaintzekin lotutako eszedentzietan edo lanaldi-murritzketetan nabarmen dira nagusi eta abar. Prospekzioan paneleko enpresekin lotuta gai horiek baloratu ahal izateko oinarrizko informazioa jaso da.

Hala, ikerketan parte hartu duten enpresek egoera desberdin hori erakusten zuten Covidaren aurretik ere: 2019ko enplegua erreferentziazat hartuta, **emakumeek betetzen zuten enplegu guztiaren % 45,4**, eta haien presentzia nabarmen txikiagoa zen industrian (industriako enpleguaren % 18,5 betetzen zuten emakumeek) eta handiagoa zerbitzuetan (guztizkoaren % 59,3). Gainera, **emakumeen % 64 hiru sektoretan ari ziren lanean**: “gizarte-zerbitzuak” (egoitzetako arreta...), ostalaritza eta txikizkako merkataritza. **Aldiz, gizonezkoen enplegua banatuago dago eta horrek baieztatu egiten du enplegurako aukeren espektroaren desberdintasuna eta segregazio horizontala** Gipuzkoako ekonomia-egituran ere ikusten direla. **Segregazio bertikalari dagokionez, 2017 eta 2019 artean zuzendaritza-postuetan zeuden emakumeei dagokienez igoera handia gertatu zen** (batez beste, paneleko enpresetan, emakumeak zuzendaritzako/gerentziako postuen % 22 izatetik, % 31 izatera igaro dira), baina **oraindik ere segregazio horrek bere horretan jarraitzen du**:

- **Enpresen % 39an bakarrik ikus dezakegu emakumeen presentzia orekatua dela** (gutxienez % 40koa) zuzendaritzako/gerentziako egituretan (eta, enplegu gehiagoko enpresen kasuan -50 baino gehiago-, proportzioa txikiagoa da: % 30koa).
- Bestalde, **zuzendaritza-postuen artean emakumerik ez dago enpresen % 43an**.
- Zuzendaritza-postuetan emakumeen proportzioa **enplegu osoko partaidetzatik urrun dago** (ehuneko 24 puntu baino gehiagoko aldea).

Paneleko emaitzen arabera, **Covid-19ak era askotan eragin du egoera honetan**:

- Enpleguaren guztizko bolumenari dagokionez, 2017 eta 2019 artean ikus zitekeen joera gorakorra apurtu du; hala, **enpleguan jaitsiera txikia** gertatu da (-% 0,5) eta horrek **eragin handiagoa izan du gizonezkoen enpleguan**, % 1,2 galdu baitute. Gainera, emakumeen enpleguaren igoera % 0,3ra mugatu du (aurreko bi urteetan % 5,3 egin zuen gora).
- **emakumeen enplegua “gizarte-zerbitzuen” arloan are gehiago metatzea** eragin du eta horixe izan da enpleguan gertatu den igoera txikia ahalbidetu duena.
- Baina, gainera, **emakumeen enpleguaren prekarizazioa handitu** egin da: igoera-saldoa % 0,3koa izan da enplegu finkoa galdu egin delako (galdutako enplegu mugagabearen % 54,8 emakumezkoena da, eta enpleguaren saldo positibo guztia aldi baterakoa da). Gainera, igoera horren % 45,3 lanaldi partzialetakoa da; aldiz, gizonezkoen enplegu-galerak aldi baterako elementu argia du (gizonezkoek galdutako enpleguaren % 71 aldi baterakoa zen).
- Enpleguari eusten dioten, baina **ABEEE egoeran** dauden langileei dagokienez, 2020ko azaroan enpresen % 25ek zituzten langileak **egoera horretan, eta horrek eragin handiagoa zuen gizonezkoen kasuan emakumezkoen baino** (enpresa horietan gizonezkoek betetzen zituzten postuen % 54, eta emakumezkoen enpleguaren % 49; eta gizonezkoak dira azaroan ABEEEn dauden langile guztien % 64). Pandemiaren lehen hilabeteetan, ordea, emakumeen enplegua izan zen eragin handiena jasan zuena.
- **ez dirudi segregazio bertikalean eragina izan duenik**: enpresen % 98k aipatu du zuzendaritzako eta/edo erantzukizuneko postuetan dauden emakumeen kopuruan ez duela eraginik izan, eta kopurua handitu den enpresak gehiago dira jaitsi egin dela adierazi dutenak baino. Dena den, bi kasuetan, kopurua oso txikia da.

2.2.- 2020ko emaitzen laburpena

Kontratazioak eta kaleratzeak

BEREHALAKO ERAGINAK | Covid-19ak inpaktu negatiboa izan du Gipuzkoako enpresen enpleguan, eta azken urteetan ikus zitekeen joera gorakorra hautsi du. Dena den, hori oso ezberdina izan da enpresen jarduera motaren (industria) eta neurriaren (20 eta 50 enplegu artean) arabera. Osaerari dagokionez, enpresa maskulinizatuak dira oro har enplegu-galera horren eragin handiena jasan dutenak (lanpostu kopurua kontuan hartuta neurtzen badugu, eta ez kalitatearen arabera).

Enpleguaren azterketa kuantitatiboa

Enpleguaren dinamika, prospekzio-urtearen arabera. 2017-2019ko bilakaera

Edizioa	ENPLEGUA, GUZTIRA
2020ko edizioa	16.767
2019ko edizioa	16.852
2017ko edizioa	16.188
2020-2019ko aldakuntza	-0,5
2020-2017ko aldakuntza	+3,6
2019-2017ko aldakuntza	+4,1

Oinarria: 460 enpresa

Enpleguaren dinamika, neurria, langile kopurua eta sektorea kontuan hartuta. 2017-2019ko bilakaera

	2020-2019	2020-2017	2019-2017
Orotara	-0,5	3,6	4,1
Neurria			
19 enplegu arte	-0,9	-3,2	-2,3
20 eta 50 enplegu artean	-3,1	6,2	9,7
50 enplegu baino gehiago	0,7	5,5	4,7
Langile kopurua			
Orekatua	-1,5	2,3	4,0
Feminizatu	2,4	7,1	4,5
Maskulinizatu	-2,1	1,7	3,9
Sektorea			
Industria	-1,5	3,7	5,3
Zerbitzuak	0,1	3,5	3,5

OHARRA: 2020ko azaroan neurtutako eraginak dira. Gaur egun, inpaktuek irauten dute.

Enpleguaren igoera eta jaitsiera. Enpleguan 2020an izandako galerak neurri txikieneko enpresetan gertatu dira batez ere (eta, batez ere, 20 eta 50 enplegu artekoetan), baina baita industria sektorekoetan eta langileria orekatuak edo maskulinizatuak dituztenetan ere.

Zerbitzuen sektore osoa kontuan hartzen badugu, ostalaritzan eta merkataritzan gertatu diren galera esanguratsuak gizarte-zerbitzuetako kontratazioek konpentsatu dituzte; ondorioz, industria izan da maila kuantitatiboan eragin handiena izan duena oro har.

Aldiz, 50 enplegu baino gehiagoko enpresek, zerbitzuetakoek eta feminizatuak pilatu dute enpleguaren igoera maila kuantitatiboan.

Joera-aldaketa: azken 3 urteotako bilakaera aztertzen badugu, 2020an joera-aldaketa argia gertatu dela ikusiko dugu. 2019 eta 2017 urteen artean, parte hartu zuten enpresetako enpleguak % 4,1eko igoera erakusten zuen, baina COVID-19ak aztertutako azken urtean -% 0,5eko jaitsiera eragin du.

OHARRA: 2020-2019 konparatiba 2019ko urria-2020ko azaroa bitartekoa da

Enpleguaren dinamika, prospekzio-urtearen arabera, sexua kontuan hartuta. 2017-2019ko bilakaera

Edizioa	Enplegua, guztira	Emakumezkoak		Gizonezkoak	
2020ko edizioa	16.767	7.708	% 46,0	9.059	% 54,0
2019ko edizioa	16.852	7.683	% 45,6	9.169	% 54,4
2017ko edizioa	16.188	7.299	% 45,1	8.889	% 54,9
2020-2019ko Aldakuntza	-0,5	0,3		-1,2	
2020-2017ko aldakuntza	+3,6	5,6		1,9	
2019-2017ko aldakuntza	+4,1	5,3		3,1	

Emakumezkoak	Enpleguaren bilakaera emakumeen artean		
	2020-2019	2020-2017	2019-2017
Orotara	0,3	5,6	5,3
Neurria			
19 enplegu arte	-0,7	-1,8	-1,1
20 eta 50 enplegu artean	0,6	10,8	10,1
50 enplegu baino gehiago	0,6	6,9	6,2
Langile kopurua			
Orekatua	-5,2	2,1	7,8
Feminizatua	1,9	7,1	5,1
Maskulinizatua	1,6	4,8	3,2
Sektorea			
Industria	1,7	10,5	8,7
Zerbitzuak	0,1	4,8	4,7

Gizonezkoak	Enpleguaren bilakaera gizonezkoen artean		
	2020-2019	2020-2017	2019-2017
Orotara	-1,2	1,9	3,1
Neurria			
19 enplegu arte	-1,0	-4,2	-3,2
20 eta 50 enplegu artean	-5,5	3,4	9,4
50 enplegu baino gehiago	0,8	4,2	3,4
Langile kopurua			
Orekatua	2,2	2,6	0,4
Feminizatua	4,8	7,0	2,1
Maskulinizatua	-3,0	0,9	4,0
Sektorea			
Industria	-2,3	2,2	4,5
Zerbitzuak	0,0	1,6	1,6

Aztertutako aldian, enpleguak izandako dinamikek alde adierazgarriak biltzen dituzte emakumeen eta gizonen bilakaerari dagokionez. Bi kasuetan handia da jaitsiera, baina gizonezkoen arteko saldoa negatiboa (-1,2) da, eta pixka bat positiboa emakumeen artean (0,3).

Azken urteotako enpleguaren bilakaera kuantitatiboa oro har aztertzen badugu, honako hau erakusten dute emaitzek:

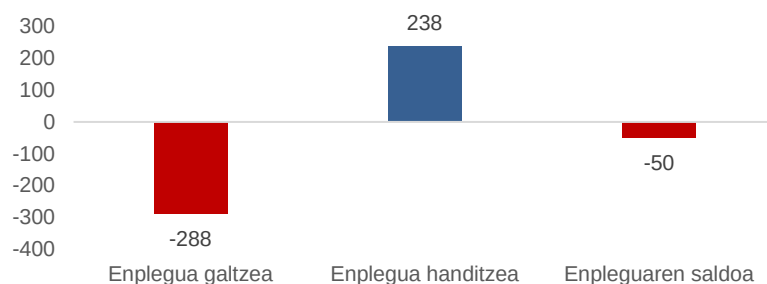
- **Emakumeen kasuan**, 2017 eta 2019 artean ikus zitekeen joeraren inpaktu negatibo nabarmena. Aldi horretako bilakaera positiboa (% 5,3) izan da, baina nabarmen gutxitu da COVID-19aren ondorioz, eta 0,3ra iritsi da. 2020ko dinamika positiboa izan da oro har, enpresa txikienetan (-% 0,7) eta langileria orekatua dutenetan (-5,2.) izan ezik.
- **Gizonezkoen kasuan**, inpaktua oso handia izan da; izan ere, 2017 eta 2019 artean dinamika positiboa izatetik (% 3,1eko igoera), pandemiaren eraginez, 2020an -% 1,2ko jaitsiera gertatu da. Inpaktua handiagoa izan da industrian (-% 2,3), maskulinizatutako enpresetan (-% 3,0) eta 20 eta 50 enplegu artekoetan (-% 5,5).

Dena den, beharrezkoa da emaitza horietan sakontzea sortu eta galdu den enpleguaren kalitatea aztertu ahal izateko.

2020an, pandemian gertatutako kontratazio berrien eta kaleratzeen guztizko saldoak gizonezkoen enpleguan izan du eragin negatibo handiena; dena den, emakumeek eskuratu dituzten enpleguak behin-behinekoak izan dira. Ondorioz, emakumezkoen enpleguak prekarizazio handiagoa jasan duela esan dezakegu. Gizonezkoek galdutako enplegua, batez ere, aldi baterakoa zen (% 71); aldiz, emakumeena mugagabea zen (erakunde batzuetan galdutako aldi baterako enplegua nabarmen berreskuratuta ikusten da beste enpresa batzuetan).

Enpleguaren azterketa kuantitatiboa

Enplegu-saldoa 2020an: galdutakoa vs. handitutakoa (z.a.).



COVID-19ak enpleguan duen eragina. Sexuaren arabera saldoak (z.a.).

	Enplegu-saldoa (igoera/jaitsiera)		
	Orotara	Emakumezkoak	Gizonezkoak
	-50	64	-114
Neurria			
19 enplegu arte	-62	-22	-40
20 eta 50 enplegu artean	-37	15	-52
50 enplegu baino gehiago	49	71	-22
Langile kopurua			
Orekatua	-57	-31	-26
Feminizatua	73	93	-20
Maskulinizatua	-66	2	-68
Sektorea			
Industria	-54	-5	-49
Zerbitzuak	4	69	-65

Enpleguaren saldoa: Oro har, langileak gehitu dituzten eta enplegua galdu duten enpresen emaitzak alderatzen baditugu, enplegu-saldoa -% 0,3koa dela ikusiko dugu. Dena den, gizonezkoen kasuan, saldoa - % 1,3koa da eta emakumeen balantzea, aldiz, pixka bat positiboa da (% 0,3).

Emaitzak sakontzen baditugu, gizonezkoen kasuan, enplegua neurri guztietako enpresetan, aztertutako bi sektoreetan (zerbitzuak eta jardura industrialak) eta langilariarekin lotutako hiru ereduetan (maskulinizatua, feminizatua eta orekatua) gutxitu egin dela ikusiko dugu.

Emakumeen kasuan, neurri handieneko (20 enplegutik aurrera, eta neurri handiagoan 50 enplegu baino gehiagokoetan) enpresetan, zerbitzuen sektorean (gizarte-zerbitzuen arloa) eta batez ere feminizatutako enpresetan ugaritu egin da enplegua

Kontratazio motaren arabera saldoak: Aldi baterakotasuna handitu egin da paneleko enpresetan

Emaitzak kontratazio motaren arabera aztertzen baditugu, gizonezkoen eta emakumeen kasuan enplegu mugagabea gutxitu egin dela ikusiko dugu. Edozein neurri, sektore eta edozein langileria mota (feminizatua, maskulinizatua edo orekatua) duten enpresetan gertatu da hori.

COVID-19ak EMAKUMEEN enplegu-saldolan izan duen eragina (kaleratzeak, kontratazio berriak), kontratu eta lanaldi motaren arabera

	Emakumeen saldoa	Aldi baterakoa	Mugagabea	Lanaldi partziala	Lanaldi osoa
	64	104	-40	29	35
Neurria					
19 enplegu arte	-22	-11	-11	-11	-11
20 eta 50 enplegu artean	15	15	0	25	-10
50 enplegu baino gehiago	71	100	-29	15	56
Langile kopurua					
Orekatua	-31	-19	-12	-17	-14
Feminizatua	93	120	-27	42	51
Maskulinizatua	2	3	-1	4	-2
Sektorea					
Industria	-5	-4	-1	-2	-3
Zerbitzuak	69	108	-39	31	38

COVID-19ak GIZONEZKOEN enpleguan izan duen eragina (kaleratzeak, kontratazio berriak), kontratu eta lanaldi motaren arabera. 2020

	Gizonezkoen saldoa Aldi baterakoa		Mugagabea	Lanaldi partziala	Lanaldi osoa
	-114	-81	-33	-1	-113
Neurria					
19 enplegu arte	-40	-16	-24	-2	-38
20 eta 50 enplegu artean	-52	-46	-6	-7	-45
50 enplegu baino gehiago	-22	-19	-3	8	-30
Langile kopurua					
Orekatua	-26	-13	-13	-7	-19
Feminizatua	-20	-17	-3	1	-21
Maskulinizatua	-68	-51	-17	5	-73
Sektorea					
Industria	-49	-42	-7	7	-56
Zerbitzuak	-65	-39	-26	-8	-57

Gizonezkoen enpleguak aldi baterako enpleguan jaitziera handiagoa jasan duen arren (galdutako 4 enplegutik ia 3 aldi baterakoak ziren), emakumeen enpleguan, galerak kontratazio mugagabeen gertatu dira eta horrek kalitatezko enpleguan inpaktu handiagoa dakar berekin.

Oro har, EAEko soldatapeko enpleguaren heren bat inguru aldi baterakoa dela kontuan hartuta, Covid-19ak paneleko enpresetan izan duen eragina aldi baterakotasuna handitzea izan da; izan ere, kontratu berriak, batez ere, aldi baterakoak dira (kontratazioen eta kaleratzeen saldoa).

Ugaritu egin da emakumeen enplegua pandemia garaian, baina zer enplegu mota da hori?

Lehen aipatu dugun moduan, gizon eta emakumeen artean enplegu mugagabea jaitsi egin den arren, nabarmendu beharrekoa da intzidentzia emakumeen artean handiagoa dela; izan ere, galdutako enplegu finkoen % 54,8 da haiena eta, aldiz, paneleko enpresa guztietako enpleguaren % 46 osatzen dute.

Bestalde, emakumeen enplegu berria aldi baterako kontratuen modalitatean pilatzen da.

Emakumeen enpleguaren ezaugarrietako bat da oraindik ere lanaldien partzialtasuna, baina neurri txikiagoan

Gizonezkoen enpleguetan gertatu den galera handiena lanaldi osoko kontratuetakoa izan da; aldiz, emakumezkoen enpleguan gertatu den igoera, % 45ean, lanaldi partzialeko enpleguena izan da.

Proporzio hori EAEko emakumeek lanaldi partzialeko enpleguan bizi duten egoera orokorraren (% 30 baino zertxobait gutxiago) eta lanaldi partzialeko kontratu berrietako emakumeen ohiko proporzioaren (azken bi urteotan, % 67 inguruan) arteko tartean dago.

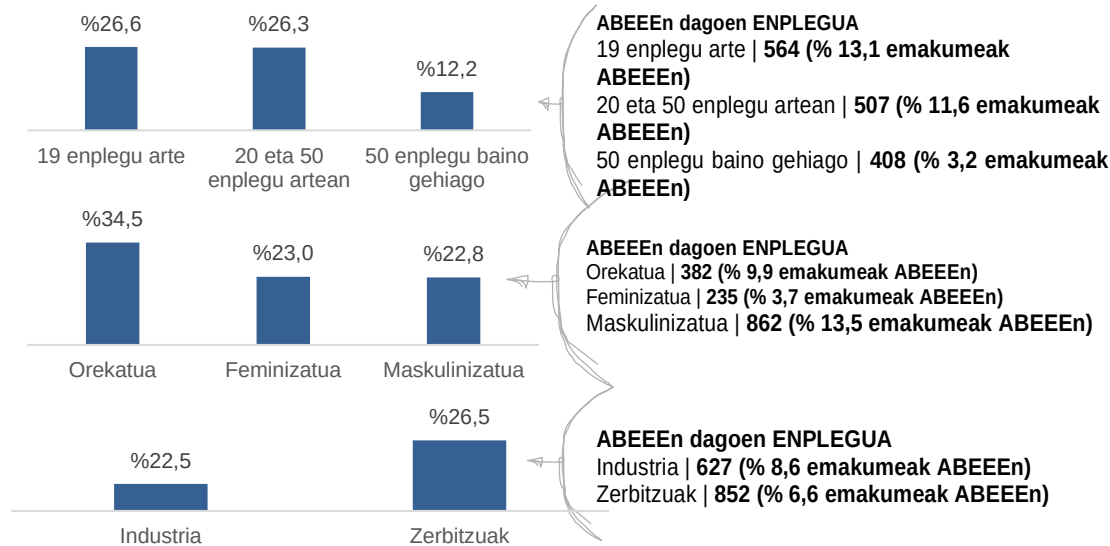
Hori guztia kontuan hartuta eta, gainera, aldi baterako enplegua denez, mantentzeaz gain, sendotu egin da emakumeen enpleguaren prekaritatea. Hori, gainera, sektore feminizatueta sortzen da eta sektoreek soldata-baldintza okerragoak dituzte.

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 ABEEEn dauden enpresen profila (2020ko urria-azaroa):

115 (enpresen % 25,0) eta 1.479 pertsona enplegu osoaren % 9 inguruan (530 emakume).



ABEEEn eragina jasan duten enpleguak, guztira, eta langileen artean duten pisua (urria-azaroa (z.a. eta % horizontala)

Orotara	1479	% 51,7
Zuzendaritza eta Gerentzia	22	% 10,3
Administrazioa, langileak...	91	% 46,7
Salmentak, komertziala...	208	% 91,6
Produktuen, zerbitzuen... garapena	43	% 13,2
Tailerra, fabrikazioa, zerbitzuen eskaintza	1115	% 58,7

Prospekzioaren unean ABEEEn zeuden enpresek langileria orekatua, 50 pertsona baino gutxiagokoa dute eta zerbitzuen sektorekoak dira. Dena den, industria arloko 5 enpresatik 1 ere enpresako erregulazio-espeditante horietan sartuta dago.

Zerbitzuen sektore barruan, jarduera komertzialarekin, ostalaritzarekin eta ostatuarekin lotutako enpresenak dira ABEEE guztien % 84,2, eta enplegu guztien % 74 daude egoera horretan.

Industria barruan, metalurgiako enpresak dira eragin handiena jasan dutenak: 4tik 1. Aldiz, garraiorako materiala eta ekipoak eraikitzen dituzten enpresak dira eragin txikiena jasan dutenak (jarduera horretako enpresen % 8,3).

Egoera horretan dauden enpresei dagokienez, ABEEE-en eragina jasan duten enpleguak dira langile guztien artetik % 51,7; gizonezkoak % 53,6 izan dira, eta emakumezkoak % 48,8. Bestalde, ondasun eta zerbitzuen salmentarekin lotuta lan egiten duten langileen % 92 dira, eta ondasunen produkzioko eta zerbitzuen prestazioko postuetako langile guztien % 59.

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.

Gaur egun ABEEE egoeran dauden enpresen enplegu-saldo garbia, sexuaren arabera (z.a.)

	Orotara	Emakumezkoak	Gizonezkoak
Orotara	-131	-43	-88
Neurria			
19 enplegu arte	-48	20	-28
20 eta 50 enplegu artean	-69	-21	-48
50 enplegu baino gehiago	-14	-2	-12
Langile kopurua			
Orekatua	-30	-18	-12
Feminizatua	-40	-18	-22
Maskulinizatua	-61	-7	-54
Sektorea			
Industria	-37	-4	-33
Zerbitzuak	-94	-39	-55

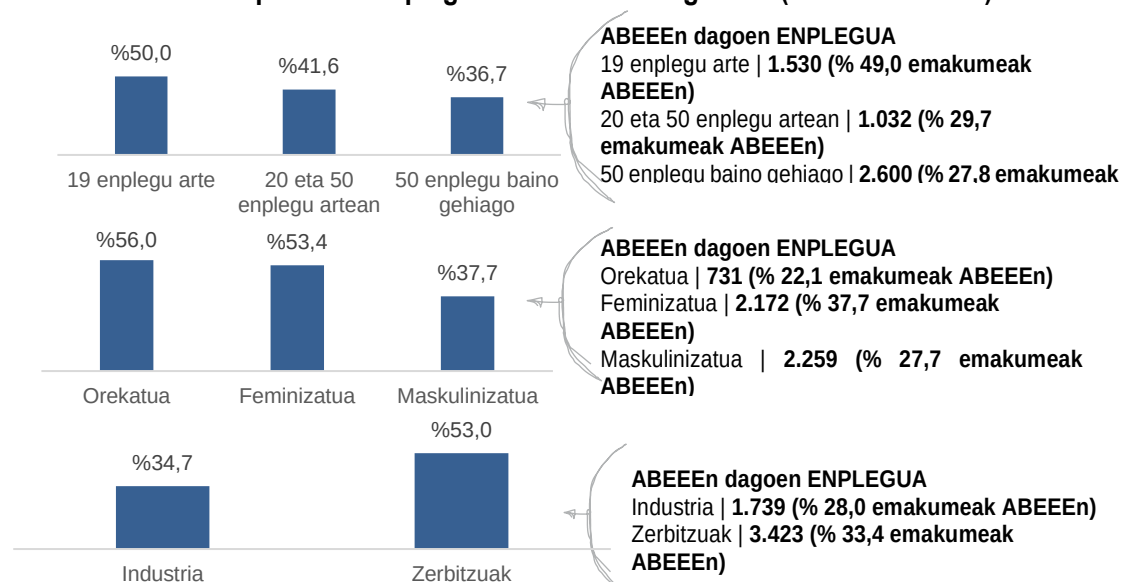
Gaur egun ABEEEn dauden enpresen % 34k enplegua ere galdu du; 131 pertsona izan dira enplegua galdu dutenak (guztizko langile kopurua 2.859koa da). Oro har, enplegu-saldoa -% 4,6koa da: gizonezkoen kasuan, saldoa -% 5,0koa da, eta -% 4,0koa emakumezkoen artean.

Gizonezkoen kasuan, enpresetako beren enplegua dimentsio guztietan gutxitu da eta, bereziki, 20 eta 50 enplegu artekoetan aztertutako bi sektoreetan (jarduera industrialak eta zerbitzuak) eta langileriari dagokionez hiru ereduetan (maskulinizatuan, batez ere).

Emakumeen kasuan, enplegu-galera 50 enplegu baino gutxiagoko enpresetan; plantilla feminizatua eta/edo orekatua dutenetan; eta zerbitzuen sektorean gertatu da.

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.

ABEEEn dauden enpresen profila (2020ko martxoa-iraila): 212 (enpresen % 46,1) eta 5.162 pertsona enplegu osoaren % 31 inguruan (2.512 emakume).



Zerbitzuen sektorean ABEEE egoeran dauden enpresa eta enpleguak (gaur egungo egoeran/aurreko egoeran). Jarduera alor batzuk

	ABEEE urria-azaroa		ABEEE martxoa-iraila	
	Enpresak	Enpleguak	Enpresak	Enpleguak
Zerbitzuen sektorea	76	852	152	3.423
Merkataritza eta ostalaritza	% 84,2	% 74,1	% 72,4	% 47,0
Gizarte Zerbitzuak	% 2,6	% 13,5	% 5,9	% 40,4

Aurretik ABEEE egoeran egon ziren enpresen profila ez da gaur egun egoera horretan dauden enpresen profiletik asko ezberdintzen. Dena den, neurriari (hasiera batean, 20 enplegu baino gutxiagoko enpresek eragin handiagoa jasan zuten) eta sektoreari (zerbitzuetakoek eragin handiagoa) dagokionez aldeak daude.

19 enplegu edo gutxiagoko 2 enpresatik 1 ABEEE egoeran egon da COVID-19aren ondorioz. Aldiz, gaur egun daudenak % 26,6 dira. Plantilla orekatua eta feminizatua duten enpresak dira enpresako erregulazio-espediente horien eragin handiena jasan zutenak; enpresa haien % 53k jasan zuten egoera hori.

Sektore handiei dagokionez, ABEEE egoeran egon ziren zerbitzuetako enpresen kopurua gaur egun dauden bikoitza izan da ehunekotan adierazita: % 53koa (eta egungoa % 26koa). Dena den, ABEEE egoeran dauden merkataritzako eta ostalaritzako enpresen pisu erlatiboa hasiera batean txikiagoa izan zen gizarte-zerbitzuetako enpresek hasieran jasan zuten eragin handia dela eta.

Pandemiaren hasieran, ABEEEn zeuden enpresetan eragina jasan zuen enplegua langile guztien 3/4ekoa zen: hurrenez hurren, enplegua erregulatzeko espedientea zuten enpresetako enpleguaren % 72,3 (gizonezkoak) eta % 75,7 (emakumezkoak) jasotzen zituen; aldiz, gaur egungo kopuruak da hau: % 50 -% 53,6 gizonak eta % 48,8 emakumeak-.

Enpresa arloen arabera, oraingo eta aurreko egoera ezberdina da; izan ere, produkzioko eta zerbitzuen prestaziok alorretan (enpleguaren % 87,5) eta salmenten edo merkataritzaren arloetan (% 83,4) eragin handiagoa izan zuen arren, administrazioan eta/edo langileen arloan ere hasiera batean eragina oso handia izan zen (% 72,7).

3.- Covid-19ak berdintasun-planen garapenean duen eragina

3.1.- Emakume eta gizonen arteko berdintasun-politikak paneleko enpresetan

2017-2019 aldian, enpresen paneleko prospekzioaren helburua zen gizon eta emakumeen berdintasun eta kontziliazio arloetan enpresetako politiken egoera eta bilakaera zein zen jakitea hainbat ikuspegi kontuan hartuta:

- Erakundeetako **estrategia “formalizatuak”**. Dimentsio honetan sartuta dago sexu-jazarpenari edo sexu-arrazoiak eragindako jazarpenari aurre egiteko protokoloak izatea edo berdintasun-planak indarrean izatea edo prestatzea. Informazio horrekin lotutako interesak bi dira: alde batetik, datu ofizialik ez dugun gaiei buruzko informazioa ematea; eta, bestetik, emakume eta gizonen berdintasunaren egoerarekin eta bilakaerarekin lotuta enpresetako arduradunek emandako erantzunak irauteko helburu handiagoarekin emanda dauden edo izaera puntualagoa edo aldakorragoa izan dezaketen asmoekin lotutakoak diren aztertu ahal izateko abiapuntu gisa baliagarriak izatea.
- Enpleguan emakumeen eta gizonen arteko oreka handiagoa lortzeko asmoz erakundeetan garatzen diren **hautaketako/kontratazioko eta promozioko politiken** inguruko iritzia. Zehatzago esanda, enpresei galdetu genien kontratazio berrietan emakume eta gizonen enpresak presentzia orekatzearekin lotutako kezka edo estrategiarik bazegoen eta emakumeek gizonezkoen promozio-aukera berberak zituztela uste zuten (iritzi horiek erakunde bakoitzean gizon eta emakumeek bizi zuten “benetako egoerarekiko” ezberdinak ziren).
- **Enpresetako kontziliazio-politikei**, diseinuari eta langileek horien inguruan egiten duten erabilerari buruzko balorazioa. Horren bidez, langileen beharretara egokituta dauden, puntu kritikorik baden, etorkizunean garatzeko aukerarik baden eta abar aztertu nahi da.

Covid-19aren inpaktuari buruzko prospekzioan, ikerketa estrategia formalizatueta (eta, zehatzago esanda, berdintasun arloko plangintzan) eta kontziliazio-politiketan ardaztu dugu¹. Hala, kontratazioan eta promozioan izan duen eragina aztertu dugu ikuspegi faktikotik abiatuta (kontratazio berrien eta gerentziako/zuzendaritzako sailean gizonezkoek eta emakumezkoek duten partaidetzari buruzko datu kuantitatiboak), ahaleginak alderdi jakin batzuetan oinarritu beharra zegoelako.

Aurkezpen honetan, 2017-2019ko bilakaerarekin lotutako emaitza adierazgarrienak eta pandemiak bilakaera horretan izan duen eragina jasotzen dituzten erreferentzia labur batzuk gehitu ditugu.

¹ Eskuragarritasunaren eta erabileraren bilakaerarekin batera, atal espezifiko batean aztertu dugu.

Estrategia eta prozedura formalizatuak²

- **Gizon eta emakumeen berdintasunerako planak** dituzten (edo prestatzeko fasean dauden) enpresen kopuruaren bilakaera nabarmena izan da 2017-2019 aldian; izan ere, % **11,9koa izatetik, % 15,2koa** izatera igaro da bi urteotan, eta % 7,3 enpresa gehiago daude prestatze-prozesuan. Gauza bera gertatzen da (eta proportzio handiagoan, gainera) enpleguan emakumeen aurkako indarkeria-tratamendua formalizatzearekin. Izan ere, **sexu-jazarpenaren edo sexu-arrazoiekin lotutako jazarpenaren aurreko jarduera-protokoloak enpresen % 19k izatetik, % 29k izatera igaro dira**. Bilakaera positibo hori araudi-esparrua aldatu den unean gertatu da; izan ere, aldaketa horren arabera, 50 lanpostu baino gehiago dituzten enpresa guztiek, 2022ko martxoa baino lehen, Berdintasun Plana³ izan beharko dute; hori, zalantzarik gabe, lagungarria izan da enpresa askotako agendan plangintza hori jartzeko.
- Arlo honetan **Covidak izan dituen eraginak negatiboak** izan dira berdintasunerako plana duten enpresentzat (% 13,9k planak aplikatzeari utzi behar izan dio edo mugatu egin behar izan ditu eta ia % 6k edukiak berrikusi behar izan dituzte-) eta plana prestatzen ari direnentzat (% 15,2 mugatuta daude gauzatzeari dagokionez, eta % 6,1ek egokitzeko beharra du).

Emakumeen promozioarekin eta hautaketa/kontratazioarekin lotutako iritzia

- Paneleko enpresek emandako erantzunak agerian utzi zuten **langilerian gizon eta emakumeen osaera orekatzeko interesarekin** lotutako sentsibilizazioa nabarmen handitu zela; izan ere, 2 urtean, % **16,9koa izatetik, % 30,2koa** izatera igaro zen. Dena den, oraindik ere txikia da. Gipuzkoako lan-merkatuak eta, paneleko enpresen egoerak, lehen aipatu dugun moduan oraindik ere segregazio horizontala, sektoreen eta jardueren arabera, erakusten dute gizon eta emakumeen enpleguari dagokionez. Gainera, plantillak orekatzea komeni izatearekin lotutako sentsibilizazioa handitu izanak ez du 2017-2019 aldian oreka hori benetan handitzea eragin.
- Esparru honetan Covidak izan dituen eraginak **segregazio horizontala mantentzearekin** lotuta daude; izan ere, handitu egin da emakumeen enplegua zerbitzuen eta gizarte-zerbitzuen arloetan, eta ez dugu ahaztu behar lehendik ere haien ordezkaritza handiegia zela eta horrek, gainera, beste eragin negatibo batzuk ere badituela (enpleguaren behin-behinekotasuna, lanaldi partzialak). Horiek guztiek eragin zuzena dute laneko prekaritatean eta soldata-arrailan.
- **Emakumeek promozioa izateko dituzten aukerei** dagokienez, 2017-2019an ere **nabarmen handitu da paneleko enpresetan promozioa izateko aukeraren inguruko balorazio positiboa**, eta 2019an enpresen % 72,3k aipatu dute (2017an baino 10 puntu gehiago). Iritzi hori errealitatetik urrun dagoenez (egoera honetan ugari diren beste datu batzuen artean, aipatu beharrekoa da enpresen % 43an ez dagoela emakumerik bertako zuzendaritza-postuetan), datu hori emakumeek beren garapen profesionalean, enpresen arabera “neutroak” diren produkzio-inguruneetan, aurre egin behar dieten oztopoak ez onartzearekin edo haietaz ez jabetzearekin lotuta dagoela esan dezakegu.

² Lehen aipatu dugun moduan, prospekzio honetan ez da galdetu sexu-jazarpenaren edo sexu-arrazoiek eragindako jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloen bilakaeraren inguruan ikerketa ardaztu beharra zegoelako. Dena den, ikerketa batzuen arabera, konfinamenduaren egoeran indarkeria hori larriagotu zitekeen enpresetako pertsona kopurua gutxitu delako, lekukorik gabe jazarpena egiteko aukerak handiagoak zirelako eta enpleguarekin lotutako zaurgarritasuna handiagoa zelako...

³ Sexu-jazarpenaren edo sexu-arrazoiek eragindako jazarpenaren aurkako protokoloak indarrean izateko betebeharra lehenagokoa da, baina ez da bete izan modu sistematikoan.

- Enpleguko datuen eta laneko arraila jakin batzuk (segregazio horizontala eta bertikala, batez ere, enplegurako sarbidean, kontratazioan eta promozioan agerian geratzen direnak) gainditzearekin lotuta enpresek duten aurretiko joeraren edo sentsibilizazioaren inguruko iritzien artean dagoen desadostasun horrek hainbat irakurketa egitea ahalbide dezake. Horien artean, hauek dira azpimarragarrienak:
 - o Enpresetako egituren osaeran aldakortasun txikia egoten da (langileriaren neurriak ez du aldaketa handirik izaten, pertsonen mugikortasuna txikia da -erantzukizun-ostuak hutsik utz ditzaketen irteera boluntarioak, adibidez-) eta, ondorioz, gutxi dira ekintza positiboak edo genero jakin batean inpaktua izango duten neurriak abian jartzeko aukerak.
 - o Emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso hori, enpresetan, batez ere, zainketan gizonezkoen erantzunkidetasuna bultzatzeko neurrien garapenean hauteman daiteke, baina ez dira landu desberdintasuneko jardunbideak agerian utziko lituzketen beste neurri batzuk.

Kontziliaziorako politikak

- Kontziliazio-politikekin lotuta, **paneleko enpresen % 40,2k bere langileen beharren arabera diseinatu zituen neurriak** (hau da, 2017an baino ia bi puntu gehiagok), **eta batez ere ordutegien eta lanaldien malgutasuneko neurriak gehitzearen alde** egin zuten (2019an, enpresen % 72k eta % 63k egin zuen neurri horien alde). Kontziliazioko politiken ikuspegian erantzunkidetasunaren integrazioa gerturatzeko⁴, zainketak eta enplegua bateratu ahal izateko gizonezkoek eskuragarri dauden kontziliazio-neurriak erabiltzea bultzatzea komenigarria litzatekeen galdetu genuen: **hala, enpresen % 66,8ren ustez, gizonezko langileek neurri horiek gehiago erabiltzea komenigarria litzateke.**

Covid-19ak izandako eraginaren azterketaren helburu nagusia **zainketan gizonezkoen erantzunkidetasuna** errazteko enpresek agertu duten interesa ezagutzea izan da: emaitzak, ordea, ez dira behin betikoak izan, 2020an galdera zabaldu baita. 2019an, 3 enpresetatik 2k bultzada horren inguruko balorazio positiboa egin zuen; hau da, enpresen heren baten ustez, ez ziren beharrezkoak edo garrantzitsuak. Aldiz, 2020an, 10 enpresatik 3k uste du ez dela beharrezkoa eta, gainera, gai horren inguruan egiten duten lana behar adinakoa dela uste duten enpresen segmentua ere handia da (enpresen % 45,7). Eskuragarri dauden neurriak gizonezkoek gutxi erabiltzen dituztela eta egungo koiuntura ikusita (enpresa batzuen arabera, une hauetan bereziki zaila da zainketetan langileen parte-hartzea sustatzea -% 12,8-) zainketekin lotuta gizonezkoen erantzunkidetasuna sustatzea izango da enpresek behar bezala landu ahal izateko zailtasunak dituen beste laneko ildo bat. Ikuspegi hori bultzatzen ez badugu, kontziliaziorako neurriak garatzeak genero-rolak sendotu baino ez ditu egingo eta, hala, lehendik zeuden genero arloko desberdintasunak sakondu egingo dira.

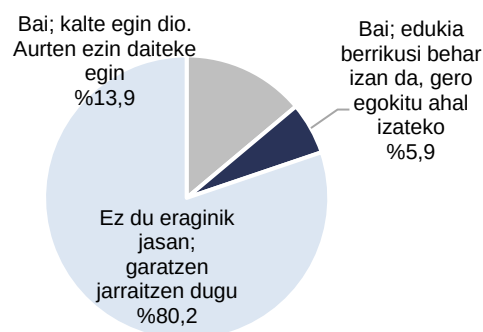
⁴ Gainera, enpresentzat kostua duten neurrien garapenarekin lotutako galdera ere egin zitzaien (lan arloko araudiak xedatutakoak baino handiagoak diren amatasuneko eta aitatasuneko baimenen inguruan, adibidez), baina baita gizon eta emakumeek neurri horien inguruan egiten zuten erabileraren inguruan ere. Gai horiek guztiak kontziliazio-neurriekin lotutako atal espezifikoan daude jasota.

3.2.- 2020ko emaitzen laburpena

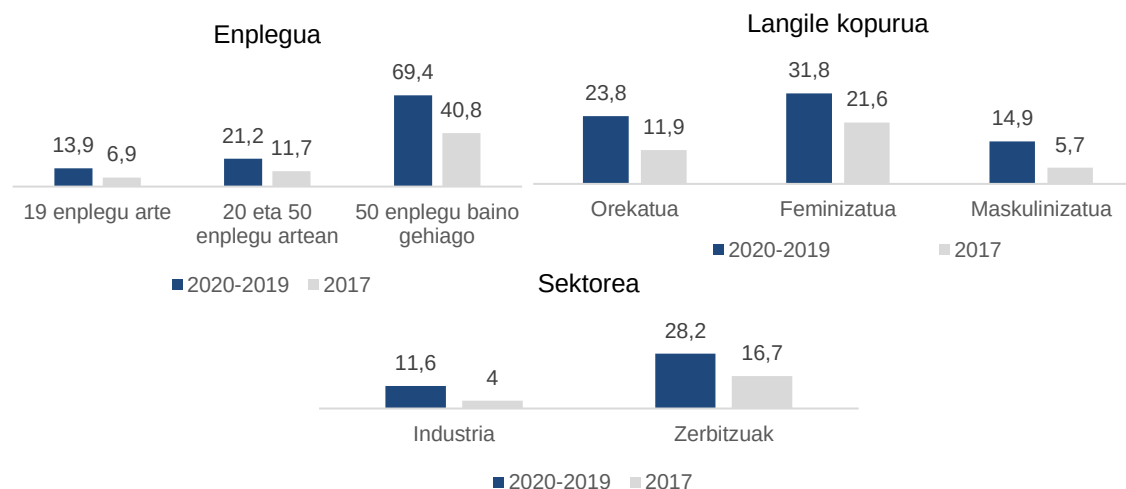
Berdintasuneko Planak

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.

COVID19 19ak berdintasun-planen garapenean/prestaketan izan duen eragina



Berdintasun Plana duten edo plana prestatzen ari diren enpresak. 2017-2019ko bilakaera



Parte hartu duten 460 enpresetatik, % 22k berdintasun-planak zituen 2020an, edo horiek diseinatzeko/diagnostikatzeko fasean zeuden; hori 50 enplegu baino gehiagoko enpresetan ez ezik (tarte horretako % 69,4k), 20 eta 50 enplegu arteko enpresen artean (% 21,2) eta 19 enplegu artekoetan (% 13,9) ere ikusi dugu.

Enpresetako planen garapen handiagoan hasiera batean ikus zitekeen bilakaeran eragin handia izan du COVID-19ak. Zehatzago esanda, kasuen % 20 inguruan, erakundeetako berdintasun-estrategiak gelditu egin edo aldaketak jasan dituzte:

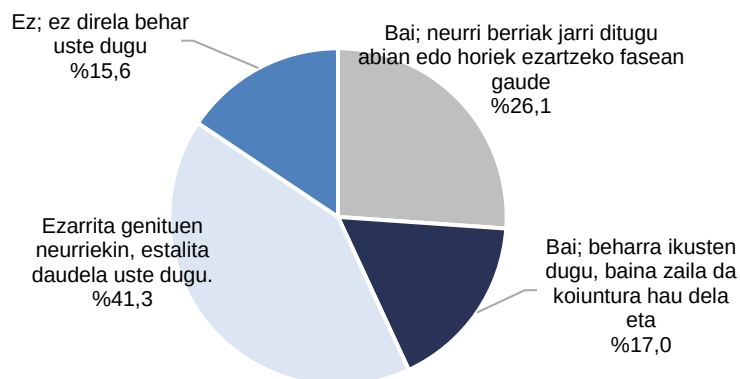
- **Berdintasun Planak badituzten enpresen artean**, % 13,2tan, pandemiak eragindako egoerak kaltetu egin du 2020rako aurrez ikusitako ekintzak aplikatzea eta ezin izan dira ezarri. Kasu batzuetan (% 6), beharrezkoa izan da hasieran ezarritako estrategiak berriro egokitzea (kontingentzia-planak).
- Bestalde, **planak prestatzeko fasean sartuta zeuden enpresen** artean ezin izan da kasuen % 21,3an estrategia horrekin aurrera jarraitu.

Beharrezkoa izango da 2021ean ere COVID-19ak duen inpaktuan arreta jartzen jarraitzea eta enpresak egoera berrira nola egokitzen diren ikustea.

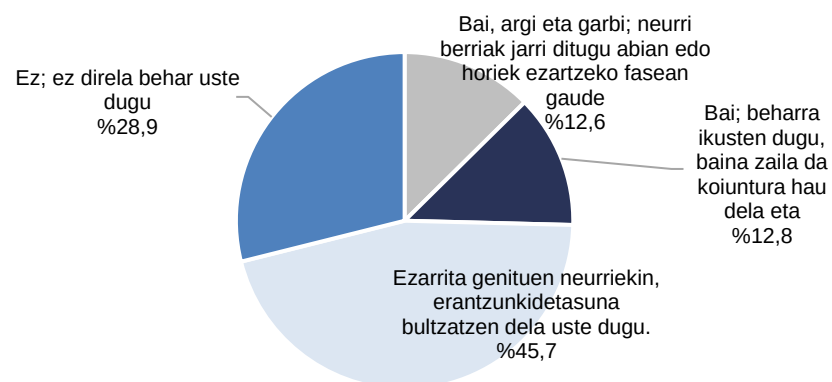
Berdintasun eta kontziliazio arloko iritzi eta jokabideak

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, koitunturak horiek ezartzea zaildu duela uste dute.

Zure ustez, COVID-19a dela eta, beharrezkoak al dira zuen enpresan pertsonen beren familiako eta laneko bizitza bateragarri egitea erraztuko liekeen neurriak?



Zure ustez, COVID-19a dela eta, beharrezkoak al dira zuen enpresan zainketa arloan gizonezkoen erantzunkidetasuna errazteko neurriak?



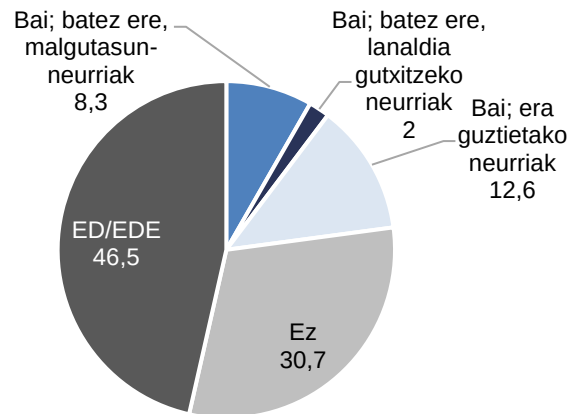
Neurri handieneko erakundeak (+50 enplegu), langileria maskulinizatuak dituztenak eta industria sektorekoak dira COVID-19ari aurre egiteko neurri gehien jarri dutenak edo jarriko dutenak. Oro har, % 41,4k uste du enpresan lehendik aktibatutako neurriek (COVID aurrekoek) plantillaren kontziliazio-neurriak estal ditzaketela, eta % 15ek baino gehiagok uste du ez direla beharrezkoak.

Bestalde, enpresa handienak (% 22,4), langileria orekatua dutenak (% 23,8) eta zerbitzuetan lan egiten dutenak (% 19,9) dira egungo koitunturak horiek ezartzea zail dezakeela uste dutenak, nahiz eta haien beharra egon.

Nabarmendu beharrekoa da % 12,6k aipatu duela enpresak zaintzan gizonezkoen erantzunkidetasuna errazteko neurriak abian jarri dituela edo aktibatze fasean dagoela. Batez ere enpresa txikienetan (% 13,5), plantilla maskulinizatuak dituztenetan (% 17,1) eta jarduera industrialak egiten dituztenetan ikus daiteke hori.

Edonola ere, enpresen oso segmentu txikia da. Lehen aipatu dugun moduan, ikerketetan agerian geratzen da enpresa maskulinizatuak langile gehienek (gizonezkoak) erabiltzen ez dituzten neurri gehiago dutela eta, horrenbestez, horiek inpaktu txikia dutela esan dezakegu. Aldiz, enpresa feminizatueta, neurri horiek erabiltzen dituzten emakumeek dagokienez, arreta handiagoa izaten dute ezarritako neurrietan eta gehiago jabetzen dira gaur egungo koitunturan neurri horiek ezartzeak dituen zailtasunez.

Zure ustez, COVID-19a dela eta, gizonetzkoek gehiago hartuko al dituzte kontziliazio-neurriak?



Dena den, gizonetzkoek kontziliazio-neurriak gehiago hartzearekin lotuta COVID-19ak izan dezakeen eraginaren inguruko balorazioa zalantzan geratu da: izan ere, ez dute uste pandemiak hori bultzatuko duenik (% 30,7) edo ez dakite zer eragin izan dezakeen (% 46,5 EZ/EDE).

Edonola ere, ia % 23k dio gizonetzkoek edozein neurri hartuko dutela, baina diru-sarreretan eragina dutenek (lanaldia gutxitzea) malgutasunarekin lotutakoak baino proportzio askoz ere txikiagoan aukeratuko dituztela uste dute.

Horrek agerian uzten du soldatan eragin negatiboa duten kontziliazio-neurriak gutxiago erabiltzen dituztela gizonetzkoek emakumezkoek baino eta horrek, bistakoa denez, soldata-arraila mantentzen laguntzen du.

4.- COVID-19ak enpresetako kontziliazio-neurrietan dituen eraginak

4.1.- Kontziliazio-neurrien garapen maila enpresetan

Gipuzkoako enpresetako kontziliazio-neurrien garapen maila ezagutzea zen 2017an hasitako ikerketaren helburu nagusietako bat. Horren helburua da langileei beren laneko, norberaren eta familiako bizitza hobeto bateratzen laguntzea izaera eta eragin ezberdinetako tresnak erabilita.

Kontziliazio-neurriak deitzen zaien horietako batzuk laneko araudiak ezarritakoak dira (bereziki, amatasunarekin/aitatasunarekin eta mendekoen eta adingabeen zainketekin lotutako lanaldi-murrizketak edo eszedentziak eta baimenak). Horiek oro har aplikatu beharrekoak edo enpresetako hitzarmen kolektiboetan ezarritakoak dira.

Egindako prospekzioak honela sailka ditzakegun neurriak identifikatu ditugu:

- Lan egiteko unearekin lotutako **aldi baterako malgutasun-neurriak, ohikotasunez aplikatuta**: egunero, astero edo hilero ezarritako ordutegi mailako “karga” berberaren gainean, langileek beren jarduera zer unetan garatu aukera dezakete. Malgutasun hori mugatua izan daiteke (sartzeko eta irteteko ordutegien tarteak, bazkaltzeko denborarekin lotutakoak... Baina orduetako/egunetako dagokienez kopuru zehatza betetzeko betebeharrarekin), edo zabalagoa (egun batzuetan gehiago lan egitea, eta beste batzuetan gutxiago, hilero orduen batura egitea eta abar).
- **Aldi baterako malgutasun-neurriak egoera espezifikotara egokitze**: uda-garaian lanaldi trinkoak, oporretarako malgutasuna edo familiako larrialdia dela eta lantokia uzteko aukera, adibidez.
- **Malgutasun fisikoko neurriak**: lana enpresa ez den beste gune fisiko batean garatzeko aukera eskaintzen dute. Etxeko lana eta, bereziki, telelana eta beste zentro batzuetako lana jasotzen ditu.
- **Laneko denbora gutxitzeko neurriak**: partziala (lanaldi-murrizketak, lanaldi partzialeko egunak) edo erabatekoa (baimen eta eszedentziak, denbora-tarte ezberdinetakoak). Soldatan eragin zuzena dute eta, gainera, zeharkako eragina ere izan dezakete promozioa jasotzeko edo enplegua mantentzeko aukeren gainean.
- Enplegua bideratutako denborari dagokionez kontziliazioan eraginik ez duten, baina **beste lan batzuetara** (etxekoak, zainketetakoak...) **bideratu beharreko denbora gutxitzen duten beste babes-neurri batzuk**: jangelak izatea (otorduak prestatu behar izatea ekiditen du eta/edo kontsumo bizkorra errazten du, lehenago ateratzea erraztuta); haurtzaindegiz-zerbitzuak (gertu edo enpresetan daudenak, joan-etorriko denborak gutxitzen dituztenak); edo zainketa-zerbitzuak kontratatzea errazten duten laguntza ekonomikoak, besteak beste.

Egindako prospekzioa neurri jakin batzuetan oinarritu da, aukera ugari dagoela jakinda. Horietako asko garatutako jardueren izaera, bizitza-zikloa eta erakundeak osatzen dituzten pertsonen lotutako beharrak (mendeko gehiago edo gutxiago dituztenak, garapen profesionalaren edo pertsonalaren prozesua), eta enpresaren ezaugarriak (dimentsioa, kokapena, errentagarritasuna...) direla eta sortutako behar espezifikoetara egokituta daude (aldi baterakotasuna, ordutegiak, zerbitzua eskaintzeko tokia...).

Zehazki, **malgutasunari lotutako neurrien** eskuragarritasuna zein den jakin nahi izan dugu; horiek ez dute enpresarako⁵ kostu ekonomikorik eragiten, baina beharrezkoak dira antolaketa-kultura jakina (konfiantza, autokudeaketan edo norberaren erantzukizunean oinarritutako harremanak, koordinaziorako eta jarraipen ez-presentzialerako tresnak...), **laneko denborari lotutako neurriak**, lan egin gabeko denbora hori ordaintzen denean **enpresarako kostu ekonomikoa** eragiten dutenak (legezkoak baino handiagoak diren aitatasuneko edo amatasuneko baimenak, zainketekin lotutako ordaindutako baimenak) **edo langileentzako kostu ekonomikoa** ordaintzen ez denean (lanaldi-murrizketak, lanaldi partzialak, ordaindu gabeko baimenak) eta lehen aipatutako **babeseko neurri** batzuk.

Bestalde, 2019ko panelean langileen kontziliazioarekin lotutako beste politika batzuen bilakaeraren inguruan galdetzen zen: argi itzalien politika erabiltzea (enpresetan argiak ordu jakin batean itzaltzen dira, lanaldia luzatzea eragozteko) eta bilerak ohiko lan-ordutegitik kanpo ez egiteko jardunbidea. Bigarren neurri hori (bilerak lan-ordutegian egitea) zen enpresetan gehien erabiltzen zena eta, gainera, 2017arekin alderatuta, igoera ere ikusi zen (ia % 5 enpresa gehiagok erabiltzen zuen politika hori: guztizkoaren % 81ek), argi itzalien politikaren kasuan, aldiz, erabilera gutxitu egin zela ikusi genuen (-% 4 bi urtean) eta, 2019an, paneleko enpresen % 57 inguruk erabili zuen neurri hori.

Eskuragarri dauden neurrien kopurua Gipuzkoako enpresen egoera baloratzeko elementu garrantzitsutzat jo zen hasierako prospekzioan, baina lortutako emaitzak aztertu ondoren, fenomeno gehiago fokalizatu behar izan zen; izan ere, askotan, enpresa maskulinizatuak eta dimentsio handienekoak neurri kopuru handiagoa zutela, baina haien erabilera ez zela ezagutzen ikusi genuen⁶. Hori zela eta, sail ugarian neurrien eskuragarritasunarekin lotutako informazioa gehitu genuen ikerketara. Izan ere, hori sail bakoitzeko sexuaren arabera enpleguaren banaketa gehituta, gai hori hobeto ezagut genezakeen.

2020an, enpresei galdetu diegu Covidaren eraginez kontziliazio-neurriren bat ezarri (edo kendu) behar izan duten eta, neurri berriak ezarri badituzte, neurri horiek zenbat emakume eta gizonezkorengan izan zezaketen eragina. Kasu askotan, horrek genero-desberdintasunak ondo ezagutzea berekin ez dakarren arren, neurri horiek erabili dituzten emakume eta gizonen (sartzeko eta irteteko ordutegiak gizonezkoentzat ere malguak izateak ez du esan nahi erabiltzen dituztenik eta are gutxiago zainketetan duten parte-hartzea areagotzeko erabiltzen dituztenik -seme-alabak ikastetxera eramateko edo handik jasotzeko, adibidez-) kopurua zehaztu ez denez, nolabaiteko aldaketa "formala" bai erakutsi dute. Izan ere, aurretik, enpresako sail jakin batzuetarako bakarrik zeuden aurrez ikusita. Edonola ere, batez ere azpimarratu beharrekoa da gizonen gutxi erabiltzen dituztela soldatan eragin zuzena duten eta, gainera, promozioa izateko aukeretan zeharkako eragina duten neurriak. Neurrien erabilera desberdinak baldintzatzen dituzten faktoreak dira hauek: genero-rolak eta, etxean baita, emakumeen soldata sozialki "bigarren mailakotzat" normalizatu izana.

⁵ Telelanaren kasuan, onartu berria den araudiak enpresentzako kostu batzuk sor ditzake.

⁶ Enpresa industrialetan abian jarritako berdintasun arloko plangintzako esperientziekin lanaldia murriztearekin eta malgutasunarekin lotutako neurriak nabarmen garatu zirela erakusten zuten. Horiek modu eskulubean administrazio/kudeaketako sailetan aplikatzen ziren (oso eremu feminizatuak).

Aldi baterako malgutasun-neurriak (ordutegia eta oporrak):

- **2017 eta 2019 artean, igoera txikia izan da** malgutasun-neurriak gehitu dituzten enpresa berrien kopuruari dagokionez⁷, baina **oso adierazgarria izan da neurriak langile guztien artean ezartzen dituzten eta sail jakin batzuetara mugatzen ez dituzten enpresen kopuruari dagokionez. Igoera horiek % 10 (bazkaltzeko denbora gutxitzea, oporretarako malgutasuna edo udako lanaldi trinkoak, adibidez) eta % 20 artekoak (ordutegi malguak eta lanaldi trinkotuak) dira. 2019an neurri mota horiek dituzten enpresen proportzioak honako hauek dira: oporretan malgutasuna duten enpresak % 81,3 dira⁸ (gainera, neurri hori enpresa osoan aplikatzen da kasu guztien % 75ean) eta, aldiz, % 36,3 dira bazkaltzeko denbora gutxitu duten enpresak (enpresa osoan kasu guztien % 29an bakarrik da aplikagarria).**
- Covid-19ak inpaktu esanguratsua izan du neurri horietan; izan ere, **neurri horiek lehen aldiz martxan jarri dituzten kopurua nabarmen handitu da**. Enpresen proportzio handiak jarri ditu abian neurri hauek: % 14k lehen aldiz aplikatu ditu ordutegi malguak; % 9k bazkaltzeko denbora gutxitu du; % 5ek baino zertxobait gehiagok lanaldi trinkotuak edo udako lanaldi trinkoak ezarri ditu; eta beste % 4 batek oporrak hartzeko garaian malgutasuna erraztu du.
- Igoera horrek emakume eta gizonen enpleguan izan duen eraginari dagokionez, sartzeko eta irteteko ordutegietan dagoen malgutasuna izan da emakumezko langileen kopuru handiagoan eragina izan duena eta, batez ere, gizonetzko langileen kasuan: abian jarri duten enpresetako enpleguaren % 32an izan du eragina neurriak. Udako lanaldi trinkoa 3 enplegutik ia 2tan aplikatu den arren, hori erabiltzen duten enpresak gutxiago direnez, eragin orokorra txikia da. Malgutasuneko neurri guztietan, neurriaren eragina jasan dutenak gehiago dira gizonetzkoak emakumezkoak baino. Lanaldi trinkotuen kasuan bakarrik ikusi dugu salbuespena: izan ere, gizonetzkoen kopuru handiagoan eragina duen arren, neurria enpresa horietan lan egiten duten emakumeen proportzio handiagoan aplikatzen da. Sektoreka, Covidak eragindako malgutasun-neurri horiek gehien ezarri dituztenak enpresa industrialak dira eta, ondorioz, neurri horien eragina jasan dutenak batez ere gizonetzkoak izan dira. Dena den, kasu gehienetan (udako lanaldi trinkoan edo oporretako malgutasunean izan ezik), eragina jasan duten emakumeen proportzioa nabarmen da handiagoa eta, ondorioz, horrek agerian uzten du enpresa berri horietan ere kontziliazio-neurrietara sarbide handiagoa duten sailak daudela eta horietan emakumezkoek gehiengoa izaten dute (administrazioa, kudeaketa...). Horrek guztiak betikotu egiten du “kontziliatzen” dutenak emakumeak direla dioen ideia.

⁷ 2020an parte hartu zuten enpresen artean, igoera lanaldi trinkotueta eta udako lanaldi trinkoetan bakarrik gertatu zen; ez sartzeko eta irteteko ordutegietan edo otorduetarako denbora gutxitzearekin lotuta.

⁸ Familiako larrialdiak direla eta lanetik ateratzeko aukera da ia enpresa guztietan eta sail ia guztietan aplikatzen den neurria.

Laneko denbora partzialki gutxitzeko neurriak:

- Enpresen % 70ek baino gehiagok eskaintzen zuen bi tresnaren bidez lanaldi murriztuak izateko aukera: lanaldi-murrizketa eta lanaldi partzialak. 2017-2019ko bilakaerak agerian utzi du **aukera hori abian jarri dutenen kopurua ehuneko puntu batzuetan jaitsi dela** (aldi horretan ekonomiak izan duen bilakaera positiboari edo pertsonarentzat horren garestiak ez diren beste kontziliazio-neurri batzuk abian jarri izanari lotuta egon daiteke), baina **enpresako eremu berrietara neurri horiek irekitzeko dagoen joera** ere ikus daiteke.
- Covid-19ak, gainera, eragina izan du neurri mota horiek bultzatzeko garaian; izan ere, neurri horiek abian jarri dituzte % 3 (lanaldi murriztuak)⁹ eta % 3,7 enpresa berri gehiagok 2020an. Neurri horiek abian jarri dituztenei dagokionez, gehiago izan dira gizonezkoak ¹⁰, baina lanaldi partzialari dagokionez, eragindako enpleguaren ehunekoa mugatua, baina adierazgarria da (gutzitzkoaren ia % 30); hala ere, lanaldi-murrizketaren kasuan, eragindako enplegua % 4koa baino txikiagoa izan da.

Gutzitzko lanaldia gutxitzeko neurriak (aldi batez ez egotea)

- **Araudiak xedatutakoaren gaintik dauden aitatasuneko/amatasuneko** baimenak: gutxi dira halako neurriak dituzten enpresak, eta 2017-2019 aldian, zertxobait gutxitu egin ziren, eta bereziki aitatasuneko baimenen kasuan. Azken urteotan legeriak xedatutakoaren arabera gertatu den aitatasun-baimenen igoera esanguratsua egon daiteke murrizketa horren atzean. 2020an, kopuruak jaisten jarraitu du, baina nabarmenagoa izan da aitatasuneko baimenen kasuan. Dena den, lehen aipatu dugun moduan, garrantzitsuena emakumeek eta gizonek neurri horiek erabiltzen dituzten modua da.
- 2017-2019 aldian, enpresen artean gutxitu egin zen **norberaren edo familiako arrazoiek eragindako eszedentzien** aplikazioa eta, kasu hartan, ez zen ikusi igoerarik neurri hori erabil zezaketen eremuetan. Aldiz, hori antzeman zitekeen (modu arinean) amatasuneko/aitatasuneko zabalduetako baimenetan. Horrekin lotuta, kontuan izan behar da azken horien kasuan, baimenak % 100ean ordaindutakoak izaten direla eta, aldiz, lehenengoek soldata galtzea dakartela berekin. Covid-19a dela eta, handitu egin da neurri hori aplikatzen duten enpresen kopurua; dena den, oraindik 2017ko intzidentziaren azpitik dago kopurua. Pandemiaren eraginez, neurria erabili duten emakumeak gizonezkoak baino gehiago izan dira; enpresa horietan lan egiten duten emakumeen enpleguaren % 19,3an izan du eragina eta, gizonezkoen kasuan, aldiz, ehunekoa % 10,8koa izan da. Horren ondorioz, emakumeen soldatak (bestela ere txikiagoak dira) ere eragin handiagoa jasan du.
- **Zainketekin lotutako ordaindutako eta ez ordaindutako baimenak:** 2020ko ikerketan sartu ditugu neurri horiek. Erantzun posibleen artean “berdin mantendu da” (edo ez dagokio...) aukera zegoenez, pandemiak eragin duen aldaketa ere identifika daiteke. Bi kasu horietan, Covidaren eragina oso mugatua da datu absolutuei dagokionez: ordaindu gabeko baimenen kasuan, enpresen % 2k gehiagok bakarrik, eta, ordaindutako baimenen kasuan, aldiz, % 0,9 gehiagok. Dena den, ordaindu gabeko baimenak eskatu dituztenak enpresa horietako emakumeak izan dira % 60an (gizonezkoen ehunekoa % 19koa izan da). Aldiz, ordaindutako baimenen kasuan, gehiago eskatzen dituzte gizonezkoek emakumezkoek baino (datu absolutu eta erlatiboak kontuan hartuta). Beste behin, errealitate horrek eragina du emakumeen errentetan eta haien autonomia ekonomiko eta pertsonalerako aukeretan. Gainera, soldata-arraila areagotzen du horrek.

⁹ Arrazoi ugari dela eta lanaldia murrizteko legezko eskubidea dago, eta enpresa guztiek errespetatu beharrekoa da. Covidaren eragin gisa neurri hau gehituta, halakorik planteatu ez zuten enpresen kasuak identifikatu dira (hasiera batean, ez zegoelako halako eskaerarik).

¹⁰ Malgutasuneko neurriekin gertatzen den moduan, neurri hauek industriako enpresetan, oso maskulinizatuta daudenetan, gehiago erabiltzen hasi dira. Hori dela eta, kopuru absolutuei erreparatzen badiegu, neurri hori erabiltzen dutenen kasuan, gizonezkoak gehiago dira, baina pisu erlatiboari dagokionez, enpresa industrial horietan, neurriek emakumezkoengan eragin handiagoa duten gizonezkoengan baino.

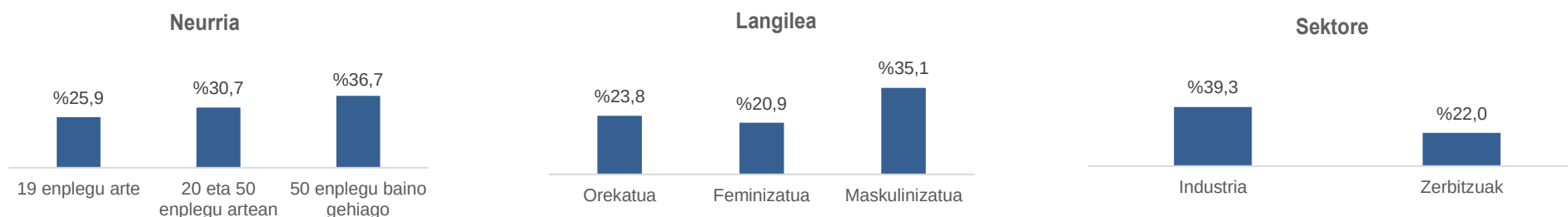
4.2.- 2020ko emaitzen laburpena

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.

Igoera hori COVIDaren aurreko aldiaren kontziliazio-neurri jakin batzuk aplikatzen ez zituzten, baina pandemiak sortu duen egoeraren aurrean, halakoak (neurri bat edo gehiago) martxan jarri dituzten **131 enpresa berri** gehitu izanak eragin du.

COVID-19ari aurre egiteko neurri berriak (bat edo gehiago) abian jarri dituzten enpresak (%)



Enpresa horietan lehen aldiz aplikatu dituzten neurriak ordutegien malgutasunarekin lotuta daude eta, bereziki, honako hauekin: ordutegi malgua (enpresa berrien % 14), bazkaltzeko denbora gutxitzea (% 8,9), lanaldi trinkotua (% 5,7) edo udako lanaldi trinkoa (% 5,2). Era berean, nahiz eta maila txikiagoan izan, **lanaldiaren iraupenarekin** lotutako beste neurri batzuk ere aplikatu dira: lanaldi-murritzeta (% 3,7) edo lanaldi partziala (% 3,0), adibidez.

Enpresetan kontziliazio-neurriak jartzeko garaian, joera handia du oraindik ere haren **sektoreak**:

- Industria: ohikoagoa da ordutegi malgua, lanaldi trinkotua, uda-garaian lanaldi trinkoa edo bazkaltzeko denbora gutxitzea orokortzea.
- Zerbitzuak: kasu honetan, enpresa guztien kasuan irisgarriagoak dira lanaldi partziala edo lanaldi murritzeta.

Hala, industrian (maskulinizatua), batez ere soldatan eraginik ez duten neurriak erabiltzen diren bitartean, zerbitzuen sektorean (feminizatua), gehien erabiltzen diren neurriek soldatetan zuzeneko eragin negatiboa dute.

Enpresarako kostu handiagoa eragiten duten neurriak aplikatzeko garaian COVID-19ak izan dituen **eraginak oso txikiak** dira (aitatasuneko edo amatasuneko baimen handiagoak, zainketekin lotutako ordaindutako baimenak) eta ez dira % 1era iristen.

Langileen diru-sarreretan eragina duten neurriak zabaltzeak (murritzeta, eszedentzia, lanaldi partziala edo ordaindu gabeko baimenak) aplikatzeak duen eragina nahiko baxua da; izan ere, enpresen % 4 baino gutxiago dira horiek aplikatzen dituztenak, baina nabarmen da enpresetarako kostu handiagoa dakarten neurriena baino handiagoa (lehen aipatu dugun moduan, oso txikia da hori).

Enpreetan 2020an aplikatutako kontziliazio-neurriak eta haien ezaugarriak (sailkapena)

	2020: neurria aplikatzen duten enpresak (%)	2020: neurria aplikatzen duten enpresa berriak (%)	Gehieneko karakterizazioa
Familiako larrialdia dela eta postua uztea	99,5	2,8	19 enplegu arteko enpresak (% 99,6) eta 50 enplegu baino gehiagoko enpresak (% 100) Plantilla orekatua (% 100) eta maskulinizatua (% 99,6) Zerbitzuak (% 99,6)
Oporretarako malgutasuna	84,8	4,1	50 enplegu baino gehiagoko enpresak (% 89,8) Maskulinizatutako langileria (% 88,1) Zerbitzuak (% 85)
Sarrera/irteerako ordutegi malgua	79,5	14,3	50 enplegu baino gehiagoko enpresak (% 83,7) Plantilla orekatua (% 79,8) eta maskulinizatua (% 86,4) Industria (% 83,2)
Lanaldi murritzua	76,7	3,7	20 eta 50 enplegu arteko enpresak (% 78,8) eta 50 enplegu baino gehiagoko enpresak (% 89,8) Langileria feminizatua (% 80,4) Zerbitzuak (% 79,8)
Lanaldi partziala	76,0	3,0	19 enplegu arteko enpresak (% 76,7) Langileria orekatua (% 84,6) Zerbitzuak (% 80,2)
Lanaldi trinkotua	59,6	5,7	19 enplegu arteko enpresak (% 59,8) Langileria maskulinizatua (% 69,7) Industria (% 67,6)
Arrazoi pertsonalek edo familiakoek eragindako eszedentzia	56,3	2,6	20 eta 50 enplegu arteko enpresak (% 59,8) eta 50 enplegu baino gehiagokoak (% 81,6) Plantilla orekatua (% 64,3) eta feminizatua (% 62,2) Zerbitzuak (% 62)
Udako lanaldi trinkoa	51,5	5,2	50 enplegu baino gehiagoko enpresak (% 61,2) Langileria maskulinizatua (% 60,5) Industria (% 58,9)
Bazkarirako denbora gutxitzea	45,2	8,9	20 eta 50 enplegu arteko enpresak (% 56,9) eta 50 enplegu baino gehiagokoak (% 55,1) Langileria maskulinizatua (% 55,2) Industria (% 53,8)
Zainketekin lotutako ordaindu gabeko baimenak	36,8	2,0	50 enplegu baino gehiagoko enpresak (% 51) Langileria orekatua (% 39,3) Zerbitzuak (% 40,1)
Zainketekin lotutako ordaindutako baimenak	28,7	0,9	50 enplegu baino gehiagoko enpresak (% 38,7) Langileria orekatua (% 31) Zerbitzuak (% 29,9)
Legeak xedatutakoa baino amatasun handiagoa	16,1	0,2	20 eta 50 enplegu arteko enpresak (% 19,7) eta 50 enplegu baino gehiagokoak (% 24,5). Plantilla orekatua (% 19) eta feminizatua (% 23) Zerbitzuak (% 19,9)
Legeak xedatutakoa baino aitasun handiagoa	11,5	0,2	20 eta 50 enplegu arteko enpresak (% 14,6) eta 50 enplegu baino gehiagokoak (% 20,4) Plantilla orekatua (% 13,1) eta feminizatua (% 16,2). Zerbitzuak (% 14,6)

Enpresetako kontziliazio-neurrien bilakaera (%). 2017-2020ko bilakaera (sailkapena)

	2020: neurria aplikatzen duten enpresak (%)	2020: neurria aplikatzen duten enpresa berriak (%)	2019	2017
Familiako larrialdia dela eta postua uztea	99,5	2,8	96,7	97,4
Oporretarako malgutasuna	84,8	4,1	81,3	82,8
Ordutegi malgua	79,5	14,3	65,7	69,1
Lanaldi murriztua	76,7	3,7	73,3	73,5
Lanaldi partziala	76,0	3,0	73,3	74,3
Lanaldi trinkotua	59,6	5,7	54,3	48,7
Arrazoi pertsonalek edo familiakoek eragindako eszedentzia	56,3	2,6	53,7	64,6
Udako lanaldi trinkoa	51,5	5,2	46,3	45,2
Bazkarirako denbora gutxitzea	45,2	8,9	36,3	37,6
Legeak xedatutakoa baino amatasun handiagoa	16,1	-2,2	18,3	18,9
Legeak xedatutakoa baino aitatasun handiagoa	11,5	-2,0	13,3	17,6

COVID-19ari aurre egiteko 2020an enpresetan abian jarritako kontziliazio-neurri berriek oso eragin ezberdina dute gizon eta emakumeen artean maila kuantitatiboan (emakumezkoen % 36, gizonezkoen % 64) eta neurriaren modalitatean (ordaindutako baimenak edo ordaindu gabekoak, ordutegi malgua, lanaldi trinkotua...).

Lehenengo eta behin, neurri berriak gehitu dituzten enpresen multzo horretako guztizko enplegua 8.644 pertsonakoa da eta horiek eskuragarri izatearen eragina jasango duen enplegua % 31,8koa bakarrik da. Hau da, guztira 2.749 pertsonakoa: 989 emakume (% 36) eta 1.760 gizon (% 64).

Honako hauek dira gizonezkoen kopuru handiagoak erabil ditzakeen neurriak: ordutegi malgua, bazkarirako denbora gutxitzea, udan lanaldi trinkoa eta oporretarako malgutasuna. Neurri horiek ez dute soldatan eraginik.

Bestalde, emakumeen kasuan, nabarmendu beharrekoa da familiako/norberaren arazoiek eragindako eszedentzia. Kasu horretan, handiagoa da emakumeen kopurua gizonezkoena baino eta neurri horrek zuzeneko eragina du soldatan.

Erakunde horietan lan egiten duten gizon eta emakumeen neurrien eskuragarritasunean dagoen desberdintasun handiena zainketekin lotutako baimenak aztertzekeo garaian ikusten da:

- **Zainketekin lotutako ordaindu gabeko baimenak** askoz ere proportzio handiagoan hartu dituzte emakumeek (emakumeen % 60,0k, eta gizonen % 19,4k) horiek aplikatu dituzten enpresetan. Aldiz, **zainketekin lotutako ordaindutako baimenen** kasuan, gizonezkoen ehunekoa handiagoa da (% 53,3koa gizonen kasuan, % 27,8koa emakumeen kasuan).

Kopuru absolutua oso txikia den arren, agerian geratzen da genero-estereotipoek eta -rolek enplegu arloan irauten dutela. Horiek argi eta garbi kaltetzen dituzte emakumeen aurreikuspen ekonomiko eta profesionalak.

SARRERA ETA IRTEERAKO ORDUTEGI MALGUA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 66 (% 14,3)
Enplegua, guztira: 3339
Eragina jasan duen enplegua: 1.074 pertsona (enpresen % 32,2)

- 401 emakume (% 26,6)
- 673 gizon (% 36,7)

UDAKO LANALDI TRINKOA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 24 (% 5,2)
Enplegua, guztira: 400
Eragina jasan duen enplegua: 260 pertsona (enpresen % 65)

- 56 emakume (% 54,9)
- 204 gizon (% 68,5)

LANALDI PARTZIALA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 14 (% 3,0)
Enplegua, guztira: 220
Eragina jasan duen enplegua: 62 pertsona (enpresen % 28,2)

- 28 emakume (% 29,5)
- 34 gizon (% 27,2)

ZAINKETEKIN LOTUTAKO ORDAINDU GABEKO BAIMENAK

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 9 (% 2,0)
Enplegua, guztira: 267
Eragina jasan duen enplegua: 72 pertsona (enpresen % 27)

- 30 emakume (% 60,0)
- 42 gizon (% 19,4)

LANALDI TRINKOTUA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 26 (% 5,7)
Enplegua, guztira: 662
Eragina jasan duen enplegua: 290 pertsona (enpresen % 43,8)

- 133 emakume (% 50,2)
- 157 gizon (% 39,5)

OPORRETARAKO MALGUTASUNA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 19 (% 4,1)
Enplegua, guztira: 488
Eragina jasan duen enplegua: 197 pertsona (enpresen % 40,4)

- 78 emakume (% 32,2)
- 119 gizon (% 48,4)

LANALDI MURRIZTUA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 17 (% 3,7)
Enplegua, guztira: 285
Eragina jasan duen enplegua: 82 pertsona (enpresen % 3,7)

- 34 emakume (% 27,6)
- 48 gizon (% 29,6)

ZAINKETEKIN LOTUTAKO ORDAINDUTAKO BAIMENAK

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 4 (% 0,9)
Enplegua, guztira: 48
Eragina jasan duen enplegua: 21 pertsona (enpresen % 43,8)

- 5 emakume (% 27,8)
- 16 gizon (% 53,3)

BAZKARIRAKO DENBORA GUTXITZEA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 41 (% 8,9)
Enplegua, guztira: 1257
Eragina jasan duen enplegua: 537 pertsona (enpresen % 42,7)

- 179 emakume (% 40,6)
- 358 gizon (% 43,9)

FAMILIAKO LARRIALDIA DELA ETA POSTUA UZTEA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 13 (% 2,8)
Enplegua, guztira: 1378
Eragina jasan duen enplegua: 112 pertsona (enpresen % 8,1)

- 23 emakume (% 6,5)
- 89 gizon (% 8,7)

ARRAZOI PERTSONALEK/FAMILIAKOEK ERAGINDAKO ESZEDENTZIA

Neurria aplikatzen duten enpresa berriak: 12 (% 2,6)
Enplegua, guztira: 300
Eragina jasan duen enplegua: 42 pertsona (enpresen % 14)

- 22 emakume (% 19,3)
- 20 gizon (% 10,8)

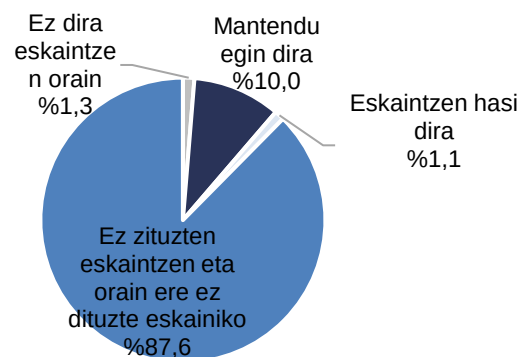
Covidarekin lotutako neurrietarako sarbidea	Sarbide berriko enpresetako enpleguaren guztizko % ¹¹	Emakumeen %	Gizonen %
Udako lanaldi trinkoa	65,0	54,9	68,5
Lanaldi trinkotua	43,8	50,2	39,5
Zainketekin lotutako ordaindutako baimenak	43,8	27,8	53,3
Bazkarirako denbora gutxitzea	42,7	40,6	43,9
Oporretarako malgutasuna	40,4	32,2	48,4
Ordutegi malgua	32,2	26,6	36,7
Lanaldi murriztua	28,8	27,6	29,6
Lanaldi partziala	28,2	29,5	27,2
Zainketekin lotutako ordaindu gabeko baimenak	27,0	60,0	19,4
Arrazoi pertsonalek eragindako eszedentzia	14,0	19,3	10,8
Familiako larrialdia dela eta postua uztea	8,1	6,5	8,7

¹¹ Ehunekoak neurri berriak abian jarri dituzten enpresetako enpleguari (emakumeen eta gizonena, guztira) buruzkoak dira.

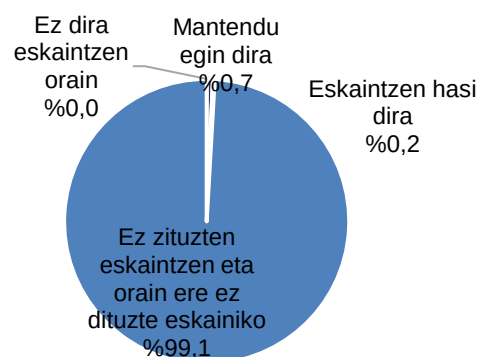
Kontziliazioa errazteko enpresek eskaintzen dituzten beste zerbitzu edo prestazio batzuk

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 haurtzaindegia-zerbitzuetarako laguntzek antzeko proportzioetan jarraitu dute (lehen ere oso txikiak ziren paneleko enpresen artean).

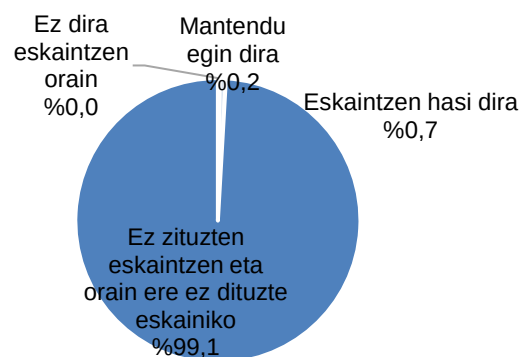
Enpresetako jangela-zerbitzuan duen eragina



Enpresetako haurtzaindegia-zerbitzuan duen eragina



Senideak zaintzeko enpresetako laguntza ekonomikoetan izandako eragina



Antolaketa-kulturaren baitan, badaude langileek enpresako beren lana beste jardura pertsonal edo familiar batzuekin kontziliatzea erraz dezaketen beste zerbitzu edo prestazio batzuk (jangelak, haurtzaindegia, laguntza ekonomikoak).

Enpresako jangela-eskaintza da gehien erabiltzen dena (% 11,1) eta saldoa orekatua da hori eskaintzeari utzi dioten erakundeen (% 1,3) eta 2020an abian jarri dutenen (% 1,1) artean.

Gainerako prestazioak gutxi erabiltzen dituzte enpresek eta oso bilakaera positibo txikia izan dute 2020an (enpresa berrien % 0,8k jarri ditu langileentzako laguntzak abian, eta % 0,2k haurtzaindegien zerbitzuak). Laguntza ekonomikoak handitu egin dira industrian (eraikuntza, garraiorako materiala eta makinak eta ekipoak) eta kasu batean txikizkako merkataritzan/ostalaritzan). Bestalde, haurtzaindegia-zerbitzua eskaintzen hasi da garraio-materialeko eraikuntza-enpresa bat. Oro har (Covidaren aurrekoak barne), jangela-zerbitzuen eragina antzekoa da industriako eta zerbitzuetako enpresetan; haurtzaindegiko zerbitzuak, aldiz, zertxobait ugariagoak dira zerbitzuetan, eta laguntza ekonomikoak ohikoagoak dira enpresa industrialetan.

5.- Lanerako modu berriak Gipuzkoako enpresetan: COVID-19aren inpaktua telelanean

5.1.- Telelana: neurri izarra, argi-itzalekin

Telelana kontziliazio-neurriekin lotu izan den lan-modalitate bat da; izan ere, joan-etorriak saihesten direnez eta, kasu askotan, lan egiteko tokia aukeratu daitekeenez, areagotu egiten da langileek beste esparru batzuetan aritzeko baliagarritasuna, izan esparru horiek pertsonalak, izan familiakoak. Horretaz gainera, telelanean diharduenak erabaki dezake noiz lan egiten duen; horrenbestez, ordutegi-malgutasuneko neurriek ematen dituztenekin konbinatzen du abantaila hori, eta, hala, kasu batzuetan lantokietan ohikoa ez den malgutasun-osagai “gehigarri” bat eskuratzen du (gaueko lana, asteburuetan...).

Badira gutxienez bi hamarkada, telelana lan-modalitate “normalizatu” gisa indartuko zela adierazten dutela, ekonomiari eta ekologiari dagokienez dituen abantaila ugariengatik. Hala eta guztiz ere, Gipuzkoako enpresen ingurunean, hurbileko beste testuinguru batzuetan bezala, telelana ez zen iritsi esperotako ezarpen esanguratsura, eta zenbait azterlanek kausa-konbinazio bati egozten zioten muga hori: gure artean nagusi den enpresa-kultura (autonomiaren gaineko kontrola, presentismoa...), kontaktu sozialak langileentzat duen garrantzia, denbora gutxiago “aurrezte” joan-etorrietan hiri handiekin alderatuta, eta abar.

COVID-19ak, bere konfinamendu-aldiekin eta aldian-aldian telelanean aritzeko eskakizunarekin, iraultza ekarri du arlo horretan, eta, beraz, modu bereizian heltzen zaio gainerako kontziliazio-neurriekin alderatuta. Alde batetik, enpresa askotan ekoizpenaren eskakizunengatik jarri baita martxan (jarduerari eusteko beharra), eta ez langileen kontziliazioa erraztuko duen neurri gisa¹². Bestetik, beharturiko telelana eta etxeetan adingabeak eta mendeak egoteak (ikastetxeak eta mendeakotasuna duten pertsonak artatzeko zerbitzuak itxi ostean) zailtasun gehigarriak eragin dizkielako telelanean aritzen diren pertsonen (batez ere emakumezkoen), etxetik lan egiteko. Emakundek egindako azterlanaren arabera: *“Egoera desberdina da familia-egituraren eta familia kideen lan-jardueraren arabera, baina ikusi da bikoteko bi kideek soldatapeko lana izaten jarraitu badute telelanaren bidez, banaketa desorekatuak jarraitu duela, eta emakumeek karga emozional eta estres handiagoa pairatzen dituztela”*. Fenomeno horren aurrean, Eurofoundek ohartarazi duenez, bada arriskurik emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aurrerapenean atzera egiteko, etxe barruan indartu egiten baitira genero-rolak. COVID-19aren inpaktua hain izan da handia lan-merkatuan, ezen erregulazio espezifiko¹³ bat ekarri baitu, orain gutxi indarra hartu duena.

¹² Izan ere, ikerketa askok eta askok ohartarazten dute hainbat auziren inguruan, hala nola neurri “inprobisatu” batek sortutako arazoa, enpresentzako tentsio handiko une batean hartua, lanaldien benetako hazkundera (une oro berehala erantzuteko itxaropena), telelanean aritzeko eta aldi berean adingabeak eta mendeak artatzeko ezintasuna, eta abar.

¹³ 28/2020 Errege Lege Dekretua, 2020ko irailaren 22koa, urruneko lanari buruzkoa.

Oso denbora gutxian erabateko eraldaketa jasan zuen neurri bat hobeto ezagutzeko, 2020ko prospekzioan bereizketa bat sartu zen, batetik, telelanaren eta aurrez aurreko laneko ordutegi bera mantentzearen artean, eta, bestetik, ordutegi malgua duen telelanaren artean, batez ere bigarren formula horrek erraztu egin baitezake kontziliazioa, lehendabizikoak ez bezala (eta harekek eragiten ditu, orobat, antolaketa-mailako aldaketa gehien ere, bestelako lan-harreman baten beharra hainbat esparrutan, hala nola autonomian, jardunaren balioespenean eta abarretan).

Paneleko enpresek COVID-19aren aurretik eta ondoren duten egoeraren analisiak bilakaera hau erakusten du:

- 2017-2019 aldian, enpresen % 20 inguruk soilik ematen zien telelanean aritzeko aukera langileei, eta bi urteko bilakaera oso txikia izan zen neurri hori zuten enpresen kopuruari dagokionez (2020an parte hartu zutenen artean, beherakada txiki bat ere izan zen). Baina, horretaz gainera, enpresako arlo jakin batzuetara mugatzen zen ia erabat aukera hori: enpresa horien % 6,5ek soilik ematen zien modalitate hori langile guztiei. Hau da, enpresetan hain ohikoak ez diren kontziliazio-neurrietako bat zen (legezko araudia gainditzen duten amatasun- eta aitasun-baimenen gainetik bakarrik), eta huraxe ezartzen zen gutxien enpresa osorako.
- COVID-19aren inpaktua dela eta, paneleko enpresen % 40 inguru hasi dira telelana baliatzen, eta horrek % 59,8ra igotzen du telelana beren lan-praktiken artean sartzen duten enpresen multzoa. Hori horrela, oso ohikoa ez zen neurri izatetik enpresetan gehien erabiltzen dutenetako bat izatera igaro da. Hala eta guztiz ere, neurri mugatua izaten jarraitzen du, langileen erabilerari erreparatzen badiogu. Pandemiarekin loturik telelanean aritzeko aukera sortu den enpresa horietan, neurri hori baliatu duten lanpostuak guztizkoaren % 20,8 dira; erakunde horietan lan egiten duten emakume guztien % 23,3k eta gizonen % 18,7k dihardu telelanean. Paneleko enpresen enpleguan duen eraginaren ondorioz, emakumeen lanpostuen % 13ri eragiten dio, eta gizonen enpleguaren % 11ri.

Ordutegiei eusteari edo ordutegietan malgutasuna txertatzeari dagokionez, antzeko banaketa ageri da bi tipologiak baliatzen hasi diren enpresen kopuruan, eta agian ohikoagoa da ordutegi malguak dituen telelana.

Telelanaren eragina sektoreen edo jarduera-adarren arabera aztertzeak irakurketa bikoitza eskaintzen du. Alde batetik, industria-sektoreko enpresak hasi dira aplikatzen gehien modalitate hori COVID-19aren ondorioz, nahiz eta neurri horrek lanpostuen proportzio txikiagoari eragiten dion, batez ere bertan lan egiten duten gizonei erreparaturik. Hau da, enpresa maskulinizatu horietan ere handiagoa da telelanean diharduten emakumeen proportzioa. Eta, bestetik, gehienbat feminizatuta dauden zerbitzu-enpresetan¹⁴, emakumeak gehiago sartzen dira telelanean COVID-19aren ondorioz termino absolutuetan, baina ez termino erlatiboetan. Ordutegi malguak edo zurrinak dituen modalitatearen eraginean ez da alde nabarmenik ikusten sektore handiekin alderatuta (industria edo zerbitzuak), nahiz eta gizarte-zerbitzuen, merkataritzaren eta ostalaritzaren arlokoek ordutegi malguetarako joera handiagoa ageri duten.

¹⁴ Prospekzioan “XXI. mendeko zerbitzuak” gisa sailkatutako jarduera-adarrak eskaintzen du kasu berezi bat. Adar horrek telekomunikazioarekin eta informatikarekin lotutako jarduerak biltzen ditu, enpleguan gizonen presentzia handiagoa dutenak, eta eragin nabarmena du horrek enpleguan, partzialki “konpentsatzen” baitu gizarte-zerbitzuen esparruko enpresetan gertaturikoa (oso feminizatuak).

5.2.- 2020ko emaitzen laburpena

COVID-19ak eragin du enpresa gehiagok ipintzea telelana praktikan, ordutegien eta lan-espazioen malgutasun handiagoa ahalbidetzen duen estrategia gisa. Neurri hori (eta emakumeek neurri horretara jotzea zaintzak berriz familiak bere gain hartzen dituen aldian) arrisku argia da emakumeentzat enpleguan, eta epe ertain eta luzera ondorio potentzialak izan ditzake, bai garapen profesionalean, bai osasunean.

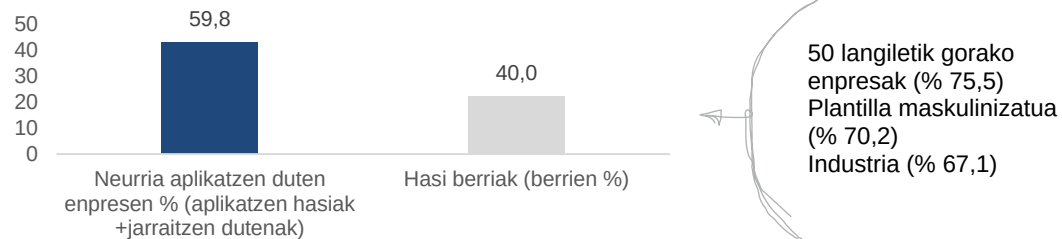
Emakundek¹⁵ egindako Berdintasuna pandemia-garaian izeneko azterlanak dioenez, zaintza-lanak banatzeko erantzunkidetasun sozialik ez dagoen bitartean, arriskuan egongo da emakumeen ongizatea eta eraginkortasuna, ahaleginak eta bi egin beharko baitituzte laneko eskakizunei erantzuteko, etxean zein etxetik kanpora. Egoera arintzeko, litekeena da lanaldia murriztea, enplegua aldi baterako uztea eta halako estrategiak erabiltzea, eta horrek murriztu egingo ditu laneratzeko, garatzeko eta aurrera egiteko aukerak, eta mugatu egingo du orobat emakumeon autonomia ekonomikoa.

Azterlan horretan, telelanak konfinamendu-garaian izan duen inpaktu buruzko zifrak emateaz gainera (Eusko Jaurlaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabineteak emandako datuen arabera, emakumeen % 31 ere aritu dira telelanean, bai eta gizonezkoen % 23 ere), emakumeek familiaren ongizatearen alde egindako uko handien arriskuak aipatzen dira. Guztien artetik, honako hau nabarmentzen da:

- Gehienbat amak arduratu dira jardunaldia antolatzeaz eta kudeatzeaz, eta haiek egin dute eskola-adineko seme-alaben eskola-jarraipena.
- Haietako askok, zaintza eta telelana uztartzeaz gainera, erraztu egin dute bikotekideak lanean edo telelanean aritzea, gizonek ordutegi zurrnak izan dituztenean edo ordutegietan etenik onartzen ez dutenean.
- Ohikoa izaten da emakume horietako batzuk beranduago oheratzea edo familiako gainerako kideak baino lehenago jaikitzea, kontzentrazio-uneak topatu ahal izateko. Sarritan sentitu dute egun osoa lanean eta zaintzen ematen dutela, lanaldi amaigabeetan.

¹⁵https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde_covid19/eu_def/adjuntos/2020.07.berdintasuna_pandemia_garaian.pdf

COVID-19agatik hasi da aplikatzen + berdin jarraitzen da



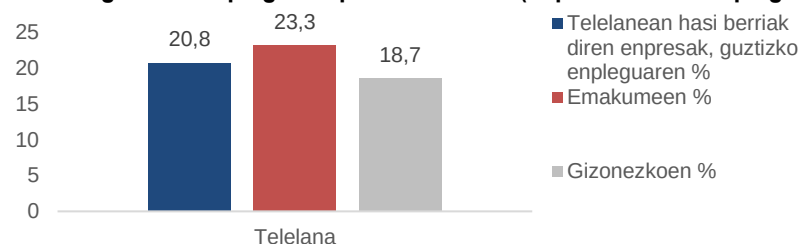
Lan egiteko modu hori jada aplikatzen zen parte hartu duten enpresa batzuetan, baina pandemiak areagotu egin du 2020an modalitate hori lehen aldiz bultzatu duten enpresen kopurua (% 40,0 enpresa gehiago), eta telelana bihurtu da gehien aplikatu den neurria, COVID-19aren eraginez.

COVID-19aren ondorioz telelana berriki baliatzeak 50 enplegu baino gehiago dituzten eta maskulinizatuta dauden industria-enpresei eragin die batez ere.

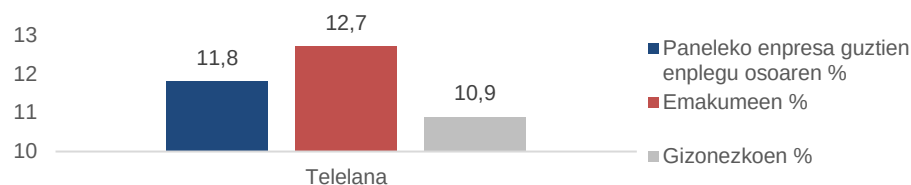
Alabaina, telelanak inpaktu handiagoa izan du modalitate hori 2020an txertatu duten enpresetako emakumeengan, emaitzek islatzen duten moduan:

- telelana COVID-19aren ondorioz ezarri duten enpresetan lan egiten duten emakumeak % 23,3 dira;
- eta gizonen % 18,7.

Telelanak eragindako enplegua enpresa berrietan (enpresa horien enpleguaren gaineko %)



Telelanak eragindako enplegua enpresa berrietan (paneleko enplegu osoaren gaineko %)



Paneleko enpresetako guztizko enpleguaren gaineko inpaktua

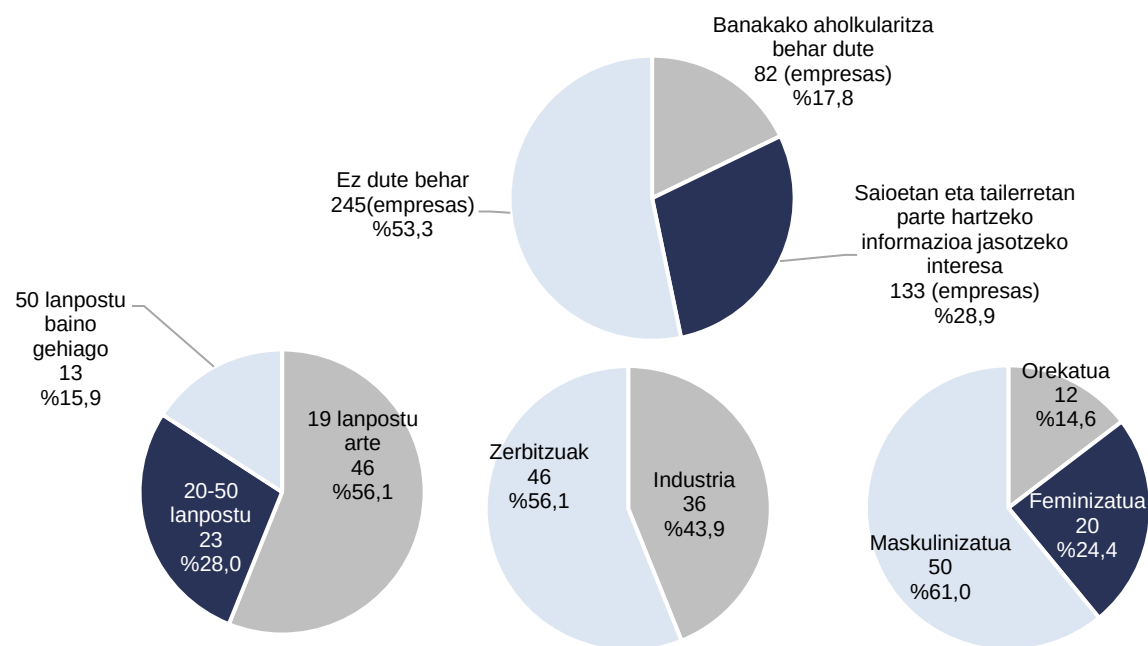
- COVID-19ak telelanean hasteko igoeran izan duen inpaktua aztertzen badugu paneleko enpresa guztien enplegua kontuan hartuta (16.767 lanpostu), zenbatetsi daiteke emakumeen lanpostuen % 13 ingururi eragin diola.

6.- Berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen arloko aholkularitza eskatzen duten enpresak

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.

Enpresek berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen arloko aholkularitza eta informazioa jasotzeko duten interesa, neurriaren, sektorearen eta plantillaren arabera



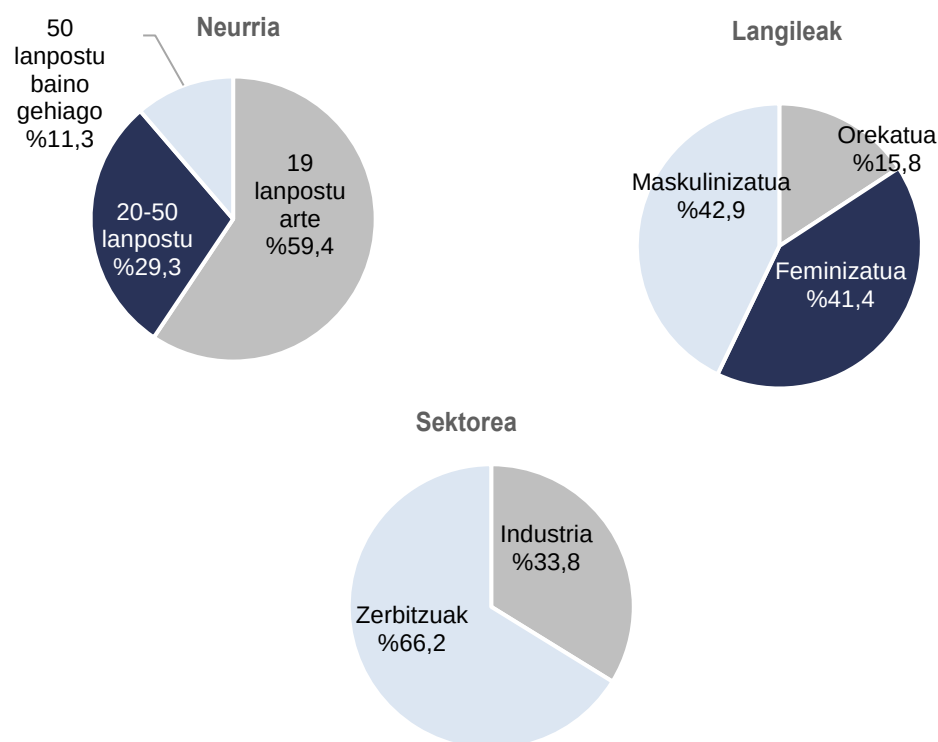
Laguntza hori eskatzen duten enpresetan 3.478 lanpostu daude guztira (% 34 emakumeak). Enpresa horiek neurri txikiagokoak dira nagusiki (% 56 eta 19 enplegura arte), eta zerbitzuen sektorean (% 56) nahiz industrian (% 43,9) dihardute lanean; nabarmentzekoa da plantilla maskulinizatuta duten enpresen presentzia (% 61).

Gehien-gehienetan, enpresa horiek nabarmendu egiten dira paneletik oro har, enpleguari eutsi baitiote COVID-19a hasi zenetik (% 82 eta % 73,7, hurrenez hurren), edo gutxiago murriztu baitituzte plantillak (% 9,8 eta % 16,5, hurrenez hurren). Inoiz ere ez dute murriztu emakumeen kopurua zuzendaritzako eta erantzukizuneko lanpostuetan, eta adierazle hori handitu ere egin dute (% 5).

Batezbestekoak baino gehixeagok dituzte berdintasun-planak (% 15,9k; panelean, berriz, % 14,8k) edo bide horretan estrategiak egiteko fasean daude (% 9,8; panelean, berriz, % 7,2).

Enpresa txikienak eta zerbitzuen sektorekoak nabarmentzen dira; multzo horretakoek eskatzen dute berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen edukiak ardatz dituzten saio eta tailerretan parte hartzeko informazioa. Enpresa horiek, oro har, 5.380 lanpostu hartzen dituzte (% 53,7 emakumeak).

Enpresek informazioa jasotzeko duten interesa berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen inguruko saio eta tailerretan parte hartzeko, neurriaren, sektorearen eta plantillaren arabera



Kasu honetan, COVID-19aren eragina gehien sufritu duten enpresez ari gara (% 18ko beherakada).

Erakunde horietako askok berdintasun-planak dituzte (% 18,8k; panelean % 14,8k) edo eremu horretan estrategiak egiteko fasean daude (% 10,5; panelean % 7,2), eta pandemiak eragin handiagoa izan du plan horien garapenean eta gauzatzean (% 9, eta panel osoaren % 4,3).

Hau da, aholkularitza eskatzen duten enpresek, hasiera batean, pandemiaren inpaktu txikiagoa izan dute enpleguari dagokionez; batik bat, "XXI. mendeko zerbitzuak" (zerbitzuak) eta hainbat industria-adar (makinen fabrikazioa, garraiorako edo elikadurarako materiala) gisa taldekatutako jardueri dagozkie, eta batezbestekoa baino pixka bat handiagoa da berdintasunarekiko sentsibilitatea (oinarizko adierazle batzuen bidez neurtua, hala nola berdintasun-plana izatea, emakumeak zuzendaritza-postuetan egotea).

Prestakuntza eskatzen duten enpresen artean, berdintasunarekin sentsibilizatuago dauden enpresak ageri dira, baina pandemiak eragin handiagoa du haien enpleguan, eta zerbitzuen sektorekoak dira gehienbat (gizarte-zerbitzuak, hezkuntza-zentro pribatuak eta osasun-zentroak). Gaur egun, baliteke COVID-19aren inpaktu handiagoa egotea berdintasun-politikak gehiago garatzeko konpromisorik ez hartzeko asmoaren atzean, baina sentsibilizatuta daude eta jarraitu egin nahi dute esparru horretan sakontzen.

7.- Gogoeta egiteko oharra

1. COVID-19ak izan du eraginik paneleko enpresetako lanpostuetan, eta hautsi egin du 2017-2019 aldiko hazkunde-joera. Horren ondorioz, gizonen 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.
2. Ez du izan eragin nabarmenik enpresen bereizketa bertikalean (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 lanpostuz igotzeko aukeretan.
3. Bestalde, apur bat eragin dio segregazio horizontalari, eta areagotu egin du, emakumeen enpleguak pixka bat gora egin baitu kontzentratu zegoen jardueretan (gizarte-zerbitzuak). Esparru 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.
4. Oraindik ezin dira osorik balioetsi aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteen ondorioak (enpleguari eusteko oinarritzako neurri izan dira). Hasiera batean, eragin handiagoa izan zuen emakumeen enpleguan¹⁶, 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.

¹⁶ 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 zegoela emakumei, eta paneleko enpresetan, ostera, gehienak ziren emakumeak.

5. 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: plantillak sexuaren arabera orekatzea, emakumeen sustapena bultzatzea, kontziliazio-neurriak langileen beharretara egokitzea edo gizonen artean enplegua eta zaintza bateragarri egitea 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.
6. 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 “egokitzapenak” 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-planetako zati nabarmen baten sustatzaileak edo gauzatzaileak.
7. Bizitza profesionala, pertsonala eta familiakoa bateragarri egiteko neurriei dagokionez, 2017-2019 aldian hazkunde handia ikusi zen, ez hainbeste berdintasun-neurriak zituzten enpresen kopuruan (kasu batzuetan murrizketa txiki bat ere erregistratu baita), baizik eta neurri horiek paneleko enpresen eremu gehiagotara zabaltzeari 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.
8. 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 aitasun-baimenetan).
9. Langileei diru-sarrerak galtzea eragiten dieten neurriek eragin handiagoa izan dute emakumeengan. Hori horrela, eta kopurua oso txikia bada ere, nabarmentzekoa da handiagoa dela gizonen presentzia zaintzagatiko ordaindutako baimenen aplikazioan (COVID-19ak enpresetan bultzatutako ordaindutako baimenen % 76,2 gizonak izan dituzte), eta emakumeak, berriz, gehiengoa dira ordaindu gabeko baimenak dituzten enpleguetan (% 60).

- 10.** Horren ondorioz, eutsi egin behar zaio emakumeek eta gizonek enpleguan duten egoera desberdinari buruzko alertari, zeina kontziliazio-neurrietan ere ageri baita: aldi baterako absentzia-neurriak edo absentzia-neurri partzialak (neurri horiek baliatzen dituzten pertsonentzat kostua dutenak) emakumeen artean dira nagusi; aldiz, gizonek 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 osatzeko, 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-baldintzak¹⁷, ez baita hartu neurririk horiek arintzeko.
- 11.** 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 denborenean. COVID-19ak iraultza ekarri du arlo horretan, eta modu berezian 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 % 40an izan du inpakturik, 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, familien barruan genero-rolak erreproduzitu eta indartuko ez dituen eta modalitate horretan lan egiten duten pertsonen (gehienak emakumeak) garapen profesionalari kalterik egingo ez dion ezaerpena bermatzeko, eta, aldi berean, bestelako lan-esparru bat eskaintzen du pertsonen kudeaketa-politikak eta enpresetako jarduna hobetzeko. Horretarako, funtsezkoa da telelana zaintzarekin ez lotzea, baizik eta ordutegi eta espazio-malgutasuna ematen duen lan-modalitate berri batekin, honek eragin positiboa izan dezake bai emakume eta baita gizonen bizitza profesionala eta familiarra zein bizitza pertsonala eta soziala ere hobeto kontziliazeko.
- 12.** Prospekzio horretan ikasitakoaren ondorioz, honako proposamen hauek egiten dira:
- i. 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 gizarte oso errotuta dauden estereotipoak gainditzeko (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 daitezkeen. 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.

¹⁷ 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; horretaz gainera, etxeko langileen erdia-edo egoera irregularrean daude, eta ezin izango dituzte jaso onartutako laguntzak.

- ii. 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.
- iii. Bereziki, enpresetan egiten diren esku-hartzeak babestea, emakumeek eta gizonek enpleguan duten posizio desberdin horretan identifikatutako puntu kritikoei heltzeko: sektore eta lan-arloen arabera bereizketa horizontala, bereizketa bertikala (emakumeak zuzendaritza-postuetara iristera sustatu), generoko soldata arrakala edo bizitza pertsonala, familiarra, soziala eta lanekoa kontziliazea, zaintzaren erantzunkidetasunaren ikuspuntutik, alde batetik enpresa eta langileena eta bestetik gizonena etxe barruan.
- iv. Berdintasunerako politiken arloan laguntza/aholkularitza teknikoa ematea hala eskatzen duten enpresei.
- v. 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 daitezen.