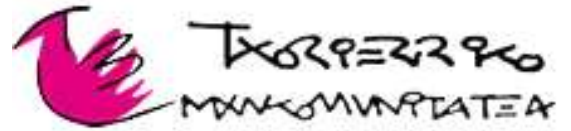


2011

TXORIERRIKO MANKOMUNITATEA



Diru-laguntza:



TXORIERRI ESKUALDEKO ENPRESETAKO BATERAGARRITASUNARI ETA ERANTZUKIDETASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA

DERIO, LEZAMA, SONDIKA, ZAMUDIO



MURGIBE. Berdintasuneko Aholkularitza-enpresa

AURKIBIDEA

1.	Sarrera	3
2.	EAEko bateragarritasun- eta erantzukidetasun- politikak	5
3.	Metodologia	12
4.	Emaitzak	20
	Galdetegiaren emaitzak	21
	Enpresetako esperientzia	44
	Focus Group	47
5.	Ondorioak	49
6.	Gomendioak eta etorkizuneko jardura-ildoak	53

1. SARRERA

Txorierriko Mankomunitatean orokorrean uste dute norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteak hobe dezakeela langileek enpresarekiko duten gogobetetasuna eta fideltasuna, eta, ondorioz, baita produktibitatea eta errentagarritasuna ere.

Emakumea laneratzea gertaera saihestezina izateaz gain, enpresetarako aldaketa-faktorea izaten ari da. Era horretan, enpresa handietan eta ETEetan, zenbat eta emakume gehiago izan lanean, bateragarri egiteko neurri gehiago aplikatzen dira. (Kataluniako enpresetan lanean denbora antolatzeke esperientziak. Laneko Aukera Berdintasunen Zuzendaritza Orokorra. IESE. 2009).

Hala ere, bateragarritasunaren gaineko kontzeptua berrikusi behar da, gizonek kontu horretan duten erantzukidetasuna bereziki kontuan hartuta. Emakumeek soilik ez dute seme-alabak edo mendeko pertsonak zaintzeko ardura izan behar, eta, beraz, ez dute haiek bakarrik enpresetako adiskidetzeneurrietara jo behar.

Euskadin jaiotza-tasa baxua denez, uztartzeko politikak nahitaez sustatu behar dira. Era horretan, EGK-k (Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Kontseilua) duela gutxi gogoratu du “norberaren bizitza, familia eta lana elkartzeko neurri eraginkorrak” proposatu behar direla, hazkunde demografikoak erraztu eta enpresetan ezinbesteko generazio-aldaketa bermatu ahal izatearren.

Hori guztia dela-eta, Mankomunitateak, Behargintza Txorierrik, TXORIERRI ESQUALDEKO ENPRESETAKO BATERAGARRITASUNARI ETA ERANTZUKIDETASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA egitea sustatu dute, eta, horretarako, EMAKUNDEren eta Bizkaiko Foru Aldundiaren diru-laguntza jaso dute.

Azterketaren helburu nagusia da Txorierrri Eskualdeko enpresetan bateragarritasuna nola kudeatzen den jakitea. Modu horretan, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko neurrien eta/edo horiek ezartzeko aukeraren inguruko informazioa ez ezik, enpresariak gai horren gainean duten pertzepzioa ere jaso behar da, enpresen ildo estrategikoa horiek markatzen baitute, eta hor pertsonen kudeaketa sartzen baita.

Informazio horri esker, Eskualdeko enpresen egungo argazkia lortu ahal izango dugu, gai horren inguruko gomendioak eta etorkizuneko jarduera-ildoak ezartzearekin batera.

Txostenean jasotzen diren edukiei dagokienean, nabarmendu behar da, batetik, EAEko eta industria-sektoreko bateragarritasun- eta erantzukidetasun-politikei buruzko informazioa sartu dela; bestetik, informazioa biltzeko metodologia eta prozesua jaso dira. Azkenik, azterketaren gaineko emaitza nagusiak bildu dira, ondorioekin eta proposatutako gomendio eta jarduera-ildoekin batera.

2. EAEKO BATERAGARRITASUN- ETA ERANTZUKIDETASUN-POLITIKAK

Gaur egun, askotan hitz egiten da lana, norberaren bizitza eta familia uztartzeaz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaz, emakumeen lidergoaz, e.a. Gai horiek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko asmoarekin sortzen dira.

Hain zuzen ere, emakume asko eta asko laneratu izanaren ondorioz, lana eta familia elkartzeko beharra sortu zen; hori dela-eta, 1999. urtean, langileen familia-bizitza eta lana bateragarri egitea sustatzeko Legea onartu zen.

Estatu-mailako Lege hori aurrerapauso garrantzitsua izan zen emakumezkoen eta gionezkoen arteko berdintasuna lortzeko bidean; izan ere, aldaketa berriak ekarri zituen gizonek familiako bizitzan parte hartu ahal izate aldera.

Baina zer esan nahi da bateragarritasunaz eta erantzukidetasunaz hitz egiten dugunean?

Bateragarritasun-hitza aldatzen joan da azken urteetan. Esate baterako, aurrean aipatutako Legean, soilik lana eta familia uztartzea aipatzen zen, eta, egun, bizitza pertsonala, soziala, e.a. ere sartzen dira.

Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egitea defini daiteke bizitzako proiektuaren alderdi ezberdinak uztartzeko modua bezala; hots, modu egokian eratzea lana, familia eta norberaren eremua deituriko gainerako jarduera, dimentsio eta eremuak. Azken finean, pertsonak beren interesak, betebeharrak eta premiak, ikuspegi oso batetik, bateragarri egiteko aukera litzateke.

Erantzukidetasunaren kontzeptua txosten honetan sartu da, eta funtsezko faktorea da bateragarritasuna ulertzeko. Erantzukidetasunak beste pausu bat ematen du, emakumeak nahiz gizonak etxeko lanak egiteko eta seme-alabak edo mendeko pertsonak zaintzeko eta artatzeko erantzukizuna eskatzen baitu. Era horretan, publikoa/pribatua dikotomia sortzen da; alegia, dikotomia horren arabera, espazio publikoa gionezkoena da eta espazio pribatua/etxea emakumeena. Dikotomia hori, ordea, gainditu egin behar da. Gainera, emakumezkoek nahiz gionezkoek beren denbora lan ordainduan nahiz bizitza pertsonalean edo etxean eman dezakete, denbora propioa izatearekin batera.

Gaur egun, agenda politikoetan herritarrek bateragarri egiteko dituzten arazoan edo eragozpenen inguruko diskurtsoa sartzen da. Era horretan, adiskidetzearrazten duten politikak onartzen dituzte, bizi-kalitatean eta denboretan eta lanerako espazioen berrantolaketan oinarritutako gizartearen eraikitzen laguntzen dutenak, gizarte-antolakuntza erantzukideagoaren alde.

Halaber, aipatu behar da orain arte abian jarritako politika gehienak adeitasun-politikak deitzen direla; hau da, modu esplizituan edo inplizituan bereziki emakumeengana zuzentzen direnak, haiek uztartzera jotze aldera. Politika horiek, ordea, aurkako efektua dakarte, emakumeek beren genero-rol tradizionalak izaten laguntzen baitute, haiei zaintze-arloko erantzukizun nagusiak emanaz, eta, beraz, lan-merkatuan sartzea mugatuaz.

Muga hori gainditze aldera, aldaketa soziala gertatu behar da aldi berean; aldaketa horretan, antolatzearen eredu berriak sartu behar dira, eta enpresek gehiago inplikatu behar dute. Hori funtsezkoa da erantzukidetasunean oinarritutako gizartearen lortzeko.

Gizarte- eta enpresa-munduan aldaketa dagoeneko hasi da, eta Europan, Estatu edo Erkidego mailan, eremu ezberdinetan abian jartzen ari diren politiken bidez bultzatzen ari da.

Europar Batasunarentzat, bizitza pribatua eta lana uztartzea lehentasunezko eremua da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko laneko planean (2006-2010), eta horrek ondorioak ditu estatu kideetan, legedian langileen bizitzako eta enpleguko baldintzak hobetzera zuzendutako Europako jarraibideak egokitu behar baitituzte.

Espainiako Estatuari dagokionez, legedi horretan funtsezko bi Lege aurkitzen dira:

- ▲ Azaroaren 5eko 39/1999 Legea, langileen familia-bizitza eta lana bateragarri egitea sustatzearen ingurukoa, aurrean aipatua.
- ▲ Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzearen ingurukoa.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerako Lege Organikoan, lana, norberaren bizitza eta familia bateragarri egiteko eskubidea onartzen da, eta emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzen du. Hain zuzen ere, 44.1 artikuluan ondorengo esaten da: *“Norberaren bizitza, familia eta lana uztartzeko eskubideak onartuko zaizkie langileei, familiako erantzukizunak modu*

orekatuan onartzea sustatzen duten eran, horiek egitean oinarritutako diskriminazio guztiak saihestuaz”.

Artikulu horrez gain, Legean adierazten da enpresen berdintasun-planetakoko helburuen artean kontuan izan behar dela laneko denbora antolatzea bateragarritasuna erraztearren.

Hori dela-eta, Lege hori izango da legegintzako esparrua, eta horretara egokitu beharko dira erkidegoetako gainerako araudiak. Espainiako legedian inflexio-puntua erakusten du.

Euskal Autonomia Erkidegoa, EAE, aitzindaria da emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko politikak abian jartzen, eta horietan ekimen ezberdinak sartu ditu bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egitea bultzatzeko asmoarekin.

Aurrean aipatu moduan, EAE erreferentea da legedia autonomikoa emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruan sartzen; era horretan, 2005. urtean, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea** onartuko da.

Lege horretako artikulu bateko (48. artikulua) atal batean, euskal administrazio publikoei eskatuko zaie enpresei laguntzak emateko laneko denbora malgutu eta berrantolatu dezaten eta bestelako neurri batzuk har ditzaten, emakumeen eta gizonen bizitza pertsonala, familiarra eta lana bateragarri egitea errazte aldera.

Ondorioz, Lege horretatik aurrera, Eusko Jaurlaritzak arau, programa eta proiektu ezberdinak garatu ditu, betebeharrak hori betetzearren.

Lehenik eta behin, familiako bizitza, lana eta bizitza pertsonala uztartzearen eremu espezifikoak biltzen duen legedi moduan aipatu behar da **familiak babestearen inguruko 3/2008 Legea**. Lege horrek izaera berritzailea du; izan ere,

- ▲ Familien eredu berriak kontuan hartzen ditu, bikoteko bi kideen berdintasun-printzipioa jorratzen duen bitartean; biek lanerako aukera berak partekatzen dituzte.
- ▲ Langileen familia eta lana uztartzea laguntzen duten neurriak hartzerak sustatzen ditu enpresak; legearen arabera, enpresek onartu behar dute emakumeak zein gizonak produkzio-ehunean aurkitzen direla, eta lehenek zein bigarrenek familian eta bizitza pertsonalean dituzten betebeharrak artatu behar dituztela.

- ▲ Erantzukidetasunaren kontzeptua kontuan hartzen du. Kontzeptu horrek lagundu behar du emakumeek eta gizonek seme-alaben eta mendekotasun-egoeran aurkitzen diren pertsonen zaintzan berdintasunean parte hartzea sustatzen.
- ▲ Laguntzako baliabideak eta zerbitzuak finkatzea sustatzen du; horretarako, zuzeneko laguntza ekonomikoak jartzen ditu bateragarritasun-neurriak hartzeagatik diru-sarrerak murriztuak dituztenentzat (ET edo beste lege, hitzarmen kolektibo edo banako akordioetan ezarritakoak), nahiz neurri ezberdinei heldutako langileen ordezkariak kontratatzen dituzten enpresentzat (zehazki, eszedentziak eta lanaldi-murriztapenak adin txikiko seme-alabak edo mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeko).

Bigarren, bateragarritasuna bultzatzeko beste gakoa da **EAEko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako V. Plana, Jarraibideak IX. Legegintzaldia**. Plan horretan, ardatz estrategikoetariko bat bezala definitzen da antolakuntza sozial erantzukidea. Lanerako bi programa garatzen dira: batetik, erantzukidetasuna eta denboraren erabilera berriak; eta, bestetik, bateragarritasun erantzukidea.

- ▲ *Erantzukidetasuna eta denboraren erabilera berriak* programaren arabera, gizartea, oro har, giza bizitzaren iraunkortasunaren erantzulea da; hortaz, pertsonak zaintzarekin eta artatzarekin lotutako premiak ez ezik, premia ekonomiko, sozial eta pertsonalen ingurukoak ere artatu behar ditu. Gaur egun, emakumeek erantzukizun handiagoa hartzen dute beren gain, etxeko lanak egiten gizonekin alderatuta denbora bi aldiz baino gehiago igarotzen baitute (Denboraren Aurrekontuen Inkesta, 2008 (Eustat)).
- ▲ *Bateragarritasun erantzukidea* programarekin aurrekoa osatzen da; izan ere, horren arabera, emakumeek eta gizonek erantzukizunak partekatzea beharrezkoa izateaz gain, enpresak inplikatzeko ezinbestekoa da. Gainera, programa honetako helburu eraginkorretariko bat litzateke enpresa-kultura alda dadin lan egitea; era horretan, beharrezkoa izango da emakumeen zein gizonen erantzukidetasuna sustatzera bideratutako bateragarritasun-neurriak kontuan hartzea.

Hirugarren, aipatzekoak dira Eusko Jaurlaritzak eskura jarritako laguntza ekonomikoak (2011. urtean 34 milioi euroko aurrekontua izan da). Hona hemen, labur-labur, horiek arautzen dituzten legeak:

- ▲ Urriaren 1eko 232/1996 Dekretua, laneko denbora banatzeko eta kontratazio mugagaberako laguntzak antolatzen dituena. II. Kapituluak, 4 eta 5 Atalak (EHAA, 1996ko urriaren 18koa (ostirala)).
- ▲ Uztailaren 16ko 177/2002 Dekretua, lana eta familiako bizitza uztartzeko neurriak arautzen dituena (EHAA, 2002ko abuztuaren 12koa (astelehena)). Familia guztiei zuzendutako laguntzak.
- ▲ Abenduaren 23ko 329/2003 Dekretua, enplegurako laguntzak arautzen dituena.
- ▲ 118/2007 Dekretua, familientzat eta enpresentzat lana eta familia uztartzeko laguntzen ingurukoa.

Azkenik, bateragarritasuna sustatzen duten beste politika aktibo batzuk nabarmendu behar dira; hala nola, Enplegurako Erakunde arteko I. eta II. Plana, Gizarte-inklusioko Erakunde arteko I. eta II. Plana eta Familiak laguntzeko Erakunde arteko I., II. eta III. Plana.

Bateragarritasuna azken plan batean ere sartu da; hain zuzen ere, **Enpresa Lehiakortasuneko Plana 2010-2013an**. Agiri horren helburua da gida moduan balio izatea Euskadiko transformazio lehiakorrerako. Planaren arabera, lehiakortasuna ez da enpresa-arlorra mugatzen, baizik eta zerikusia du enplegua sortzeko eta mantentzeko gaitasunarekin eta euskal gizartea osatzen duten emakumeen eta gizonen talentuari eustearekin. Era horretan, pertsona horien bizi-kalitatea bermatu behar da.

Planean helburuak lortzeko jarraitu beharreko estrategia definitzen da, eta, estrategia horren barruan, jarduteko hiru ardatz estrategiko aurkitzen dira. Hirugarrenean, ekonomia iraunkorraren gaia landu eta era honetan definitzen da: *iraunkortasuna abantaila lehiakor eta jarduera ekonomiko berriak sortzeko aukera bihurtzea*.

Norberaren bizitzaren eta lanbidearen eremuen benetako uztartzea funtsezko zutabea da, eta hori iraunkortasuna kokatzen da, ekonomia aurreratuenak (Euskadiko erreferenteak) bereizten dituen iraunkortasun sozialaren adierazlea baita.

Planean, halaber, egungo eta etorkizuneko generazioen bizi-kalitatean oinarritutako hazkunde ekonomikoaren eredu proposatzen da, eta, aurrean adierazi den moduan, **pertsonen bizi-kalitatea lortzeko, bizitza pertsonalaren eta lanbidearen arteko orekari eusteko aukera izan behar da.**

¿Zer-nolako esperientziak ditugu EAEn?

Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak agerian utzi du enpresa-eredu malgurako bidea egin behar dela, Europako lanaldi malguaren onuren inguruko eztabaida sozialaren esparruan. Sailaren arabera, enpresa-eredu hori euskal enpresen lehiakortasuna hobetzeko motorra izango da.

2010. urtean, honako honen inguruko txostena argitaratu zuen: *EAEko enpresa-ehunean laneko ordutegia aldatzearen gaineko inplikazioen eta izan litezkeen ondorioen gaineko azterketa*. Txosten horretan, azterketa soziodemografikoaz gain, erkidegoko emakumeek eta gizonek denbora erabiltzeko dituzten ohiturak eta lanarekiko harremana jasotzen dira; era berean, Europako beste herrialde batzuekin alderaketa egiten da, laneko ordutegiak aldatu behar izanez gero, gerturatzeko bide batzuk ezartze aldera.

Parte hartutako enpresa guztien ustez, ordutegiaren eredu berriak ondorio positiboak izango lituzke langileen gogobetetasuna hobetzeko, enpresa guztientzat balio duen eredu bakarra ez izan arren. Emaitza nagusi horrez gain, honako hauek nabarmendu ziren:

- ▲ Denbora baliabide mugatua da, eta langileek gero eta gehiago estimatzen dute (Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioak bizi-kalitatearen eta lanaren inguruan egindako inkestaren arabera, laneko ordutegi ona izatea da lan-eremuan ondoen baloratzen den gaietarikoa bat).
- ▲ Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleriaren artean, gehitu egin da adingabeak eta pertsona helduak zaintzen eta tarte libre pasiboan igarotzen den denbora.
- ▲ Jarduera ezberdinen artean, denbora era desberdinean banatzen da sexuaren eta lanarekiko harremanaren arabera.

Sailak, emaitza horiei jarraiki, esperientzia pilotua jarri zuen abian lau enpresatan, lana eta familia uztartzeko aukera ematen duen laneko ordutegi berria ezartze aldera.

Esperientzia horren inguruko balorazioa argitaratu berria da, eta oso ona izan da, lan-giroan antzemandako hobekuntzari eta emaitza onei esker, enpresak eredu hori etengabe ezartzera animatu

baitira. Enpresa horien artean Euskaltel nabarmendu behar da; hau da, Txorierriko eskualdean dagoen enpresa.

Lan-ildo horretan jarraitzeko asmoarekin, Sailak esperientzia hori aprobetxatu eta gida prestatu du, enpresek ordutegiak malgutzeko ereduak aplikatu dezaten. Gida www.euskadi.net/concilia+ web orrialdean eskura daiteke, “Bateratu uztartzearen alde onak” esloganarekin.

Gidan, neurriei, tipologiari eta enpresan sartzeko duen kostu/irabaziaren kalkuluari buruzko informazioa aurki dezakegu; halaber, lortzen diren 12 gako edo onurak aipatzen dira:

1. Produktibitatea gehitzen dute.
2. Absentismoa murrizten dute.
3. Bateragarritasunak talentua atxiki eta erakartzen du.
4. Laneko giroa hobetzen du.
5. Inbertsioa da.
6. Langileen inplikazioa eta konpromisoa gehitzen du.
7. Langileen txandaketa eta kostuak murrizten ditu.
8. Berriz lanean hasteko kostuak murrizten ditu.
9. Bateragarritasun-politikek hobariak dituzte.
10. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna errazten dute.
11. Amatasun-baimena edo arriskua medio haurdunaldiko baja edo bularra emateko baimena direla-eta, lanpostua estaltzeko kostuak murrizten dituzte.
12. Langileek, bezeroek, hornitzaileek eta gizarteak enpresaren irudi hobea izaten laguntzen dute.

Euskadin, enpresen antolakuntzan eta kultura-mailan eta gizartearen gertatzen ari diren aldaketaren horien aurrean, azterketa hau egin da, Txorierriko enpresen egoera identifikatzeko asmoarekin.

3. METODOLOGIA

Metodologia kuantitatiboa eta kualitatiboa erabili da. Metodologia kuantitatiboan aztertzeko teknika gisa galdetegi erdi egituratua erabili da; metodologia kualitatiboan, berriz, elkarrizketa sakona eta eztabaida-taldea.

Proiektuak gauzatzeko prozesuan, ondorengo 4 fase jorratu dira:



1. Fasea: Azterketaren diseinua

On line bidezko galdetegia diseinatu da. Galdetegian hiru atal nagusi aurkitzen dira:

- ➔ Enpresaren datuak (izena, harremana, jarduera-adarra, sariak eta onarpenak, langile-kopurua).
- ➔ Zuzendaritza nagusiaz arduratzen den pertsonaren datuak (sexua eta adina).
- ➔ Norberaren bizitzaren, familiaren eta lanaren bateragarritasuna (dauden neurriak, horiek ezartzeko aukera, emakume eta gizonen kopurua lan egiten duten sailaren arabera, mendeko pertsonak sexuaren arabera, lanaldia, ordutegia, eskaera, enpresak eskaerari emandako erantzuna, garrantzia, nola ulertzen da, abantailak/desabantailak, planik badagoen, harrera sexuaren eta sailaren arabera (administrazioa/produkzioa)).

2. Fasea: Landa-lana

Landa-lana 2011ko irailaren 12tik azaroaren 2ra bitarte egin da.

Landa-lanean, lehenik eta behin, Behargintza Txorierrik informazioa bidali du e-mail bidez azterketaren helburua den unibertsoa (Derio, Zamudio, Sondika eta Lezamako 1.294 enpresa). Unibertso hori ezartzeko, kontuan hartu da zer-nolako enpresa den; izan ere, txikizkako merkataritzan aritzen diren enpresak gutxiago ezar ditzakete bateragarritasun-neurriak.

Enpresetako kudeatzailetzeara zuzendutako mailing horretan, azterketaren helburua azaltzeko gutuna bidali da, web orrialderako (www.encuestafacil.com) estekarekin batera; esteka horren bidez, on-line bidezko galdetegira sartzeko aukera eskaintzen da.

Galdetegi erraz betetze aldera, eranskin bat ere gehitu zen, enpresetan norberaren bizitza, lana eta familia uztartzeko ezar ditzaketen neurri ezberdinak azaltzearren.

Mailing-aren erantzun-indizea baxua izan zen (%5 ingurukoa); ondorioz, landa-lana areagotu eta berriro beste mezu bat bidali zen enpresen unibertsoa. Prozesu horretan zehar, telefonoz harremanetan jarri ginen 300 enpresa baino gehiagorekin, azterketan parte hartzera animatzeko. Telefono bidezko harremanari esker, galdetegi gehiago bete dira, eta, aldi berean, mailing-ari berehala erantzuteko indizea hain baxua izatearen gaineko arrazoiak ezagutu ahal izan dira.

Telefono bidezko harremana:

- ▲ Lehenik eta behin, telefonoz deitu zitzaien galdetegi erantzun gabeko enpresei; era horretan, enpresa gehienak esan zuten ez zutela azterketaren berririk edota ez zutela mailing-a jaso. Horrela, beste behin informazioa bidali zitzaien posta elektronikoaren bidez.
- ▲ Bigarren, segimendua egiteko eta, azterketa garatu ahal izatera, galdetegi betetzeak duen garrantzia gogorarazteko deiak egin ziren. Halaber, oroitzeko mezuak bidali ziren emandako posta elektronikoetara.

Lan horren ondoren, 62 enpresek galdetegi erantzun zuten. Bestalde, galdetegi 1 alde batera utzi da, **baliogabea** izateagatik, enpresa bi aldiz agertzearen ondorioz.

Beraz, **62 enpresen** benetako lagina lortu da.

Unibertsoa (Iturria: Behargintza Txorierri)	1.294 enpresa
Eredu-lagina	298 enpresa (+/-5 e.m; %95 e. g.)
Benetako lagina	62 (eredu-laginaren %21; +/-12,4 e.m)

Landa-lana behar bezala ez egin ahal izateko egon diren arrazoiak aipatu behar dira, enpresa askok galdetegia erantzuterik ez baitute nahi izan edota antolakuntzekin ezin izan da harremanetan jarri. Hona hemen arrazoi nagusiak:

- Langile autonomoek ezin dute bateragarritasunera jo, laneko eskubide berak ez izateagatik.
- Inkesta betetzeko denborarik ez izatea.
- Ez dituzte inkestak edo azterketak erantzuten.
- Krisia gaingintzeko kezka erakusten dute batez ere, eta era horretako azterketak ez zaizkie interesatzen, ezertarako balio ez dutela uste baitute.

Hona hemen galdetegia bete duten enpresen zerrenda:

ENPRESAREN IZENA	JARDUERA-ADARRA	TAMAINA
Agregador de contenidos calor y frío	Jarduera informatikoak	10 baino gutxiago
Alfonso Sánchez S.L.	Aseguruak eta pentsio-planak, derrigorrezko gizarte-segurantza izan ezik	10 baino gutxiago
Ardolan, laboratorio, asesoria y formación, S.L	Industria kimikoa	10 baino gutxiago
Audiovisuales Extremiana, S.L	Teknologikoak	11-50 artean
Avenir telecom, S.A	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	250 baino gehiago
Bandas transportadoras del Norte, S.A	Kautxuzko produktuen eta materia plastikoen fabrikazioa	11-50 artean
Behargintza Txorierri	Zerbitzuak	11-50 artean
Bilbo Sertam S.L	Edizioa, arte grafikoak eta grabatutako euskarrien erreprodukzioa	10 baino gutxiago
Biplax industrias del mueble,	Produktu metalikoen fabrikazioa, makinak eta ekipoa	51-250 artean

ENPRESAREN IZENA	JARDUERA-ADARRA	TAMAINA
S.A	izan ezik	
Bizkan andamios, S.L	Eraikuntza	11-50 artean
Centro geriátrico foral "truiuondo"	Osasun eta albaitaritzako jarduerak, gizarte-zerbitzua	51-250 artean
Comercial Maturana, S.L	Ekipo eta instrumentu mediko kirurgikoen fabrikazioa, doitasunezkoak, optikoak eta erlojugintzakoak	11-50 artean
Construcciones Metálicas Beaskoetxea, S.L	Metalurgia	10 baino gutxiago
Delicass Sociedad de Alimentación	Elikadura-produktuen industria	51-250 artean
Dibal, S.A	Ekipo eta instrumentu mediko kirurgikoen fabrikazioa, doitasunezkoak, optikoak eta erlojugintzakoak	51-250 artean
Dibal, S.A	Ekipo eta instrumentu mediko kirurgikoen fabrikazioa, doitasunezkoak, optikoak eta erlojugintzakoak	51-250 artean
Empresa Constructora Urdelán, S.A	Eraikuntza	11-50 artean
Eskubi S.L	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	10 baino gutxiago
Eskubi, S.L	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	10 baino gutxiago
Euskal Kirol Apostuak S.A	Jolasezko jarduerak, kultur eta kirol arloko jarduerak	51-250 artean
Euskaltel	Posta eta telekomunikazioak	250 baino gehiago
Fides Vita, S.L	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	11-50 artean
Foz, S.L	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	10 baino gutxiago
Fpk Lightweight Technologies, S.COOP.	Kautxuzko produktuen eta materia plastikoen fabrikazioa	
Fundacion Gaiker	Ikerketa eta garapena	51-250 artean
Gantry Española, S.A	Produktu metalikoen fabrikazioa, makinak eta ekipoak izan ezik	11-50 artean
Generando Nuevas Ideas, S.L	Zerbitzuak	10 baino gutxiago
Gonvador S.L	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena	51-250 artean

ENPRESAREN IZENA	JARDUERA-ADARRA	TAMAINA
	izan ezik	
Grupo Turiskopio	Zerbitzuak	10 baino gutxiago
Guillermo Martin - GM-decÓ PINTURA	Eraikuntza	10 baino gutxiago
Herlyp Industrial, S.L	Produktu metalikoen fabrikazioa, makinak eta ekipoak izan ezik	11-50 artean
Industrias de Precisión Aga S.L	Makina eta material elektrikoaren fabrikazioa	11-50 artean
Ingeteam Industry, S.A	Makina eta material elektrikoaren fabrikazioa	51-250 artean
Ingeteam Marine	Makina eta material elektrikoaren fabrikazioa	11-50 artean
Inpromat S.COOP.	Metalurgia	10 baino gutxiago
Ipt, S.L	Posta eta telekomunikazioak	10 baino gutxiago
Itzarri S.L.	Zerbitzuak	10 baino gutxiago
Lanalden S.A	Zerbitzu pertsonalen inguruko jarduerak ezberdinak	250 baino gehiago
Lanalden, S.A	Teknologikoak	250 baino gehiago
Lanmedia Comunicaciones S.L	Posta eta telekomunikazioak	11-50 artean
Laycovel, S.L	Paperaren industria	51-250 artean
Locos por la Ciencia, S.L.	Hezkuntza	10 baino gutxiago
Lontana	Zerbitzuak	
Menchaca S.A	Ehungintza-industria	11-50 artean
Movaco, S.A	Industria kimikoa	
Onapres, S.COOP.	Makina eta ekipoen eta ekipo mekanikoen eraikuntzaren industria	11-50 artean
Patxi S.COOP.	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	11-50 artean
Peluquería Ainara Mendoza	Zerbitzu pertsonalen inguruko jarduerak ezberdinak	10 baino gutxiago
Recuperación Devalvulas, S.L	Industrialak	10 baino gutxiago
Restaurante Aurregoiti	Elikadurako produktuen industria	11-50 artean

ENPRESAREN IZENA	JARDUERA-ADARRA	TAMAINA
Seguros Luisma	Aseguruak eta pentsio-planak, derrigorrezko gizarte-segurantza izan ezik	10 baino gutxiago
Semantic Systems, S.L	Jarduera informatikoak	51-250 artean
Skandiaverken S.L	Metalurgia	11-50 artean
Suspergintza Elkartea - residencia mañarikua	Zerbitzu pertsonalen inguruko jarduera ezberdinak	11-50 artean
Talleres elect. Relasa. S.COOP.	Makina eta material elektrikoaren fabrikazioa	11-50 artean
Talleres Serman, S.L	Produktu metalikoen fabrikazioa, makinak eta ekipoa izan ezik	11-50 artean
Transformados Glosa S.L	Kautxuko produktuen eta materia plastikoen fabrikazioa	10 baino gutxiago
Txorrierriko udal Euskaltegia	Hezkuntza	11-50 artean
Urel Psicología Social	Osasun eta albaitaritzako jarduerak, gizarte-zerbitzua	10 baino gutxiago
Urizarbarrena Oramas, S.L	Basogintza, basogintzako ustiatzea eta horiekin lotutako zerbitzuen jarduerak	10 baino gutxiago
Vinos Martín Hermanos, S.L	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	10 baino gutxiago
Zf sachs españa, S.A	Garraioko beste materialaren fabrikazioa	51-250 artean

Galdetegien analisiaren lan kuantitatiboa osatzeko, eztabaida-taldea eta hiru elkarrizketa sakon egin dira. Lan kuantitatiboaren helburua izan da garrantzi handiko bestelako alderdi osagarriak jorratzeko aukera izatea; hala nola,

- Enpresetan abian jarrita dauden neurriak (zeintzuk dira, zergatik jarri dira abian, noiztik, e.a.).
- Nork sustatzen ditu – nola kudeatzen dira.
- Emaitzak: abantailak eta eragozpenak.
- Alderdi berritzaileak.

Eztabaida-taldean ondorengoek parte hartu dute:

- Behargintza Txorierriatik, Enpresen Sailaren arduradunak eta Berdintasuneko teknikariak.

→ Semantic Systems enpresak (pertsone 1).

→ Tecnalía enpresak (2 pertsone).

Honako enpresa hauei egin zaizkie elkarrizketak: Euskaltel, Aceros Inoxidables Olarra eta Gaiker Zentro Teknologikoa.

Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteari buruzko informazio interesgarria lortzeko asmoarekin, bigarren mailako informazio-iturri hauek kontsultatu dira:

- ▲ Azaroaren 5eko 39/1999 Legea, langileen familiako bizitza eta lana uztartzea sustatzearen ingurukoa.
- ▲ Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorraren ingurukoa.
- ▲ Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzearen ingurukoa.
- ▲ Abenduaren 12ko 13/2008 Legea, Familiei laguntza emateari buruzkoa.
- ▲ EAEko emakumeen eta gizonen Berdintasunerako V. Plana, IX. Legegintzaldirako Jarraibideak.
- ▲ CONFEBASK. "EAEn bateragarritasunean jardunbide egokiak dituzten enpresen gida". 2009.
- ▲ Uztailaren 17ko 118/2007 DEKRETUA, lana eta familia uztartzeko neurriak arautzen dituen.
- ▲ Abenduaren 23ko 329/2003 DEKRETUA, enplegurako laguntzak arautzen dituen.
- ▲ Enpresa Lehiakortasunerako Plana 2010-2013.
- ▲ EAEko enpresa-ehunean laneko ordutegia aldatzearen inplikazioen eta aldaketa horrek izan ditzakeen ondorioen azterketa.

3. Fasea: Prozesatua eta analisisia

Landa-lana amaitu eta gero, informazioa SPSS estatistika-programan prozesatu da.

Analisiari dagokionez, *chi karratua* estatistika-froga egin da, kudeatzaitzaren sexua, enpresaren tamaina eta EJSN (Ekonomia Jardueren Sailkapen Nazionala) bezalako aldagaiak aldagai zehatz bat azaltzerakoan garrantzitsuak edo erabakigarriak diren jakiteko. Datuak emateko, portzentajeak, maiztasunak eta batez bestekoak erabili dira.

Datu guztiak sexuaren arabera banatu dira, azterketa genero-ikuspegitik egin ahal izate aldera; era berean, emaitzen aldeak agertu dira, egokitzat jotako kasuetan.

4. Fasea: Txostena idaztea

Informazioa ondorengo sei atalen arabera banatu da, emaitzak hobeto ulertzeko, taulak eta grafikoak erabiltzearekin batera.

1. Sarrera
2. EAEko bateragarritasun- eta erantzukidetasun-politikak
3. Metodologia
4. Emaitzak
5. Ondorioak
6. Gomendioak eta etorkizuneko jarduera-ildoak
7. Eranskinak

4. EMAITZAK

Txorierrri eskualdeko enpresetako bateragarritasun-egoeraren gaineko azterketarako, ondorengo hipotesiak kontuan izan dira, aldi berean emaitzak eta ondorioak ere azaltze aldera:

- Enpresako plantillaren tamaina lotu da norberaren bizitza, familia eta lana hobetzeko bateragarritasun-politikak sartzeko aukerarekin. Tamaina txikiagoko enpresek ez dute beharrezkoa ikusten bateragarritasuna kudeatzeko politikak abian jartzea.
- Bateragarritasun-neurriak abian jartzen ari dira izaera teknologiko handiagoa duten enpresetan, langile teknikoak eta administratiboak dituztenetan; aldiz, ez hainbeste produkzioan langile-kopuru handia duten enpresetan.
- Bateragarritasun-neurriak sartzea ezinezkoa da krisi-garaian.
- Ezinezkoa da bateragarritasun-politikak sartzea industria-sektoreko enpresetan.
- Enpresen ustez, lana, familia eta norberaren bizitza uztartzearen gainean legedian sartutako neurriak (eszedentziak, amatasun- eta aitatasun-baimenak, oporrak, lanaldiaren murrizketak, e.a.) betetzen dituztenez, langileek behar dituzten bateragarritasun-neurriak erabiltzen dituzte.
- Enpresak zuzentzen dituzten pertsonen arabera, bateragarritasun-neurriak positiboak dira enpresentzat zein langileentzat, baina ideia hori bultzatzeko moduko ekintza zehatzik ez dago; alegia, bateragarritasun-plan bat edota legedian ezarritakoa gainditzen duten neurriak.
- Bateragarritasun-kontzeptua amatasunerako, seme-alabak dituzten emakumeentzako eta familiako bizitza uztartzeko premiak dituztenentzako erabiltzen da; ondorioz, talde horren barruan aurkitzen ez diren pertsonentzat, hots, bestelako premia pertsonalak dituztenentzat (zaletasunak, bidaiak, prestakuntza, e.a.) ez da neurririk errazten.
- Txorierriko enpresa gehienetan ez dago, legedian ezarritakoaz kanpo, bateragarritasuna sustatzeko politikarik edo onartutako bateragarritasun-planik, nahiz eta hobekuntza batzuk izan litezkeen laneko malgutasunari dagokionean.

- Enpresetan batez ere emakumeek erabili dituzte bateragarritasun-neurriak.

GALDETEGIAREN EMAITZAK

Jarraian aurkeztuko ditugu Txorierrin lana, norberaren bizitza eta familia uztartzeko egoeraren gainean egindako azterketaren emaitzak.

62 enpresen erantzunak aztertu dira; enpresa horiek jarduera ezberdinak egiten dituzte, eta tamaina heterogeenekoak dira, hots, langile 1etik 847 langilera bitartekoak.

Tamaina txikiko (10 pertsona baino gutxiago) enpresak esanguratsuak izan dira kopuruari dagokionez, erantzuna eman duten enpresa guztien %37,3 izatera iritsi baitira.

Informazioa honako atal hauen arabera egituratu da:

- A. Enpresen datuak.
- B. Plantillaren ezaugarriak.
- C. Bateragarritasuna praktikan.

A. ENPRESEN DATUAK

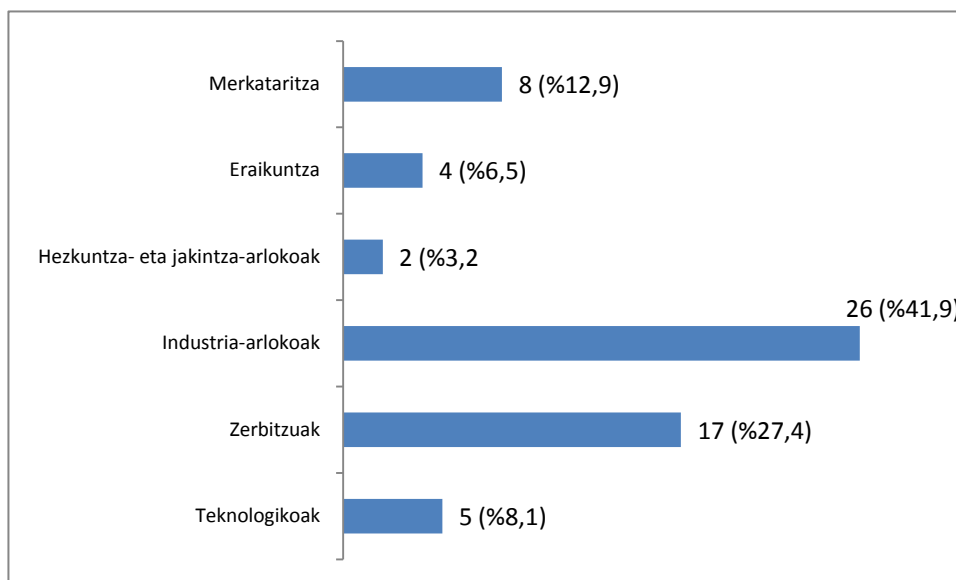
Lehen atal honetan, azterketan parte hartutako enpresen argazki orokorra aurkeztu da, eta kontuan hartu dira haien ezaugarriak definitzen dituzten alderdiak tipologiari dagokionean, jarduera, tamaina eta abarren arabera.

Parte hartutako enpresak EJSNren arabera sailkatu dira:

93	Zerbitzu pertsonalen inguruko jarduera ezberdinak	3
72	Jarduera informatikoak	2
85	Osasun eta albaitaritza jarduerak, gizarte-zerbitzua	2
51	Handizkako merkataritza eta merkataritzako bitartekariak, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	7
45	Eraikuntza	3
64	Posta eta telekomunikazioak	3
22	Edizioa, arte grafikoak eta grabatutako euskarrien erreproduktzioa	1
33	Ekipo eta instrumentu mediko kirurgikoen fabrikazioa, doitasunezkoak, optikoak eta erlojugintzakoak	3
31	Makina eta material elektrikoaren fabrikazioa	4
35	Garraioko beste materialaren fabrikazioa	1
25	Kautxuzko produktuen eta materia plastikoaren fabrikazioa	3
28	Produktu metalikoen fabrikazioa, makinak eta ekipoak izan ezik.	4
15	Elikadura-produktuen industria	2
21	Paperaren industria	1
24	Industria kimikoa	2
17	Ehungintza-industria	1
73	Ikerketa eta garapena	1
27	Metalurgia	3
74	Beste enpresa-jarduera batzuk	9
66	Aseguruak eta pentsio-planak, derrigorrezko gizarte-segurantza izan ezik	2
02	Basogintza, basogintzako ustiategia eta horiekin lotutako zerbitzuen jarduerak	1
92	Jolasezko jarduerak, kultur eta kirol arloko jarduerak	1
29	Makina eta ekipoen eta ekipo mekanikoen eraikuntzaren industria	1
80	Hezkuntza	2
	GUZTIRA	62

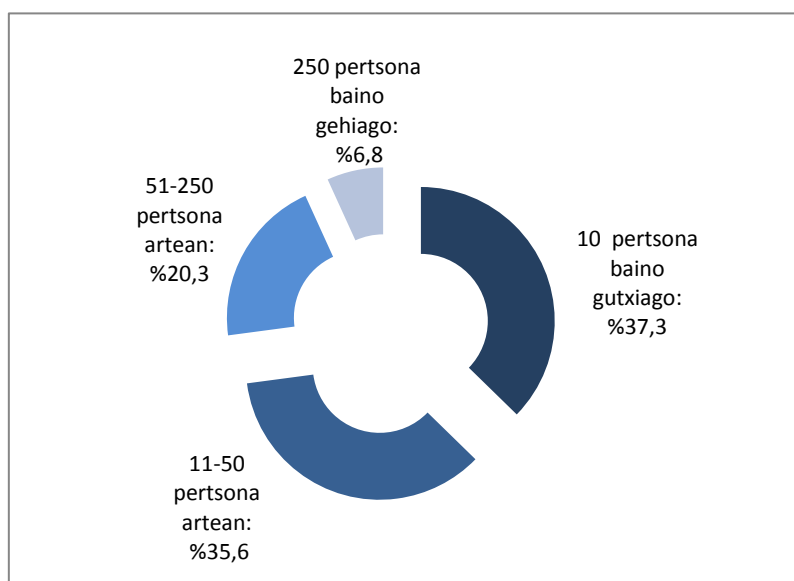
Enpresak jarduera-kode horien arabera multzokatuz gero, ikus dezakegu batez ere industria eta zerbitzuen arloko enpresek parte hartu dutela.

1. Grafikoa: Enpresak jarduera-motaren arabera % (z)



Txorierrri eskualdean azterketa honetan parte hartutako enpresak tamaina ezberdinekoak dira, gehienak (%72,9) 50 pertsonatik beherakoak badira ere.

2. Grafikoa: Enpresak plantillaren tamainaren arabera (z)



Guztira, enpresa horietan 4.805 pertsonak egiten dute lan, eta horietatik %61 emakumeak dira (2.928 datu absolutuetan) eta gainerakoak gizonak (1.877). Era berean, ondorengoak gehitu behar dira:

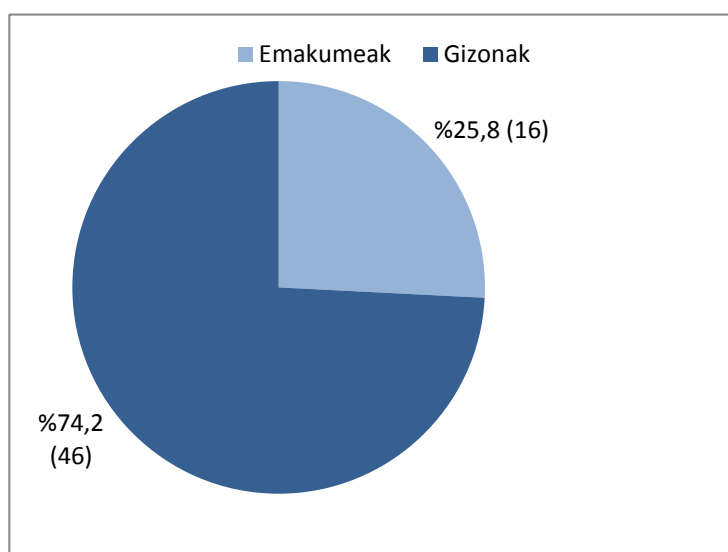
- 4 enpresatan ez dago emakumezkozik edo gizonzkozik langileen artean.
- Enpresen %52,5en kasuan (31), 3 emakume edo gutxiago daude.
- Enpresen %25,4ren kasuan (15), 3 gizonzkozik beherako plantilla aurki daiteke.

Horrek esan nahi du enpresa feminizatuak edo maskulinizatuak daudela, jarduera-sektorearen arabera; izan ere, emakume gehiago aurki daitezke enpresa teknologikoetan, zerbitzuen enpresetan eta merkataritzan.

¿Nork zuzentzen ditu enpresak?

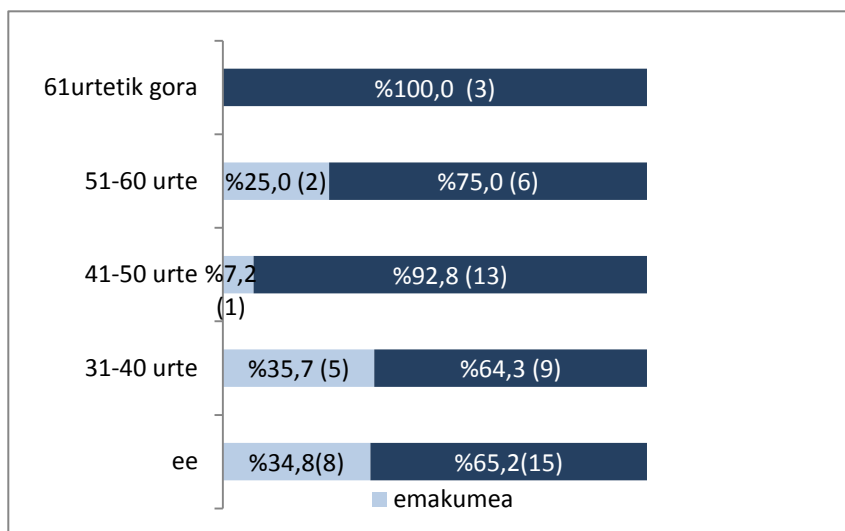
Enpresen %74 gizonzkoek zuzentzen dituzte eta %26 emakumezkoek.

3. Grafikoa: Zuzendaritza orokorra sexuaren arabera % (z)



Zuzendarien adinari dagokionez, oro har, gizonzkoak emakumezkoak baino zaharragoak dira. Emakumeen artean, 31 eta 60 urte artekoak topa ditzakegu; gizonak, berriz, 41 eta 60 urte artekoak. Halaber, aipatu behar da zuzendaritza-karguen %13 60 urtetik gorako gizonen betetzen dituztela.

5. Grafikoa: Zuzendaritza orokorra adinaren eta sexuaren arabera % (z)



B. PLANTILLAREN EZAUGARRIAK

Langileen banaketa arloaren edo sailaren arabera aztertzen badugu, emakumeak bi sailetan biltzen direla ikusiko dugu: *Zuzendaritza, Administrazioa, Giza Baliabideak eta/edo bestelako zerbitzu orokorrak eta Bulego teknikoa, Ingeniaritza edo I+G*. Hain zuzen ere, %74 izatera iristen dira.

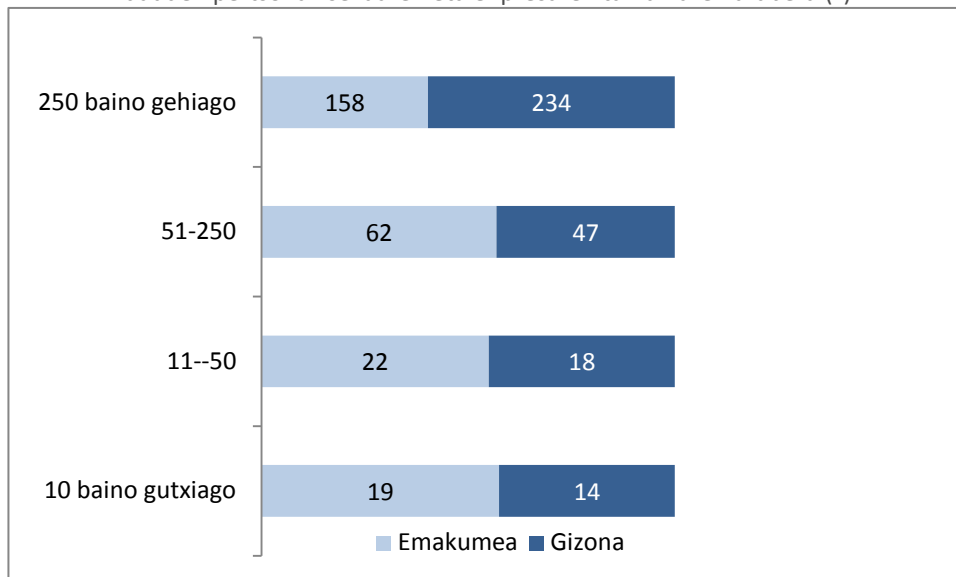
Bestalde, gizon gehienak *fabrikazio, produkzio* e.a. bezalako sailetan aurki daitezke, eta, ondoren, *Zuzendaritzan, Administrazioan, Giza Baliabideetan eta/edo bestelako zerbitzu orokorretan*.

1. Taula: Emakumeak eta gizonak sailaren arabera (z)

Saila	Emakumeak		Gizonak	
	z	z/Z(%)	z	z/Z(%)
Zuzendaritza, Administrazioa, Giza Baliabideak eta bestelako zerbitzu orokorrak	261	%43	313	%26
Bulego teknikoa, Ingeniaritza edo I+G	191	%31	205	%17
Komertziala, Delegazio komertzialak	47	%8	140	%11
Erosketak, Logistika	28	%5	89	%7
Fabrikazioa, Produkzioa, Tailerra edo Lantegia	73	%12	442	%36
Laguntza Teknikorako eta salmenta ondorengo zerbitzuak	4	%1	27	%2
Aurrekoetan sartu gabeko beste batzuk	3	%0	9	%1

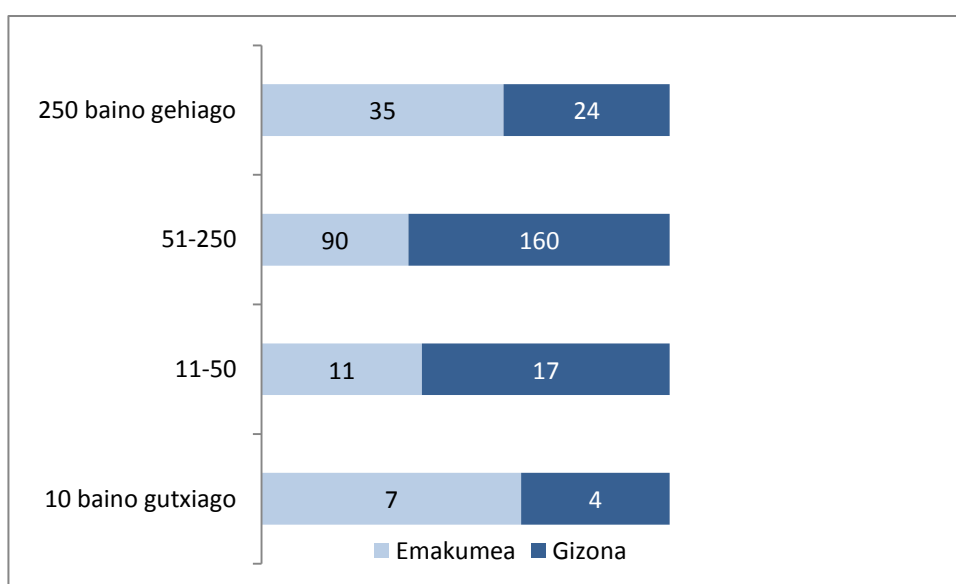
Enpresaren tamainaren arabera sail bakoitza kontuan hartuta eta datuak sexuaren arabera banatuta, ikus dezakegu soilik 250 langiletik gorako enpresetan gizonezkoak emakumezkoak baino gehiago direla.

5. Grafikoa: Zuzendaritzan, Administrazioan, Giza Baliabideetan eta bestelako zerbitzu orokorretan dauden pertsonak sexuaren eta enpresaren tamainaren arabera (z)



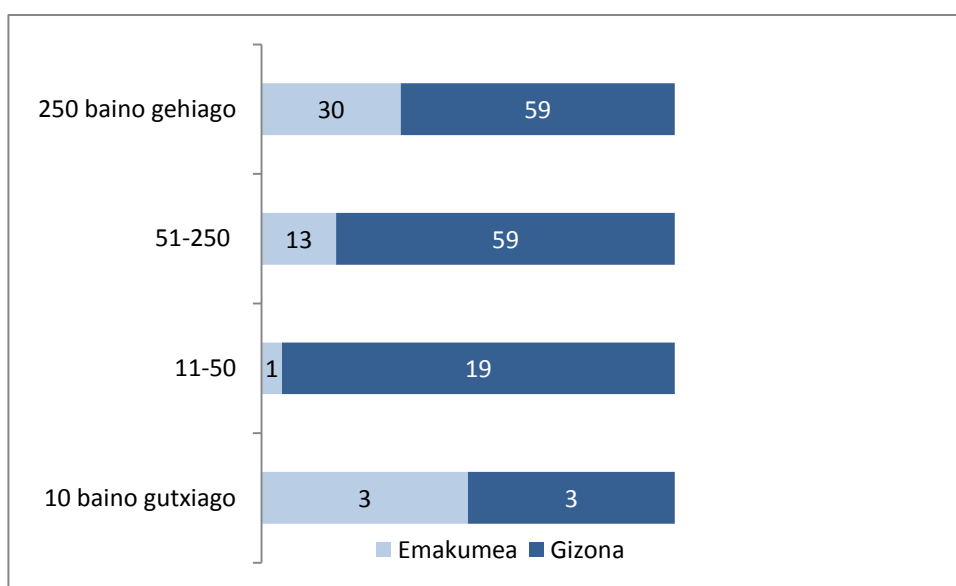
Bulego Teknikoa, Ingeniaritza eta I+G ataleko sailei dagokienean, gizonezkoen eta emakumezkoen kopurua ez da bera, txikiagoetan eta tamaina handiagokoetan emakumeak gehiago baitira.

6. Grafikoa: Bulego Teknikoa, Ingeniaritza eta I+G arloko pertsonak sexuaren eta enpresaren tamainaren arabera (z)



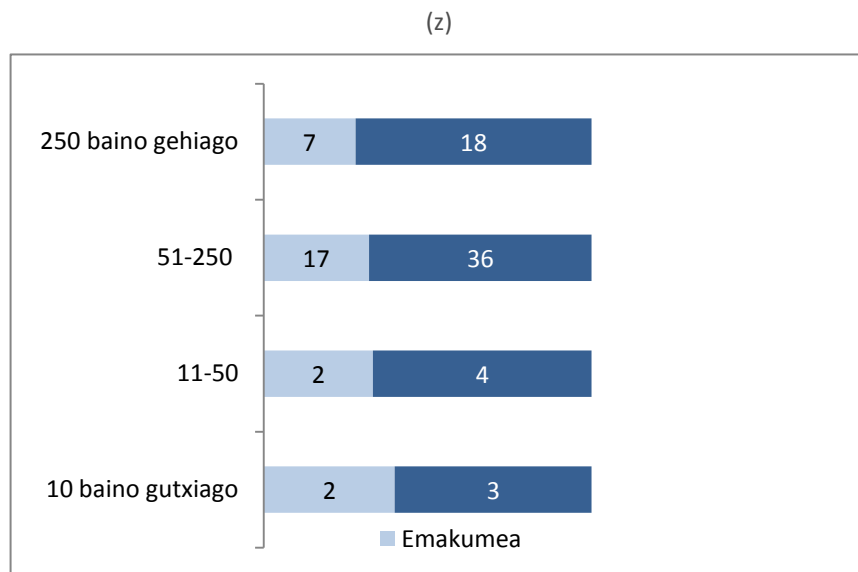
Delegazio komertzialetan aurki ditzakegu alderik handienak datuak sexuaren arabera banatzerakoan. Ondorengo grafikoaren arabera, enpresaren tamaina alde batera utzita, *Merkataritza-sailetan* batez ere gizonak dira nagusi (tamaina txikiagoko enpresak kenduta, %50ean banatzen baitira, zenbaketa orokorrean haien ordezkari oso baxua izan arren). Bestalde, 11 langiletik 50 langilera bitarteko enpresetan, emakumeak %5 baino gutxiago dira.

7. Grafikoa: Merkataritza, Delegazio Komertzialetako pertsonak sexuaren eta enpresaren tamainaren arabera (z)



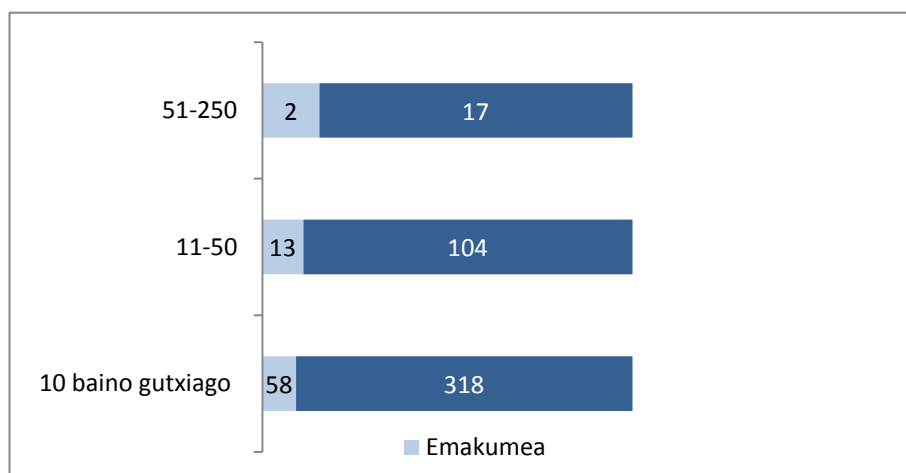
Era berean, enpresak tamainaren arabera sailkatzeko estratu guztietan emakumeak gizonak baino gutxiago dira *Erosketa eta Logistikarekin* lotutako sailetan; gainera, kasu horietan, enpresa zenbat eta handiagoa izan, orduan eta emakume gutxiago aurkituko ditugu.

8. Grafikoa: Erosketetan eta Logistikan dauden pertsonak sexuaren eta enpresaren tamainaren arabera



Sail ezberdinak nortzuk osatzen dituzten jakiteko egindako analisiarekin jarraituz, aipatzekoa da emakumeen portzentajea baxua dela *Fabrikazio, Produkzio, Tailer edo Lantegien* arloan (%14). Gainera, tamaina kontuan hartu gabe, emakumeak ez dira plantilla osoaren %15etik gora izatera iristen.

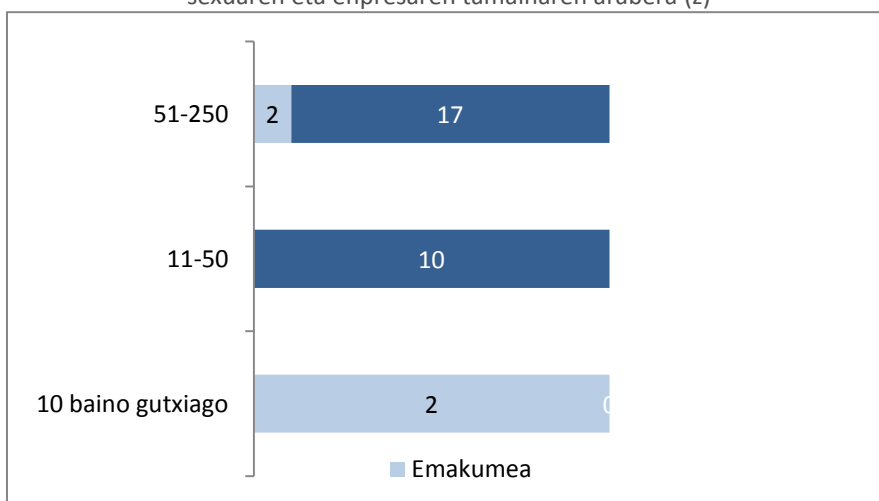
9. Grafikoa: Fabrikazioan, Produkzioan, Tailer edo Lantegian dauden pertsonak sexuaren eta enpresaren tamainaren arabera (z)¹



¹9. eta 10. grafikoetan, 250 langiletik gorako enpresen tamaina kendu egin da, enpresa horietan Fabrikazioa, Produkzioa, Tailerra edo Lantegia eta Laguntza Teknikoko edo Salmenta ondorengo Zerbitzuak Sailerara esleitutako pertsonarik ez izateagatik.

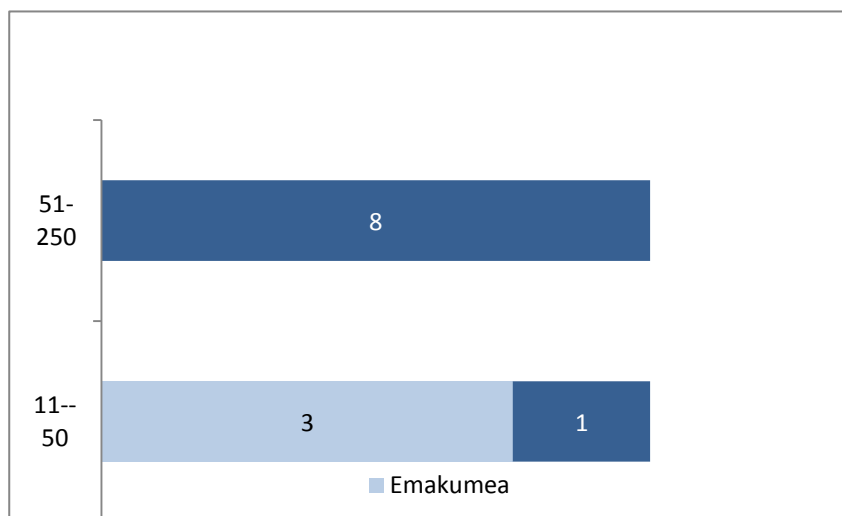
Laguntza Teknikoko zerbitzua edo Salmenta ondorengo zerbitzua osatzen duten lanpostuetan aurki ditzakegu emakumeen eta gizonen arteko alderik handienak; izan ere, 10 langile baino gutxiagoko enpresetan, soilik emakumeak aritzen dira sail horietan, 11 langiletik 50 langilera bitartekoetan soilik gizonak eta 51 langiletik 250 langilera bitarte dituzten enpresetan %89 gizonezkoak dira.

10. Grafikoa: Laguntza Teknikoko zerbitzuetan edo Salmenta ondorengo zerbitzuetan dauden pertsonak sexuaren eta enpresaren tamainaren arabera (z)



Amaitzeko, ondorengo grafikoan bildu dira aurrean aztertutako arlo edo sailetan kokatzen ez diren pertsonak. Pertsona gehienak gizonezkoak dira, eta soilik datuak jaso dira 11 eta 50 eta 51 eta 250 langile arteko enpresetan.

11. Grafikoa: Aurreko ataletan sartu ez diren pertsonak (z)



Lanaldi eta ordutegi ohikoenak

Ondorengo taulan ikus ditzakegu emakumeen eta gizonen datuak lanaldiaren eta enpresaren tamainaren arabera. Batzuentzat zein besteentzat ohiko lanaldia osokoa da.

2. Taula: Gizonak eta emakumeak lanaldiaren eta enpresaren tamainaren arabera

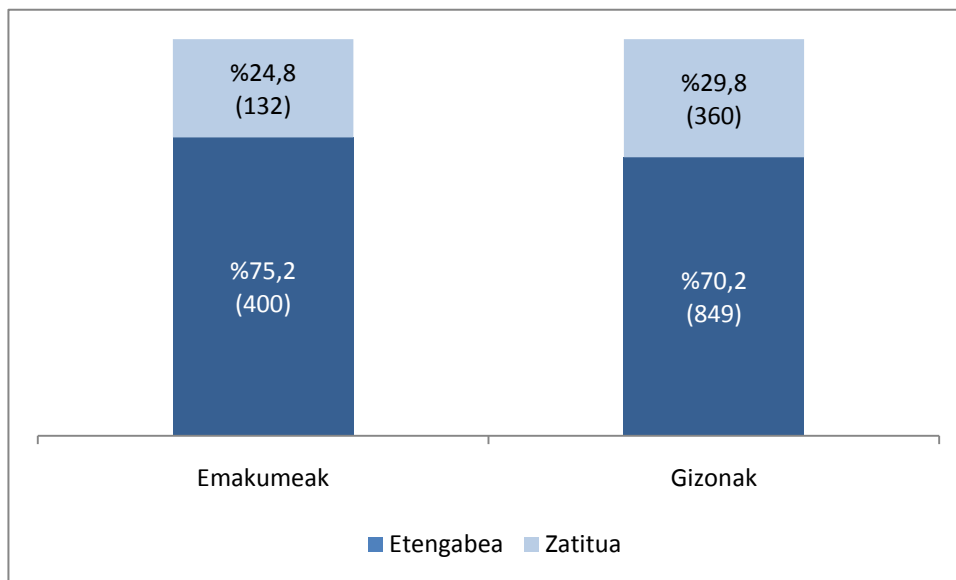
Lanaldi-mota	Enpresaren tamaina	Emakumeak (z)	Gizonak(z)
OSOA	10 baino gutxiago	25	44
	10-50 artean	33	169
	51-250 artean	199	668
	250 baino gehiago	216	333
PARTZIALA	10 baino gutxiago	7	0
	10-50 artean	14	5
	51-250 artean	40	15
	250 baino gehiago	0	0
TXANDAKAKO LANALDIA	10 baino gutxiago	0	0
	10-50 artean	4	18
	51-250 artean	7	186
	250 baino gehiago	5	58

Gainera, datu hauek aipatu behar dira:

- ✓ Txandakako lanaldiak batez ere gizonen izaten dituzte, industria-enpresetan emakume gutxi ibiltzen baitira (kopuru osoaren %6 baino gutxiago).
- ✓ Lanaldi partzialak batez ere emakumeek dituzte; hau da, lanaldi-mota hori duten pertsona guztien %75 izatera iristen dira.

Bestalde, ordutegiari erreparatzen badiogu, batzuek zein besteek etengabeko lanaldia dutela ikus dezakegu; alegia, %70 gizonen kasuan eta bost puntu gehiago emakumeei dagokienez.

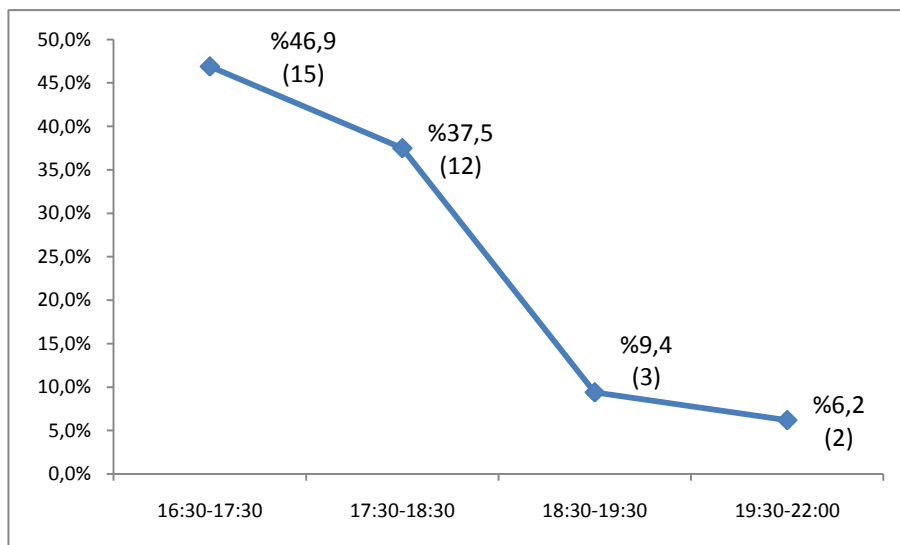
12. Grafikoa: Lan-ordutegia sexuaren arabera (% /z)



Ondorengo grafikoa oso argi agertzen dira lanetik ateratzeko ordutegiak. Ordurik ohikoena arratsaldeko 16:30 eta 17:30 artekoa da; ondoren, 17:30 eta 18:30 artekoa, eta, azkenik, 19:30etik 22:00etara bitartekoa gutxien erabiltzen dena.

Dena den, ordutegiak beste modu batzuetara ere banatzen dira; esate baterako, astelehenetik ostegunera bitarteko ordutegia eta ostiralekoa bereizita, asteko azken egun horretan lehenago irteten baitira.

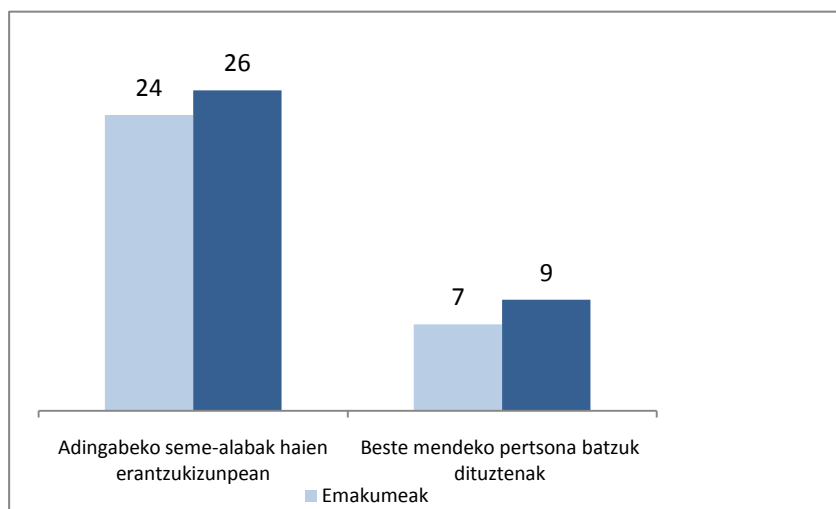
13. Grafikoa: Lanetik irteteko ohiko ordutegia (%)



C. BATERAGARRITASUNA PRAKTIKAN

Azterketa honetan, halaber, familiako erantzukizunak haien kargura dituzten pertsonak kontuan hartu dira. 24 eta 26 enpresatan adierazi dute adingabeko seme-alabak haien kargura dituzten emakumeak eta gizonak (hurrenez hurren) dituztela langileen artean. Mendekotasunari dagokionean, grafikoan ikus daitekeen moduan, datuak baxuagoak dira.

14. Grafikoa: Mendeko pertsonak dituzten langileak (Guztira)

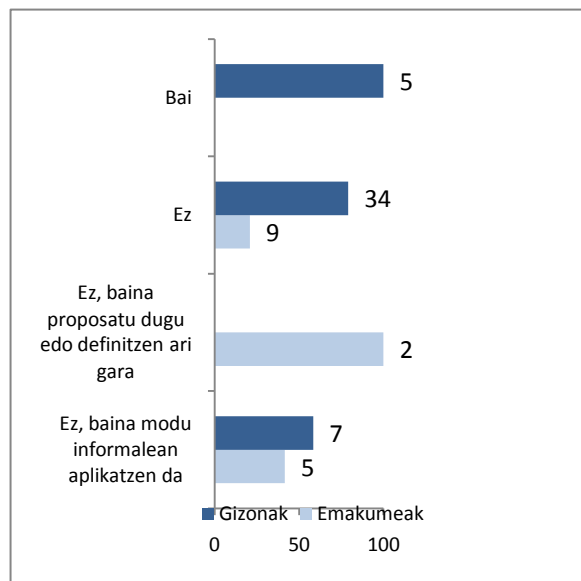


Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko legeak ezarritakoez kanpoko neurriak jasotzen dituen akordioa, agiria edo plana duten enpresak oso gutxi dira.

Enpresen %69ak galdetegian erantzun du ez dutela era horretako akordio, agiri edo planik, eta soilik bostek, kopuru osoaren %8ak, baieztatu dute badutela. Aipatu behar da enpresa horiek gizonak zuzentzen dituztela.

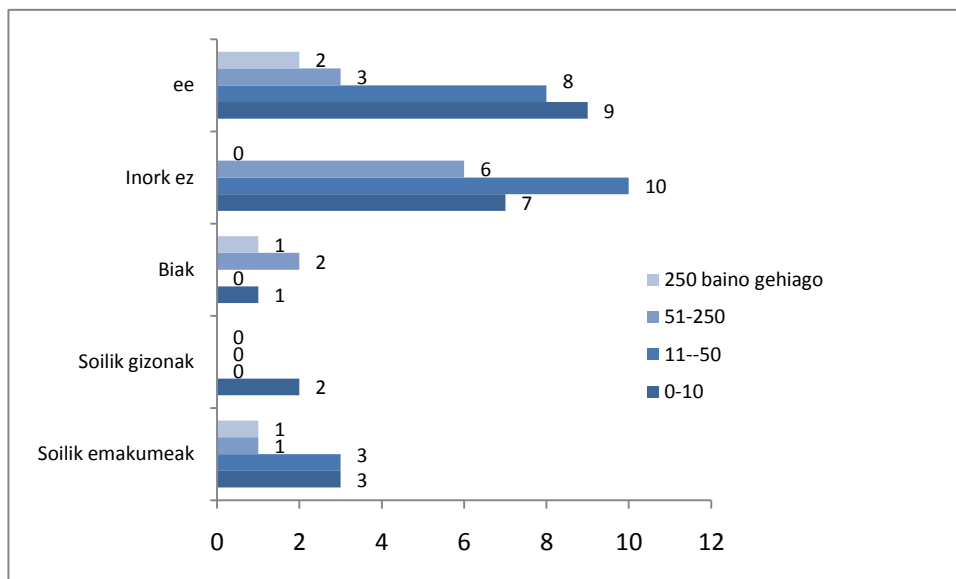
Hala eta guztiz ere, neurri-mota horren aplikatze-maila kontuan hartzen badugu, datuak pozgarriagoak dira; izan ere, nahiz eta enpresek planik edo idatzitako agiririk ez izan, neurriak modu informalean aplikatzen dira edota horiek zehazteko proposamena egin dute.

15. Grafikoa: Bateragarritasun-akordioa duten enpresak zuzendaritza orokorraz arduratzen den pertsonaren sexuaren arabera (% z)



Jarraian, neurri horiek langileek zenbateraino eskatu dituzten ikus dezakegu.

16. Grafikoa: Pertsonak artatzeko edo zaintzeko disponibilitate handiagoa izateko eskaera %

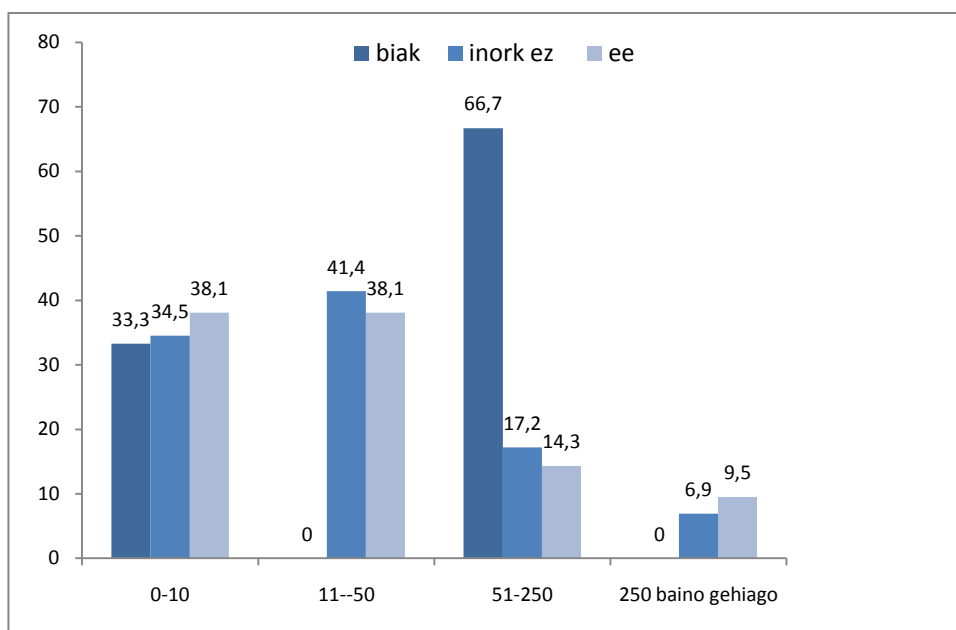


Alde batetik, kontuan izan behar da enpresa askok eta askok ez dutela galdera hori erantzun (%37), eta, bestetik, erantzuna emandakoek esan dute azken urtean langileek ez dutela horrelako eskaerarik egin (%39). Beraz, premia horiek jaso dituzten enpresak soilik %24 izan dira, eta eskaera batez ere emakumeek egin dute (enpresen %14ren kasuan) edota biek (%7ren kasuan).

Osagarri gisa, galdetu zaie bestelako jarduera pertsonalak egiteko denbora gehiago izateko eskaerarik izan al duten. 10 langile baino gutxiago dituzten bi enpresek baieztatu dute soilik emakumeek eskatzen dutela disponibilitate handiagoa bestelako jarduera pertsonaletarako.

Portzentajerik handiena erakutsi dute 51 langiletik 250 langilera bitarte dituzten enpresek; alegia, esan dute biek, gizezkoek zein emakumezkoek, eskatu dutela denbora hori azken urtean.

17. Grafikoa: Beste jarduera pertsonal batzuetarako disponibilitate handiagoa izateko eskaera % (z)



Enpresen zuzendaritzan aurkitzen diren pertsonen iritzia eta sentsibilizazioa funtsezkoa da burutzen diren bateragarritasun-politikak baloratzeko; hori dela-eta, aintzat hartu da gai hori azterketan.

Era horretan, galdera hori 34 enpresek erantzun dute, eta, kasu gehienetan, zuzendaritza osatzen duten pertsona guztientzat politika horiek garrantzitsuak eta/edo interesgarriak dira. Aipatzekoa da, baita ere, lau enpresatan inork ez diola garrantzirik ematen bateragarritasunari.

3. Taula: Zuzendaritzako pertsonak, bateragarritasuna garrantzitsutzat jotzen dutenak, kudeatzailtzako sexuaren arabera (z/%p)

	Emakumeak		Gizonak	
	z	%	z	%
Zuzendaritzako pertsona guztiak	6	%75	17	%65,4
Erdia, gutxi gorabehera	2	%25	5	%19,2
Inork ez	0	0	4	%15,4

Enpresetan dauden bateragarritasun-neurriak zenbateraino ezagutzen dituzten galdetutakoan, emakumeek zuzendutako enpresen %50en kasuan uste dute zuzendaritzako pertsona GUZTIEK ezagutzen dituztela bateragarritasun-neurri horiek; gizonak buru dituzten enpresen %48,2ak, ordea, uste du zuzendaritzako INORK ez dituela ezagutzen era horretako neurriak. Datu hori esanguratsua da, neurrien ezagutza-maila kudeatzailtzako sexuarekin lotzen baitu.

4. Taula: Zuzendaritzako pertsonak, bateragarritasun-neurriak ezagutzen dituztenak, kudeatzailtzako sexuaren arabera (z/%p)

	Emakumeak		Gizonak	
Zuzendaritzako pertsona guztiak	4	%50	8	%29,6
Erdia, gutxi gorabehera	2	%25	6	%22,2
Inork ez	2	%25	13	%48,2

Zuzendaritzako pertsonak bateragarritasun-neurriak hartzen dituzten galdetu zaienean, enpresa gehienek erantzun dute zuzendaritzako inork ez dituela neurri horiek erabili.

Soilik lau enpresek erantzun dute zuzendaritzako pertsona guztiak bateragarritasun-neurriak hartzen dituztela.

5. Taula: Zuzendaritzako pertsonak, bateragarritasun-neurriak praktikatzen dituztenak, kudeatzailtzako sexuaren arabera (zn/%p)

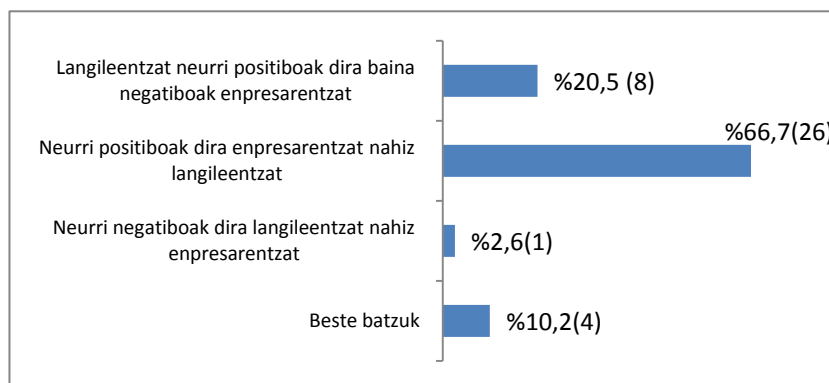
	Emakumeak		Gizonak	
Zuzendaritzako pertsona guztiak	2	%28,6	2	%7,7
Erdia, gutxi gorabehera	2	%28,6	6	%23,1
Inork ez	3	%42,8	18	%69,2

Enpresetako zuzendaritzek bateragarritasun-neurriek dituzten gauza positiboen edo negatiboen inguruan zer-nolako iritzia duten jakiteko, galdera hori egin da inkesta-prozesuan.

Zuzendaritzako pertsona gehienek (%66,7) ustez, bateragarritasun-neurriak positiboak dira enpresarentzat nahiz langileentzat.

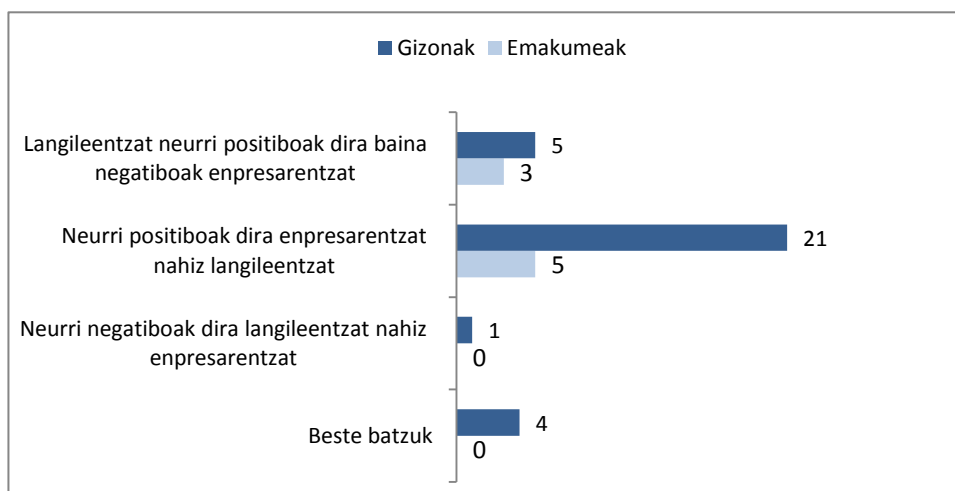
Enpresa batzuek adierazitakoaren arabera, neurriak langileentzat positiboak badira ere, negatiboak dira enpresarentzat. Horrela esan du %20,5ak, bateragarritasun-politiken inguruko aurreiritziak desmitifikatu behar direla baieztatzearekin batera.

18. Grafikoa: Nola ulertzen ditu zuzendaritzak bateragarritasun-neurriak (% z)



Erantzun horiek enpresako zuzendaritzaren sexuaren arabera banatuz gero, neurriak langileentzat positiboak eta enpresarentzat negatiboak direla erantzun duten zortzi pertsonen artean, emakume gehiago daude gizonak baino.

19. Grafikoa: Nola ulertzen ditu zuzendaritzak bateragarritasun-neurriak sexuaren arabera (z)



Iritzi-atal horretan, baita ere, bateragarritasun-neurriak zergatik diren positiboak galdetu zaie, eta erantzunak honela labur daitezke:

- ▲ Langileen bizi-kalitatea hobetzen dute (%35,5).
- ▲ Neurri horiek laneko eta familiako erantzukizunak orekatzeko aukera ematen dute (%35,5).

- ▲ Lanean giro hobea sustatzen dute (%24,2).

Jarraian agertzen den koadroan, azterketan jasotako bateragarritasun-neurriak eta horien aplikazio-maila azaltzen da.

GEHIAGO APLIKATZEN DIRENAK	GUTXIAGO APLIKATZEN DIRENAK
Lantokia uzteko aukera familian larrialdiren bat izanez gero (%89,5)	Lan-aste konprimitua (%5,3)
Norberaren kudeaketak edo gauzak egiteko malgutasuna (%60,5)	Baimen luzea izan ondoren itzultitako langilea berriz sartzeko politika (%5,3)
Malgutasuna baimen-egunetan eta oporrak zatitzeko aukera (%60,5)	Laneko atsedendia (%7,9)
Ostiral arratsaldea jai (%52,6)	Irabaziak kontserbatzea baimen luzeetan (%7,9)
Oporren egutegi malgua (%50)	Langileak berriz itzultzeko politika (%7,9)

Inkesta egindako enpresek baimenekin lotutako bateragarritasun-neurriak aplikatzen dituzte bereziki (norberaren gauzak, gertaera pertsonalak, senitartekoen gaixotasunak/heriotzak,...); aipatzekoak dira, baita ere, norberaren kudeaketak egiteko malgutasuna eta lanpostua uztea larrialdiren bat izanez gero. Ondoren, ostiral arratsaldea jai izatea eta oporren egutegi malgua nabarmendu behar dira.

Aitzitik, ez dira ohikoak honako neurri hauek: lan-aste konprimitua, baimen luzearen ondoren itzultitako langileak berriz laneratzeko politika, laneko atsedena eta baimen luzeetan irabaziak kontserbatzea.

Enpresen jarduera-motari dagokionean, erantzunen azterketari jarraiki, teknologia-arloko enpresek aplikatzen dituzte bateragarritasun-neurri gehiago; industria eta eraikuntza arlokoek, aldiz, gutxien aplikatzen dituzte.

Neurriak aplikatzea zuzendaritzaren sexuarekin lotzen badugu, gizonak zuzendutako enpresetan ondorengo malgutasun-neurriak aplikatzen dira batik bat: ostiral arratsaldea jai izatea, malgutasuna baimen-egunetan, oporrak zatitzeko aukera eta lantokia uzteko aukera familiako larrialdia medio; emakumeek zuzendutako enpresetan, berriz, langileak berriz itzultzeko politikak.

Azterketan zehar, enpresaren tamaina bereziki kontuan hartu denez, neurriak enpresaren tamainaren arabera aplikatzearen inguruko informazioa agertu behar da, nahiz eta harremanik ez aurkitu tamaina horren eta dituzten neurrien artean.

10 pertsona baino gutxiago

- Lantokia uzteko aukera familian larrialdiren bat izanez gero (%85,7)
- Malgutasuna norberaren kudeaketak edo gauzak egiteko (%71,4)
- Malgutasuna baimen-egunetan eta oporrak zatitzeko aukera (%64,3)

11 eta 50 pertsona artean

- Lantokia uzteko aukera familian larrialdiren bat izanez gero (%92,3)
- Malgutasuna norberaren kudeaketak edo gauzak egiteko (%53,8)

51 eta 250 pertsona artean

- Lantokia uzteko aukera familian larrialdiren bat izanez gero (%100)
- Oporren egutegi malgua (%77,8)
- Malgutasuna baimen-egunetan eta oporrak zatitzeko aukera (%77,8)

51 eta 250 pertsona artean

- Lanaldi murriztua (%100)
- Soldatarik gabeko baimenak (%100)

Enpresetan zer-nolako neurriak dituzten jakin eta gero, etorkizunean aplikatu daitezkeenak nabarmendu behar dira.

Orokorrean, erantzunen arabera, enpresa gutxik uste dute neurri berriak sar daitezkeela. Sar daitezkeen neurri guztien artean, ordutegiaren malgutasunarekin lotutakoen alde agertu dira.

AUKERA GEHIAGO	AUKERA GUTXIAGO
Sartzeko eta irteteko ordutegi malgua (%28,6)	Laneko atsedena (%4,8)
Ostiral arratsaldea jai (%28,6)	Irabaziak kontserbatzea baimen luzeetan (%4,8)
Prestakuntzarako denbora librea (%28,6)	Egun libreak familiako gertaerak direla-eta (%9,5)
Ostiral arratsaldea jai (%52,6)	Irabaziak kontserbatzea baimen luzeetan (%7,9)

Enpresen jarduera-motari dagokionean, hezkuntza eta/edo jakintza arloko jarduerekin lotutako enpresak bateragarritasun-neurriak sartzeko harberagoak agertzen dira; gainera, telelana aipatzen dute ezartzeko aukera gehien eskaintzen dituen neurri moduan.

Tamainari dagokiarik, neurriak sartzeko aukera gutxieneko enpresak 11 langiletik 50 langilera bitarte dituztenak dira.



Zuzendaritzako pertsonen sexua dela eta, emakumeek zuzentzen dituzten enpresetan aukera gehiago dituzte lanaldi murriztua eta malgua ezartzeko eta zereginak laneko ordutegira eta laneko atsedenera egokitzeko. Aldiz, gizonek zuzendutako enpresetan, aukera gehiago daude ondorengoak ezartzeko: telelana, langileak berriz itzultzeko politika, soldatarik gabeko baimenak eta prestakuntzarako denbora librea.

¿Nork erabiltzen ditu bateragarritasun-neurriak?

Ondorengo tauletan, enpresetako langileek azken bi urtetan bateragarritasun-neurriak zenbateraino erabili dituzten ikus dezakegu (maila altua, ertaina eta baxua). Langileak bi sailetan banatu dira: alde batetik, administrazioa / bulego teknikoa saila, eta, bestetik, produkzioa eta tailerra saila. Ondorio hauek atera ahal izan dira:

- ▲ Ostiral arratsaldea jai izatea edota oporren egutegi malgua izatea bezalako neurriak asko erabiltzen dituzte administrazioan eta/edo bulego teknikoaren sailean lan egiten duten emakumeek zein gizonek. Produkzioan eta/edo tailerren arloan, aldiz, gutxiago baliatzen dira horietaz.
- ▲ Norberaren gauzetarako eta gertaera pertsonaletarako egun libreak bezalako neurriak erabilera-maila ertaina dute administrazioa eta bulegoa sailetan eta produktio eta/edo tailerreko gizonen artean, emakumeei dagokienez gutxiago erabiltzen baitituzte.

6. Taula: Administrazioa / Bulego Teknikoa saileko langileek azken bi urtetan erabilitako bateragarritasun-neurriak sexuaren arabera

EMAKUMEAK	BIAK	GIZONAK
MAILA ALTUA		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lanaldi partziala. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ostiral arratsaldea jai. ▪ Oporren egutegi malgua. ▪ Norberaren kudeaketak edo gauzak egiteko malgutasuna. ▪ Malgutasuna baimen-egunetan eta oporrak zatitzeko aukera. ▪ Lantokia uzteko aukera familian larrialdiren bat izanez gero. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Telelana.
MAILA ERTAINA		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lanaldi murriztua. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Norberaren gauzak egiteko egun libreak. ▪ Egun libreak hitzarmenak ezarritakoen gainetik dauden senideen eta/edo adiskideen gaixotasuna eta/edo heriotza dela-eta. ▪ Gertaera pertsonaletarako egun libreak. 	
MAILA BAXUA		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lan-aste konprimtua. ▪ Telelana. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lanaldi partziala. ▪ Lanaldi murriztua. ▪ Lanaldi malgua. ▪ Zereginak laneko ordutegira egokitzea. ▪ Amatasun eta aitatasun baimenak gehitzea. ▪ Laneko atsedena. ▪ Denbora libreko bankuak. ▪ Prestakuntzarako denbora librea. ▪ Irabaziak kontserbatzea baimen luzeetan. ▪ Langileak berriz itzultzeko politika. ▪ Langileak ordezkatzeko politika. ▪ Baimen luzetik itzulitako langileak berriz laneratzeko politika. ▪ Soldatarik gabeko baimenak. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Norberaren kudeaketak edo gauzak egiteko malgutasuna. ▪ Malgutasuna baimen-egunetan eta oporrak zatitzeko aukera. ▪ Lantokia uzteko aukera familian larrialdiren bat izanez gero. ▪ Norberaren gauzak egiteko egun libreak. ▪ Gertaera pertsonaletarako egun libreak.

7. Taula: Tailerra / Produkzioa saileko langileek azken bi urtetan erabilitako bateragarritasun-neurriak
sexuaren arabera

EMAKUMEAK		GIZONAK	
MAILA ALTUA			
<ul style="list-style-type: none"> Lanaldi partziala. 			
MAILA ERTAINA			
<ul style="list-style-type: none"> Lanaldi murriztua. Zereginak laneko ordutegira egokitzea. Soldatarik gabeko baimenak. Egun libreak hitzarmenak ezarritakoen gainetik dauden senideen eta/edo adiskideen gaixotasuna eta/edo heriotza dela-eta. 		<ul style="list-style-type: none"> Sartzeko eta irteteko ordutegi malgua. Ostiral arratsaldea jai. Norberaren kudeaketak edo gauzak egiteko malgutasuna. Malgutasuna baimen-egunetan eta oporrak zatitzeko aukera. Lantokia uzteko aukera familian larrialdiren bat izanez gero. Norberaren gauzak egiteko egun libreak. Egun libreak hitzarmenak ezarritakoen gainetik dauden senideen eta/edo adiskideen gaixotasuna eta/edo heriotza dela-eta. Gertaera pertsonaletarako egun libreak. 	
MAILA BAXUA			
<ul style="list-style-type: none"> Sartzeko eta irteteko ordutegi malgua. Lan-aste konprimitua. Lanaldi malgua. Amatasun eta aitatasun baimenak gehitzea. Laneko atsedena. Denbora libreko bankuak. Oporren egutegi malgua. Norberaren kudeaketak edo gauzak egiteko malgutasuna. Malgutasuna baimen-egunetan eta oporrak zatitzeko aukera. Norberaren gauzak egiteko egun libreak. Gertaera pertsonaletarako egun libreak. 		<ul style="list-style-type: none"> Sartzeko eta irteteko ordutegi malgua. Lanaldi partziala. Lan-aste konprimitua. Lanaldi murriztua. Lanaldi malgua. Amatasun eta aitatasun baimenak gehitzea. Prestakuntzarako denbora librea. Irabaziak kontserbatzea baimen luzeetan. Langileak berriz itzultzeko politika. Telelana. Soldatarik gabeko baimenak. Oporren egutegi malgua. 	

ENPRESEN ESPERIENTZIAK

GAIKER ZENTRO TEKNOLOGIKOA

Teknologia-alorreko enpresa da, eta 130 bat langile ditu; horien %53 emakumeak dira.

- ▲ Enpresak duen sistemari esker, langileek aukera dute norberaren edo senitartekoren baten premiei aurre egin ahal izateko, horrek pertsonarentzat kalte ekonomikorik sortu gabe eta enpresak aparteko ahalegin ekonomikorik egin beharrik gabe.
- ▲ Bateragarritasuna hobekuntza dela uste dute, duela urte asko hasi baitziren neurriak ezartzen. Enpresaren ustez, funtsezkoa da edozein neurri positibotzat jotzea bai enpresarentzat bai langileentzat.
- ▲ Hona hemen enpresak dituen neurri batzuk: sartzeko malgutasuna, ostirala lanaldi trinkoa, lanaldiaren murrizketarako aukerak (hau da, murrizketa-mota ugari), familiako erantzukizunak dituztenak artatzeko malgutasuna, aitatasun-baimenak gehitzea (bost egun), familiei akonpainamendua egitea (20 egun berreskura ezin daitezkeenak), adingabeak zaintzeko eszedentzia (legeak ezarritakoa baino urte 1 gehiago), ordaindu gabeko baimenak norberaren garapenerako (boluntarioritza, e.a.). Horiez gain, enpresak Familia Plan bat du, gizarte-erantzukizuna etengabe hobetzeko esparruan, eta fideltasunaren saria eskaintzen die antzintasun handiena duten pertsoneri; hots, opor-egunak gehitzeko aukera.
- ▲ Neurriak ezartzea zuzendaritzaren ekimena izan da, eta funtsezkoa da kudeaketa horren buru zuzendaritza izatea.
- ▲ Langileen harrera oso positiboa da, haien gogobetetze-maila hobetu egiten baita norberaren eta/edo familiaren premiak estalita izateagatik.
- ▲ Eragozpen orokorra litzateke hori kudeatzeak ahalegin handiagoa eskatzen diela sail ezberdinei eta batik bat Pertsonen eta Antolakuntzaren sailari.
- ▲ Enpresa honen ustez, enpresa guztiek proposa dezakete neurriak hartzea, eta neurri horiek enpresen beharren eta langileen aukeren arabera definitu behar dira.

ACEROS INOXIDABLES OLARRA

Siderometalurgia-alorreko enpresa da, eta 500 langile ditu gutxi gorabehera; gehienak gizonetzkoak dira.

- ▲ Enpresa honek ez du bateragarritasun-neurriak jasotzen dituen akordio, dokumentu edo hitzarmenik, eta batez ere Legeak ezarritako neurriak bakarrik ditu, bulegoko langileek ostiral arratsaldea udako hilabeteetan jai izatearena (lanaldi zatituan lan egiten duten pertsonak) kenduta. Dena den, enpresaren hitzarmenean agertzen da emakumeen eta gizonen egoera baloratzeko azterketa abian jartzea, oraindik egin ez badute ere.
- ▲ Ezarritako neurria zuzendaritzaren ekimenaren bidez jarri dute, eta neurri hori har dezaketenek positibotzat jotzen dute.
- ▲ Duela urte batzuk, udan lanaldi konprimitua izaten zuten, baina hori aldatu behar izan zuten ekoizpen-premiak medio.
- ▲ Langile gehienek txandakako lana dute, eta hori eragozpen bat litzateke neurri berriak sartu behar izanez gero.
- ▲ Enpresan lan egiten duten pertsona gehienak gizonak dira. Zehazki, tailerrean edo zuzeneko eskulanean gizonak bakarrik aritzen dira, eta emakumeak administrazioaren eta ingeniartzaren arloetan aurki ditzakegu.
- ▲ Nabarmendu behar da bereziki aipatzen dela emakumeen amatasunaren egoera naturala. Emakumeek ez dute produkzioan lan egiten; izan ere, enpresaren arrisku-maila handiena da, eta emakumeek beren lanpostua utzi behar dute haurdun geratzen direnean. Horrek esan nahi du denbora luzez egoten direla bajaran, eta, beraz, zaila dela lanpostu horietarako emakumeak hautatzea. Dena den, ikus ahal izan dugu amatasunarekin eta seme-alabak zaintzarekin lotutako baimenak gero eta gehiago eskatzen eta erabiltzen dituztela gizonen.
- ▲ Enpresaren iritziz, arlo teknologiko handiagoko beste enpresetan aukera gehiago dituzte neurriak sartzeko, hauen kasuan, antolatzea zaila denez eta errentagarritasunari eutsi behar diotenez, bestelako neurriak sartzeko ez baita oso bideragarria.

EUSKALTEL

Enpresa aitzindaria da bateragarritasun-neurriak abian jartzen Legean ezarritakoaren gainetik. Gainera, Euskaltelek parte hartu du Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak sustatutako esperientzia pilotuan, eta, horren bidez, ordutegiaren inguruko malgutasun-neurriak sartu dira.

- ▲ Neurri abangoardistagoen artean, ondorengoak aipa daitezke: aitatasun-baimen gisa 35 egun (zazpi egunetan malgutasuna, norberak gozatzeko); amatasun-bajaren ondoren emakumea lanera itzultzeko politika, lehen urtean sei orduko lanaldia izateko aukerarekin soldata murriztu gabe; 3 urtetik 5 urtera bitarteko eszedentzia proiektu pertsonalak jorrazteko, postua gordeta; 15 eguneko baimena soldatarik gabe; seme-alabak eskolara egokitze baimenak; lanaldia 1/8 murriztea legezko kausarik gabe; etengabeko lanaldia urte osoan zehar; sartzeko eta irteteko malgutasuna; e.a.
- ▲ Oro har, gizonen zein emakumeen neurriak erabiltzen dituzte, baina oraindik ere emakumeek genero-rolarekin lotutako neurriak gehiago eskatzen dituzte; esate baterako, lanaldia murriztea, e.a. Gainera, antolakuntzako maila ezberdinetan gertatzen dira, hierarkia-ikuspegitik (zuzendaritzako langileek erabilitako neurriak).
- ▲ Badute dokumentu bat, kasu honetan hitzarmena, eta bertan jasotzen dira ezarritako neurri guztiak. Agiri hori langile guztiak eskura dezakete, neurri horiek langileek ezagutzea garrantzitsua dela uste baitute.
- ▲ Euskatelentzat oinarritzakoa da zuzendaritzako pertsonen neurri horiek abian jartzea bultzatzea. Horretarako, lehenik eta behin, enpresaren argazkia egin behar da, antolakuntza-mailarena nahiz osatzen duten pertsonena, haien premiak zeintzuk diren jakin ahal izateko; eta, bigarren, argi izan behar da neurriak enpresarentzat positiboak direla, produktibitatea, langileen gogobetetze-maila gehitzearekin batera, laneko denbora, e.a. optimizatzen baitira.
- ▲ Bateragarritasunak, aldi berean, enpresako antolakuntza-sistemak ez ezik, lan-taldean kudeaketa ere hobetzea eskatzen du. Beraz, a priori desabantaila izatea ematen badu ere, emaitza oso positiboa da enpresarentzat, barne prozesuak etengabe hobetzera behartzen du eta.

FOCUS GROUP

Eztabaida-taldearen helburua izan da entitate edo erakunde ezberdinetako ordezkariak izatea Txorierrri eskualdeko enpresen egoeraren inguruko elkarrizketa-mahaia sortze aldera.

Bateragarritasun-politikak erakunde publiko eta Udaletxe ezberdinetan sartzen joan dira; hori dela-eta, ildo estrategiko horrekin aurrera jarraitu behar da enpresetan. Behargintza Txorierriren helburua zer bait gehiago ere bada, eta berdintasunari buruzko lan-taldea abian jarri ahal izateko oinarriak finkatu nahi ditu.

Jarraian laburtuta aurkeztuko dira taldearen diskurtso-ildo nagusiak:

- ▲ Taldearen ondorio nagusietariko bat izan da bateragarri egitearen esanahia dela laneko denborak eta denbora pertsonala administratzea eta arrazionalizatzea. Horretarako, ezinbestekoa da hori erraztuko duten erremintak izatea.
- ▲ Enpresa-mailan eta gizarte-mailan, kultura giltzarria da, egungo aldaketen eta joera berrien bitartez ezartzen da eta bateragarritasunaren eremuan jarraitu beharreko bidea. Legedia gutxienez eta derrigorrez bete beharrekoak ezartzen dituen aterkia da, eta horren egitekoa funtsezkoa da enpresak aldaketa horietara egokitzea bultzatzeko. Gainera, haratago joatearekin batera, segimendua eta kontrola egiteko mekanismoak ezarri behar dira, enpresek arauak bete ditzaten.
- ▲ Bateragarritasun-neurriak ezartzerakoan edo ez ezartzerakoan eragina izan dezaketen faktoreen artean, batetik, enpresa-kultura dugu, eta, bestetik, langileen adina, batez besteko adina baxuagoa den enpresetan langileen eskaera handiagoa izaten baita.
- ▲ Halaber, aipatzeko moduko balioa eman zaio neurriak adingabeak zaintzeko bakarrik ez izateari eta beste mendeko pertsonekin zerikusia duen zatia modu zabalagoan garatzeari.
- ▲ Ildo horretan, kudeatzailetzen papera funtsezkoa da. Aldaketak zuzentzeaz gain, enpresa-kultura berria sortu behar dute, langileek enpresan egiten duten lanaren onarpena izateko. Era horretan, erantzukizun handiagoa izango dute langileek lanpostuan, konpromiso handiagoa enpresarekiko, talentuaren atxikipena, e.a.

- ▲ Neurriak positibotzat hartzen dira; izan ere, langileen artean motibazioa eta gogobetetzea sortzen dute, enpresak antolatzeko sistema optimizatu, enplegua sor dezakete ordezkapen-politikei dagokienean eta aukera moduan eta ez mehatxu gisa ikusi behar dira. Gizartearen iraunkortasunari heltzen badiogu, bateragarritasunak hori bultzatzen du, pertsonen bizikaltatea gehitzerakoan nahiz arriskuak murrizterakoan (joan-etorri gutxiago laneko zentrora, CO2 isurpen gutxiago, arrisku gutxiago, e.a.); baita, aurrezpen energetikoa ere (argiak itzalita izatearen gaineko politika).
- ▲ Egia da enpresa handietako neurrien adibideak jarri ohi direla, baina konturatu behar dugu enpresa txikienetan ere neurriak izan badirela, neurri horiek abian jartzera bultzatzen dituzten arazoien artean, pertsonen premiak agertzen baitira eta behar horiek ez dute enpresaren tamainaz edo sektoreaz ezer ulertzen.
- ▲ Amaitzeko, positibotzat hartzen da beste eremu batzuetan egiten den lana; zehazki, erantzukidetasuna kontuan hartuta, zeharka lan egin beharra ikusten da, hots, hezkuntza-esparruan, generoak dituen rol tradizionalak haustearren.

5.ONDORIOAK

AZTERKETAREN EMAITZEN ONDORIOAK

Lortutako datuen analisia egin eta gero, ondorengo emaitza garrantzitsuenak azaldu behar ditugu:

- Txorierriko enpresa gehienetan 50 laguneko edo 50 pertsona baino gutxiagoko langile-kopurua dute, eta horietatik %60 emakumeak dira. Emakume askoz gutxiago daude zuzendaritzako postuetan; hain zuzen ere, enpresen %25,8 soilik zuzentzen dituzte emakumeek.
- Enpresa horien jarduera-motari dagokionean, gehienak industria edo zerbitzuen alorrekoak dira.
- Arlo edo sailen osieran alde garrantzitsuak daude; esate baterako, fabrikazioan, produkzioan, tailerlean edo lantegian gizonen portzentajea izugarri igotzen da emakumeenaren aurrean.
- Pertsona gehien lanaldia osokoa da, eta ez dago alde esanguratsurik sexuari dagokionean; dena den, nabarmendu behar da txandaka lan egiten duten gizonak gehiago direla emakumeak baino, eta horrek zerikusia izan dezake lan egiten duten sail-motekin, aurrean esan bezala, fabrikazioan, produkzioan, tailerlean edo lantegian askoz ere gizon gehiago baitaude.
- Enpresen %38,7ren kasuan, haien kargu adingabeak dituzten emakumeak aurkitzen dira langileen artean, eta gizonen %41,9ak erantzukizun bera du. Mendeko adineko pertsonen portzentajea txikiagoa da: %11,3 eta %14,5, hurrenez hurren.
- Bateragarritasunerako plana, hitzarmena edo akordioa duten enpresa bakarrak (%9 baino gutxiago) gizonak zuzentzen dituzte.
- Bateragarritasun-neurrien eskaerak izan dituzten galdetutakoan, enpresa gehienek erantzun dute ez dutela eskaerarik antzeman denbora gehiago izateko pertsonak zaintzeko edo artatzeko, 2011. urtean zehar. Hala ere, eskaera horiek batez ere emakumeek sustatzen dituzte.
- Bateragarritasunaren inguruan duten iritziari dagokiolarik, emakumeak buru dituzten enpresen %75ak eta gizonak buru dituzten enpresen %65,4ak baieztatu dute zuzendaritzako pertsona

guztien ustez bateragarritasuna garrantzitsua eta/edo interesgarria dela. Portzentajea txikiagoa da bateragarritasun-neurrien ezagutza-mailari dagokionean.

- Enpresek honako hauekin lotutako bateragarritasun-neurriak aplikatzen dituzte batez ere: egun libreak arrazoi ezberdinak medio (norberaren gauzak, gertaera pertsonalak, senitartekoen gaixotasunak / heriotzak,...), malgutasuna kudeaketak egiteko eta lanpostua uztea larrialdiren baten aurrean. Aipatzekoak dira, baita ere, ostiral arratsaldea jai izatea eta oporren egutegi malgua. Beste neurri batzuk, aldiz, ez dira ohikoak; hala nola, lan-aste konprimtua, baimen luze batetik itzulitako langilea berriz laneratzeko politika, laneko atsedena eta irabaziak kontserbatzea baimen luzeetan.
- Oro har, bateragarritasun-neurri berriak ezartzeko aukera baxua da, enpresen %28,6 bakarrik kokatzen baita kategoria horretan. Har daitezkeen neurrien artean, hauek nabarmendu behar dira: sartzeko eta irteteko ordutegi malgua, ostiral arratsaldea jai eta prestakuntzarako denbora librea.
- Neurri horien erabilera-mailari dagokionez, sistematizatuagoak daude ostiral arratsaldea jai eta oporren egutegi malgua izatearekin lotutakoak, administrazioa eta/edo bulego teknikoa sailtako emakumeentzat zein gizonentzat. Aitzitik, era horretako neurriak ez dituzte erabiltzen produkzioa eta/edo tailerra bezalako beste sailtan.
- Azkenik, administrazioan eta bulegoan batez beste erabiltzen diren neurriak hauek dira: norberaren gauzak egiteko egun libreak eta gertaera pertsonaletarako egun libreak.

AZTERKETAREN GAINEKO ONDORIO OROKORRAK

Azterketa honetan bildutako informazio guztia aztertu eta gero, hausnarketa bat egin behar da, bateragarritasuna kudeatzeko politikak sartze aldera, Behargintza Txorierrik enpresekin batera zenbateraino lan egin dezakeen ikusteko.

Horretarako, lehenik eta behin, Euskal Autonomia Erkidegoko bateragarritasun-egoera laburtzen duten ondorioak jasoko ditugu:

- ✓ Bateragarritasunaren arazoa edo oztopoa bere gain hartu behar dute gizarteko agente motor ezberdinek, eta horien artean enpresak aurkitzen dira.

- ✓ Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egitea arazo kolektiboa da eta ez soilik emakumeena. Adeitasun-politikak hautsi behar dira, emakumeek maila pertsonalean, profesionalean eta familian oreka bilatzea bakarrik bultzatzen baitute.
- ✓ Bateragarritasuna enpresek datozen urteetan bere gain hartu behar duten erronka nagusietariko bat da, erabakigarria euskal gizartearen garapen eta iraunkortasunean.
- ✓ Bateragarritasuna erantzukidetasunarekin lotuta dagoenez, egokiagoa da bateragarritasun erantzukideaz hitz egitea. Hitz horrekin gehitzen da gizonek paper aktiboa hartu behar izatea zaintzeko arloan eta etxeko lanetan.
- ✓ Bateragarritasun-neurriak ezarri dituzten enpresek langileen bizi-kalitate eta errendimendu handiagoa lortuko dute.
- ✓ Administrazioek, legegintzako neurrien eta plan estrategikoen bidez, bateragarritasuna sustatuko duten ekintza garrantzitsuak abian jartzen ari dira, eta beharrezkoa da enpresak ere ekintzara pasa eta haien kudeaketan bateragarritasuna sartzea.
- ✓ Kudeaketa-elementu gisa bateragarritasuna sartzen ari diren enpresetan, haien langileen gogobetetzea hobetu ahal izango dute, talentu onenei eustearekin batera.
- ✓ Langileen eta enpresaren arteko konpromisoa elementu giltzarria da bateragarritasuna kudeatzeko, eta *irabazi-irabazi* ikuspegitik jorratu behar da.

Bateragarritasunaren inguruko zenbait mito:

Enpresa guztietan ezin da bateragarritasuna burutu
(tamaina, laneko txandak, e.a.)

Emaitzen analisiaren arabera, enpresa handiagoek zein txikiagoek bateragarritasun-neurriak dituzte; baita txandakako lana egiten duten enpresek ere.

Neurri guztiek ez dute balio enpresa guztientzat, lehendabizi antolakuntzaren barne-azterketa egin behar baita, bateragarritasun-politikak definitze aldera.

<p>Bateragarritasuna “emakumeen kontua da”</p>	<p>Azken urteetan bilakaera gertatu bada ere, etxeko lanak, zaintzak eta familiako beste erantzukizun batzuk sozialki emakumeekin lotzen dira.</p>
<p>Bateragarri egiteak zaintzearekin lotura du</p>	<p>Azterketaren arabera, oraindik ere bateragarritasuna zaintzearekin lotzeko joera izan arren, norberaren denbora eta/edo aisia antolatzearekin lotutako neurriak sartzen ari dira gero eta gehiago.</p>
<p>Ezin dira bateragarritasun- neurriak sartu krisi- garaian</p>	<p>Bateragarritasuna aukera moduan ikusi behar da, enplegua sor dezakeen neurrian; gainera, funtsezkoa da gizartearen iraunkortasunerako.</p> <p>Horrez gain, talentua erakartzeko eta talentuari eusteko nahiz enpresen lehiakortasunaren oinarri izateko estrategia da.</p>
<p>Ezin dira bateragarritasun- politikak sartu industria- sektoreko enpresetan</p>	<p>Industria-enpresak ere berrikuntza teknologikoko prozesuetan murgilduta aurkitzen dira, kultura-arloko aldaketekin batera, eta, pertsonak kudeatzeko ikuspegitik begiratuta, talentuari eutsi eta emakumeen eta gizonen garapen profesionala sustatu behar dute.</p>
<p>Legea betetzea bateragarri egitea da</p>	<p>Enpresek erakutsi dute legeak oinarriak finkatzen dituela, antolakuntzek defini dezaten abian jarri nahi duten bateragarritasunaren kudeaketa; beraz, garrantzitsua da legeak gutxienez ezarritakoetatik haratago joatea.</p>

6. GOMENDIOAK ETA ETORKIZUNEKO JARDUERA-ILDOAK

AGENTE SOZIAL ETA ADMINISTRAZIOENTZAT

- Enpresarien artean sustatzea bateragarritasun-neurriak **ez direla soilik emakumeentzat**; era berean, gizonak neurri horiek erabiltzeko sentsibilizatzea.
- Enpresetan bateragarritasun-planak ezartzeko eta bateragarritasun erantzukidea sustatzeko **finantzaketa-bideei buruzko informazioa ematea**.
- Txorierri eskualdean bateragarritasunerako dauden **baliabide eta laguntzako zerbitzuen inguruko informazioa ematea**.
- Sentsibilizazio-ekintzak** (kanpainak, hedapen-gidak, prestakuntza, e.a.) egiten jarraitzea produkzio nahiz gizarte ehunarentzat, bateragarritasuna eta erantzukidetasuna bultzatze aldera.
- Estrategia eta konpromisoak sustatzea toki-mailan, gizarte-antolakuntza** erantzukidea eta denboraren erabilera berriak bultzatzearen. Estrategia edo konpromiso horietan, besteak beste, enpresak, Udalak, ikastetxeak, osasun-zentroak, merkataritza eta ostalaritza tartean sartzea.

Enpresentzat

- Antolamendu-zuzendaritzek** familia, lana eta norberaren bitzta bateragarri egiteko hartutako **konpromisoa** planetan eta jarduera-programetan sartzea. Agiriak idatziz egiten diren neurrian, bateragarritasuna bultzatzera bideratutako ekintzak ikusten dira, eta, modu horretan, enpresarien diskurtsoa hausten da; izan ere, langileentzat zein enpresarentzat positibotzat jo arren, ez dute enpresaren estrategian sartzen.
- Langileen** (emakumeen zein gizonen) **premia espezifikoak ezagutzea** funtsezkoa da premia horietara egokitutako neurriak eratu ahal izateko.
- Langileei bateragarritasun-neurriak jakinaraztea enpresaren barruan,** langileek ezagutu eta erabil ditzaten.
- Neurrien erabilera ebaluatzea,** neurri horiek langileek zenbateraino erabiltzen dituzten jakin ahal izateko eta sexuen artean izan daitezkeen desorekak antzemateko.
- Aita diren langileak aitaren eskubideetan parte hartzea bultzatzea,** haien erantzukidetasuna sustatzeko ekintza positiboen bitartez.

ENPRESEN LEHIAKORTASUN-MAILA HOBETZEKO GAKOA DA TALENTUARI EUSTEA. HORRETARAKO, LANGILEEN BIZI-KALITATEA ETA GOGOBETETZEA HOBETU BEHAR DIRA, DENBORA BERRANTOLATZEAREKIN BATERA; ERA BEREAN, AGENTE EKONOMIKO ETA SOZIAL GUZTIAK TARTEAN SARTU BEHAR DIRA