Berdintasunaren eta kontziliazioaren egoerari buruzko luzetarako azterketa Gipuzkoako enpresetan 2017 – 2019

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro

Aurkibidea

Aurkezpena 3

1.- Ikerketaren ezaugarriak eta parte-hartzearen kopuruak 4

2.- Luzetarako ikerketa 520 enpresaren eta 18.500 langileren gainean (% 45,4 emakumezkoa) 6

3.- Nolako eragina izan dute berdintasunari eta kontziliazioari lotutako estrategiek eta politikek enpresetan? 8

3.1. Berdintasuna bultzatzeko planen eta beste tresna batzuen bilakaera 8
3.2. Emakume eta gizonen kontratazio orekatuaren bilakaera 11
3.3.- Emakumeak zuzendaritza-postuetan sustatzearen bilakaera 14
3.4.- Kontziliazio-politiken eta -neurrien balorazioa 17

4.- Kontziliazio-neurrien erabilgarritasuna eta erabilera 28

4.1.- Kontziliazioaren aldeko antolamendu-kultura 28
4.2. Denbora eta lan-espazioa malgutzeko neurrien aplikazioa.....36
4.3. Enpresen sailkapena kontziliazio-neurrien ezarpenaren eta estalduraren arabera. Hurbilpen bat 40

5.- 2017-2019 aldiko adierazleen bilakaera: laburpena eta ondorioak 43

5.1. 2017-2019 aldiko adierazleen bilakaera.....43
5.2. Ondorioak 48

I. ERANSKINA. Enpresen ezaugarriak

II. ERANSKINA. Kontziliazio-neurrien ezarpen-maila

III. ERANSKINA 2018-2019 aldiko luzetarako ikerketaren galde-sorta

Aurkezpena

Gipuzkoako 520 enpresatan 2019an egindako ikerketaren emaitza nagusiak jasotzen ditu txosten honek. Ikerketaren panel-izaera dela eta, denboran zehar izan duten bilakaera kontuan hartuta aurkeztu ditugu emaitzak. Horregatik, gaur egungo informazioarekin batera, 2017ko prospekzio-datuak ere eman ditugu.

Honako hau da prospekzioaren **helburu nagusia:** Gipuzkoako enpresen bilakaera aztertzea, enpleguaren arloan emakume eta gizonen arteko berdintasunari lotutako funtsezko gai batzuei erreparatuta; zehazki, Gipuzkoako langileen lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko kontziliazio-neurrien aplikazioari erreparatuta.

Enpresa berek erantzun dietenez bi urte lehenago egindako galdera berei, enpresa horien bilakaerari buruzko ikuspegi argia lortu dugu eta, horrela, enpresetan estrategiak eta neurrien aplikazioa zenbateraino aldatu diren jakin dezakegu. Izan ere, Gipuzkoako Foru Aldundiaren iritziz, gai hori funtsezkoa da emakume eta gizonen arteko berdintasuna eta erakundeen lehiakortasuna bultzatzeko, ikuspegi jasangarri batekin.

Ikerketan parte hartu duten enpresek tamaina txikia dute (gehienak 50 langiletik beherakoak dira). Horregatik, prospekzioaren bidez landu dugun eremua orain arte sakonki ikertu ez bada ere, garrantzi handikoa da, Gipuzkoako enpresa-sarearen zati handi bat ordezkatzen baitu.

Azterketaren ondorioz, laburpen-fitxa bat egin dugu enpresa bakoitzarentzat, haren bilakaeraren gakoak eta gainerako enpresekin egindako konparazioa erakusteko. Horri esker, enpresa bakoitzaren egoera zehaztu dugu emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko politikei dagokienez.

Prospekzioan jaso dugun bilakaeraren adierazgarritasuna baloratzeko, Student-en «t» azterketa erabili dugu, % 99 eta % 95 bitarteko konfiantza-balioekin, eta emaitzak ikerketa-datuen oinarrietan erantsi ditugu.

Lortutako datuei esker, etorkizunerako estrategiak zehazteko balio dezaketen azterketa fokalizatuak egin ditzakegu. Izan ere, jarduera-arloari, erakundeen tamainari eta enpleguaren osaerari lotutako puntu kritikoak identifikatzen dituzte azterketa horiek.

Eranskinetan xehetasun handiagoz ageri dira adierazitako emaitzak eta erabilitako galde-sorta.

1. Ikerketaren ezaugarriak eta parte-hartzearen kopuruak

2017-2019 aldiko luzetarako azterketa

2017an, inkesta bat egin zitzaien Gipuzkoako 606 enpresari, Gipuzkoako Foru Aldundiaren GipuzkoaLab ekimenaren bidez sortutako Berdintasuna eta Kontziliazioa programaren esparruan. Hau zen ikerketaren helburua: enpresa horietan berdintasunaren eta kontziliazio erantzunkidearen egoera eta enpresen arduradunek gai horiei buruz egiten zuten balorazioa ezagutzea.

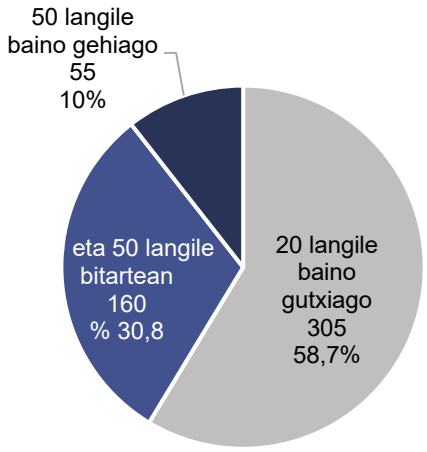
2019an, proiektu beraren esparruan, **bigarren ikerketa egin zitzaien enpresa berei, panel-izaerakoa. Haren bidez, alde batetik, enpleguaren arloan emakume eta gizonen arteko berdintasunari lotutako funtsezko tresna batzuen bilakaera ezagutu nahi genuen, eta, bestetik, kontziliazio-neurriak erabiltzen dituzten pertsonen kopuruan eta profilean sakondu.**

520 enpresaren bilakaeran oinarritutako emaitzak

606 enpresak osatzen zuten hasierako lagina, baina, haietatik, 18k ateak itxi zituzten edo Gipuzkoan lantokiak izateari utzi zioten bi urteotan.

Gainerako 588 enpresetatik, **520k hartu dute parte prospekzioan, hau da, azken lagina osatzen duten enpresen % 88,4k.**

Enpresa parte-hartzaileen banaketa, langile-kopuruaren arabera



Taula honetan enpresa parte-hartzaileak sailkatuta ageri dira zenbait ezaugarriren arabera (tamaina, jarduera-sektorea eta abar).

Enpresa laguntzaileen banaketa, lanpostu-kopuruaren, jarduera-arloaren eta kokatuta dauden eskualdearen arabera. Enpresak eta lanpostuak

Tamainak/Aldagaiak	Hasierako lagina	Itxierak, Gipuzkoatik kanpo,...	Azken lagina	Egindakoak	Egindakoak (%)	2019ko enplegua
TAMAINA	**606**	**18**	**588**	**520**	**88,4**	**18.453**
19 langile edo gutxiago	387	16	371	305	82,2	4.158
20 eta 50 langile bitartean	162	2	160	160	100,0	4.410
50 langile baino gehiago	57	0	57	55	96,5	9.885
JARDUERA-SEKTOREA						
Produktu metalikoen fabrikazioa. Metalgintza	109	0	109	104	95,4	1.867
Makinen eta ekipamenduen fabrikazioa	54	3	51	43	84,3	1.463
Elikagaien industria	32	1	31	30	96,8	905
Garraiorako materialaren eraikuntza	13	0	13	12	92,3	2.082
Txikizkako merkataritza eta ostalaritza	240	13	227	187	82,4	3.797
Hezkuntza (ikastetxe pribatuak)	27	0	27	26	96,3	833
Osasun-jarduera pribatuak	10	0	10	10	100,0	159
Kontabilitatea eta antzeko jarduera juridikoak	43	1	42	37	88,1	684
XXI. mendeko zerbitzuak	38	0	38	33	86,8	2.469
Gizarte-zerbitzuak	40	0	40	38	95,0	4.194
ESKUALDEAK						
Bidasoa Beherea	54	0	54	47	87,0	1.924
Donostialdea	289	10	279	245	87,8	8.337
Tolosaldea	56	1	55	47	85,5	899
Goierri	46	1	45	39	86,7	1.970
Debagoiena	37	1	36	33	91,7	930
Debabarrena	56	2	54	51	94,4	2.072
Urola Kosta	68	3	65	58	89,2	2.321

2. Luzetarako ikerketa 520 enpresaren eta 18.500 langileren gainean (% 45,4 emakumezkoa)

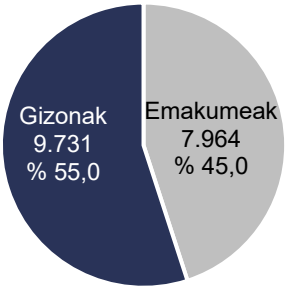
Enpleguaren banaketa, sexuaren arabera

Prospekzioan parte hartu duten enpresek 18.500 langile inguru dituzte. **Haietatik, % 45,4 emakumea da (8.370).**

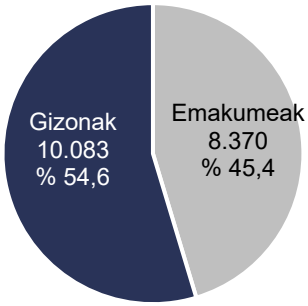
Enpleguaren banaketa, prospekzioaren urtearen arabera. 2017-2019 aldiko bilakaera

Edizioa	Lanpostuak guztira	Emakumeak		Gizonak	
2019ko edizioa	18.453	8.370	% 45,4	10.083	% 54,6
2017ko edizioa	17.695	7.964	% 45,0	9.731	% 55,0
Bilakaera	+4,3	+5,1		+3,6	

Enplegua guztira. 2017: **17.695**



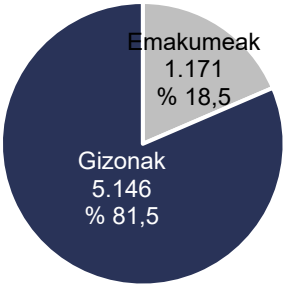
Enplegua guztira. 2019: **18.453**



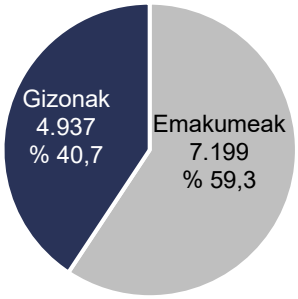
Gipuzkoan ere, industrian eta zerbitzuetan agerikoa da lan-merkatuaren segregazio horizontala

Paneleko industria-enpresetako emakumeak langileen % 18,5 besterik ez dira (1.171). **Zerbitzu-enpresetan, berriz, langile guztien % 59,3 dira** (7.199).

Industriako enplegua. 2019: 6.317



Zerbitzuetako enplegua. 2019: 12.136

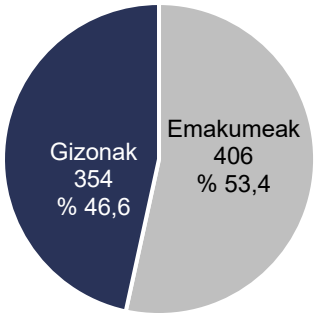


Laginean, industria-sektoreko enpleguaren ehunekoa berez dagokiona baino handixeagoa da: guztizkoaren % 34 (Gipuzkoako industria-enplegua % 26koa da gaur egun)[1]. Halere, sektore bakoitzeko emakume eta gizonen banaketa bat dator Gipuzkoako datu orokorrarekin.

Enpresa parte-hartzaileen enpleguaren bilakaera. 2017-2019

Bilakaeraren ikuspegitik, **enpleguak +% 4,3 egin du gora azken bi urteotan, 760 lanpostu berri sortuta[2].** Zehazki, **lanpostu horien % 53,4 emakumeentzat izan da, hau da, 406 emakumezko langile gehiago daude.**

Enpresa parte-hartzaileen enplegu berriaren banaketa, sexuaren arabera. 2017-2019



Sektoreka, **industria-enpresek +% 5,2 handitu dute enplegua, eta zerbitzu-enpresek +% 3,8.** Bilakaera horren ondorioz, emakumeek presentzia handiagoa dute industria-sektoreko enpresetan, emakumezko langileen kopuruak +% 9,1 egin baitu gora.

2019an, enpleguari buruzko informazioa arloka edo departamentuka banatzeko eskatu zaie enpresei, eta honako datu hauek eman dituzte: enplegu gehiena produkzio-arloan eta zerbitzuak emateko arloan biltzen da (% 55,8), eta **emakumeen presentzia administrazio- eta gestio-arloan da nagusi** (horretako langileen % 73,5 emakumea da).

[1] EUSTATen datuen arabera, 300.000 lagun daude enplegaturik Gipuzkoan. Haietatik, 78.000k industria-sektorean lan egiten dute (% 26). Gainerakoek nekazaritzan, arrantzan, eraikuntzan edo zerbitzuetan lan egiten dute. Aztertutako 520 enpresetan, industria-sektoreko enpresek enplegu guztiaren % 34 hartzen dute (erregistratutako 18.453 lanpostuetatik 6.317 industria-sektorekoak dira). Hona hemen industria-sektoreko jarduerak: Produktu mekanikoen fabrikazioa, Makinen eta ekipamenduen fabrikazioa, Manufaktura-industria eta Ekipamenduen eta garraio-materialen eraikuntza.

[2] Bi urteotan itxi duten enpresek 230 langile zituzten guztira, 125 gizon eta 105 emakume. Enpresa horiek, enpleguari dagokionez, merkataritzan eta ostalaritzan ziharduten (230 lanpostuetatik 180 sektore horietakoak ziren).

3. Nolako eragina izan dute berdintasunari eta kontziliazioari lotutako estrategiek eta politikek enpresetan?

Atal honetan, enpresen berdintasun-estrategia eta -politiken bilakaera aztertuko dugu, eta **Gipuzkoako** datu orokorrak emango ditugu aldagai hauek aintzat hartuta: **jarduera-sektorea** (industria eta zerbitzuak), **enpresen tamaina** (19 langile edo gutxiago, 20 eta 50 langile bitartean, 50 langile baino gehiago), **gizonak nagusi diren enpresak** (langileen % 60 baino gehiago gizonezkoak), **emakumeak nagusi diren enpresak** (langileen % 60 baino gehiago emakumezkoak) eta **plantilla orekatua.**

3.1. Berdintasuna bultzatzeko planen eta beste tresna batzuen bilakaera

Gipuzkoako enpresak enpleguaren eremuan emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko tresna formalak eskuratzen ari dira pixkanaka. Enpresek eskuratutako bi tresna-mota aztertu ditugu prospekzioan, biak ere gero eta zorrotzago araututa daudenak: batetik, berdintasun-planak, eta, bestetik, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka jarduteko protokoloak.

Berdintasun-planak

Berdintasunaren aldeko plangintzari dagokionez, azken bi urteotan **berdintasun-plana duten enpresen kopurua 3,3 puntu igo da eta dagoeneko enpresa guztien % 15,2k du halako planen bat.** Horrez gain, beste % 7,3k esan du plana prestatzen ari dela. Inkestaren emaitzen arabera, berdintasun-planak zerbitzu-sektoreko enpresetan hedatu dira gehienbat (enpresen % 21,1), eta, hein txikiagoan, industria-sektorekoetan (enpresen % 4,8). Dena den, bi sektoreotako enpresak antzeko ehunekoan ari dira lan egiten eremu horretan, industria-enpresen % 7,4 eta zerbitzu-enpresen % 7,3 ari baitira euren plana lantzen.

Batez ere 50 langiletik gorako enpresek jarri dute abian tresna hori: laginaren % 50,9k, hain zuzen. Beste % 20, berriz, planak prestatzeko prozesuan ari da. Batik bat, plantillan emakumeak nagusi diren enpresek edo bi sexuen proportzio orekatua dutenek ezarri dute plangintza-tresna hori (% 24,7 eta % 18,2, hurrenez hurren). Plantillan gizonak nagusi diren enpresak, berriz, hein handiagoan ari dira berdintasun-plana prestatzen (% 8,5).

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka jarduteko protokoloak

Protokolo horien intzidentzia 10 puntu igo da 2017az geroztik, eta enpresen % 29k du halakorik 2019an. Gai horretan ere zerikusi handia du enpresen tamainak. Hala, 550 langiletik gorako enpresen % 74,5ek du horrelako protokoloren bat. Halaber, ohikoagoak dira zerbitzu-enpresetan (% 37,2) eta plantillan emakumeak nagusi diren enpresetan (% 40,7).

Itemaren bilakaera:
Enpresak berdintasunerako plana du

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
11,9	15,2	3,3

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
3,7	4,8	1,1

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
16,6	21,1	4,5

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
6,6	7,9	1,3

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
12,5	16,9	4,4

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
40,0	50,9	10,9

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
5,8	8,1	2,3

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
21,6	24,7	3,1

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
12,1	18,2	6,1

Itemaren bilakaera:
Enpresak sexu-jazarpenaren aurka jarduteko protokoloa du

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
19,0	29,0	10,0

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
9,0	14,8	5,8

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
24,8	37,2	12,4

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
10,2	17,7	7,5

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
22,5	35,0	12,5

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
58,2	74,5	16,3

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
11,6	21,2	9,6

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
27,8	40,7	12,9

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
24,2	30,3	6,1

3.2. Emakume eta gizonen kontratazio orekatuaren bilakaera

Gipuzkoako enpresetan emakume eta gizonen arteko oreka handiagoa bilatzea pertsonak gestionatzeko estrategia bihurtu da lurraldeko enpresen % 30entzat. Ehuneko hori **portzentajezko 13 puntu baino gehiago igo da 2017ko egoerarekin alderatuta.**

Orekaren inguruko kezka nabarmen handiagoa da zerbitzu-enpresentzat (% 34,7) industria-enpresentzat baino (% 22,2), baita 50 langiletik gorako enpresentzat ere, tamaina horretako enpresen ia erdiek lortu nahi baitute emakume eta gizonen banaketa orekatuagoa. Dena den, berdintasun-plana duten enpresek maizago hartzen dute kontuan euren estrategietan pertsonalaren banaketa orekatua sustatzearen garrantzia (% 63).

Seme-alabak edo senideak zaintzeko baimenak edo eszedentziak hartu dituzten langileak ordezkatzeko kontratazioak ere gora egin du bi urteotan. Azpimarratzekoa da kontratazio horren erabilera zerbitzu-sektoreko enpresetan eta plantillan emakumeak nagusi diren enpresetan (% 75,5 eta % 80,9, hurrenez hurren), baita 50 langiletik gorako enpresetan ere (% 81,8).

Itemaren bilakaera:
Kontuan hartzen da emakume eta gizonen arteko kontratazio orekatua

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
16,9	30,2	13,3

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
10,1	22,2	12,1

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
20,8	34,7	13,9

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
13,8	23,6	9,8

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
18,8	36,3	17,5

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
29,1	49,1	20,0

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
12,7	24,3	11,6

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
16,7	32,7	16,0

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
28,3	41,4	13,1

Itemaren bilakaera:
Seme-alabak edo senideak zaintzeko baimena edo eszedentzia hartzen duten langileak ordezkatu egiten dira

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
57,9	67,3	9,4

Jarduera-sektorea

Industria			Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
40,2	52,9	12,7	68,0	75,5	7,5

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago			20-50 langile			50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
57,0	63,9	6,9	58,8	68,8	10,0	60,0	81,8	21,8

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
45,2	55,2	10,0	74,7	80,9	6,2	63,6	76,8	13,2

3.3.- Emakumeak zuzendaritza-postuetan sustatzearen bilakaera

Atal honetan, emakumeek zuzendaritza-postuetan duten presentziari buruzko emaitzak aztertu ditugu.

Emakumeek zuzendaritza-postuetan duten pisu erlatiboa

Prospekzioaren emaitzen arabera, **zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen batez besteko ehunekoa % 30,9koa da, nahiz eta enplegu osoaren % 45,4koa izan.** Bilakaera positiboa izan du egoerak (+ % 8,5), 2017koarekin alderatuta.

Industria-enpresetan, ehunekoa ozta-ozta iristen da % 18ra, eta zertxobait behera egin du 2017az geroztik. Zerbitzu-sektorean, ordea, % 38,4raino iristen da zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen ehunekoa, eta ia 14 puntu egin du gora azken bi urteotan.

Hemen ere, emakume gehiago dute zuzendaritza-karguetan 50 langiletik gorako enpresek (% 35,8) langile gutxiago dutenek baino (% 30). Plantillan emakumeak nagusi diren enpresek egoera hobea dute batezbestekoa baino (batez ere 2017an lortutako maila kontuan hartuta), baina batez besteko ehunekoa ez da % 50era iristen (% 48,2koa da zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen ehunekoa). Bestalde, plantillan gizonak nagusi diren enpresetan, zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen ehunekoa ozta-ozta iristen da % 19,6ra.

Zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen batez besteko ehunekoa. 2017-2019 aldiko bilakaera (%)

Tamainak/Aldagaiak	2017. urtea	2019. urtea
GIPUZKOA	**22,4**	**30,9**
SEKTOREA		
Industria	18,7	17,9
Zerbitzuak	24,5	38,4
TAMAINA		
19 langile edo gutxiago	22,0	30,2
20 eta 50 langile bitartean	22,6	30,7
50 langile baino gehiago	23,7	35,8
PLANTILLA-MOTA		
Gizonak nagusi	18,5	19,6
Emakumeak nagusi	25,7	48,2
Plantilla orekatua	27,1	32,4

Zuzendaritza-postuetan gutxienez % 40 emakumeak diren enpresak

Osagarri gisa, zuzendaritza-postuetan gutxienez % 40 emakumeak diren enpresen ehunekoa aztertu dugu. **Emaitzen arabera, paneleko enpresen % 39 heldu da ehuneko horretara.**

Enpresen jarduera-motak eragin nabarmena du kopuru horretan: **zuzendaritza-postuetan gutxienez % 40 emakumeak diren industria-enpresen ehunekoa % 23,8koa besterik ez da; zerbitzu-enpresen artean, ordea, % 48ra iristen da ehuneko hori.**

Zuzendaritza-postuetan gutxienez % 40 emakumeak diren enpresen ehunekoa, enpresa-motaren arabera. 2019. urtea (%)

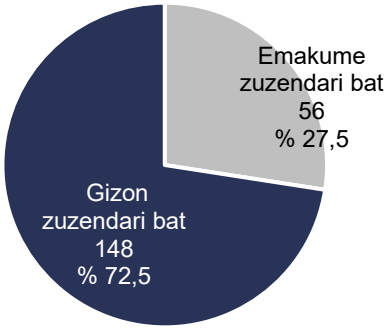
Tamainak/Aldagaiak	2019. urtea
GIPUZKOA	**39,0**
SEKTOREA	
Industria	23,8
Zerbitzuak	48,0
TAMAINA	
19 langile edo gutxiago	38,9
20 eta 50 langile bitartean	41,9
50 langile baino gehiago	30,8
PLANTILLA-MOTA	
Gizonak nagusi	25,6
Emakumeak nagusi	58,1
Plantilla orekatua	44,2

Edonola ere, esan beharra dago % 39ko ehuneko hori askoz handiagoa dela enpresen azterketek eman ohi dutena baino. Gai horrek zerikusi handia du panelean parte hartu duten enpresen batez besteko tamainarekin, txikia baita[3]. Ikusten denez, **50 langiletik gorako enpresetan ehuneko hori ia 10 puntu txikiagoa da (% 30,8).**

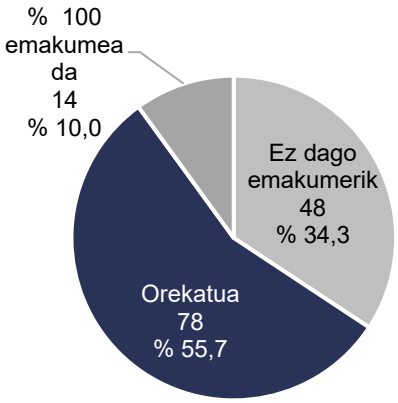
Enpresen eta haien zuzendaritza-taldeen tamaina txikia dela eta, **zuzendaritza-postuetan gutxienez % 40 emakumeak diren enpresen % 82k 4 lagun edo gutxiago ditu bere zuzendaritza-taldean.**

[3] Argitaratu ohi diren azterketek ETEak edo enpresa handiak izaten dituzte aztergai, eta 250 langiletik beherako enpresak ETE-en barruan sartzen dira. Panel honetan, berriz, 32 enpresak bakarrik dituzte 100 langile baino gehiago eta 10ek bakarrik 250 langile baino gehiago.

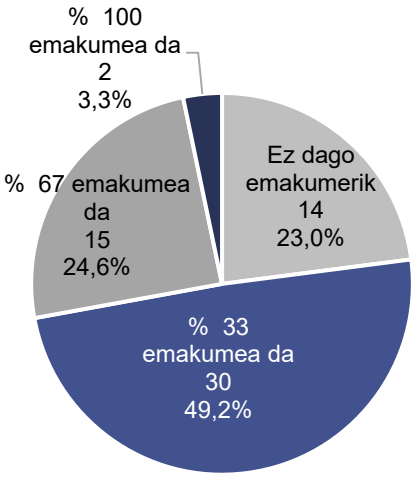
- **204 enpresak pertsona bakar bat dute zuzendaritzan. Enpresa horietatik 56tan (% 27,5) zuzendaria emakumezkoa da,** eta gainerako 148 enpresetan (% 72,5) gizonezkoa.



- **140 enpresak bi pertsona dituzte zuzendaritzan.** Ohikoena (enpresen % 55,7) bi pertsona horiek gizon bat eta emakume bat izatea da (% 50 sexu bakoitzekoa). Beraz, enpresa horien % 66k bete egiten du eskakizuna.



- 61 enpresak 3 pertsona dituzte zuzendaritzan. Enpresa horien % 28k betetzen du zuzendaritza-postuan gutxienez % 40 emakumea izateko eskakizuna.



Zuzendaritza-postuetan emakumerik ez duten enpresak

Azterketarekin jarraituz, **enpresen % 42,7k ez du emakume bakar bat ere zuzendaritza-postuetan.** Ehuneko hori are handiagoa da (% 55) industria-sektorean, tamainarik txikieneko enpresetan (% 48) eta gizonak nagusi diren enpresetan (% 53,3).

Zuzendaritza-postuetan emakumerik ez duten enpresen ehunekoa, enpresa-motaren arabera. 2019. urtea (%)

Tamainak/Aldagaiak	2019. urtea
GIPUZKOA	**42,7**
JARDUERA-SEKTOREA	
Industria	55,0
Zerbitzuak	35,6
TAMAINA	
19 langile edo gutxiago	47,9
20 eta 50 langile bitartean	40,0
50 langile baino gehiago	21,8
PLANTILLA-MOTA	
Gizonak nagusi	53,3
Emakumeak nagusi	30,9
Plantilla orekatua	34,3

Emakume eta gizonen sustapenerako aukerak

Emakume eta gizonen sustapenerako aukerei dagokienez, esan beharra dago **gora egin duela sustatzeko aukerak antzekoak direla dioten enpresen kopuruak (hala esan du enpresen % 72,3k 2019an), eta, gainera, pertzepzio hori % 10,2 handitu da bi urteotan.**

Balorazio positibo hori ez dator bat zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia txikia erakusten duten lehengo datuekin, ordea. Hortaz, argi dago erakundeek desberdintasunaren pertzepzioa gutxiesten jarraitzen dutela.

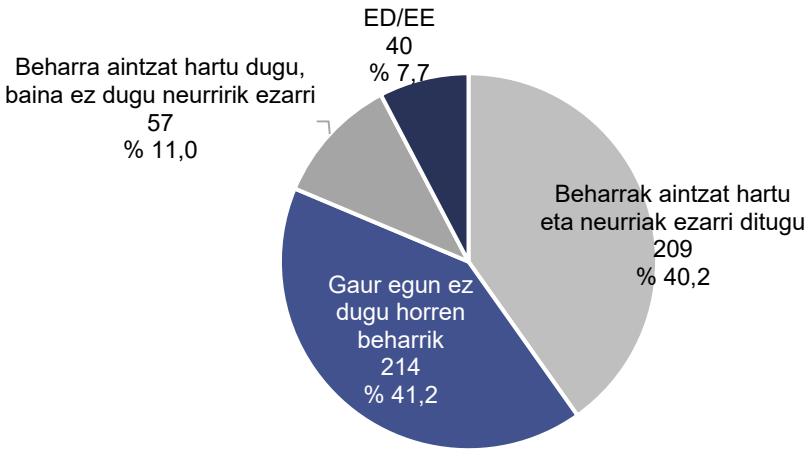
Zerbitzu-enpresek (% 76,7), 50 langile baino gehiago dituztenek (% 81,8) eta emakume eta gizonen arteko plantilla orekatua dutenek (% 81,8) egin dute baloraziorik positiboena emakume eta gizonen sustapenerako aukera-berdintasunari buruz.

3.4.- Kontziliazio-politiken eta -neurrien balorazioa

Enpresetako langileei lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzen laguntzeko estrategiei dagokienez, galdera hauek egin zaizkie: nolako balorazioa egiten duten neurri horien garrantziari buruz eta neurri guztietatik zein iruditzen zaien garrantzitsuena.

Kontziliazio-neurrien garrantziari buruzko balorazioa

Langileentzako kontziliazio-neurriak ezartzea zenbateraino den garrantzitsua galdetuta, honako emaitza hauek eman dituzte enpresen erantzunek:



- **Azpimarratzekoa da, lehenik eta behin, gora egin duela langileen beharrak aintzat hartu eta neurriak ezarri dituzten enpresen ehunekoak azken bi urteotan, nahiz eta gorakada hori txikia izan (+% 1,9).** Zehazki, enpresa guztien % 42,2k ezarri dituzte horrelako neurriak. Berriz ere, **zerbitzu-enpresek (% 46,8), 50 langile baino gehiago dituztenek (% 69,1) eta plantillan emakumeak nagusi direnek (% 47,5) hartu dituzte kontuan behar horiek eta kontziliazio-neurriak hein handiagoan ezarri dituzte.**

- Antzeko ehuneko batek (% 41,2) esan du **gaur egun ez zaiela beharrezkoa iruditzen** langileei familia- eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko neurririk hartzea, eta horien bilakaera handiagoa izan da 2017az geroztik (+% 2,7). Behar hori ez omen duten enpresa gehienak industria-sektorekoak (% 48,7) eta tamaina txikikoak (% 46,9) dira.

- **Langileen beharrak antzeman badituzte ere, neurririk ezarri ez duten enpresen kopurua % 4,8 jaitsi da, % 11raino** (enpresen % 15,7 zen 2017an). Bi jarduera-sektoreetako 20 eta 50 langile bitarteko enpresak dira batez ere, eta berdintasun-plana prestatzen ari dira gaur egun.

Itemaren bilakaera:
Zure ustez, langileei familia- eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko neurriak beharrezkoak dira zure enpresan?

Beharrak aintzat hartu eta neurriak ezarri ditugu
(Oinarria: 209 enpresa)

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
38,3	40,2	1,9

Jarduera-sektorea

Industria			Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
28,0	28,6	0,6	44,1	46,8	2,7

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago			20-50 langile			50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
32,1	34,8	2,7	41,9	40,6	-1,3	61,8	69,1	7,3

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
33,6	35,1	1,5	46,3	47,5	1,2	37,4	41,4	4,0

Itemaren bilakaera:
Zure ustez, langileei familia- eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko neurriak beharrezkoak dira zure enpresan?

Gaur egun ez dugu horren beharrik
(Oinarria: 214 enpresa)

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
38,5	41,2	2,7

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
44,4	48,7	4,3

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
35,0	36,9	1,9

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
47,2	46,9	-0,3

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
31,9	40,0	8,1

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
9,1	12,7	3,6

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
42,1	42,9	0,8

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
30,9	37,0	6,1

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
41,4	43,4	2,0

Itemaren bilakaera:
Zure ustez, langileei familia- eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko neurriak beharrezkoak dira zure enpresan?

Beharra aintzat hartu dugu, baina ez dugu neurririk ezarri
(Oinarria: 57 enpresa)

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
15,8	11,0	-4,8

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
20,1	12,2	-7,9

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
13,3	10,3	-3,0

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
15,7	11,1	-4,6

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
14,4	11,9	-2,5

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
20,0	7,3	-12,7

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
18,5	12,7	-5,8

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
12,3	8,6	-3,7

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
14,1	10,1	-4,0

Gizonen artean kontziliazio-neurrien erabilera sustatzearen balorazioa

2019an, **enpresen % 66,8k jo du ontzat** gizonen artean kontziliazio-neurrien erabilera sustatzeko estrategia, neurri horien erabiltzaile bakarrak emakumeak izan ez daitezen. Kasu honetan ere, tamainarik handieneko enpresak, zerbitzu-arlokoak eta plantillan emakumeak nagusi diren enpresak dira horren aldekoenak.

Enpresak nahitaezkotzat jotzen du gizonek kontziliazio-neurriak erabiltzea sustatzeko estrategiak. 2019 (%)

Tamainak/Aldagaiak	2019. urtea
GIPUZKOA	**66,8**
SEKTOREA	
Industria	64,2
Zerbitzuak	68,3
TAMAINA	
19 langile edo gutxiago	69,5
20 eta 50 langile bitartean	59,7
50 langile baino gehiago	72,2
PLANTILLA-MOTA	
Gizonak nagusi	65,6
Emakumeak nagusi	71,4
Plantilla orekatua	62,2

Enpresarentzat garrantzitsuenak diren neurrien balorazioa

Enpresen antolamenduari begira garrantzitsutzat hartzen diren neurrien artean, **lan-ordutegiaren eta lanaldiaren malgutasunari lotutakoak** hobesten dituzte enpresek**.**

Hala, **enpresen % 71k ontzat jotzen du lan-ordutegiaren malgutasuna eta % 63,5ek lanaldiarena.** Dena den, gero eta enpresa gehiago agertzen dira era horretako proposamen guztien alde.

Malgutasunak, bai ordutegiarenak bai lanaldiarenak, harrera hobea du plantillan gizonak nagusi diren enpresetan (enpresen % 77,2 eta % 61,1 daude neurri horien alde, hurrenez hurren) eta enpresarik handienetan (% 76,4 eta % 74,5, hurrenez hurren).

Itemaren bilakaera:
Kontziliazio-neurriak ezartzekotan, zer neurri aukeratuko zenituzke?

Ordutegi-malgutasuna

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
68,8	71,7	2,9

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
74,1	73,5	-0,6

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
65,9	70,7	4,8

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
70,5	70,8	0,3

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
66,3	71,9	5,6

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
67,3	76,4	9,1

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
73,7	77,2	3,5

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
59,3	67,3	8,0

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
71,7	64,6	-7,1

Itemaren bilakaera:
Kontziliazio-neurriak ezartzekotan, zer neurri aukeratuko zenituzke?

Lanaldi-malgutasuna

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
56,7	63,5	6,8

Jarduera-sektorea

Industria			Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
58,7	66,1	7,4	55,6	61,9	6,3

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago			20-50 langile			50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
56,7	62,6	5,9	53,8	61,3	7,5	65,5	74,5	9,0

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
59,8	68,7	8,9	59,3	59,3	0	44,4	56,6	12,2

Itemaren bilakaera:
Kontziliazio-neurriak ezartzekotan, zer neurri aukeratuko zenituzke?

Telelana

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
13,3	21,0	7,7

Jarduera-sektorea

Industria			Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
13,2	21,2	8,0	13,3	20,8	7,5

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago			20-50 langile			50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
11,1	20,0	8,9	10,6	18,1	7,5	32,7	34,5	1,8

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
15,4	26,3	10,9	12,3	17,9	5,6	9,1	12,1	3,0

Itemaren bilakaera:
Kontziliazio-neurriak ezartzekotan, zer neurri aukeratuko zenituzke?

Haurtzaindegi-zerbitzuak eta antzekoak

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
10,4	13,1	2,7

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
8,5	10,6	2,1

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
11,5	14,5	3,0

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
7,2	10,2	3,0

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
11,9	12,5	0,6

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
23,6	30,9	7,3

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
9,3	12,7	3,4

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
11,7	16,0	4,3

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
11,1	9,1	-2,0

4. Kontziliazio-neurrien erabilgarritasuna eta erabilera

Atal honetan, enpresetan ezarritako kontziliazio-neurrien erabilgarritasunari eta irismenari buruzko emaitzak aurkeztuko ditugu.

4.1.- Kontziliazioaren aldeko antolamendu-kultura

Antolamendu- eta gestio-politikak

Langileei kontziliatzeko aukera ematen dieten antolamendu- eta gestio-politikei dagokienez, enpresen % 81ek dio saiatzen dela bilerak lanorduetatik kanpo ez egiten (ehuneko hori % 4,7 igo da 2017tik).

Jarduera hori ohikoagoa da industria-sektoreko enpresetan (% 85,7) zerbitzu-sektoreko enpresetan baino (% 78,2), baita plantillan gizonak nagusi diren enpresetan (% 84,6) eta, batez ere, tamainarik handienekoetan (% 92,7) ere.

Beste jardunbide bat, ez aurrekoa bezain hedatua baina enpresa gehienetan erabilia (% 56,7), **argi itzalien politika da, nahiz eta azken bi urteotan pixka bat atzera egin duen** (–4,1 puntu). Atzerakada hori handiagoa izan da industria-sektoreko enpresetan (2017ko % 60,3tik % 54,5era jaitsi da bi urte geroago) eta tamainarik txikieneko enpresetan (2017ko % 64,9tik % 57ra jaitsi da).

Itemaren bilakaera:
Kontziliazioaren aldeko antolamendu-kultura

Lan-ordutegitik kanpo bilerak saihesten dira

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
76,3	81,0	4,7

Jarduera-sektorea

Industria			Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
76,7	85,7	9,0	76,1	78,2	2,1

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago			20-50 langile			50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
77,7	78,7	1,0	72,5	81,3	8,8	80,0	92,7	12,7

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
78,4	84,6	6,2	71,6	78,4	6,8	78,8	75,8	-3,0

Itemaren bilakaera:
Kontziliazioaren aldeko antolamendu-kultura

Argi itzalien politika

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
60,8	56,7	-4,1

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
60,3	54,5	-5,8

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
61,0	58,0	-3,0

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
64,9	57,0	-7,9

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
56,9	58,1	1,2

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
49,1	50,9	1,8

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
61,0	57,5	-3,5

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
54,9	56,8	1,9

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
69,7	54,5	-15,2

Ezarritako ordutegietara egokitzea

Ezarritako iraupena baino luzeagoa duten lanaldiak egiteak eragin nabaria du pertsonen kontziliazio-aukeretan. Prospekzioan parte hartu duten enpresen arabera, **enpresen % 88,8tan ordutegiak bat datoz, beti edo ia beti, ezarritakoekin.** Ehuneko hori handiagoa da emakumeak plantillaren % 60 baino gehiago diren enpresetan (% 92) eta 50 lanpostu baino gehiago dutenetan (% 92,7).

Lanaldiak luzatzea nahiko ohikoa den enpresetan, berriz, honako aukera hauek erabiltzen dituzte: **lanorduen bankua (% 55,2), aparteko lanorduak ordaintzea (% 22,4) eta egun libreen bankua (% 19). Dena den, horrelako enpresen % 12,1ek ez du inolako konpentsazio-neurririk hartzen (enpresa guztien % 1,3).**

Aparteko lanorduak ordaintzea ohikoagoa da industria-sektoreko enpresetan eta 50 langile baino gutxiago dituztenetan. 50 langiletik gorakoetan, berriz, lanorduen bankua da ohikoena (% 75ek erabiltzen du)

Zure enpresako lanorduak

Tamainak/Aldagaiak	Aurrez ezarritako ordutegietara egokitzen dira beti edo ia beti	Luzatu egiten dira, eta hau egiten da konpentsatzeko:
GIPUZKOA	88,8	11,2
SEKTOREA		
Industria	85,2	14,8
Zerbitzuak	90,9	9,1
TAMAINA		
19 langile edo gutxiago	87,2	12,8
20 eta 50 langile bitartean	90,6	9,4
50 langile baino gehiago	92,7	7,3
PLANTILLA-MOTA		
Gizonak nagusi	86,1	13,9
Emakumeak nagusi	92,0	9,0
Plantilla orekatua	90,9	9,1

	Ordu libreen bankua	Egun libreen bankua	Aparteko lanorduak ordaindu egiten dira	Ez dago inolako politikarik
GIPUZKOA	55,2	19,0	22,4	12,1
SEKTOREA				
Industria	60,7	7,1	28,6	14,3
Zerbitzuak	50,0	30,3	16,7	10,1
TAMAINA				
19 langile edo gutxiago	56,4	20,5	20,5	12,8
20 eta 50 langile bitartean	46,7	20,2	33,3	6,7
50 langile baino gehiago	75,0	-.-	-.-	25,0
PLANTILLA-MOTA				
Gizonak nagusi	66,7	11,1	22,2	8,3
Emakumeak nagusi	23,1	30,8	23,1	23,1
Plantilla orekatua	55,6	33,3	22,2	11,1

Kontziliazioa errazteko beste zerbitzu edo prestazio batzuk

Antolakuntza-kulturaren esparruan, enpresek beste zerbitzu edo prestazio batzuk eskaintzen dituzte, langileek lan-jarduera bateragarri egin dezaten zaintzari edo aisialdiari lotutako beste jarduera batzuekin.

Jantokiak, haurtzaindegiak eta senitartekoak (adin txikikoak, mendekoak eta abar) zaintzeko dirulaguntzak dira ohikoenak. **Saltoki-eskaintza enpresen % 14k egiten du eta 5 puntu igo da azken bi urteotan; gainerako prestazioak, berriz, oso gutxi erabiltzen dituzte enpresek, eta horien bilakaera hutsala izan da.**

Jantoki-eskaintzak ez du lotura zuzenik sektore jakin batekin (ezberdintasun txikiak daude industriaren eta zerbitzuen artean), enpresaren tamainarekin baizik: 50 langile baino gehiago dituzten enpresen % 36,4k eskaintzen du jantoki-zerbitzua.

Itemaren bilakaera:
Kontziliazioa errazteko dauden zerbitzu edo prestazioak

Haurtzaindegia eskaintzea

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
1,0	1,2	0,2

Jarduera-sektorea

Industria			Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
0,5	0,0	-0,5	1,2	1,8	0,6

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago			20-50 langile			50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
1,0	1,6	0,6	0,6	0,0	-0,6	1,8	1,8	0

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
0,4	0,8	0,4	2,5	2,5	0	0,0	0,0	0

Itemaren bilakaera:
Kontziliazioa errazteko dauden zerbitzu edo prestazioak

Senideak zaintzeko laguntza ekonomikoa eskaintzea

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
1,3	1,2	-0,1

Jarduera-sektorea

Industria			Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
0,5	1,1	0,6	1,8	1,2	-0,6

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago			20-50 langile			50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
0,3	0,3	0	1,3	0,6	-0,7	7,3	7,3	0

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
0,4	0,8	0,4	2,5	2,5	0	2,0	0,0	-2,0

Itemaren bilakaera:
Kontziliazioa errazteko dauden zerbitzu edo prestazioak

Jantokia eskaintzea

Gipuzkoa

2017	2019	Bilakaera
9,0	14,0	5,0

Jarduera-sektorea

Industria		
2017	2019	Bilakaera
8,5	13,2	4,7

Zerbitzuak		
2017	2019	Bilakaera
9,4	14,5	5,1

Enpresaren tamaina

19 langile edo gutxiago		
2017	2019	Bilakaera
4,6	9,2	4,6

20-50 langile		
2017	2019	Bilakaera
10,0	15,6	5,6

50 langile baino gehiago		
2017	2019	Bilakaera
30,9	36,4	5,5

Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi

Gizonak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
8,9	15,1	6,2

Emakumeak nagusi		
2017	2019	Bilakaera
8,0	11,1	3,1

Plantilla orekatua		
2017	2019	Bilakaera
11,1	16,2	5,1

4.2. Denbora eta lan-espazioa malgutzeko neurrien aplikazioa

Enpresetan ezarritako kontziliazio-neurriak aztertzen ditugunean, batetik, zenbait neurri hartu diren ala ez aztertu behar dugu, eta, bestetik, **zenbat langilek (eta zer alorretakoak) erabil ditzaketen neurri horiek.** Izan ere, ohikoa da erabilgarri dauden neurriak erakundeko pertsona batzuen esku bakarrik egotea edo horiek bakarrik erabiltzea. Atal honetan, lanaldia eta lan-espazioa malgutzeko neurrien emaitzak aurkeztuko ditugu zehazki.

Prospekzioaren emaitzek agerian jarri dute **bilakaera orokorra positiboa dela langile guztiek kontziliazio-neurriak aukeran izateari dagokionez.** Hala, eszedentzia pertsonaletan edo familiarretan soilik gertatu da murrizketa txiki bat (enpresen % 49,6tik % 47,7ra).

Enpresetan kontziliazio-neurriak ezarri diren ala ez aztertzen badugu, alde batera utzita langile guztien eskura dauden ala ez, ikus dezakegu **ordutegi eta lanaldiekin lotutako neurriek (eta telelanak) gora egin dutela pixka bat** edo eutsi egin diotela 2017ko egoerarekin alderatuta; **lanaldiaren iraupenari lotutakoek** (lanaldi partzialeko lana edo lanaldia murriztea), **berriz, zertxobait behera egin dute.**

Era berean, legez ezarritakoak baino **amatasun-baimen luzeagoak** dituzten enpresen kopurua **jaitsi** egin da (–% 1,3), **eta, batez ere, legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak** dituzten enpresen kopurua (–% 3,6). Murrizketa horren atzean daude, beharbada, aitatasun-baimenari buruzko araudian izan diren azken aldaketak. Halere, esan dugun bezala, handitu egin da neurri horien hedapena enpresetako langile guztiengana.

2019an, ia enpresa guztiek errazten dute **larrialdi familiar batean** langileek beren lanpostua uztea: % 97,4k. Ehuneko hori 2017an baino portzentajezko puntu bat handiagoa da. Bestalde, enpresen % 82k baino gehiagok **oporraldiak aukeratzeko malgutasuna** eskaintzen du —2 urte lehenago bezalaxe— eta hirutik bik sartzeko eta irteteko ordutegi malguak, lanaldi murriztuak eta lanaldi partziala erabiltzen dituzte.

Kontziliazio-neurrien ezarpen-maila. 2017-2019 aldiko bilakaera

KONTZILIAZIO-NEURRIAK	2019. URTEA				2017. URTEA			
	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe
Sarrera- eta irteera-ordutegi malgua	69,6	51,3	18,3	30,4	68,3	31,2	37,1	29,8
Lanaldi trinkoa (adibidez, ostiral arratsaldean lanik ez egitea eta ordu horiek astean zehar berreskuratzea)	53,4	44,6	8,8	46,5	47,5	25,8	21,7	50,6
Bazkaltzeko denbora murriztea (irteera-ordua aurreratzeko)	38,6	29,0	9,6	61,3	36,1	19,6	16,5	59,6
Lanaldi jarraitua udan	48,5	40,8	7,7	51,5	43,4	28,8	14,6	54,0
Oporrak hartzeko malgutasuna	82,1	74,6	7,5	17,7	82,7	64,8	17,9	15,6
Telelana (enpresara bertaratu gabe lan egiteko aukera)	20,5	6,5	14,0	79,4	19,8	2,7	17,1	79,2
Larrialdi familiar baten ondorioz lanetik irten ahal izatea	97,4	96,2	1,2	2,5	96,2	91,0	5,2	2,1
Lanaldi partziala	68,3	57,1	11,2	31,5	75,4	35,8	39,6	21,3
Lanaldi murriztua	68,3	58,5	9,8	31,5	71,9	42,5	29,4	24,4
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	51,4	47,7	3,7	48,5	63,8	49,6	14,2	29,6
Legez ezarritakoak baino amatasun-baimen luzeagoak	17,9	16,2	1,7	82,1	19,2	12,5	6,7	68,1
Legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak	13,1	12,3	0,8	86,9	16,7	11,5	5,2	70,2

Jaitsi egin da Igo egin da

Enpresen erdiek erabiltzen dute lanaldi trinkoa edo jarraitua udan. Beste neurri batzuk hein txikiagoan erabiltzen dituzte: % 20,5ek telelana erabiltzen du eta % 17,9k eta % 13,1ek, hurrenez hurren, legez ezarritakoak baino amatasun- edo aitatasun-baimen luzeagoak.

Neurri horiek orokorki erabiltzeko aukerak zerikusi handia du enpresen sektorearekin: **industria-sektoreko enpresetan ohikoagoa da udan lanaldi trinkoa edo jarraitua egitea eta bazkaltzeko denbora murriztea;** gainerako neurriak, berriz, gehiago erabiltzen dira zerbitzu-sektorean (sarrera- eta irteera-ordutegi malguak antzera erabiltzen dira industrian eta zerbitzuetan).

Enpresen tamainak ere lotura zuzena du kontziliazio-neurriekin: **oro har, 50 langiletik gorako enpresek askoz hein handiagoan erabiltzen dituzte neurri horiek,** sarrera- eta irteera-ordutegien malgutasuna izan ezik.

Kontziliazio-neurrien aplikazioa, jarduera-sektorearen arabera. 2019

Neurriak	INDUSTRIA		ZERBITZUAK	
	Ezarrita	Arlo guztietan	Ezarrita	Arlo guztietan
Sarrera- eta irteera-ordutegi malgua	**71,4**	**49,2**	**68,6**	**52,6**
Lanaldi trinkoa (adibidez, ostiral arratsaldean lanik ez egitea eta ordu horiek astean zehar berreskuratzea)	**59,2**	**51,3**	**50,2**	**40,8**
Bazkaltzeko denbora murriztea (irteera-ordua aurreratzeko)	**44,4**	**34,9**	**35,4**	**25,7**
Lanaldi jarraitua udan	**49,2**	**43,4**	**48,1**	**39,3**
Oporrak hartzeko malgutasuna	**75,6**	**66,1**	**85,8**	**79,5**
Telelana (enpresara bertaratu gabe lan egiteko aukera)	**18,5**	**2,6**	**21,8**	**8,8**
Larrialdi familiar baten ondorioz lanetik irten ahal izatea	**95,8**	**93,7**	**98,2**	**97,6**
Lanaldi partziala	**51,3**	**35,4**	**78,0**	**69,5**
Lanaldi murriztua	**56,7**	**42,9**	**75,0**	**67,4**
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	**39,7**	**36,0**	**58,0**	**54,4**
Legez ezarritakoak baino amatasun-baimen luzeagoak	**10,6**	**9,5**	**22,0**	**19,9**
Legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak	**6,3**	**6,3**	**16,9**	**15,7**

Kontziliazio-neurrien aplikazioa, enpresen tamainaren arabera. 2019

Neurriak	19 langile edo gutxiago		20-49 langile		50 langile baino gehiago	
	Ezarrita	Arlo guztietan	Ezarrita	Arlo guztietan	Ezarrita	Arlo guztietan
Sarrera- eta irteera-ordutegi malgua	69,5	53,8	66,3	46,9	80	50,9
Lanaldi trinkoa (adibidez, ostiral arratsaldean lanik ez egitea eta ordu horiek astean zehar berreskuratzea)	52,1	44,6	53,8	43,8	60	47,3
Bazkaltzeko denbora murriztea (irteera-ordua aurreratzeko)	34,4	27,2	39,4	28,1	60	41,8
Lanaldi jarraitua udan	47,2	41,6	46,9	36,3	60	49,1
Oporrak hartzeko malgutasuna	78,7	74,1	84,4	73,1	94,5	81,8
Telelana (enpresara bertaratu gabe lan egiteko aukera)	19,4	6,9	16,9	3,8	38,2	12,7
Larrialdi familiar baten ondorioz lanetik irten ahal izatea	97,7	96,4	96,3	95	98,2	98,2
Lanaldi partziala	63,6	52,8	71,3	59,4	85,4	74,5
Lanaldi murriztua	60	51,8	75	61,9	94,6	85,5
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	40	37	61,9	56,9	83,6	80
Legez ezarritakoak baino amatasun-baimen luzeagoak	13,8	13,1	22,5	19,4	27,2	23,6
Legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak	9,5	9,5	16,9	15	21,8	20

Kontziliazio-neurrien aplikazioa, enpleguan dagoen emakume eta gizonen presentziaren arabera. 2019

Neurriak	Gizonak nagusi		Emakumeak nagusi		Plantilla orekatua	
	Ezarrita	Arlo guztietan	Ezarrita	Arlo guztietan	Ezarrita	Arlo guztietan
Sarrera- eta irteera-ordutegi malgua	74,1	54,8	62,9	47,5	68,7	48,5
Lanaldi trinkoa (adibidez, ostiral arratsaldean lanik ez egitea eta ordu horiek astean zehar berreskuratzea)	63,4	54,1	46,9	38,9	38,4	29,3
Bazkaltzeko denbora murriztea (irteera-ordua aurreratzeko)	45,1	34,7	31,5	23,5	33,3	23,2
Lanaldi jarraitua udan	52,5	45,6	48,2	38,3	38,4	32,3
Oporrak hartzeko malgutasuna	79,9	71,8	83,3	75,9	85,9	79,8
Telelana (enpresara bertaratu gabe lan egiteko aukera)	22,4	6,2	16,6	4,9	22,2	10,1
Larrialdi familiar baten ondorioz lanetik irten ahal izatea	96,5	95,0	97,5	96,3	99,0	99
Lanaldi partziala	57,5	43,6	79,7	70,4	77,8	70,7
Lanaldi murriztua	59,0	46,3	83,3	75,3	67,7	62,6
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	42,5	39,0	62,9	58,6	55,5	52,5
Legez ezarritakoak baino amatasun-baimen luzeagoak	12,3	10,8	26,0	24,1	19,2	17,2
Legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak	8,5	8,1	18,5	17,3	16,2	15,2

4.3. Enpresen sailkapena kontziliazio-neurrien ezarpenaren eta estalduraren arabera. Hurbilpen bat

Azterketa honekin jarraituz, **kontziliazio-neurrien eta horien irismenaren arabera sailkatu ditugu enpresak.**

- **Zenbat neurri ezarri diren enpresan (1etik 12ra)**
- **Neurri horiek enpresako arlo edo departamentu guztietan edo batzuetan aplikatzen diren, eta, ondorioz, enpresako langile gehiagok edo gutxiagok erabiltzen dituzten.**

Honako metodologia hau erabili dugu:

1.- **Garrantzia**. Kontuan hartutako 12 neurriei garrantzi berbera eman diegu, ez dago besteek baino puntuazio edo balio handiagorik duen neurririk.

2.- **Balorazioa**. Neurri bakoitzari 0 eta 3 puntu arteko balioa eman diogu, zenbateraino dagoen ezarrita kontuan izanik: enpresa osoan (3ko balioa), arlo batzuetan (2ko balioa) edo inon ere ez (0 balioa).

3.- **Lortutako puntuazioa**. Balizko 12 neurrietan izandako emaitzen batura (0 eta 36 artekoa) oinarritzat hartuta, ondorengo sailkapena egin dugu, puntuazioaren arabera:



Aztertutako 520 enpresetatik 283k lortu dute 25 puntutik gorako balioa (36 da handiena), lehenago azaldutako metodologiari jarraikiz. **Horrek esan nahi du erditik gorako mailan edo goi-mailan daudela enpresen % 54,5 eta langileen % 70 inguru.**

Bi urteotan portzentajezko 10 puntu igo da kontziliazio-neurri asko ezarri dituzten eta neurri horiek langile askoren eskura jarri dituzten enpresen kopurua. Izan ere, bi urte lehenago, % 44,6 besterik ez ziren.

Enpresen eta enpleguaren banaketa enpresa-motaren arabera, kontziliazio-neurrien ezarpen-mailan oinarrituta. 2017-2019 aldiko bilakaera

MAILAK	2019				2017			
	Enpresak		Langileak		Enpresak		Langileak	
	kop. abs.	% bert.	kop. abs.	% bert.	kop. abs.	% bert.	kop. abs.	% bert.
Partaideak guztira	520	100,0	18.453	100,0	520	100,0	17.695	100,0
MAILAren araberako banaketa								
Goi-maila	88	16,9	4.872	26,4	81	15,6	5.749	32,5
Erditik gorako maila	195	37,5	7.858	42,6	151	29,0	4.659	26,3
Erdi-maila	139	26,7	3.601	19,5	161	31,0	4.338	24,5
Erditik beherako maila	57	11,0	1.177	6,4	65	12,5	1.389	7,8
Behe-maila	40	7,7	927	5,0	60	11,5	1.522	8,6
Mailarik ez	1	0,2	18	0,1	2	0,4	38	0,2

Hein handi batean, zerbitzu-sektoreko enpresak dira (% 60,73), plantillan emakumeak nagusi direnak (% 58,64) eta 50 langiletik gorakoak (% 80).

Hazkundearen arrazoia hau da: **enpresa parte-hartzaileen % 38k adierazle hauetako bat hobetu du aztertutako aldian:**

- **Neurri gehiago ezarri dituzte.**
- **Neurriek enpresako arlo edo departamentu gehiagotan dute eragina.**
- **Enpresako langile gehiagok erabil ditzakete neurriak.**

Enpresen bilakaera kontziliazio-neurrien ezarpenaren arabera. 2017-2019 (kop. abs. eta % bert.)

Kontziliazio-neurrien ezarpena	kop. abs.	%
Neurrien irismena hobetu dute	197	37,9
Antzeko mailan mantendu dira	195	37,5
Neurrien irismena murriztu dute	128	24,6
GUZTIRA	520	100,0

Halere, **lau enpresatik ia batek murriztu egin ditu kontziliazio-neurriak** (edo neurri horiek erabil ditzaketen enpresako arloak). Gipuzkoako enpresa-egituraren % 19 inguruk kontziliazio-neurri urriak ditu edo plantillako langile gutxirengan dute eragina. **Hein handi batean, plantillan gizonak nagusi diren enpresak dira, 19 langiletik beherakoak (% 23), industria-sektorekoak (% 28), eta, zehazki, metalgintzakoak (% 33), baita elikagaien industriakoak ere (% 27).**

5. 2017-2019 aldiko adierazleen bilakaera: laburpena eta ondorioak

5.1. 2017-2019 aldiko adierazleen bilakaera

Gipuzkoako emaitzak

BILAKAERAREN ADIERAZLEAK	Gipuzkoa 520 enpresaren lagina		
	2017	2019	Bilakaera
Berdintasunerako plana	11,9	15,2	3,3
Sexu-jazarpenetan jarduteko protokoloa	19,0	29,0	10,0
Emakume eta gizonen kontratazio orekatua	16,9	30,2	13,3
Gizonak eta emakumeak antzera sustatzea			
Bai, antzeko proportzioan sustatzen dira	62,1	72,3	10,2
Batez ere emakumeak sustatzen dira	5,2	6,3	1,1
Batez ere gizonak sustatzen dira	5,8	5,0	-0,8
Lanpostuaren arabera	19,0	8,8	-10,2
Seme-alabak edo senideak zaintzeko baimena edo eszedentzia hartzen duten langileak ordezkatu egiten dira	57,9	67,3	9,4
Langileei familia- eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko neurriak ezartzeko interesa			
Gaur egun ez dugu horren beharrik	38,5	41,2	2,7
Beharra aintzat hartu dugu, baina ez dugu neurririk ezarri	15,8	11,0	-4,8
Beharra aintzat hartu eta neurriak ezarri ditugu	38,3	40,2	1,9
Haurtzaindegi-zerbitzua	1,0	1,2	0,2
Senideak zaintzeko laguntza ekonomikoa	1,3	1,2	-0,1
Jantokia	9,0	14,0	5,0
Lan-ordutegitik kanpo bilerarik ez egitea	76,3	81,0	4,7
Argi itzalien politika	60,8	56,7	-4,1
Kontziliazio-neurriak ezartzekotan, zer neurri aukeratuko zenituzke?			
Ordutegi-malgutasuna	68,8	71,7	2,9
Lanaldi-malgutasuna	56,7	63,5	6,8
Telelana	13,3	21,0	7,7
Haurtzaindegi-zerbitzua eta antzekoak	10,4	13,1	2,7
Zure enpresan ordutegiak			
Aurrez ezarritako ordutegietara egokitzen dira beti edo ia beti	--	88,8	--
Luzatu egiten dira, eta hau egiten da konpentsatzeko:	--	11,2	--
Ordu libreen bankua	--	55,2	--
Egun libreen bankua	--	19,0	--
Aparteko lanorduak ordaindu egiten dira	--	22,4	--
Ez dago inolako politikarik	--	12,1	--

Emaitzak jarduera-sektorearen arabera

BILAKAERAREN ADIERAZLEAK	INDUSTRIA 189 enpresaren lagina			ZERBITZUAK 331 enpresaren lagina		
	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
Berdintasunerako plana	3,7	4,8	1,1	16,6	21,1	4,5
Sexu-jazarpenetan jarduteko protokoloa	9,0	14,8	5,8	24,8	37,2	12,4
Emakume eta gizonen kontratazio orekatua	10,1	22,2	12,1	20,8	34,7	13,9
Gizonak eta emakumeak antzera sustatzea						
Bai, antzeko proportzioan sustatzen dira	53,4	64,6	11,2	67,1	76,7	9,6
Batez ere emakumeak sustatzen dira	1,1	0,0	**-1,1**	7,6	10,0	2,4
Batez ere gizonak sustatzen dira	12,7	11,6	**-1,1**	1,8	1,2	**-0,6**
Lanpostuaren arabera	24,3	13.2	**-11,1**	16,0	6,3	**-9,7**
Seme-alabak edo senideak zaintzeko baimena edo eszedentzia hartzen duten langileak ordezkatu egiten dira	40,2	52,9	12,7	68,0	75,5	7,5
Langileei familia- eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko neurriak ezartzeko interesa						
Gaur egun ez dugu horren beharrik	44,4	48,7	4,3	35	36,9	1,9
Beharra aintzat hartu dugu, baina ez dugu neurririk ezarri	20,1	12,2	**-7,9**	13,3	10,3	-3,0
Beharra aintzat hartu eta neurriak ezarri ditugu	28,0	28,6	0,6	44,1	46,8	2,7
Haurtzaindegi-zerbitzua	0,5	0,0	**-0,5**	1,2	1,8	0,6
Senideak zaintzeko laguntza ekonomikoa	0,5	1,1	0,6	1,8	1,2	**-0,6**
Jantokia	8,5	13,2	4,7	9,4	14,5	5,1
Lan-ordutegitik kanpo bilerarik ez egitea	76,7	85,7	9,0	76,1	78,2	2,1
Argi itzalien politika	60,3	54,5	**-5,8**	61,0	58,0	**-3**
Kontziliazio-neurriak ezartzekotan, zer neurri aukeratuko zenituzke?						
Ordutegi-malgutasuna	74,1	73,5	**-0,6**	65,9	70,7	4,8
Lanaldi-malgutasuna	58,7	66,1	7,4	55,6	61,9	6,3
Telelana	13,2	21,2	8,0	13,3	20,8	7,5
Haurtzaindegi-zerbitzua eta antzekoak	8,5	10,6	2,1	11,5	14,5	3,0
Zure enpresan ordutegiak						
Aurrez ezarritako ordutegietara egokitzen dira beti edo ia beti	--	85,2	--	--	90,9	--
Luzatu egiten dira, eta hau egiten da konpentsatzeko:	--	14,8	--	--	9,1	--
Ordu libreen bankua	--	60,7	--	--	50,0	--
Egun libreen bankua	--	7,1	--	--	30,0	--
Aparteko lanorduak ordaindu egiten dira	--	28,6	--	--	16,7	--
Ez dago inolako politikarik	--	14,3	--	--	10,0	--

Enpresen emaitzak, lanpostuetan emakumeak/gizonak nagusi diren kontuan hartuta (1)

BILAKAERAREN ADIERAZLEAK	Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
	259 enpresaren lagina			162 enpresaren lagina			99 enpresaren lagina		
	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
Berdintasunerako plana	5,8	8,1	2,3	21,6	24,7	3,1	12,1	18,2	6,1
Emakume eta gizonen kontratazio orekatua	11,6	21,2	9,6	27,8	40,7	12,9	24,2	30,3	6,1
Sexu-jazarpenetan jarduteko protokoloa	12,7	24,3	11,6	16,7	32,7	16	28,3	41,4	13,1
Sexu-jazarpenetan jarduteko protokoloa	12,7	24,3	11,6	16,7	32,7	16	28,3	41,4	13,1
Emakume eta gizonen kontratazio orekatua	11,6	21,2	9,6	27,8	40,7	12,9	24,2	30,3	6,1
Gizonak eta emakumeak antzera sustatzea									
Bai, antzeko proportzioan sustatzen dira	56,4	70,7	14,3	62,3	69,1	6,8	76,8	81,8	5,0
Batez ere emakumeak sustatzen dira	1,5	0,0	**-1,5**	11,7	16,0	4,3	4,0	7,1	3,1
Batez ere gizonak sustatzen dira	10,8	9,3	**-1,5**	0,0	0,6	0,6	2,0	1,0	**-1,0**
Lanpostuaren arabera	22,4	10,0	**-12,4**	19,8	9,3	**-10,5**	9,1	5,1	**-4,0**
Seme-alabak edo senideak zaintzeko baimena edo eszedentzia hartzen duten langileak ordezkatu egiten dira	45,2	55,2	10,0	74,7	80,9	6,2	63,6	76,8	13,2
Langileei familia- eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko neurriak ezartzeko interesa									
Gaur egun ez dugu horren beharrik	42,1	42,9	0,8	30,9	37	6,1	41,4	43,4	2
Beharra aintzat hartu dugu, baina ez dugu neurririk ezarri	18,5	12,7	**-5,8**	12,3	8,6	**-3,7**	14,1	10,1	**-4**
Beharra aintzat hartu eta neurriak ezarri ditugu	33,6	35,1	1,5	46,3	47,5	1,2	37,4	41,4	4
Haurtzaindegi-zerbitzua	0,4	0,8	0,4	2,5	2,5	0	0	0	0
Senideak zaintzeko laguntza ekonomikoa	0,4	0,8	0,4	2,5	2,5	0	2,0	0,0	**-2**
Jantokia	8,9	15,1	6,2	8,0	11,1	3,1	11,1	16,2	5,1
Lan-ordutegitik kanpo bilerarik ez egitea	78,4	84,6	6,2	71,6	78,4	6,8	78,8	75,8	**-3**
Argi itzalien politika	61,0	57,5	**-3,5**	54,9	56,8	1,9	69,7	54,5	**-15,2**

Enpresen emaitzak, lanpostuetan emakumeak/gizonak nagusi diren kontuan hartuta (2)

BILAKAERAREN ADIERAZLEAK	Gizonak nagusi			Emakumeak nagusi			Plantilla orekatua		
	259 enpresaren lagina			162 enpresaren lagina			99 enpresaren lagina		
	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
Kontziliazio-neurriak ezartzekotan, zer neurri aukeratuko zenituzke?									
Ordutegi-malgutasuna	73,7	77,2	3,5	59,3	67,3	8,0	71,7	64,6	-7,1
Lanaldi-malgutasuna	59,8	68,7	8,9	59,3	59,3	0	44,4	56,6	12,2
Telelana	15,4	26,3	10,9	12,3	17,9	5,6	9,1	12,1	3,0
Haurtzaindegi-zerbitzua eta antzekoak	9,3	12,7	3,4	11,7	16,0	4,3	11,1	9,1	-2,0
Zure enpresan ordutegiak									
Aurrez ezarritako ordutegietara egokitzen dira beti edo ia beti	--	86,1	--	--	92,0	--	--	90,9	--
Luzatu egiten dira, eta hau egiten da konpentsatzeko:	--	13,9	--	--	8,0	--	--	9,1	--
Ordu libreen bankua	--	66,7	--	--	23,1	--	--	55,6	--
Egun libreen bankua	--	11,1	--	--	30,8	--	--	33,3	--
Aparteko lanorduak ordaindu egiten dira	--	22,2	--	--	23,1	--	--	22,2	--
Ez dago inolako politikarik	--	8,3	--	--	23,1	--	--	11,1	--

Enpresen tamainaren araberako emaitzak

BILAKAERAREN ADIERAZLEAK	19 langile edo gutxiago			20 eta 50 langile bitartean			50 langile baino gehiago		
	305 enpresaren lagina			160 enpresaren lagina			55 enpresaren lagina		
	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera	2017	2019	Bilakaera
Berdintasunerako plana	6,6	7,9	1,3	12,5	16,9	4,4	40,0	50,9	10,9
Sexu-jazarpenetan jarduteko protokoloa	10,2	17,7	7,5	22,5	35,0	12,5	58,2	74,5	16,3
Emakume eta gizonen kontratazio orekatua	13,8	23,6	9,8	18,8	36,3	17,5	29,1	49,1	20
Gizonak eta emakumeak antzera sustatzea									
Bai, antzeko proportzioan sustatzen dira	60,0	69,5	9,5	64,4	74,4	10,0	67,3	81,8	14,5
Batez ere emakumeak sustatzen dira	4,9	6,9	2,0	5,0	6,3	1,3	7,3	3,6	-3,7
Batez ere gizonak sustatzen dira	6,2	5,6	-0,6	6,3	5,0	-1,3	1,8	1,8	0
Lanpostuaren arabera	18,7	8,9	-9,8	19,4	8,8	-10,6	20,0	9,1	-10,9
Seme-alabak edo senideak zaintzeko baimena edo eszedentzia hartzen duten langileak ordezkatu egiten dira	57,0	63,9	6,9	58,8	68,8	10,0	60,0	81,8	21,8
Langileei familia- eta lan-bizitza bateratzen laguntzeko neurriak ezartzeko interesa									
Gaur egun ez dugu horren beharrik	47,2	46,9	-0,3	31,9	40	8,1	9,1	12,7	3,6
Beharra aintzat hartu dugu, baina ez dugu neurririk ezarri	15,7	11,1	-4,6	14,4	11,9	-2,5	20,0	7,3	-12,7
Beharra aintzat hartu eta neurriak ezarri ditugu	32,1	34,8	2,7	41,9	40,6	-1,3	61,8	69,1	7,3
Haurtzaindegi-zerbitzua	1,0	1,6	0,6	0,6	0,0	-0,6	1,8	1,8	0
Senideak zaintzeko laguntza ekonomikoa	0,3	0,3	0	1,3	0,6	-0,7	7,3	7,3	0
Jantokia	4,6	9,2	4,6	10,0	15,6	5,6	30,9	36,4	5,5
Lan-ordutegitik kanpo bilerarik ez egitea	77,7	78,7	1	72,5	81,3	8,8	80,0	92,7	12,7
Argi itzalien politika	64,9	57,0	-7,9	56,9	58,1	1,2	49,1	50,9	1,8
Kontziliazio-neurriak ezartzekotan, zer neurri aukeratuko zenituzke?									
Ordutegi-malgutasuna	70,5	70,8	0,3	66,3	71,9	5,6	67,3	76,4	9,1
Lanaldi-malgutasuna	56,7	62,6	5,9	53,8	61,3	7,5	65,5	74,5	9
Telelana	11,1	20,0	8,9	10,6	18,1	7,5	32,7	34,5	1,8
Haurtzaindegi-zerbitzua eta antzekoak	7,2	10,2	3	11,9	12,5	0,6	23,6	30,9	7,3
Zure enpresan ordutegiak									
Aurrez ezarritako ordutegietara egokitzen dira beti edo ia beti	--	87,2	--	--	90,6	--	--	92,7	--
Luzatu egiten dira, eta hau egiten da konpentsatzeko:	--	12,8	--	--	9,4	--	--	7,3	--
Ordu libreen bankua	--	56,4	--	--	46,7	--	--	75,0	--
Egun libreen bankua	--	20,5	--	--	20,0	--	--	0,0	--
Aparteko lanorduak ordaindu egiten dira	--	20,5	--	--	33,3	--	--	0,0	--
Ez dago inolako politikarik	--	12,8	--	--	6,7	--	--	25,0	--

5.2. Ondorioak

Estatistikoki oso esanguratsuak diren aldagaien bilakaerari buruz

1.- 2017-2019 aldian gora egin du **berdintasun-plana** duten enpresen kopuruak, **enpresa guztien % 15,2 izateraino**. Era berean, igo egin da plana prestatzen ari diren enpresen kopurua. Hazkunde hori estatistikoki esanguratsua da (% 99ko konfiantzarekin) Gipuzkoako bilakaera orokorrean, industria- eta zerbitzu-sektoreetan eta enpresen tamaina guztietan. Hau da, **zenbat eta tamaina handiagoa izan, orduan eta plangintza handiagoa dute enpresek, eta berdintasun-plan gehiago dago zerbitzu-sektoreko enpresetan industria-sektorekoetan baino.**

2.- Gora egin du **sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokoloak dituzten enpresen kopuruak, guztien % 29 izateraino.** Bilakaera positibo hori ere estatistikoki oso esanguratsua da enpresa guztietan, zerbitzu-sektorean eta 50 langiletik beherako enpresetan.

3.- Emakume eta gizonen arteko kontratazio orekatuagoa bilatzea ere handitu egin da bi urteotan, enpresen % 30,2raino, eta bilakaera hori ere bereziki esanguratsua da Gipuzkoako enpresa guztietan eta 50 langiletik gorakoetan.

4.- **Bilakaera positiboa** izan da **emakumeen sustapenean: batez beste enpresen % 22,4tik % 30,9ra** igo da kopurua. **Hazkunde hori handiagoa izan da zerbitzu-sektorean** (enpresen % 24,5etik % 38,4ra). Hala ere, **enpresen % 42,7tan ez dago emakumerik zuzendaritza-postuetan** (industria-sektorean, ehuneko hori % 55era iristen da).

5.- **Enpresetan interesik handiena sorrarazten duten neurriak ordutegi-malgutasuna eta lanaldi-malgutasuna dira:** bi urteotako bilakaera positiboa (batez ere lanaldi-malgutasunarena) oso esanguratsua izan da lurraldean, enpresen tamaina eta sektore guztietan. **Telelanak** era bilakaera positiboa izan du, batik bat tamainarik txikieneko enpresetan eta plantillan gizonak nagusi direnetan.

6.- **Kontziliazio-neurrien aplikazioa handitu egin da enpresen arlo eta neurri guztietan, eszedentzia pertsonaletan eta familiarretan izan ezik (ia bi puntu gutxitu dira). Bilakaera estatistikoki esanguratsua da enpresa guztietan eta neurri gehienetan (**eszedentzietan eta lan-araudiak ezarritakoa baino iraupen luzeagoko amatasun- eta aitatasun-baimenetan izan ezik) eta, batez ere, zerbitzu-enpresetan.

Emakumeen lan-desberdintasuna eta enpresen politikak

Panelaren emaitzek erakutsi dutenez, **aztertutako alderdi gehienek aldeko bilakaera izan dute, baina horrek ez du inola ere esan nahi desberdintasunak nabarmen gutxitu direnik.** Kontuan hartu behar da, gainera, lan-araudiko aldaketen ondorioz gero eta berdintasun-plan gehiago egiten dituztela 50 langiletik gorako enpresek; horrez gain, aitatasun-baimenean egindako aldaketek ere arlo horretako politikak egokitzera behartzen dituzte enpresak.

Aztertutako gai gehienen bilakaera (hasiera batean) positiboaz gain, honako hauek ere hartu behar dira kontuan:

- Aukera-berdintasunaren pertzepzioa («emakumeak eta gizonak berdin sustatzen dira») ez dator bat errealitatearekin, **emakumeak gutxiengoa baitira oraindik enpresetako zuzendaritza-postuetan.**
- Kontziliazio-neurrietan antzemandako hobekuntzaren arrazoi nagusia neurri horiek enpresako arlo guztietara hedatzea izan da. Bilakaera horrek berekin ekarri beharko du arlo horietan (produkzioan, zuzendaritza-mailetan eta abarretan) lan egiten duten **gizonak kontziliazio-neurriak erabiltzen hastea, antolamendu-aldaketa horrek benetako eragina izan dezan emakume eta gizonen arteko berdintasunean.**
- Emakume eta gizonen arteko berdintasun-politikak enpresen gestio-estrategiatik kanpo daude oraindik enpresa-multzo batean (industria-sektoreko enpresak dira, enpleguetan gizonak nagusi direnak eta tamaina txikikoak, batez ere).

I. ERANSKINA: Enpresen ezaugarriak

Enpresen eta haien enpleguaren banaketa generoaren arabera, enpresen tamaina, sektorea, arloa, eskualdea eta plantillan nagusi den sexua kontuan hartuta. 2019-2017 aldiko edizioa. Bilakaera, kopuru absolutuak, ehuneko bertikalak eta horizontalak.

Tamainak/Aldagaiak	2019. URTEA				2017. URTEA			BILAKAERA			2019. URTEA			
	Enpresak	Enplegua	Gizonak	Emakumeak	Enplegua	Gizonak	Emakumeak	Enplegua	Gizonak	Emakumeak	Enpresak	Enplegua	Gizonak	Emakumeak
											% bertikalak		% horizontalak	
GIPUZKOA Lanpostuak guztira	**520**	**18.453**	**10.083**	**8.370**	**17.695**	**9.731**	**7.964**	**4,3**	**3,6**	**5,1**	**100,0**	**100,0**	**54,6**	**45,4**
TAMAINA														
19 langile edo gutxiago	305	4.158	2.365	1.793	4.249	2.433	1.816	-2,1	-2,8	-1,3	58,7	22,5	56,9	43,1
20 eta 50 langile bitartean	160	4.410	2.672	1.738	4.009	2.442	1.567	10,0	9,4	10,9	30,8	23,9	60,6	39,4
50 langile baino gehiago	55	9.885	5.046	4.839	9.437	4.856	4.581	4,7	3,9	5,6	10,6	53,6	51,0	49,0
SEKTOREA														
Industria	189	6.317	5.146	1.171	6.007	4.934	1.073	5,2	4,3	9,1	36,3	34,2	81,5	18,5
Zerbitzuak	331	12.136	4.937	7.199	11.688	4.797	6.891	3,8	2,9	4,5	63,7	65,8	40,7	59,3
ARLOA														
Produktu metalikoen fabrikazioa. Metalgintza	104	1.867	1.552	315	1.740	1.462	278	7,3	6,2	13,3	20,0	10,1	83,1	16,9
Makinen eta ekipamenduen fabrikazioa	43	1.463	1.217	246	1.345	1.130	215	8,8	7,7	14,4	8,3	7,9	83,2	16,8
Elikagaien industria	30	905	530	375	860	524	336	5,2	1,1	11,6	5,8	4,9	58,6	41,4
Garraiorako materialaren	12	2.082	1.847	235	2.062	1.818	244	1,0	1,6	-3,7	2,3	11,3	88,7	11,3

eraikuntza														
Txikizkako merkataritza eta ostalaritza	187	3.797	1.668	2.129	3.725	1.618	2.107	1,9	3,1	1,0	36,0	20,6	43,9	56,1
Hezkuntza (ikastetxe pribatuak)	26	833	388	445	826	391	435	0,8	-0,8	2,3	5,0	4,5	46,6	53,4
Osasun-jarduera pribatuak	10	159	33	126	140	21	119	13,6	57,1	5,9	1,9	0,9	20,8	79,2
Kontabilitatea eta antzeko jarduera juridikoak	37	684	374	310	652	333	319	4,9	12,3	-2,8	7,1	3,7	54,7	45,3
XXI. mendeko zerbitzuak	33	2.469	1.500	969	2.358	1.497	861	4,7	0,2	12,5	6,3	13,4	60,8	39,2
Gizarte-zerbitzuak	38	4.194	974	3.220	3.987	937	3.050	5,2	3,9	5,6	7,3	22,7	23,2	76,8
PLANTILLA-MOTA														
Gizonak nagusi	259	8.859	7.158	1.701	8.534	6.858	1.676	3,8	4,4	1,5	49,8	48,0	80,8	19,2
Emakumeak nagusi	162	5.892	1.074	4.818	5.662	1.054	4.608	4,1	1,9	4,6	31,2	31,9	18,2	81,8
Plantilla orekatua	99	3.702	1.851	1.851	3.499	1.819	1.680	5,8	1,8	10,2	19,0	20,1	50,0	50,0

Enpresen banaketa zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen batez besteko ehunekoaren arabera, enpresen tamaina, sektorea, arloa, eskualdea eta plantillan nagusi den sexua kontuan hartuta. 2019-2017 aldiko edizioa.

Tamainak/Aldagaiak	Enpresak guztira	Emakumeen % -a zuzendaritza-postuetan	
		2019	2017
GIPUZKOA	520	30,9	22,4
TAMAINA			
19 langile edo gutxiago	305	30,2	22,0
20 eta 50 langile bitartean	160	30,7	22,6
50 langile baino gehiago	55	35,9	23,7
SEKTOREA			
Industria	189	17,9	18,7
Zerbitzuak	331	38,4	24,5

ARLOA			
Produktu metalikoen fabrikazioa. Metalgintza	104	18,7	20,7
Makinen eta ekipamenduen fabrikazioa	43	18,9	14,3
Elikagaien industria	30	18,4	19,5
Garraiorako materialaren eraikuntza	12	6,6	15,3
Txikizkako merkataritza eta ostalaritza	187	36,0	21,2
Hezkuntza (ikastetxe pribatuak)	26	66,3	42,4
Osasun-jarduera pribatuak	10	22,8	15,8
Kontabilitatea eta antzeko jarduera juridikoak	37	26,1	29,2
XXI. mendeko zerbitzuak	33	23,1	16,5
Gizarte-zerbitzuak	38	60,3	33,0
PLANTILLA-MOTA			
Gizonak nagusi	259	19,6	18,5
Emakumeak nagusi	162	48,2	25,7
Plantilla orekatua	99	32,4	27,1

Enpresen banaketa zuzendaritza-postuetan emakumerik badagoen ala ez kontuan hartuta. 2019ko edizioa. Ehuneko horizontalak

Tamainak/Aldagaiak	Enpresak guztira	Zuzendaritza-postuetan emakumerik badagoen ala ez	
		Ez dago	Badago
GIPUZKOA	**520**	**42,7**	**57,3**
TAMAINA			
19 langile edo gutxiago	305	47,9	52,1
20 eta 50 langile bitartean	160	40	60
50 langile baino gehiago	55	21,8	78,2
SEKTOREA			
Industria	189	55	45
Zerbitzuak	331	35,6	64,4
ARLOA			
Produktu metalikoen fabrikazioa. Metalgintza	104	58,7	41,3
Makinen eta ekipamenduen fabrikazioa	43	46,5	53,5
Elikagaien industria	30	56,7	43,3
Garraiorako materialaren eraikuntza	12	50	50
Txikizkako merkataritza eta ostalaritza	187	40,1	59,9
Hezkuntza (ikastetxe pribatuak)	26	15,4	84,6
Osasun-jarduera pribatuak	10	50	50
Kontabilitatea eta antzeko jarduera juridikoak	37	43,2	56,8
XXI. mendeko zerbitzuak	33	36,4	63,6
Gizarte-zerbitzuak	38	15,8	84,2
PLANTILLA-MOTA			
Gizonak nagusi	259	53,3	46,7
Emakumeak nagusi	162	30,9	69,1
Plantilla orekatua	99	34,3	65,7

II. ERANSKINA. Kontziliazio-neurrien ezarpen-maila

Gipuzkoako emaitzak

Kontziliazio-neurrien ezarpen-maila enpresako arloetan. 2019-2017 aldiko bilakaera

KONTZILIAZIO-NEURRIAK	2019				2017			
	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe
Sarrera- eta irteera-ordutegi malgua	69,6	51,3	18,3	30,4	68,3	31,2	37,1	29,8
Lanaldi trinkoa (adibidez, ostiral arratsaldean lanik ez egitea eta ordu horiek astean zehar berreskuratzea)	53,4	44,6	8,8	46,5	47,5	25,8	21,7	50,6
Bazkaltzeko denbora murriztea (irteera-ordua aurreratzeko)	38,6	29,0	9,6	61,3	36,1	19,6	16,5	59,6
Lanaldi jarraitua udan	48,5	40,8	7,7	51,5	43,4	28,8	14,6	54,0
Oporrak hartzeko malgutasuna	82,1	74,6	7,5	17,7	82,7	64,8	17,9	15,6
Telelana (enpresara bertaratu gabe lan egiteko aukera)	20,5	6,5	14,0	79,4	19,8	2,7	17,1	79,2
Larrialdi familiar baten ondorioz lanetik irten ahal izatea	97,4	96,2	1,2	2,5	96,2	91,0	5,2	2,1
Lanaldi partziala	68,3	57,1	11,2	31,5	75,4	35,8	39,6	21,3
Lanaldi murriztua	68,3	58,5	9,8	31,5	71,9	42,5	29,4	24,4
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	51,4	47,7	3,7	48,5	63,8	49,6	14,2	29,6
Legez ezarritakoak baino amatasun-baimen luzeagoak	17,9	16,2	1,7	82,1	19,2	12,5	6,7	68,1
Legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak	13,1	12,3	0,8	86,9	16,7	11,5	5,2	70,2

Emaitzak jarduera-sektorearen arabera

Kontziliazio-neurrien ezarpen-maila enpresako arloetan. 2019ko edizioa. Jarduera-sektorearen arabera

KONTZILIAZIO-NEURRIAK	INDUSTRIA				ZERBITZUAK			
	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe
Sarrera- eta irteera-ordutegi malgua	71,4	49,2	22,2	28,6	68,6	52,6	16,0	31,4
Lanaldi trinkoa (adibidez, ostiral arratsaldean lanik ez egitea eta ordu horiek astean zehar berreskuratzea)	59,2	51,3	7,9	40,7	50,2	40,8	9,4	49,8
Bazkaltzeko denbora murriztea (irteera-ordua aurreratzeko)	44,4	34,9	9,5	55,6	35,4	25,7	9,7	64,7
Lanaldi jarraitua udan	49,2	43,4	5,8	50,8	48,1	39,3	8,8	52,0
Oporrak hartzeko malgutasuna	75,6	66,1	9,5	23,8	85,8	79,5	6,3	14,2
Telelana (enpresara bertaratu gabe lan egiteko aukera)	18,5	2,6	15,9	81,5	21,8	8,8	13,0	78,2
Larrialdi familiar baten ondorioz lanetik irten ahal izatea	95,8	93,7	2,1	3,7	98,2	97,6	0,6	1,8
Lanaldi partziala	51,3	35,4	15,9	48,1	78,0	69,5	8,5	22,1
Lanaldi murriztua	56,7	42,9	13,8	42,9	75,0	67,4	7,6	25,1
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	39,7	36,0	3,7	59,8	58,0	54,4	3,6	42,0
Legez ezarritakoak baino amatasun-baimen luzeagoak	10,6	9,5	1,1	89,4	22,0	19,9	2,1	77,9
Legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak	6,3	6,3	0,0	93,7	16,9	15,7	1,2	83,1

Enpresen emaitzak, lanpostuetan emakumeak/gizonak nagusi diren kontuan hartuta

Kontziliazio-neurrien ezarpen-maila enpresako arloetan. 2019ko edizioa. Enpleguan emakumeak/gizonak diren nagusi kontuan hartuta

KONTZILIAZIO-NEURRIAK	Gizonak nagusi				Emakumeak nagusi				Plantilla orekatua			
	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe
Sarrera- eta irteera-ordutegi malgua	74,1	54,8	19,3	25,9	62,9	47,5	15,4	37,0	68,7	48,5	20,2	31,3
Lanaldi trinkoa (adibidez, ostiral arratsaldean lanik ez egitea eta ordu horiek astean zehar berreskuratzea)	63,4	54,1	9,3	36,7	46,9	38,9	8,0	53,1	38,4	29,3	9,1	61,6
Bazkaltzeko denbora murriztea (irteera-ordua aurreratzeko)	45,1	34,7	10,4	54,8	31,5	23,5	8,0	68,5	33,3	23,2	10,1	66,7
Lanaldi jarraitua udan	52,5	45,6	6,9	47,5	48,2	38,3	9,9	51,9	38,4	32,3	6,1	61,6
Oporrak hartzeko malgutasuna	79,9	71,8	8,1	19,7	83,3	75,9	7,4	16,7	85,9	79,8	6,1	14,1
Telelana (enpresara bertaratu gabe lan egiteko aukera)	22,4	6,2	16,2	77,6	16,6	4,9	11,7	83,3	22,2	10,1	12,1	77,8
Larrialdi familiar baten ondorioz lanetik irten ahal izatea	96,5	95,0	1,5	3,1	97,5	96,3	1,2	2,5	99,0	99,0	0,0	1,0
Lanaldi partziala	57,5	43,6	13,9	42,1	79,7	70,4	9,3	20,4	77,8	70,7	7,1	22,2
Lanaldi murriztua	59,0	46,3	12,7	40,5	83,3	75,3	8,0	16,7	67,7	62,6	5,1	32,3
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	42,5	39,0	3,5	57,1	62,9	58,6	4,3	37,0	55,5	52,5	3,0	44,4
Legez ezarritakoak baino amatasun-baimen luzeagoak	12,3	10,8	1,5	87,6	26,0	24,1	1,9	74,1	19,2	17,2	2,0	80,8
Legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak	8,5	8,1	0,4	91,5	18,5	17,3	1,2	81,5	16,2	15,2	1,0	83,8

Enpresen tamaina

Kontziliazio-neurrien ezarpen-maila enpresako arloetan. 2019ko edizioa. Enpresaren tamainaren arabera

KONTZILIAZIO-NEURRIAK	19 langile edo gutxiago				20 eta 50 langile bitartean				50 langile baino gehiago			
	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe	Ezarrita	Enpresako arlo guztietan	Arlo batzuetan	Ezarri gabe
Sarrera- eta irteera-ordutegi malgua	69,5	53,8	15,7	30,5	66,3	46,9	19,4	33,8	80,0	50,9	29,1	20,0
Lanaldi trinkoa (adibidez, ostiral arratsaldean lanik ez egitea eta ordu horiek astean zehar berreskuratzea)	52,1	44,6	7,5	47,9	53,8	43,8	10,0	46,3	60,0	47,3	12,7	40,0
Bazkaltzeko denbora murriztea (irteera-ordua aurreratzeko)	34,4	27,2	7,2	65,6	39,4	28,1	11,3	60,6	60,0	41,8	18,2	40,0
Lanaldi jarraitua udan	47,2	41,6	5,6	52,8	46,9	36,3	10,6	53,1	60,0	49,1	10,9	40,0
Oporrak hartzeko malgutasuna	78,7	74,1	4,6	21,3	84,4	73,1	11,3	15,6	94,5	81,8	12,7	3,6
Telelana (enpresara bertaratu gabe lan egiteko aukera)	19,4	6,9	12,5	80,7	16,9	3,8	13,1	83,1	38,2	12,7	25,5	61,8
Larrialdi familiar baten ondorioz lanetik irten ahal izatea	97,7	96,4	1,3	2,3	96,3	95,0	1,3	3,8	98,2	98,2	0,0	0,0
Lanaldi partziala	63,6	52,8	10,8	36,4	71,3	59,4	11,9	28,8	85,4	74,5	10,9	12,7
Lanaldi murriztua	60,0	51,8	8,2	40,0	75,0	61,9	13,1	25,0	94,6	85,5	9,1	3,6
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	40,0	37,0	3,0	60,0	61,9	56,9	5,0	38,1	83,6	80,0	3,6	14,5
Legez ezarritakoak baino amatasun-baimen luzeagoak	13,8	13,1	0,7	86,2	22,5	19,4	3,1	77,5	27,2	23,6	3,6	72,7
Legez ezarritakoak baino aitatasun-baimen luzeagoak	9,5	9,5	0,0	90,5	16,9	15,0	1,9	83,1	21,8	20,0	1,8	78,2

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro

III. ERANSKINA 2018-2019 aldiko luzetarako ikerketaren galde-sorta

1. ATALA: Enpresaren datuak		
Izen soziala: _____		
	2017	**2019**
1. Lantaldearen osaera, sexuaren arabera:		
Lantalde osoa (Kopurua)	---	---
Lantaldean dagoen gizonezko kopurua	---	---
Lantaldean dagoen emakumezkoen kopurua	---	---
2. Egungo gutxi gora-beherako lantaldearen osaera sexu eta enpresaren sailen arabera (sexuaren guztizkoak, aurreko 1. Galderarekin bat gin behar du)		
	Gizonak	**Emakumeak**
Zuzendaritza eta gerentzia		
Administrazio eta Kudeaketa: Giza Baliabideak, Finantzak…		
Salmenta, merkataritza, Marketinga, publizitatea, …		
Diseinua, proba eta entseguak, produktuen garapena, zerbitzuak, …		
Tailerra, fabrikazioa, muntaia, zerbitzugintza, bezeroei arreta, …		
Beste sail batzuk		
GUZTIRA	_____	_____
3. Zuzendaritzako eta/edo erantzukizuneko postuetan dauden emakumezkoen ehunekoa	--- %	%---
Zuzendaritza postuan dauden emakume kopurua		---- emakume
4. Emakumeen eta gizonen kontratazio orekatua hartzen al da kontuan	---	**Bai** 1. ❒ / **Ez** 2. ❒
5. Emakume eta gizonak proportzio berdinean promozionatzen dira?:	---	1. ❒ Bai, proportzio berdinean promozionatzen dira 2. ❒ Gehienbat emakumeek igotzen dute maila 3. ❒ Gehienbat gizonek igotzen dute maila 4. ❒ Lanpostuaren arabera
6. Ordezkatzen al dira seme-alabak edo senideak zaintzeko baimena edo eszedentzia eskatzen duten pertsonak?	---	**Bai** 1. ❒ / **Ez** 2. ❒

2. ATALA: Enpresako kontziliazio-neurriak eta berdintasuna sustatzeko neurriak		
	2017	**2019**
7. Enpresak ba al du Berdintasun planik?	---	❒ Bai ❒ Ez ❒ lanketa fasea
8. Enpresak ba al du sexu jazarpenerako kasuetan edo sexuaren ondoriozko jazarpeneko kasuetan jarduteko protokolorik?	---	**Bai** 1. ❒ / **Bai** 2. ❒

9. Adierazi zure enpresan ezar ditzakeen neurriak; hauek enpresako sail edo eremuren batek ezarri ahal duen edo enpresa osatzen duten sail guztiek ezarri ditzaketen arabera

KONTZILIAZIO NEURRIEN EZARPENA EREMUA EDO SAILEN ARABERA			
	1. Enpresako sail edo eremu guztietan ezartzen da	2.-Enpresako sail edo eremuren baten ezartzen da	**3.** Ez da enpresan ezartzen
Sarrerako eta irteerako ordutegi-malgutasuna	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Lanaldi konprimatua (adibidez, ostiral arratsaldeetan ez da lan egiten eta ordu horiek astearen barruan berreskuratzen dira)	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Otorduetarako denbora murriztea (irteerako denbora aurreratzeko)	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Lanaldi trinkoa udan	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Oporretan malgutasuna	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Telelana (enpresan fisikoki agertu gabe lan egiteko aukera)	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Lantokia uztea familia larrialdi baten ondorioz	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Lanaldi partziala	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Lanaldi murriztua	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Eszedentzia pertsonalak edo familiarrak	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Legeak ezarritakoa baino amatasun baimen luzeagoak	1 ❒	2 ❒	3 ❒
Legeak ezarritakoa baino aitatasun baimen luzeagoak	1 ❒	2 ❒	3 ❒

10. Zein sail edo eremutan ezartzen dira neurri hauek? (aurreko galderan 2. aukera aukeratu diren neurriak)

	Zuzendaritza eta gerentzia	Administrazio eta Kudeaketa: Giza Baliabideak, Finantzak…	Salmenta, merkataritza, Marketinga, publizitatea, …	Diseinua, proba eta entseguak, produktuen garapena, zerbitzuak, …	Tailerra, fabrikazioa, muntaia, zerbitzugintza, bezeroei arreta, …	Beste sailak: biltegia, garbiketa, …
X neurria	1 ❒	2 ❒	3 ❒	4 ❒	5 ❒	6 ❒
X neurria	1 ❒	2 ❒	3 ❒	4 ❒	5 ❒	6 ❒
X neurria	1 ❒	2 ❒	3 ❒	4 ❒	5 ❒	6 ❒
……	1 ❒	2 ❒	3 ❒	4 ❒	5 ❒	6 ❒

11. Aukeratutako neurrietatik, eta 2017 gaur arte, zeinek erabili dituzte? (1 eta 2 erantzunak 9. Galderan, amatasun /aitatasun baimenak izan ezik)

	Emakumeak bereziki (neurri hau erabili duten pertsonen %60baino gehiago emakumeak izan edo dira)	Bai gizon eta emakumeak, modu berdintsuan	Bereziki gizonak (neurri hau erabili duten pertsonen %60baino gehiago gizonak izan edo dira))
X neurria	1 ❒	2 ❒	3 ❒
X neurria	1 ❒	2 ❒	3 ❒
X neurria	1 ❒	2 ❒	3 ❒
…			

	2017	2019	
12. Enpresak eskaintzen al ditu bizitza pertsonala eta lanekoa bateragarri egiten laguntzen duten zerbitzu hauek?		**Bai**	**Ez**
Haurtzaindegia	---	1. ❒	2. ❒
Senideak zaintzeko laguntza ekonomikoa (pertsona edo zerbitzuen kontratazioa…)	---	1. ❒	2. ❒
Jantokiak	---	1. ❒	2. ❒
13. Zure enpresak jarraitzen al du politika hauetakoren bat?:		**Bai**	**Ez**
Ohiko lan ordutegiaz kanpoko bilerak eta jarduerak saihestea	---	1. ❒	2. ❒
Argi itzalien politika (lanaldia amaitzen denean etxera joatera animatzen ditu langileak)	---	1. ❒	2. ❒

3. ATALA: Berdintasunaren eta kontziliazioaren arloko ikuspegiak eta jarrerak

	2017	2019			
14. Zure enpresan behar al dira pertsonek bizitza pertsonala eta lanekoa errazago bateragarri egiteko neurriak?:	---	1. ❒ Gaur egun ez dugu behar hori 2. ❒ Behar hori aintzat hartu da, baina ez da neurririk ezarri 3. ❒ Behar horiek aintzat hartu dira eta neurriak ezarri dira			
15. Beharrezkoa ikusten duzu gizonek kontziliazio neurriak erabiltzea sustatzea?		1.❒ Bai	2.❒ Ez	3.❒ Ed	4.❒Ee
16. Kontziliazio-neurriak ezartzeko interesa izango bazenute, zer neurri motaren alde egingo zenuke: (anitza)	---	1. ❒ Ordutegi malgutasuna 2. ❒ Lanaldi malgutasuna 3. ❒ Telelana 4. ❒ Haurtzaindegi zerbitzu edo antzekoak			
17. Proiektu honen inguruan informazio gehiago jaso nahiko zenuke? (proiektu honek Gipuzkoako enpresen egoera desberdinen analisia sortuko du, gida liburuak, bertako enpresen kasuen aurkezpenak…)	---	**Bai**	**Ez**		
		1. ❒	2. ❒		

4. ATALA: Lan ordutegiak

18. Enpresan ordutegiak:

1. ❒ Ezarritakora egokitzen dira beti edo ia beti	1. ❒ Ezarritakora egokitzen dira beti edo ia beti
2. ❒ Lanaldiak luzatzen dira ➔	
	1. ❒ Ordu libreen poltsa bat 2. ❒ Egun libreen poltsa bat 3. ❒ Aparteko orduen ordainketa 4. ❒ Konpentsazio beste politikaren bat. Zehaztu: _____ 5. ❒ Ez dago politikarik

5. ATALA: INFORMATZAILEA

	2017	2019	
19. Informazioa ematen duen pertsonaren sexua	---	2. ❒ Emakumea	1. ❒ Gizona