

GENEROA PARTAIDETZAREN ERDIGUNEAN

**GIPUZKOAKO ENPRESETAKO
EMAKUME LANGILEEN PARTAIDETZAREN
AZTERKETA AURRERATURAKO TRESNA**

Miren Igone Altzelai Uliondo – Aitor Bengoetxea Alkorta – Liseth Díaz Molina
Aitziber Etxezarreta Etxarri – Enekoitz Etxezarreta Etxarri – Sylvia Gay Herrero
Rosa Otxoa-Errarte Goikoetxea – Aratz Soto Gorrotxategi

GENEROA PARTAIDETZAREN ERDIGUNEAN



GIPUZKOAKO ENPRESETAKO
EMAKUME LANGILEEN PARTAIDETZAREN
AZTERKETA AURRERATURAKO TRESNA

EGILEAK

Miren Igone Altzelai Uliondo
Aitor Bengoetxea Alkorta
Liseth Díaz Molina
Aitziber Etxezarreta Etxarri
Enekoitz Etxezarreta Etxarri
Sylvia Gay Herrero
Rosa Otxoa-Errarte Goikoetxea
Aratz Soto Gorrotxategi

EDIZIOA



FINANTZIAZIOA



DISEINUA eta MAKETAZIOA

Antza Komunikazio Grafikoa / Antza S.A.L.

1. AURKEZPENA	7
1.1. Generoaren araberako desberdintasun ekonomikoak nazioartean	9
1.2. Generoaren araberako desberdintasun ekonomikoak euskal autonomia erkidegoan	12
1.3. Enpresak lurraldean errotzea, langileen partaidetzaren bidez, deslokalizazioa ekiditeko modu gisa	17
2. AZTERKETAREN KONTZEPTU ESANGURATSUAK	23
2.1 Langileek enpresan duten partaidetza	24
2.2 Emakumeen enpresa	24
2.3 Aukera berdintasuna	24
2.4. Bereizketa horizontala eta bereizketa bertikala	26
2.5. Kristalezko sabaia	27
2.6. Soldata arraila	27
2.7. Ahalduntzea	31
3. PROIEKTUA	31
3.1 Ikerketaren testuingurua	32
3.2. Finantziazioaren helburuak	34
3.3 Proiektuaren helburuak	35
3.4 Proiektuaren garapena	37
3.4.1 Lan-taldea	37
3.4.2 Prozesuaren faseak	38
3.4.3 Garatutako jarduerak	39
3.4.4 Metodologia	40
4. ARTEAREN EGOERA	45
4.1 Eremu orokorra	46
4.2 Estatu mailan	50
5. GIPUZKOAKO ENPRESETAN EMAKUMEEN PARTAIDETZA AZTERTZEKO TRESNA	55
5.1 Gipuzkoako enpresetan emakumeen partaidetzaren diskurtsoaren azterketa	56
5.2 Nola erabili tresta eta ibilbide mapa partaidetza garatzeko	62
5.3 Tresna	64
6. ENPRESAN PARTAIDETZA GARATZEKO MAPA	73

7. ONDORIOAK	77
8. BIBLIOGRAFIA	79
ERANSKINA	83
1 Eranskina. Elkarrizketen gidioa	84

TAULAK AURKIBIDEA

1. taula: Genero-desberdintasun soziolaboralak EAEn.....	13
2. taula: Genero Berdintasunaren Indizearen bilakaera EAEn eta Europan. 2010, 2012, 2015....	15
3. taula: EAEn eta EB-28ren GBI, dimentsio eta azpidimentsioen arabera.....	16
4. taula: Gipuzkoako enpresa kopuruaren bilakaera, enplegatutako pertsonen arabera. 2008-2017	19
5. taula: Establezimendu kopurua Gipuzkoan. 2008 – 2017.....	20
6. taula: Gipuzkoan enplegatutako pertsona kopuruaren bilakaera. 2008-2017.....	21
7. taula: Lan taldea.....	38
8. taula: Garatutako jarduerak: lan taldearen bilerak	40
9. taula: Elkarrizketak, elkarrizketatutako erakunde, pertsona eta dataren arabera.....	41
10. taula: WEB laborpenaren fitxa	47
11. taula: Generoaren araberako soldata-arraila autodiagnostikatzeko tresnaren laborpen fitxa	51
12. taula: Elkarrizketetatik ateratako ideia nagusien laborpena	60
13. taula: Partaidetza garatzeko ibilbidea	76
14. taula: Elkarrizketak egiteko gidioa	84

MAPAK AURKIBIDEA

1. mapa: Establezimendu kopuruaren bilakaera Gipuzkoan. 2008 – 2017.....	20
--	----

IRUDIAK AURKIBIDEA

1. irudia: Partaidetza aztertzeko erakunde zerrenda	39
2. irudia: Biztanleria proportzioetarako ekuazio estatistikoa	62

GRAFIKOAK AURKIBIDEA

1. grafikoa: Sexuaren araberako enpleguaren pisu erlatiboa EAEn, lanbide-kategoriaren arabera 2016	14
2. grafikoa: Enpresa kopuruaren bilakaera Gipuzkoan 2008-2017	18
3. grafikoa. Enplegatutako pertsona kopuruaren bilakaera EAEn, jarduera-sektorearen arabera. 2008-2017	21

1. AURKEZPENA



Txosten honek 2017ko ekainean hasi eta 2018ko azaroan amaitutako lanaren emaitzak islatzen ditu. Lana Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitateko (UPV/EHUko) Instituto de Economía Social y Derecho Cooperativo-Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutuan (GEZKIn) garatu da, *“Emakumeen partaidetza enpresetan: analisi aurreraturako tresna, genero-ikuspegitik”* izenburua duen ikerketa-proiektuaren baitan.

GEZKIk esperientzia zabala du langileek enpresetan duten parte-hartzeari buruzko lan eta ikerketak egiten¹⁵, eta, hortaz, honako proiektu hau alor horretan aurrera egiten jarraitzeko helburuarekin osatu du. Aurrez egindako proiektuen artean aipatzekoak dira *“Community I”* eta *“Community II”*, baita, bereziki, *“Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza aztertzeke tresna”* izeneko lana ere. Kasu horietan, langileen partaidetzarako gako nagusiak aztertu ziren, eta horiek neurtzeko tresna osatu. Lan horiez baliatu gara txosten honen helbururako lana egiteko hastapeneko abiapuntua gauzatzeko. Izan ere, aipatu tresnari dagokionez, aurrerapausoa izan da, genero-ikuspegiaren balio erantsia baitu honek. Hala, esan daiteke GEZKIk langileen partaidetza aztertu nahi duten enpresen eskura uzten dituela bi tresna, izan oinarrizko azterketa (orokorra) egiteko, edo

15 Azkeen urteei dagokionez, 2011az geroztik, GEZKIk enpresetan pertsonen partaidetzari buruzko hainbat ikerketa-proiektu amaitu ditu, Gipuzkoako Foru Aldundiak finantzatuta:

- 2011. Representación y participación de las personas en la empresa, MIK, S. Coop-ekin elkarlanean.
- 2013-2014. El impulso de los agentes del entorno empresarial y de las instituciones en la participación de los y las personas (I eta II), MIK, S. Coop-ekin elkarlanean.
- 2014-2015. Community I. La participación y generación de valor social en los servicios sociales de protección al menor: el caso de Zabalduz S.Coop., Agintzari kooperatibarekin elkarlanean.
- 2015-2016. Community II. Panel de indicadores: las claves de la participación en el grupo cooperativo Agintzari-Zabalduz, Agintzari kooperatibarekin elkarlanean.
- 2016-2017. “Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza aztertzeke tresna”

azterketa aurreratua (edo berariazkoa), emakumeen partaidetzari buruzkoa egiteko.

GEZKlren ibilbide zabalak hemen aurkezten den lanaren kalitatea bermatzen du. Izan ere, unibertsitate-institutu honek hogeita hamar urte baino gehiago daramatza enpresetako pertsonen partaidetzaren inguruan ikertzen eta ezaguera berria sortzen, baita gizartearen, unibertsitatearen eta enpresa-munduaren arteko harremanen inguruan ikertzen ere.

1.1. GENEROAREN ARABERAKO DESBERDINTASUN EKONOMIKOAK NAZIOARTEAN

Aukera-berdintasuna funtsezkoa balioa da, eta nazioarteko hainbat eta hainbat herrialdek zein Nazio Batuen edo Europar Batasunaren gisako erakundeek berresten dute. Hala ere, guztiok da-

kigu lan-eremuko errealitatea bestelakoa dela, enpresa askok berdintasun-planak ezartzen dituztela iragarri arren. Gainera, nabaria da lanbide eta sektore ekonomiko askotan gertatzen den bereizketa. Europari dagokionez, adibidez, pertsona langileen gehiengoak bere sexu bereko lankideak ditu nagusiki (Burchell, Hardy, Rubery & Smith, 2015). Emakumeen % 18k eta gizonezkoen % 15ek baino ez du lan mistoetan lan egiten, gizon eta emakumeen % 40-60rekin. Horrez gain, emakumeak kontzentratzen diren sektoreek soldata baxuagoak izan ohi dituzte, gizonezkoak kontzentratzen diren sektoreekin alderatuta (Boll, Leppin, Rossen & Wolf, 2016). Hala, sektore-bereizketak gizonen eta emakumeen arteko soldata-arraila areagotzen laguntzen du herrialde guztietan, nahiz eta bereizketa horren ondorioak ezberdinak izan herrialdeak alderatzen baditugu (Europako Batzordea 2017b; Rodríguez & Ugidos, 2017, EAE eta Espainiari dagokienez)¹⁶.

¹⁶ Ikus urtero argitaratzen den lanbide- eta sektore-bereizketaren indizea, gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruz Europako Batzordeak argitaratuta (https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf), baita



Ekonomiaren sektore guztiak kontuan hartzen baditugu, Europar Batasunean, gizonek baino % 16 gutxiago irabazten dute, batez beste. Genero-arraila horri egonkor eutsi zaio azken bost urteetan eta, aurreikuspenek diotenez, egungo aldaketa-erritmoak hala jarraitzen badu, ez da milurteko honetan itxiko (Europako Batzordea, 2017b). Lan-merkatuko genero-desberdintasunak geldiarazi badira ere, edo geldiarazten ari badira ere, horiek deuseztatzen urrun gaude. Zehazki, datuen arabera, gizonen eta emakumeen soldata-arraila areagotu ere egin daiteke, gero emakume gehiago lan-mundurazten diren heinean (Boll et al., 2016). Lan-merkatuaren bilakaera kaltegarria izan da soldata baxuko langileentzako, eta batzuek adierazi izan dute, baita ere, emakumeak 'haizearen kontra ibili' direla (Blau & Kahn, 1997). Geldialdi horrek egungo ekimenak indartu eta egokitze beharrari buruzko galderak dakartzigu.

AZKEN BATEAN, GIZONEK ETA EMAKUMEEK ENPRESAREN EMAITZETAN ETA KAPITALEAN DUTEN PARTAIDETZA-MAILA AZTERTU NAHI DUGU

Horrez gain, maiz enpresek eskaintzen dituzten datuek adieraztera ematen dutenez, emakumeek gizonen baino % 1 gutxiago baino ez dute irabazten, eta portzentaje hori harrigarriki baxua da enpresa horiek lan, antzinatean eta leku beragatik jasotako soldata-ezberdintasunak argitaratzen dituztenean (vg. Apple, Citi) (El País egunkaria, 2018.04.26). Hala ere, badakigu datu horiek ez dutela egoeraren irudi fidela eskaintzen. Horregatik guztiagatik, harago joatea da gure helburua, enpresek beste elementu batzuk ere argitaratzea nahiko genuke, hala nola, bonus banaketa, akzioak, etab. Azken batean, gizonen eta emakumeen en-

presaren emaitzetan eta kapitalean duten partaidetza-maila aztertu nahi dugu; horrek adieraziko du batzuen ala besteen diru-sarreraren arteko benetako ezberdintasuna. Ezin dugu ahaztu alderdi hori, enpresa-eremuan, puzzlearen zati garrantzitsua dela, berdintasun-printzipioaren osagaietako bat, 'balio bereko lana' deiturikoa (Instituto de la Mujer 2015a, 2015b).

Dioten moduan, emakumeak prest baleude gizonen lan bera diru gutxiagoren truke egiteko, enpresek emakumeak baino ez lituzkete kontratatuko, eta ez da hori gertatzen. Egia esan, emakumeek soldata baxuko lanpostuak dituzte, hau da, balio baxuagoko lanak egiten dituzte¹⁷. Enpresek emakumeak eta amak, maiz, lanaldi partzialen kontratatzen dituzte (Davaki, 2016), eta horiei 'gutxiago ordain daiteke', balio gutxiagoko lanpostuak baitituzte. Haien dira, aldiz, enpresek behar duten lana aurrera ateratzen dutenak. la sektore guztietan, gizonen maiztasun handiagoz igo dezakete mailaz, ikuskapen- edo zuzendaritza postuetara heltzeko, haua da, balio handiagoko lanpostuak eskuratzeko aukera dute. Aldi berean, zuzendari nagusien % 5 baino ez da emakumea (Europako Batzordea, 2017b). Emakumeek mundu osoko administrazio-kontseilueta postuen % 15 baino ez dute betetzen, % 16 Espainiari dagokionez (Deloitte, 2017). Emakumeek, oraindik ere, kristalezko sabaia dute aurrez aurre, kudeaketa- eta lidergo-postuak eskuratu ahal izateko. Inertzia hori bere horretan mantentzeko arrazoia da gizonak direla gehiengoa, oraindik ere, kontratazioetarako eta mailaz igotzeko erabakiak hartzerakoan. Bereizketa bertikal horrek azaltzen du, hein handi batean, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arraila (Boll et al., 2016).

¹⁷ 2017ko emakumearen nazioarteko eguneko prentsa-oharrean Europako Batzordeak emandako datuen arabera, emakumeek gizonen baino % 16,3 gutxiago irabazten dute Europa osoan, hemen: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-489_es.htm

Azkenik, azken alderdi horri dagokionez, ezin dugu ahaztu UN WOMENek sortutako 'emakumeen enpresak' ideiari egindako erreferentzia. Kontzeptu horren arabera, emakumeen enpresak lirateke akzioen % 51, gutxienez, emakumeena edo emakume baten edo batzuen kontrolpekoak direnean. Halaber, erreferentzia egin behar zaio WEConnect International¹⁸ erakundeari ere, emakumeen jabeagoak diren enpresak egiaztatzen dituen erakunde globala baita. Horretarako, honako irizpide hauek erabiltzen ditu: jabeagoaren % 51 emakume batena edo batzuenena da; eguneroko eta epe luzeko kontrola zein enpresa-kudeaketa emakume batek edo gehiagok egiten dute; kapitalari edota ezagutzari emakumeen egin diote ekarpena; eta egiaztatu gabeko beste enpresak edozein direlarik ere jarduten du. Edonola ere, definizio bakoitzaren ñabardurak gora behera, gure ustez funtsezkoa da enpresen jabeagoan eta kontrolean emakumeek duten partaidetza azpimarratzea, jardunbide sinboliko edo bidegabeak ekiditeko, baita enpresa-eremuan gizon eta emakumeen arteko ezberdintasunak estaltzea ekiditeko ere.

Ezin dugu ahaztu UN Women ekimenak genero-berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea lortzeko mandatuari babesa bermatzeko lan egiten duela. Ondorioz, enpresak eskuratzeko operazioetan jartzen du bere arreta, genero-berdintasunaren eta emakumeen ahalduntzearen aldeko funtsezko alderdi gisa (Chin, 2017).

¹⁸ *WEConnect International, Connecting Women's Enterprises with Market Opportunity. La Certificación de WEConnect International erakundearen egiaztagiria bermatzen die erosle korporatiboek erosten ari diren produktu eta zerbitzuak emakumeen enpresa batenak direla, hemen: <https://weconnectinternational.org/en/>*



1.2. GENEROAREN ARABERAKO DESBERDINTASUN EKONOMIKOAK EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

Lan honen helburua Gipuzkoako enpresetan emakumeen partaidetzan eragiten duten funtsezko faktoreak identifikatzea denez, kontuan hartu behar ditugu gure lurraldean zehazki gertatzen diren genero-desberdintasunak, hainbat eremutan, eta Europako egoera orokorretik harago. Gure azterlana enpresa-eremuan kokatzen denez, generoaren arabera desberdintasun sozioekonomiko horien alderdi esanguratsuetako batzuk labur azalduko ditugu, enpresa-munduarekin zuzenean lotuta ez dauden beste eremuetan sakondu gabe, bata bestearen eragina dutela jakina bada ere.

Horretarako, sexuaren arabera bereizitako zenbait datu soziolaboral erabiliko ditugu: jarduera-tasa, eguneroko jarduera-talde handiei eskainitako denboraren erabilera, lan-jardunaldia, lanbide-kategoriak eta, baita ere, Genero Berdintasun

Indizea (aurrerantzean GBI). Azken hori Europa mailako erreferentzia da, Europako herrialde guztietan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun sozioekonomikoak alderatzeko.

Datuek emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak daudela nabarmen adierazten dute. Alde batetik, jarduera-tasa handiagoa da, oraindik ere, gizonen artean, eta bi sexuen arteko arraila ia % 20koa da, azken hamarkadetan emakumeak apurka-apurka lan-munduan txertatzen joan izan badira ere. Gizonek lan-merkatuan duten presentzia handiago horrek adierazten du, aldi berean, egunerokoan ordaindutako lanari eta prestakuntzari denbora gehiago eskaintzen diotela. Kasu horretan, gainera, genero-arraila handiagoa da, eta horrek nabarmen adierazten du emakumeek bereganatzen dutela, hein handiagoan, lanaldi partzialeko jarduna.

Bestalde, etxeko lanei eta pertsonen zaintzei eskainitako denborari dagokionez, sexuaren arabera lan-banaketa Euskadiko AEn bere horretan mantentzen dela ematen du adieraztera; gizonak lanbide-eremuari denbora gehien eskaintzen diotenak dira, eta emakumeak dira etxeko eta bizitza sostengatzeko lan "ez formala" egiteaz arduratzen direnak. Hala, azken kasu horietan arrailak benetan izugarriak dira.

1. Taula: GENERO DESBERDINTASUN SOZIOLABORALAK EAEN

	Jarduera-tasa (%) 2017	Lanari eta prestakuntzari eskainitako denbora, batez beste (ordutan) 2013	Etxeko lanei eskainitako denbora, batez beste (ordutan) 2013	Etxeko pertsonak zaintzeari eskainitako denbora, batez beste (ordutan) 2013	Lanaldi partzialeko kontratuak (%) 2017
GIZONAK	61,81	3,16	1,37	0,21	8
EMAKUMEAK	51,25	2,22	3,08	0,36	26,7
ARRAILA (%)	17,08	29,75	-124,82	-71,13	-233,75

Iturria: guk geuk egina, INEren (Biztanleria Aktiboaren Inkestaren) eta EUSTATen (Denbora Aurrekontuen Inkestaren) datuak oinarri hartuta.

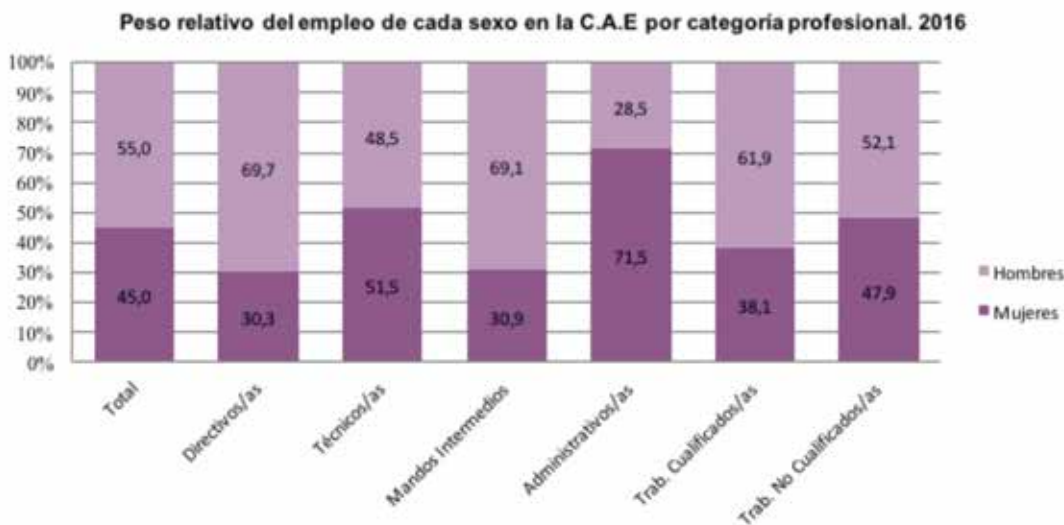
Hurrengo grafika honetan sexuaren arabeko desberdintasuna gauzaten den beste enpresa-eremu bat adierazten da; emakumeen eta gizonek dituzten lanpostuena. Sexu bakoitzaren pisu erlatiboa ia baliokidea da guztizko enpleguan eta, hortaz, aditzera ematen du erabat feminizatutako lanbide-kategoriak eta erabat maskulinizatutako lanbide-kategoriak daudela. Hala, Zuzendaritza eta Tarteko Agintari lanpostuak gizonek bete ohi dituzte; % 30a baino ez da emakumezkoa. Langile kualifikatuen lanpostuak ere erabat maskulinizatuak daude, neurri txikiagoan bada ere.

Beste aldea, Administrazioen lanpostuak daude, 10 lanpostutatik 7 emakumeek betetzen dituzte. Azkenik, lanpostu teknikoak eta lan ez kualifikatuak berdintsuki daude bi sexuen artean banatuta.

Banaketa horrek adieraztera ematen duenez, emakumeek bereizkeria pairatzen dute lanbide-eremuan, Zuzendaritza eta Tarteko Agintari lanpostuak ia gizonezkoenak direlako, hain justu ere, erantzukizun, ospe eta soldata handienak dituzten lanpostuak. Horri lehentxeago aipatutako sektore-bereizketaren fenomeno gehitzen badiogu, zaila da emakumeen eta gizonen arteko soldata-arraila desagertzea.



1. grafikoa: SEXUAREN ARABERAKO ENPLEGUAREN PISU ERLATIBOA EAEn, LANBIDE KATEGORIAREN ARABERA 2016



Iturria: guk geuk egina, EUSTATen datuak oinarri hartuta.

Amaitzeko, Genero Berdintasunaren Indizea19 erabiliko dugu. Horren arabera, balio bakar batek osatuta, gizarte batek, teorikoki, lortu duen sexu-berdintasunaren maila laburbilduko da. Indizeak maila adimensionalean laburbiltzen ditu (1 erabateko desberdintasuna da eta 100 erabateko berdintasuna) oraindik ere gizon eta emakumeen artean dauden desberdintasunak, horien ongizate eta garapen pertsonalari eragiten dioten alderdi batzuk azalduta. 31 oinarrizko indize ditu oinarri. Horieta batzuk zuzenean aztertu berri ditugu, 6 dimentsiotan banatuta: enplegua, dirua, ezaguera, denbora, boterea eta osasuna.

Bi sexuen arteko desberdintasunak islatzen diren bizitza ekonomiko, sozial eta politikoaren

alderdi guztietan neurketak egitea ezinezkoa bada ere, adierazle erabilgarria dela uste dugu, desberdintasun horiek handiagoak diren eremuak islatzen baititu, baita eremu geografikoaren arabera ere. Aldi berean, adierazle horiek dute bilakaera ere azaleratzen du.

2. taulak azaltzen du GBlak Europar Batasuneko herrialdeetan izan duen bilakaera. EAEn kasuan, 2010-2015 aldirian berdintasunaren alorrean aurrera egin dela ikus daiteke, ia 70 puntuetara iritsi baita. Gainerako herrialdeekin alderatuta, ikus daitekeenez, EAEk EB-28ren batez bestekoa gaiztatu du, baina Europako iparraldeko herrialdeekin, batez ere Suediak, dituzten mailen azpitik dago, nabarmen. Beste era batera esanda, gure lurraldean gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-maila handiagora iritsi gara, Europar Batasunarekin alderatuta, baina erabateko berdintasuna urrun dago, oraindik ere, eta ikus daiteke EAE, alor horretan, herrialde aurreratuena atzetik dagoela.

19 GBI indizea Genero Berdintasunerako Europako Institutuak sortutako metodologiari esker lortzea da. Institutu horrek, metodologia garatzeaz gain, Europar Batasuna-28ko zenbait herrialdeetan aplikatu du, eta horien GBI lortu du lau urte ezberdinetarako: 2005, 2010, 2012 eta 2015. Aldi berean, EUSTATek, metodologia horri jarraitu eta berdindu egin du EAEn.

2. taula: GBiren BILAKAERA EAEn eta EUROPAN. 2010, 2012, 2015

	Genero Berdintasunaren Indizearen bilakaera EAEn eta Europan					
	2010		2012		2015	
	GBI	Indizea (EU-28=100)	GBI	Indizea (EU-28=100)	GBI	Indizea (EU-28=100)
SUEDIA	80,1	126	79,7	123	82,6	125
DANIMARKA	75,2	118	75,6	116	76,8	116
FINLANDIA	73,1	115	74,4	114	73	110
HERBEHEREAK	74	116	74	114	72,9	110
FRANTZIA	67,5	106	68,9	106	72,6	110
ERRESUMA BATUA	68,7	108	68,9	106	71,5	108
BELGIKA	69,3	109	70,2	108	70,5	106
EAE	68,8	108	69,1	106	69,3	105
IRLANDA	65,4	103	67,7	104	69,5	105
LUXEMBURGO	61,2	96	65,9	101	69	104
ESLOVENIA	62,7	98	66,1	102	68,4	103
ESPAINIA	66,4	104	67,4	104	68,3	103
ALEMANIA	62,6	98	64,9	100	65,5	99
AUSTRIA	58,7	92	61,3	94	63,3	96
ITALIA	53,3	84	56,5	87	62,1	94
MALTA	54,4	85	57,8	89	60,1	91
BULGARIA	55	86	56,9	88	58	88
LETONIA	55,2	87	56,2	86	57,9	87
POLONIA	55,5	87	56,9	88	56,8	86
LITUANIA	54,9	86	54,2	83	56,8	86
ESTONIA	53,4	84	53,5	82	56,7	86
PORTUGAL	53,7	84	54,4	84	56	85
ZIPRE	49	77	50,6	78	55,1	83
TXEKIAR ERREPUBLIKA	55,6	87	56,7	87	53,6	81
KROAZIA	52,3	82	52,6	81	53,1	80
ERRUMANIA	50,8	80	51,2	79	52,4	79
ESLOVAKIA	53	83	52,4	81	52,4	79
HUNGARIA	52,4	82	51,8	80	50,8	77
GREZIA	48,6	76	50,1	77	50	76
EB-28	63,8	100	65	100	66,2	100

Iturria: EUSTAT. Egiturazko adierazleak

Ondorengo taulak Genero Berdintasunaren Indizeak biltzen dituen 6 dimentsiotatik 4 biltzen ditu, baita horien azpidimentsioak ere. Gure ustez, horiek lotura handiagoak dituzte enpresamunduarekin. Arreta dimentsio eta azpidimentsio horietan jartzean, berdintasun-neurriak nabarmen aldatzen dira beren artean eta, batzuk 69,3 orokor horren gainetik dauden bitartean, beste batzuk askoz ere maila baxuagoan daude.

Hala, enplegu, diru eta denborari dagozkien dimentsioek osotasunean baino emaitza hobekak dituzte, eta boterearen dimentsioa oso azpitik dago. Edonola ere, azpidimentsioak xeheago aztertzean, ezberdintasun nabarmenak daude. Adibidez, botereari dagokionez, botere politikoiari dagokion azpidimentsioa nahiko altua da (80,4 puntu), horrek bi sexuek ordezkari eta botere politikoko organoetan duten partaidetza neurtzen baitu. Aldiz, botere ekonomikoaren

azpidimentsioari dagokionez, hain justu enpresamunduari erreferentzia egiten dionari, erabat samingarria da datua, Europa mailan joera hori orokorra bada ere.

Datuek adierazten duten beste kontua aurrez aipatu dugun emakumeen eta gizonen arteko lanaren bereizketa da, GBI orokorraren oso azpitik baitago; partaidetzari dagokionez, hasiera batean, berdintasunetik gertuago egongo litzateke.

Denboraren dimentsioak ere txanpon beraren bi aldeak ezkututzen ditu. Alde batetik, aditzera ematen du euskal jendartea, apurka-apurka, bi sexuen artean berdintzen ari dela pertsonen zaintza-lanari dagokionez, eginkizun hori, historikoki, emakumeari esleitu zaionean. Hala ere, bestalde, gizarte-jarduerari eskainitako denborari dagokionez, desberdintasunek bere horretan dira.

3. taula. EAEREN ETA EB-28REN GBI, DIMENTSION ETAK AZPIDIMENTSIONEN ARABERA

	EAE	EB-28
Genero Berdintasunaren Indizea	69,3	66,2
Enplegua dimentsioa	72,2	71,5
Partaidetza azpidimentsioa	80,6	79,8
Lanaren bereizketa eta kalitatea azpidimentsioa	64,7	64,0
Dirua dimentsioa	84,5	79,6
Finantza-baliabideak azpidimentsioa	76,1	73,0
Egoera ekonomikoa azpidimentsioa	93,9	86,7
Denbora dimentsioa	70,7	65,7
Zaintzekin lotutako jarduerak azpidimentsioa	89,3	70,0
Gizarte-jarduerak azpidimentsioa	56,0	61,6
Boterea dimentsioa	52,9	48,5
Botere politikoa azpidimentsioa	80,4	52,7
Botere ekonomikoa azpidimentsioa	36,3	39,5
Gizarte-boterea azpidimentsioa	50,7	55,0

1.3. ENPRESAK LURRALDEAN ERROTZEA, LANGILEEN PARTAIDETZAREN BIDEZ, DESLOKALIZAZIOA EKIDITEKO MODU GISA

Egiaztatu denez, enpresa-ehun sozioekonomiko indartsua edukitzea funtsezkoa da lurraldeak behar bezala garatzeko. Hala ere, gure lurraldeak bizi duen fenomenoetako bat establezimendu eta enpresa kopurua galtzea da, besteak beste, enpresa handiek (multinazional eta atzerritarrek, batez ere) lehia handia eragiten dutelako, eta enpresa txiki eta ertainek ezin diote lehia horri eutsi.

Horri gehituta, kontuan hartu behar da enpresa transnazional horiek beren erabaki estrategikoak beren jatorriko lurraldeetan hartzen dituztela, beste herrialde batzuetan, eta, beraz, ez diete arreta berezirik eskaintzen beren negozioak dauden lurraldeei, horiek errentagarriak diren ala ez pentsatzeaz harago. Hortaz, lurralde batetan ezartzea edo bertatik alde egitea erabakitzeko, errentagarria den ala ez hartuko da kontuan, edo enpresa-estrategikoari onura jakin bat eskaintzen dion ala ez.

Lurraldeko enpresa-ehunean eragiten duen beste faktore garrantzitsu bat da enpresaren bizitza-

zikloa deitutakoa, eta ekonomiak sozietate berriak sortzeko duen dinamismoa. Ildo horretatik, azpimarragarria da enpresa txikiek, bereziki familia-enpresek duten belaunaldi-errelebo falta.

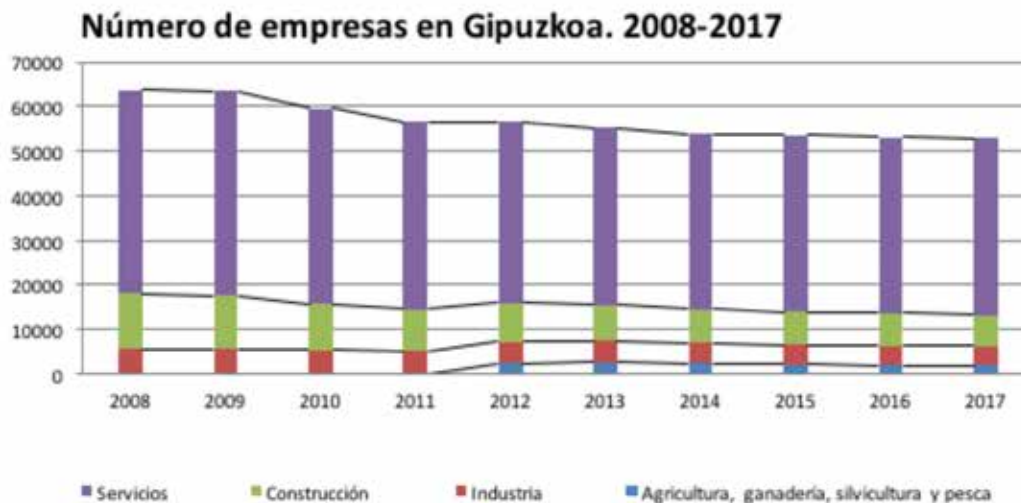
Faktore horiek guztiek, 2008an abiatutako krisi ekonomikoa gehituta, ondorio oso negatiboa izan dute Gipuzkoako enpresa-ehunean, EUSTATEk argitaratzen dituen datuei erreparatuta.

2. grafikoak Gipuzkoako Lurralde Historikoan enpresa kopuruak krisia hasi zenetik izan duen bilakaera azaltzen du, enpresen jarduera ekonomikoa araberaz sailkatuta. Aldi horretan Gipuzkoako enpresa kopuruak egindako beherakada nabarmena da, bereziki atzeraldiaren lehenengo urteetan. Azpimarragarrienak 2010eko eta 2013ko beherakadak dira. Hurrengo urteetan, 2017ra bitarte, enpresa kopuruak behera egin du ere, modu arinagoan bada ere.

Nabarmentzekoa da, baita ere, enpresa kopuruaren bilakaera negatibo hori jarduera-sektore guztietan errepikatzen dela azken 10 urteotan. Egia da azken urte hauetan beherakada hori gero eta txikiagoa izan dela sektore guztietan. Zerbitzuen sektorean, gainera, 2015etik aurrera dinamika alderantzikatu egin da, baina ez da 2008ko enpresa-ehun osoa berreskuratu.



2. grafikoa. ENPRESA KOPURUAREN BILAKAERA GIPUZKOAN. 2008-2017



Iturria: guk geuk egina, EUSTATen Jarduera ekonomikoaren direktorioaren datuak oinarri hartuta.

4. taulan enpresa kopuruaren bilakaera azaltzen da, tamainaren arabera sailkatuta, enplegatutako pertsona kopuruaren arabera. Agerikoa da Gipuzkoako ia enpresa-ehun osoa enpresa mikro eta txikiek osatzen dutela eta, aldi berean, bilakaera okerrera bizi izan dutenak direla. Izan ere, enpresa-ehunak galdutako ia 12.000 enpresetatik % 95 bost langile baino gutxiagoko enpresa kopuruaren bilakaerari dagokio.

Guztira, 2017 urtean, krisi hasieran zeuden enpresak baino % 18 gutxiago zeuden Gipuzkoan.

Bilakaera negatiboagatik dira aipagarriak aipatutako mikro-enpresak, baina baita enpresa txiki eta ertainak. Azken horien % 15 gutxiago dira, 2008 urtearekin alderatuta. Beste muturrean enpresa handien bilakaera daukagu. Horiek kopuruari eutsi edo areagotu egin dute, krisia hasi zen unearekin alderatuta. Krisiaren ondorioak nabarmenak dira, baita enpresa handiek enpresa txiki eta ertainengan duten lehiaren ondorioak ere; horrek beren boterearen eta merkatuaren kontzentrazioa finkatzen du, eragile ekonomiko apalenen kaltetan.

4. taula. ENPRESA KOPURUAREN BILAKAERA GIPIZKOAN, ENPLEGATUTAKO PERTSONEN ARABERA. 2008-2017

Gipuzkoako enpresa kopurua, enplegatutako pertsonen arabera. 2008-2017												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2008-2017 bilakaera	
											Abs.	%
0 - 2 bitarte	50.422	48.915	45.620	43.417	43.486	42.512	41.539	41.087	40.797	40.291	-10.131	-20%
3 - 5 bitarte	7.957	7.954	7.558	7.166	7.168	7.006	6.806	6.848	6.716	6.792	-1.165	-15%
6 - 9 bitarte	2.658	2.749	2.710	2.529	2.355	2.377	2.337	2.360	2.410	2.465	-193	-7%
10 - 14 bitarte	1.293	1.286	1.198	1.208	1.235	1.174	1.175	1.117	1.134	1.163	-130	-10%
15 - 19 bitarte	732	689	647	634	646	652	610	604	627	624	-108	-15%
20 - 49 bitarte	1.238	1.240	1.162	1.131	1.062	1.008	959	966	1.015	1.046	-192	-16%
50 - 99 bitarte	358	355	331	322	311	299	291	292	299	314	-44	-12%
100 - 249 bitarte	165	171	158	150	158	157	162	157	163	163	-2	-1%
250 - 499 bitarte	45	47	47	45	42	35	34	39	39	43	-2	-4%
>= 500	23	25	25	26	28	29	27	27	25	27	4	17%
Guztira	64.891	63.431	59.456	56.628	56.491	55.249	53.940	53.497	53.225	52.928	-11.963	-18%

Iturria: guk geuk egina, EUSTATen Jarduera ekonomikoen direktorioaren datuak oinarri hartuta.

1. mapan Gipuzkoako eskualdeetan establezimendu kopuruak izan duen bilakaera azaltzen da, krisia hasi eta 2017ra bitarte (eskuragarri dugun azken urtea). Datu hori gehitu dugu, enpresa-suntsiketak, berez, ez baitu zertan eragin behar zuzenean lurralde bateko ehun sozioekonomiko baten beherakada, enpresa aktiboak, berez, gai izan behar baitira aldi batean beren jarduera areagotu eta itxi diren establezimenduak baino gehiago irekitzeko, testuinguru ekonomikoa aldekoa baldin bada.

Egiaztatu dugunez, Gipuzkoako enpresa guztientzat ikusi dugun moduan, eskualde guztiek dituzte dinamika negatiboak, horietan guztietan baitaude, 2017an, 2008an baino establezimendu gutxiago. Eskualdez eskualde badaude aldaketa esanguratsuak: establezimendu kopuru handiena galdu dutenak Bidasoa-Txingudi eta Donostialdea izan dira. Hain zuzen ere, Gipuzkoako Lurralde Historiko osoko establezimenduen % 60 pilatzen da bertan. Beste muturrean aurki dezakegu Urola Kosta, ikertutako aldian % 7ko beherakada izan du.

1. mapa: ESTABLEZIMENDU KOPURUAREN BILAKAERA GIPUZKOAN. 2008 - 2017



Iturria: guk geuk egina, EUSTATen Jarduera ekonomikoen direktorioaren datuak oinarri hartuta.

5. taula. ESTABLEZIMENDU KOPURUA GIPUZKOAN. 2008 - 2017

Establezimendu kopurua Gipuzkoan		
Eskualdea	2008	2017
Bidasoa Beherea	8581	6657
Debagoiena	4792	4027
Alto Deba	4726	3959
Donostia-San Sebastián	36596	29884
Goierri	5786	4824
Tolosaldea	4585	3946
Urola Kosta	6652	6174

Iturria: guk geuk egina, EUSTATen Jarduera ekonomikoen direktorioaren datuak oinarri hartuta.

Testuinguru sozioekonomikoarekin amaitzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko eta Gipuzkoako enpresetan enplegatutako pertsona kopuruaren inguruko datuak aurkeztuko ditugu, azaletik.

Gure Lurralde Historikoan, 2017an, 26.000 pertsona gutxiago zeuden enplegatuta enpresetan, hau da, krisia hasi zenetik baino % 10 gutxiago. Datu hori ez da harrigarria, aurreko tauletan ikusi bezala, enpresa kopurua eta establezimendu kopurua jaitsi egin baitira aztertutako aldi berean.

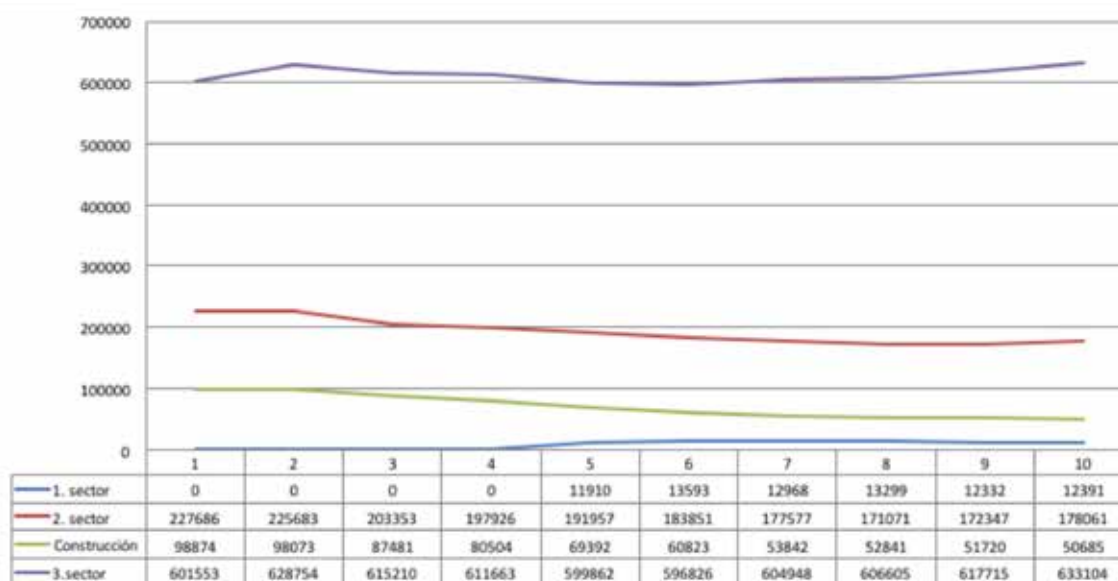
Enpleguaren datuei jarduera-sektorearen arabera erreparatzen badiegu (ez daude Gipuzkoako datuak), ikus daiteke industria eta eraikuntza sektoreek pairatu dutela gehien krisiaren kolpea, 2017an enplegu-maila % 22 eta % 49 baxuagoa da, 2008ko datuekin alderatuta. Azken bi urteetan, aldiz, EAeko industria-sektorean enplegatutako pertsona kopurua % 4 hazi da, eta eraikuntza-sektorean beherakada mantsotu egin da.

6. taula. ENPLEGATUTAKO PERTSONA KOPURUAREN BILAKAERA GIPUZKOAN. 2008-2017

Número de personas empleadas en Gipuzkoa. 2008-2017												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Bilakaera	
											Abs.	%
Enplegatutako pertsonak	263.714	265.868	253.597	246.554	243.405	236.763	232.420	231.744	232.829	237.715	-25.999	-10%

Iturria: guk geuk egina, EUSTATen Jarduera ekonomikoen direktorioaren datuak oinarri hartuta.

3. grafikoa. ENPLEGATUTAKO PERTSONA KOPURUAREN BILAKAERA EAEn, JARDUERA SEKTOREAREN ARABERA. 2008-2017



Iturria: guk geuk egina, EUSTATen Jarduera ekonomikoen direktorioaren datuak oinarri hartuta.



2.

**AZTERKETAREN
KONTZEPTU
ESANGURATSUAK**

Lanaren txostena igortzean, beharrezkoa da erabilitako kontzeptu batzuen esanahia zehaztea.

2.1 LANGILEEK ENPRESAN DUTEN PARTAIDETZA

Hasteko, langileek enpresan duten partaidetza industria-iraultzako garaietatik hasita izan da eztabaidatsua (Albalade, 2001). Historian zehar, prozesu horrek faktore askoren eragina izan du eta, beraz, definizioak berak une historikoaren arabera eredu-sorta zabala barne har dezake: ikuspegi ideologikotik, aztertzen den ezaguera-alarretik edo korrante teoriko ezberdinetatik begiratuta (De la Villa, 1980). Hala, partaidetza enpresan oso kontu konplexua da, ikuspegi askotatik jorra daiteke eta langileen beren lantokian duten antolaketa-modu zabala barne har dezake, langile-ordezkaritzaren adierazpen soiletik hasi eta autogestioaren adierazpen zorrotzenera bitarte (Palomeque, 2006).

2.2 EMAKUMEEN ENPRESA

Kontzeptu horren definizioa herrialdearen edo antolaketa-moduaren arabera ezberdina izan daiteke. Hala, *UN Women* (UN Women, 2017) definizioaren arabera, emakumeen enpresa izango da enpresaren akzioen % 51, gutxienez, emakumeena izan edo emakume batek edo batzuek kontrolatzen badute. Aldiz, *WEConnect International* erakundeak, emakumeenak diren enpresak egiaztatzen dituen erakunde globalak, honako baldintza hauek eskatzen ditu: enpresaren % 51, gutxienez, emakume batena edo gehiagorena

izatea; eguneroko eta epe luzeko kontrola eta enpresa-kudeaketa emakume batek edo gehiagok egitea; kapitalari edota ezaguerari emakumeek ekarpenak egitea; eta enpresak egiaztatu gabeko enpresak edozein direlarik ere jardutea.

Edonola ere, edozein definizio erabiltzen dela ere, funtsezkoa da enpresen jabegoan eta kontrolean emakumeek duten partaidetza azpimarratzea, jardunbide sinboliko edo datuak estaltzea ekiditeko.

2.3 AUKERA BERDINTASUNA

Aukera-berdintasuna Europar Batasuneko funtsezko balioetako bat da. Hala eta guztiz ere, ez da hala gertatzen lan-eremuan. Genero-berdintasuna lortzea *Nazio Batuen garapen jasangarrirako Agenda 2030*ean bildutako garapen jasangarrirako helburuetako bat da eta, aldi berean, Europako Parlamentuak, Batzordeak eta Kontseiluak *Bidezko Enpleguetarako eta Hazkunderako Gizarte Gailurrean* adierazitako gizarte-eskubideen Europako oinarri errotzen laguntzen du. Adierazpen hori 2017ko azaroaren 17an egin zen Göteborgen, eta, zehazki, eremu guztietako genero-berdintasunari, 2. printzipioari, eta aukera-berdintasunari, 3. printzipioari dagokionez laguntzen du (Europako Batzordea, 2017a).

Beraz, lehen tasun politikoa da, oraindik ere, Europar Batasunarentzat eta *EB 2017-2019 Ekintza Planak, Gizonen eta emakumeen arteko soldata-arraila jorratzea* (Europako Batzordea, 2017b) txostenaren helburua da konpromiso hori funtsezko ekintza zehatzetan egingarri egitea. Honako hauek dira ekintzak:

1. Ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatzea hobetzea
2. Lanbide- eta sektore-bereizketari aurre egitea.
3. Kristalezko sabaia haustea: bereizketa bertikalari aurre egiteko ekimenak.
4. Zaintzen penalizazioa jorratzea.
5. Emakumeen gaitasun, ahalegin eta erantzukizunei garrantzi handiagoa ematea.
6. Ikusgarritasuna ematea: desberdintasunak eta estereotipoak argitara jartzea.
7. Gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrailari buruz ohartarazi eta jakinaraztea.
8. Gizonen eta emakumeen soldata-arraila zuzentzeko elkarteak hobetzea.

Horiekin guztiekin batera, Europako Batzordeak bitzitza pribatu eta lanbide-bizitzaren arteko oreka sustatzeko politikak berdintasun hori lortzen laguntzeko aurretiazko baldintza direla azpimarratzen du, bi eremu horien arteko orekak emakumeak lan-merkatura sartu eta enplegua lortzeko oztopoak desagerrarazten laguntzen baitu.

**GURE KASUAN, PARTAIDETZAREN
ESANAHI ZABALA HARTUKO DUGU
OINARRI, HAU DA, KUDEAKETA
ETA ENPRESAREN GOBERNUA
(LANGILEEK ERABAKIAK
HARTZEKO PROZESUAN DUTEN
ESKU HARTZE KOLEKTIBOAJ),
FINANTZA PARTAIDETZA ETA
JABETZA ETA EMAITZETAN
PARTAIDETZA BARNE HARTZEN
DITUENA.**

2.4. BEREIZKETA HORIZONTALA ETA BEREIZKETA BERTIKALA

Europar, agerikoa da bereizketa orokortua, horizontala zein bertikalak, lan-eremuan, lanbide askotan eta sektore ekonomikoetan. 1980ko hamarkadan behera egitea lortu bazen ere, joera hori gelditu egin zen 90eko hamarkadan, eta, gaur egun, gizonen eta emakumeen arteko lan-bereizketa maila altuek bere horretan dira.

Bereizketa horizontala emakumeak eta gizonezkoak femenoak eta maskulinoak izan ohi diren zereginekin lotutako jardueretan kontzentratzen direnean gertatzen da, sexuaren arabera lan-banaketaren ondorioz (Anker, 1998). Europar, langile gehienek lankideak beren sexu berekoak dira (Burchell, Hardy, Rubery & Smith, 2015). Gaur egun, emakumeen % 18k eta gizonen % 15ek baino ez du lan egiten mistotzat har daitezkeen lanpostuetan, gizonen eta emakumeen % 40-60ekin (Europako Batzordea, 2017b). Gainera, emakumeak gehiengoak diren

sektoreetan soldata baxuagoak izan ohi dituzte, gizonak kontzentratzen diren sektoreekin alderatuta (Boll, Leppin, Rossen & Wolf, 2016) eta, beraz, sektore-bereizketak gizonen eta emakumeen arteko soldata-arraila areagotzen laguntzen du. Hori ia herrialde guztietan gertatzen da, ondorioak bata eta bestearen artean ezberdinak badira ere. Bereizketa horizontal hori murrizteko ekimenak egon baldin badaude ere (adibidez, emakumeak tradizionalki gizonen betetako sektoreetara txertatzeko animatuta, zientzia eta teknologian kasu), egia esateko, bereizketa sektorial eta profesionala ia ez da aldatu.

Nabarmena da gizonek eta emakumeek gizartearen duten paperaren inguruko estereotipoak oraindik ere badaudela. Horixe da, hain zuzen ere, bereizketa horizontalaren arrazoia nagusienetako bat eta, batzuen iritziz, estereotipo horiek bizitza pribatu eta lanbide-bizitzaren arteko oreka-politikek elikatuta ere mantentzen dira, ez baitira egokiak izan; emakumeek haur eta menpeko senideen zaintzari eskinitako denbora areagotu dute (Europako Batzordea, 2015).



Horri bereizketa bertikala gehitu behar zaio, hau da, gizonak, ia sektore guztietan, erantzukizun handiagoko edo zuzendaritza funtzioetako lanpostuetara maiztasun handiagoz igarotzen baitira. Orokorrean, gizon gehiago daude erantzukizun mailetan, eta zuzendari nagusien % 5a baino ez da emakumezkoa. Hala, hori da gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrailaren proportzio nabarmena azaltzen laguntzen duen beste faktoreetako bat. Lan-sektorea edozein delarik ere, baita sektore feminizatuenetan ere, emakume kopuruak beherantz egiten du hierarkian gora egin ahala; emakumeen presentzia erantzukizun eta botereko lanpostuetan oso urria da. Emakumeen ikasketa- eta prestakuntza-mailak nabarmen gora egin badu ere, horrek bereizketa bertikalean izan duen eragina urria izan da.

2.5. KRISTALEZKO SABAIA

Gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrailak gain, bereizketa bertikalaren beste ondorio negatiboetako bat “kristalezko sabaia” deiturikoa da (Morrison, White & Van Velson, 1992). Kontzeptu horren arabera, sabaia emakumeek botere-egituretara igartzeko dituzten zailtasuna da, eta horrek gizarte-aitortzari, aktibo produktiboen kontrolari, informazioari eta erabakiak hartzerakoan duten partaidetzari lotutako posizioa murrizten du. Hesi bat da, askotan hain da fina ia gardena dela, baina oztopo handia da emakumeek hierarkia korporatiboetan mailaz igotzeko. Errealitate bat da beren ezaguera, ahalegin, trebetasun eta gaitasunengatik eskuragarri behar lituzketen lanpostu garrantzitsuak eskuraezinak direla emakume gehienentzat (Sarrió, Barberá, Ramos & Candela, 2002). Egile batzuek “zementuzko sabaia” ere deitzen diote horri, hain delako sendoa, emakumeei horrek eragiten duen muturreko eta neurrigabeko presioaren aurrean amore ematea eragiten dielako (Chinchilla et al, 2005; Barberá et al, 2011; Martínez & Saavedra, 2016).

Europar Batzordearen *EB 2017-2019 Ekintza planak* (2017b) bere gain hartzen du kristalezko sabaia hausteko eta bereizketa bertikalari aurre egiteko konpromisoa (ik. Planaren 3. ekintza), sektore guztietan prozesuetan eta erabakiak hartzeko lanpostuetan emakumeen eta gizonen arteko oreka hobetzeko praktiketan oinarrituta. Planak onartzen du sektore guztietan dutela emakumeek mailaz igo eta zuzendaritzako erantzukizunak gain hartzeko aukera gutxiago eta, beraz, burtsan kotizatzen duten sozietateetako zuzendaritzetan emakumeen eta gizonen arteko oreka hobetzeari buruzko Zuzentaraua ezartzeko lan egiteko prestutasuna agertu du. Halaber, beharrezkotzat du genero-aniztasunerako politikak babesten jarraitzea, erabakiak hartzeko lanpostu mota guztietan oreka hori hobetzeko asmoz. Horri gehitu behar zaio familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteko ekimena abian jartzeko agertutako konpromisoa. Horren helburua da familia-erantzukizunak emakumeen eta gizonen artean hobeto orekatu eta banatzea, emakumeek maila handiagoko lanpostuak eska ditzaten.

2.6. SOLDATA ARRAILA

Ekonomiaren sektore guztiak kontuan hartzen baditugu, Europar Batasuneko emakumeek gizonen baino % 16 gutxiago irabazten dute, batez beste. Genero-arraila horri egonkor eutsi zaio azken bost urteetan eta, aurreikuspenek diotenez, egungo aldaketa-erritmoak hala jarraitzen badu, ez da milurteko honetan itxiko (Europako Batzordea, 2017b). Hala, lan-merkatuko genero-desberdintasunen erritmoa gelditu bada ere, ez da desagertu. Zehazki, datuen arabera, gizonen eta emakumeen soldata-arraila areagotu ere egin daiteke, gero emakume gehiago lan-munduratzaren diren heinean (Boll et al., 2016). Lan-merkatuaren bilakaera kaltegarria izan da soldata baxuko langileentzat, eta batzuek adierazi izan dute, baita ere, emakumeak ‘haizearen kontra ibili’ direla (Blau & Kahn, 1997). Geldialdi horrek egungo ekimenak indartu eta egokitzeko beharri buruzko galderak dakartzigu.

la lanbide guztietan gizonak emakumeek baino gehiago irabazten dute. Europako Batzordeak onartu duenez (2017b), soldata-desberdintasuna hedatuta dago eta, hortaz, emakume batek gizon batek baino gutxiago irabaz dezake lan bera egiteagatik, eta emakumeek egin ohi dituzten lanek gizonak egin ohi dituzten lanek baino soldata baxuagoak dituzte, balio bera izan dezaketen arren. Era berean, onartzen du soldata-mailen inguruan dagoen sekretismoa, eta are zailagoa egiten du bereizkeria-kasuak antzematea. Horren ondorioz, europar gehienek jakin arren gizonen eta emakumeen artean soldata-arraila dagoela sektore ekonomiko guztietan, ez dute uste halako arraila dagoekin beren enpresan. Kalkuluen arabera, enplegatutako hiru pertsonatik batek ez daki zein den bere lankideen soldata. Europako Batzordearen kalkuluen arabera, ia bi heren lan egiten duten erakunde do enpresan sexuaren eta lanpostuaren arabera batez beste zein soldata jasotzen den argitaratzearen alde daude.

2.7. AHALDUNTZEA

Gaur egun, emakumeek beren prestakuntza gizonak baino kualifikazio hobekoarekin amaitzen dute, baina 34 urte bete aurretik, gizonak baino % 10 gutxiago irabazten dute; soldata-arraila hori areagotu egiten da amatasunagatik emakumeak penalizatzen direnean (Europako Batzordea, 2017b). Horrek esan nahi du beren diru-sarrerak murrizten direla, gehiago kontzentratzen dela lanaldi partzialean eta beren ibilbide profesionala eteten dutela eta, hortaz, soldata-arraila ez ezik, pensio-arraila ere areagotzen da. Hori dela eta, bizitza pribatuaren eta lanbide-bizitzaren arteko oreka sustatzeko politikak emakumeek enplegua

lortzeko oztopoak desagertzen saiatu beharko lirateke (Olah, Hobson & Carlson, 2017).

Gizarte-eskubideen oinarri europarraren testuinguruan, Europako Batzordeak emakumeen ahalduntze ekonomikoa babesteko prestutasuna agertu du (2017b, 4, 5 eta 6 Ekintzak). Horri dagokionez, aipatzekoa da zaintzen penalizazioa jorratzeko asmoa. Batzordeak guraso eta zaintzaileen familia- eta lan-bizitza bateragarri egitea hobetzeko ekimena hartu du bere gain, eta baimenen alorreko EBko esparru juridikoa hobetuko du. Ekimenaren helburua da emakumeek lan-munduan duten presentzia txikiago hori jorratzea, familia-erantzukizunak gizonen eta emakumeen artean hobeto banatzeko ahaleginak eginda, hala emakumeek beren ibilbide profesionalean aurrera egiteko aukera gutxiago izateko arriskua murriztu eta nagusiei emakumeak kontratatu edota mailaz igotzeko asmoa kentzeko estereotipoei aurre egiteko.

Halaber, Batzordeak beharrezko ikusten du emakumeak gehiengoa diren lanbideetan soldatak hobetzeko neurriak ezartzea (Europako Batzordea, 2016), beren gaitasun, ahalegin eta erantzukizunak aitortu ahal izateko. Hori dela eta, Gaitasunen Agenda berriaren baita lan egitea aurreikusi du, eta bertan arreta berezia ipiniko zaio genero-kontuei, praktikan aukera-berdintasuna eta soldata-berdintasuna bermatu ahal izateko.





BUSINESS

search

8

$$a^2 + b^2 = (a+bi)(a-bi)$$
$$a(b+c) = a(b+c)$$

10%

30%

45%

46%

$$a^2 + b^2 = (a+bi)(a-bi)$$
$$a(b+c) = a(b+c)$$

15%



3. PROIEKTUA

“Emakumeen partaidetza enpresan: azterketa aurreraturako tresna genero-ikuspegitik” izeneko proiektua Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapena, Landa Ingurunea eta Lurralde Oreka Departamentuak sustatutako 2017ko *“Gipuzkoan pertsona eta enpresa parte-hartzaileak sustatzeko programa”* diru-laguntzen deialdiaren barnean osatu da (2017.6.6ko Foru Gobernuaren Kontseilu Akordioa, GAO 112/2017).

Egungo egoera ekonomiaren testuinguruan, administrazio publikoak aurre egin beharreko eronketako bat ekoizpen-ehuna sustatzea da, horretarako lurraldearen enpresetan inbertsioak bultzatuta.

Horiexek dira, hain zuzen ere, 6/2016 Foru Arauaren, abenduaren 15ekoaren, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren eta

3.1 IKERKETAREN TESTUINGURUA

Aipatu deialdiaren helburua da enpresen antolaketarako formula parte-hartzaileetan sakondu eta horiek sustatzea, eta horiek pertsonak ardatz eta lurraldean errotuta egotea sustatzea. Xedea da errentak behar bezala banatzen laguntzea, proiektu partekatu eta iraunkorrak osatzea, kalitatezko enplegua, pertsona guztien erantzunkidetasuna eta ingurunearekiko errespetua, lehiakortasunerako elementu ezberdintzaile gisa.

Testuinguru horretan, Gipuzkoako Foru Aldundiak urteak daramatza enpresetan pertsonen garrantzian laguntzeko lanean, Gipuzkoa parte-hartzaileago eta konprometituagoa lortzea helburu. Horretarako, pertsonak ardatz eta lurraldera errotuta dauden erakundeetan oinarritutako garapen sozioekonomikoko eredia sustatzen du. Enpresa interesa duten hainbat alde elkarlanean aritzeko erakunde gisa ulertzen den eredurantz zuzentzea du helburu, etengabe negozio iraunkorrerako ikuspegia elkarrekin bilatzen duena, lehiakortasun ekonomikoa eta oreka soziala ere, eta horren bidez gidatzen dira. Horretarako, Gipuzkoako Foru Aldundiak enpresaren ekarpen sozial eta ekonomikoa balioan ipini nahi du, eta ahalik eta enpresa parte-hartzaile gehienak izateko apustua egin. Horietan, errenten banaketa, proiektu partekatu eta iraunkorren osaera eta pertsona guztien erantzunkidetasuna behar bezalakoa izateko.

**HORI DELA ETA, GLOBALIZAZIO
EKONOMIKOAREN AURREAN,
BEREZIKI INTERESGARRIAK
DIRA ENPRESEKIN ETA
LURRALDEAREKIN KONPROMISOA
DUTEN PERTSONEK
EGINDAKO INBERTSIOAK,
DESLOKALIZAZIOAREN
ONDORIOZKO ARRISKUAK
GUTXIAGOTZEKO. ZALANTZARIK
GABE, ENPRESEKIKO
KONPROMISO HANDIENA
DUTENAK BERTAN LAN EGITEN
DUTEN PERTSONAK DIRA,
ENPRESAKO LANGILEAK.**

Oinordetzen eta Dohaintzen gaineko Zergaren Foru Arauak aldatzekoa, langileek enpresan parte hartzea bultzatzekoaren helburuak. Adierazitakoaren arabera, Arauak hainbat aldaketa txertatzen ditu zerga-sistema, enpresen jabetzan langileen partaidetzaren bidez enpresa-inbertsioa laguntzeko. Zioen azalpenak dioten moduan, finantziazio-bide horri esker, langileek enpresen kudeaketan eta erabaki estrategikoak hartzerakoan parte hartze hartzen dute, eta, azken buruan, enpresa-proiektua bera izango da horren onuraduna.

Gipuzkoako Pertsona Fisikoen Errentare gaineko Zergaren araudian barne hartzen dira hainbat pizgarri, langileek beren enpresen jabetzan parte hartzeko. Hala, aipatu behar da, pertsona transmitentearen ikuspuntutik, Gipuzkoan ez dagoela enpresa-transmisioan ondare-irabazi edo -galerarik, hori norbanakoarentzat edo sozietate-moduan egiten delarik ere, baldineta bereganatzen duten pertsonak bertako langileak baldin badira. Bereganatzen duten pertsona horien ikuspuntutik, bestalde, aipatu behar da beren enpresaren, edo taldearen enpresen, akzioak edo partizipazioak eskuratzen dituzten langileei aplikatu daitekeen kuotan kenkaria.

Egoera hori abiapuntu hartuta, aipatu 6/2016 Foru Arauak aurrera darrai enpresan lan egiten duten pertsonak parte hartzea bereganatzea sustatzen pizgarriak zehazten. Alde batetik, erabaki horiek hartzerakoan zailtasunak sortzen dituzten oztopoak desagerraraztea du helburu, egungo gizarte-errealitatera eta sortzen ari diren partaidetza-tresnetara egokituta. Beste alde batetik, enpresan langileen partaidetzagatiko kenkariari dagokionez, honako berritasun hauek dira aipatzekoak:

- Bereganatzen duten zergadunak gizonak badira % 10etik % 15era pasa da, eta % 20ra emakumeak baldin badira.
- Urteko muga, 1.200 eurokoa zen lehen, eta orain 1.500 eurotara igaro da, bereganatzen duena gizona denean, eta 2.000 eurotara emakumea denean.
- Gainera, aipatu mugak gainditzeagatik edo kutoa osoa nahikoa ez izateagatik kendu gabeko kantitateak aplikatu ahal izango dira hurrengo lau ekitaldietan.
- Halaber, datorren zerga-aldietan zehar zergadun bakoitzari kendutako zenbatekoaren baturak ezingo ditu 6.000 euroak gainditu, bereganatutako pertsona gizona denean, eta 8.000 euroak, emakumea denean.

Ikus daitekeenez, aipatutako berritasunen artean, bereziki aipatzekoa da emakumeen alde hartutako neurriak. 6/2016 Foru Arauaren Zioen Azalpenean adierazten den moduan, horrek emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorrari laguntzea du helburu, 2/2015 Foru Arauak, martxoaren 9koak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak²⁰ aurreikusitakoarekin bat, Gipuzkoako Foru Aldundiaren 'Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II Plana 2013-2020' planaren baitan. Horren bidez, enpresetan langileen partaidetza eskuratzean genero-berdintasuna sustatu nahi da eta, azken buruan, emakumeak enpresetako zuzendaritza-organoetan txertatzea. Horiek dira proposatutako helburuak.

²⁰ Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratua, 50. zenb., 2016.03.16

Zalantzarik gabe, arrazoizkoa da pentsatzea Arau hori ez dela izango emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko azken urratsa. Baina, behintzat, gizartea kontzientziatzeko urrats garrantzitsua dela uste dugu, frogatzen baitu botere publikoetatik genero-arraileen ondorio negatiboak arintzen lagun daitekeela. Azken batean, gure iritziz, jardunbide egokien adibidea da, eta ildo horretan etorkizuneak halako neurriak hartzen jarraitzeko laguntzea espero dugu.

Testuinguru horretan, proiektuaren helburu nagusia Gipuzkoako Lurralde Historikoan errotutako enpresen erabakiak hartze, emaitza eta jabetzan emakumeek duten partaidetzari buruzko azterketa aurreratua egiteko tresna eskaintzea da. Horretarako, emakumeek pairatzen dituzten desberdintasun ekonomikoak kontuan hartuta lan-azterketa bat egitea beharrezkoa da, baina partaidetzari buruzko azterketak errealitatea hobeto ulertzen lagunduko du eta, hala, enpresetan antolaketa-model berritzaileak ezarri ahal izango dira.

3.2. FINANTZIAZIOAREN HELBURUAK

“Emakumeen partaidetza enpresan: azterketa aurreraturako tresna genero-ikuspegitik” izeneko proiektua Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapena, Landa Ingurunea eta Lurralde Oreekako Departamentuak sustatutako 2017ko *“Gipuzkoan pertsona eta enpresa parte-hartzaileak sustatzeko programa”* diru-laguntzen deialdiaren barnean osatu da (2017.6.6ko Foru Gobernuaren Kontseilu Akordioa, GAO 112/2017). Deialdi hori Gipuzkoan errotutako erakunde mota guztientzako da (enpresak, enpresa-elkarteak, sindikatu-antolakundeak, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzako Euskal Sareko erakundeak, irakaskuntza-zentroak, unibertsitateak eta bestelako elkarte edo erakundeak) eta deialdiaren bidezko prozeduraren bidez eman ditu laguntzak.

Aipatu deialdiaren helburua da enpresen antolaketarako formula parte-hartzaileetan sakondu eta horiek sustatzea, eta horiek pertsonak



ardatz eta lurraldean errotuta egotea sustatzea. Xedea da errentak behar bezala banatzen laguntzea, proiektu partekatu eta iraunkorrak osatzea, kalitatezko enplegua, pertsona guztien erantzunkidetasuna eta ingurunearekiko errespetua, lehiakortasunerako elementu ezberdintzaile gisa.

Testuinguru horretan, Gipuzkoako Foru Aldundiak urteak daramatza enpresetan pertsonen garrantzian laguntzeko lanean, Gipuzkoa parte-hartzaileago eta konprometituagoa lortzea helburu. Horretarako, pertsonak ardatz eta lurraldera errotuta dauden erakudeetan oinarritutako garapen sozioekonomikoko ereduak sustatzen du. Enpresa interesa duten hainbat alde elkarlanean aritzeko erakunde gisa ulertzen den eredurantz zuzentzea du helburu, etengabe negozio iraunkorrerako ikuspegia elkarrekin bilatzen duena, lehiakortasun ekonomikoa eta oreka soziala ere, eta horren bidez gidatzen dira. Horretarako, Gipuzkoako Foru Aldundiak enpresaren ekarpen sozial eta ekonomikoa balioan ipini nahi du, eta ahalik eta enpresa parte-hartzaile gehienak izateko apustua egin. Horietan, errenten banaketa, proiektu partekatu eta iraunkorren osaera eta pertsona guztien erantzunkidetasuna behar bezalakoak izateko.

Deialdian langileek enpresetan duten partaidetzari buruzko proposamen edo proiektuak eskatzen dira, baita lantoki eraldatzaileei buruzko proiektuak ere. Hau da, helburua langileei beren lanean, beren lan-baldintzetan, lanaren emaitzetan, aldeko lan-testuinguruen sorreran eta enpresako erabaki eta estrategietan eragiteko aukera ematen dien prozesuak garatzeko proiektuak finantzatzea da. Horri dagokionez, laguntza-deialdiak azpimarratzen duenez, enpresa bakoitzak definitu behar du partaidetzaren aldeko bere berezko ibilbidea, eta pertsonen erabakitzeko gaitasuna, enpresen lehiakortasuna eta gizarte-eta lurralde-koehesioaren alde egitea. Hori dela eta, helburu horiek dituzten prozesu, ekintza eta esperimertzioak sustatu nahi ditu.

3.3 PROIEKTUAREN HELBURUAK

Laguntza-deialdian ezarritako helburuekin bat eginik, eta berau lortzeko ekarpenak egiteko asmoz, gure proiektuak emakumeek Gipuzkoako Lurralde Historikoan errotutako enpresen erabaki hartze, emaitza eta jabetzan duten partaidetzari buruzko azterketa egiteko tresna eskaini nahi du. Horretarako, emakumeek pairatzen dituzten desberdintasun ekonomikoak kontuan hartuta lan-azterketa bat egitea beharrezkoa da, baina partaidetzari buruzko azterketak errealitatea hobeto ulertzen lagunduko du eta, hala, enpresetan antolaketa-molde berritzaileak ezarri ahal izango dira.

Hortaz, garatu dugun proiektuaren helburua da laguntza-deialdian zehaztutako ardatz nagusi hauengan zuzenean eragitea (3. oinarria):

1. Partaidetza bultzatzea (kudeaketa, emaitzak eta kapitala), antolakuntza modu berriak erabiliz, pertsona guztien erabaki ahalmena handitzeko enpresetan eta antolakuntzetan.
2. Erakunde guztiaren adimen kolektiboaren garapenean oinarritutako erabaki mekanismoak ezartzea.
3. Formula aurreratuetan esperimertatu eta esku hartzea, lantoki eraldatzaileak garatzeko.
4. Pertsonentzako, enpresentzako eta lurraldearentzako funtsezkoak diren eskumenen garapena sustatzeko mekanismoak ezartzea, ikasketaren bidez aldeko testuinguruak sortuz, balio bereizgarria sortzea ahalbidetuz.
5. Antolakundeetan kalitatezko enplegua eta lanpostuak sortzeko estrategiak sustatzea, eta etorkizuneko enplegua/lana eta enplegu iraunkorra aztertzea.

6. Antolakundeetan pertsonen arteko elkarlana eta konpromisoa bultzatzen duten elementu ukiezinak indartzea.
7. Gizarte eta lurralde beharrei, erronkei eta aukerei erantzuteko modu berriak bideragarriak izatea, tokian tokiko ekonomiaren abantailak eta pertsonen, enpresen eta lurraldearen ahalduntzearen aukerak optimizatuz.
8. Enpresetako eragiketetan eta erabakitzekeo prozesuetan, enpresako jende guztia –eta balio katea osatzen duten eragile guztiak, ingurua eta gizartea-, beren interes eta itzaropenekin, kontuan izateko konpromisoa eratzea.
9. Erakunde, gizarte eta lurralde arloan esku hartzeko ereduak garatzea, zeinek gizarte, ekonomia eta ingurumen iraunkortasuna jasotzen eta garatzen duten.
10. Sozialki ebaluatu, balioztatu eta zabaltzea partekatutako gizarte eta lurralde balioa lortzeko garatu diren prozesuak. Erdigunean pertsona jartzen duten erakunde harremanen mota berriak garatzea.

I+G+b proiektu baten aurrean gaude, beraz, emakumeen partaidetza oinarri duen proiektu berritzaile baten aurrean. Horixe puntu garrantzitsua da, egin ohi diren tresna eta azterketa gehienek sexuen arteko lan-ezberdintasunak islatzen dituzten alderdiak eta aldagaiak txertatzen baitituzte, soldataren genero-arraila kasu. Hala ere, gure helburua da emakumeek enpresan duten partaidetza aztertzekeo tresna bat diseinatzea eta, beraz, ezberdintasun horien azpitik dauden faktoreen azterketa sistemikoan

sakontzen duen ikuspegi berri bat txertatzea esan nahi du.

2017an WEP Generoaren araberrako enpresatresna²¹ aurkeztu zen, NBERen Munduko Akordioaren (UN Global Compact), NBE Emakumeaken (UN Women), BIDen Inbertsiotarako Funtz Aldeaniztasunaren (Multilateral Investment Fund), eta Inbertsiotarako Korporazio Interamerikarraren (Inter-American Investment Corporation) arteko proiektua, eta Japonia eta Alemaniako gobernuen, BSRen (Business for Social Responsibility), Coca-Cola, Itaipu (hidroelektrika) eta KPMG (aholkularitza) 22 enpresen babesa du. Horren helburua da enpresei laguntzea, genero-berdintasunaren alorrean dituzten indargune, ahultasun eta aukerak identifikatzeko. Tresnak 18 galdera ditu, aukera anitzekoak, eta mundu osoko jardunbide egokietatik WEP generoaren araberrako enpresatresnak 18 galdera ditu, aukera anitzekoak, eta mundu osoan onartutako jardunbide egokiak izan dituzte oinarri, lidergo, lantoki, merkatu eta komunitate gaietan genero-berdintasunari buruzkoak. Ebaluazioak barne hartzen dituen gaiak honako hauek dira: genero-berdintasunaren estrategiarekiko konpromisoa, ordainketa-berdintasuna, langileen hautaketa, guraso eta zaintzaileei babesa, emakumearen osasuna, hornitegi inklusiboa eta genero-berdintasunaren sustapena enpresa kokatzen den komunitateetan²³.

21 UN Women (2017b) *Women's la Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool (WEPs Tool)*, WEP generoaren araberrako enpresa-tresna.

22 http://weprinciples.org/files/attachments/WEPs_Gap_Analysis_Tool.pdf

23 Galdera bakoitza kudeaketa-esparru baten araberrako dago antolatuta, tamaina guztietako enpresei ematen die laguntza aurrerapausoak emateko konpromiso, ezarpen, ebaluazio

Hala ere, WEP generoaren araberako enpresatresnak ez du arreta ipintzen aurrez aipatu dugun puzzlean, eta horretan ipiniko dugu guk arreta lan honetan; partaidetzari dagokionez enpresek beren indargune eta ahultasunak identifikatzeko tresna diseinatzea. Horren helburua da beharrezko elementu guztiak biltzea, gizonen eta emakumeen berdintasun edo ezberdintasun maila ezagutzeko. Horri gehitu behar zaio, hein handi batean, enpresan langileen partaidetza neurtzeko tresna gehienek kudeaketan jartzen dutela arreta, hori aztertu eta nola hobetu proposatzeko. Hala ere, gure proiektuan aurrez GEZKIn diseinatutako tresna hartu dugu abiapuntu, eta hiru alorretan partaidetza kontuan hartzen duen ikuspegi holistikoa eman diogu: kudeaketa, emaitzak eta enpresaren jabetza.

3.4 PROIEKTUAREN GARAPENA

3.4.1 Lan-taldea

Lana GEZKiko diziplina anitzeko ikertzaile-talde batek eta ikertzaile kontratatuek egin dute, eta honako gizarte-zientzietako ezaguera-alorretakoak dira: zuzenbidea (zehazki, lan-zuzenbidea eta merkataritza-zuzenbidea), ekonomia aplikatua eta soziologia. Hala, diziplina anitzeko ikuspegia prozesu osoan zehar egon da.

eta jakinarazpen prozesuan.



Taldea osatu duten pertsonak:

Tabla 7. LAN TALDEA

Pertsonak	Diziplina	Lotura
M. Igone Altzelai	Merkataritza-zuzenbida	Personal docente e investigador de la UPV/EHU
Aitziber Etxezarreta	Ekonomia aplikatua I	Personal docente e investigador de la UPV/EHU
Aitor Bengoetxea	Lan-zuzenbidea	Personal docente e investigador de la UPV/EHU
Rosa Otxoa-Errarte	Merkataritza-zuzenbida	Personal docente e investigador de la UPV/EHU
Liseth Díaz	Soziologia	Personal investigador contratado
Enekoitz Etxezarreta	Ekonomia aplikatua II	Personal docente e investigador de la UPV/EHU
Aratz Soto	Ekonomia aplikatua II	Personal docente e investigador de la UPV/EHU
Sylvia Gay	Derecho del trabajo	Miembro de GEZKI

Iturria: guk geuk egina

3.4.2 Prozesuaren faseak

Prozesuak 17 hilabete iraun ditu, 2017ko ekainaren 15etik 2018ko urriaren 30era bitarte, eta lau fasetan osatu da.

1. fasea. Azterketa bibliografikoa (2017ko ekaina-azaroa). Genero-ikuspegitik abiatuta partaidetzaren analisiaren inguruko aurrekariaren azterketan, honako proiektu hauek aztertu dira: 'Genero-arraila murrizteko tresna'²⁴, 'Emakumeen partaidetza Mondragon Taldeko Kontseilu Errektoreetan'²⁵, 'Community II'²⁶ eta 'Partaidetza Balantzea'²⁷. Halaber, fase honetan interes-taldeen mapa egin da, aztertzera koan esanguratsuak izan daitezkeen

eragileak adierazi dira eta mapa horretan identifikatutako aditu-zerrendari elkarrizketak egin zaizkio.

2. fasea. Ikerketaren diseinua (2017ko azaroa-abendua). Ikerketa diseinatu da, aditu-zerrendatik eratorritako ekarpenetatik abiatuta tresna osatzeko. Elkarrizketak egingo diren adituekin alderatuko den galdetegia diseinatu da.

2.1. Ikertzailea kontratatzea (2018ko urtarrila-martxoa). 2018ko urtarriletik martxora bitarte, kontrataziorako lehiaketa publikoaren prozesu administratiboa amaitu da, proiektuan aurreikusi moduan, ikertzaile bat kontratatzeke. Kasu honetan, Liseth DÍAZ MOLINA kontratatu da. Prozesua urtarrilean hasi zen, jasotako diru-laguntzaren lehenengo zenbatekoa jaso ostean. Ikertzailea kontratatzeke atzerapen horren ondorioz, proiektua behar bezala amaitu ahal izateko denbora luzatzea eskatu genuen.

3. fasea. Tresna egiaztatzea (2018ko apirila-maiatza). Egiaztatzea egiteko galdetegia osatu ostean, honako erakunde hauetako ordezkariak osatutako aditu-zerrendarekin jarri gara harremanetan:

24 UN Women (2017b) Women's la Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool (WEPs Tool), WEP generoaren araberako enpresa-tresna.

25 Elio Cemborain, 2016. EMAKUNDE "La igualdad en el gobierno cooperativo: Participación de las mujeres en las cooperativas de Mondragon" http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/formacion_trabajo/es_def/adjuntos/2016.11.15.eunate_elio.pdf

26 GEZKI, 2016. Community II. Panel de indicadores: las claves de la participación en el grupo cooperativo Agintzari-Zabalduz, Agintzari kooperatibarekin elkarlanean. Barne-txostena.

27 Altzelai et al. 2017. Partaidetzaren balantzea. Pertsonak erakundearen ardatza. Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza aztertzeko tresna. <https://gezki.eus/pdfs/75007cf75b.pdf>

1. irudia: PARTAIDETZA AZTERTZEKO ERAKUNDE ZERRENDA



Apirilaren 12tik maiatzaren 30era bitarte, elkarrizketak egin zaizkie denei, ELA sindikatuko ordezkariari izan ezik, ez baitzuten gonbidapena baieztatu.

Hortaz, landa-lanak berezkoak dituen eginkizunak egin dira. Aditu-zerrendarekin, gizarte-eragileekin eta enpresa-sektorearekin alderatu da galdetegi bat, eta bertatik atera da genero-ikuspegitik langileek enpresan duten partaidetza aztertzeko tresnaren zirriborroaren diseinua.

4. fasea. Tresna baliozkotzea (2018ko ekainazuztaila). Informazioa bildu eta ateratako datuak aztertu eta antolatu dira. Elkarrizketen bidez jasotako ekarpenak eta GP\$ ikerketa-taldearekin alderatutako ekarpenak aplikatu dira. Material horretatik abiatuta, sindikatu-alorrek eta enpresa-sektoreek bi aldiz baliozkotatutako tresna diseinatu da. Tresna osatzeko prozesuari amaiera eman zaio.

5. fasea. Behin betiko idatzia (2018ko abuztuazurrria). Proiektuaren amaierako lana idatzi da eta euskarara itzuli da.

Ondorengo fase bat gerta daiteke, edo tresna web aplikazio batetan diseinatzeke proiektua aurreikus daiteke. Eskainitako edukiarekin, formatu arin eta intuitiboko web aplikazio bat diseina daiteke enpresentzat, eta eskuragarri egon daiteke. Aplikazioa partaidetzaren oinarriko azterketa barne har dezake, baita emakumeen partaidetza neurtzeko azterketa aurreratua ere.

3.4.3 Garatutako jarduerak

Taldearen lan-metodologia parte-hartzailea izan da, taldea maiz bildu da eta tresnaren diseinuari buruz eztabaidatu eta proiektuaren aurrerapenen inguruan jakinarazi da. Taldearen bilera horiei gehitu behar zaizkie exekuzio eta jarraipenerako egindako bilera partzialak, eta adituekin egindako bilerak.

Taldea, bere osotasunean, sei alditan bildu da Carlos Santamaría eraikinean; zehazki, otsailaren 27an, martxoaren 21ean, maiatzaren 3an, ekainaren 21ean, uztailearen 12an eta irailaren 28an.

8. taula. GARATUTAKO JARDUERAK: LAN TALDEAREN BILERAK

DATA	LEKUA	JARDUERA
2018ko otsailaren 27a (11:00-12:00)	Carlos Santamaría eraikina. 1 aretoa	Taldeko bilera. Proiektuaren eta aurrekarien azalpena: Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza aztertzeko tresna
2018ko martxoaren 21a (11:30-12:30)	Carlos Santamaría eraikina. 1 aretoa	Taldeko bilera. Lan-plangintza. Aritu-zerrenda hautatzea.
2018ko maiatzaren 3a.	Santamaría. 2 aretoa	Taldeko bilera.
2018ko ekainaren 21a (16:30-18:00)	Santamaría. 4 aretoa	Revisión del borrador de la herramienta
2018ko uztailaren 12a (10:00-11:30)	Santamaría. 2 aretoa	Reunión de equipo. Cerrar herramienta
2018ko irailaren 28a (16:00-18:00)	Santamaría. 2 aretoa	Reunión de equipo. Decisiones finales del proyecto

Iturria: guk geuk egina

3.4.4 METODOLOGIA

Azterlanaren helburu nagusia emakumeek kudeaketan duten partaidetza aztertzeko tresna osatzea izan da. Kudeaketa diogunean, enpresaren baitako erabakiak hartzeari, emaitzetan duten partaidetzari eta enpresaren jabetzan duten partaidetzari buruz ari gara. Aztertzeko tresna hori genero-ikuspegitik jorratu da. Helburua gaiak genero-ikuspegitik abiatuta jorratzea da, faktore erabakigarria baita enpresen barruan emakume langileei eragiten dieten desberdintasunetan. Tresna hau Gipuzkoako lurraldean kokatutako enpresetan pertsonen partaidetza neurtzeko diseinatu da.

Hori guztia dela eta, metodologia elkarrizketa, galdetegi osatzea eta diskurtsoa aztertzeko izan da. Azkenik, emakumeen partaidetzaren azterketa-metodologia, jarraian azaldu moduan:

a. Elkarrizketak

Bederatzi elkarrizketa egin dira bi eragile-talderekin: lehendabizi, sei elkarrizketa egin dira enpresa-antolakundeetako ordezkariekin; bigarrenik, hiru elkarrizketa sindikatu-antolakundeetako ordezkariekin. Honako taula honetan azaltzen dira elkarrizketatutako erakunde eta pertsonak:

9. taula. ELKARRIZKETAK, ELKARRIZKETATUTAKO ERAKUNDE, PERTSONA ETA DATAREN ARABERA

GONBIDATUTAKO ERAKUNDEAK	ELKARRIZKETATUTAKO PERTSONA	ELKARRIZKETAREN DATA
ASLE Sociedades Laborales de Euskadi – Euskadiko Lan Sozietateak	Anabel Yoldi Saralegui eta Jone Nolte Usparicha	12/04/2018
ADEGI Asociación de empresas de Gipuzkoa	Nerea Zamacola eta Encarni Markotegui Barandiaran	24/04/2018
Gipuzkoako Merkataritza ganbera	Ana Ugalde	02/05/2015
KONFEKOOP Euskadiko Kooperatiben Konfederazioa	Rosa María Lavín	2018/05/08 *Telefono-bidezko elkarrizketa 10:45am
ASPEGI Asociación de Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa Gipuzkoako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte	Maite Villafruela Reoyo eta Belen Fornies Bello	16/05/2018
GAREN Asociación de Empresarios/ Empresarien Elkarte	Juan Ramón Apezetxea Escudero	11/06/2018
LAB Sindikatua	Arantxa Vázquez	02/05/2018
UGT Euskadi	Xuria Arza	08/05/2015
CCOO Euskadi	Estíbaliz Montero	24/05/2018

Iturria: guk geuk egina

Elkarrizketa erdi-egituratuak egitea ezarri zen, aurrez, ikerketaren azterketa-irizpideen arabera definitutako gidoia oinarri hartuta. Egindako galderak irekiak dira, hau da, elkarrizketatuak prestatutako galderak elkarrizketan zehar sortzen joan daitezkeen

beste batzuekin lotu ditzake. Elkarrizketak tresna osatzeko aurretiko urrats gisa osatu dira. Elkarrizketa horietatik abiatuta lortu dira emakumeek enpresetan duten partaidetza aztertzekeo gaiak.

b. Galdetegia: neurtzeko tresna.

Nola osatu da tresna?

Proposatutako neurtzeko tresnak galdetegi-formatua dauka. Tresnak proposatutako aldagaiak Adituei egindako elkarrizketetatik atera dira.

Tresnak tresnaren aurkezpena dauka, ebaluaziorako bost multzo eta diagnostikorako gida bat:

1. Tresnaren aurkezpena
2. Enpresaren profila
3. Berdintasun eta ez diskriminaziorako politikak
4. Enpresaren antolaketa-egitura
5. Emakumeen partaidetza erabakiak hartzean/enpresaren kudeaketan
6. Finantza-partaidetza
7. Diagnostikorako gida

Zeintzuk dira galdetegi-tresnaren galdera eta erantzunak?

Aipatu tresnaren galderak itxiak dira:

- lehenengo multzoak enpresaren datuei buruzko galderak ditu, hala nola, jarduerasektorea, tamaina, enpresaren adina, lurraldeko kokapena eta erakundeko emakumeen proportzioa;
- bigarren multzoak berdintasun eta ez diskriminazioari, lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteari, kontratazio parekideari eta balio berekoari buruzko galderak ditu;
- hirugarren multzoak emakumeen enpresaren antolaketa-egituran duten presentziari eta emakume langileek ordezkaritza-ogranoeetan duten presentziari buruzko galderak ditu;
- laugarren multzoak antolaketa-aldaketari, enpresaren estrategian partaidetzaren inklusioari eta prestakuntzako partaidetzari buruzko galderak ditu; azkenik,
- bosgarren multzoak enpresaren emaitzetan edo jabetzan partaidetza-sistemari buruzko informazioari, enpresaren emaitzetan emakume langileen partaidetza-sistemei eta enpresaren jabetzan emakume langileen partaidetza-sistemei buruzko gaiak proposatzen ditu.
- Erantzun batzuk baztertzailleak dira, eta beste erantzun batzuk ez dira baztertzailleak, galderaren arabera.

**BERAU BETETZEKO ENPRESAREN
LAGUNTZA BEHAR DA:
ZUZENDARITZA, LANGILEAK ETA
HORIEN ORDEZKARIAK.**

c. Testuen analisia: ACD

“Gizarte zibilean dauden eta gizarte zibilak sortutako diskurtsoak aztertzea, pista garrantzitsutzat hartuta jokoan dauden gizarte zibilaren ikuspegiak soziologikoki sailkatzeko” (Garretón, 2007:48). “Gizarte irakurtzea” hizkuntza gure ideiak adierazi eta islatzeko tresna baino zerbait gehiago dela ulertzea da, “gizarte-errealitatea erazten parte hartu eta eragin duen faktorea da” (Santander, 2011:209).

Ikerketa modu induktibistan egitea erabaki dugu, hau da, *“azterketaren objektua jorrazteko nahikoa zalantzako esparruan, galdera-esparruan eta, hipotesien orde, helburu orokorretan oinarrituta egin dugu.”* Kasu honetan, proposatutako azterketa-kategoriak ez dira aurretiaz pentsatu, elkarrizketatutako eragileen diskurtsoa dute oinarri, testuan aurrera egin ahala *“kategoriak sortzen doaz, eta bertan aztertu eta kontzeptualizatzen dugu bereganatutako gure ezaguera”* (Santander, 2011:214). Hortik abiatuta, oso garrantzitsua da ikerketa-galdera eta helburu orokorra behar bezala egitea. Testuan gure arreta bereganatzen dituzten datuak aurkitzen baditugu ere, gure arreta proposatutako galderari erantzun eta ezarritako helburua eskuratzeko gaietan jarriko dugu; datu horiei emergente deitzen zaie.

Transkripzioak

Adituei egindako elkarrizketak transkribatu egin dira, aztertu ahal izateko. *Testu hauek irakurri egin behar dira behar bezala interpretatzeko.* Jasotako testuetan lengoaiari egin behar diogu aurre: *“Badakigu lengoia ez dela gardena, zeinuak ez dira bakunak, konnotazioa denotazioarekin batera doa, lengoaiak adierazi egiten du, baina baita desitxuratu eta ezkutatu ere; batzuetan adierazitakoak pentsatutakoa zuzenean islatzen du eta, batzuetan, zantzu arin, fin eta zinikoa da.”* Horri, Santander moduko egileek *diskurtsoaren opakutasuna* deitzen diote.

Hermeneutika bikoitza

Testuaren analisirako, testu-transkripzioen gaineko testua osatu da, elkarrizketatik abiatuta, eta horri hermeneutika bikoitza deitzen zaio *“aztertuko den corpusaren bilketa eta osaera beharrezko etaparen ondoren, ikertzaileek testu horien testuak osatzen dituzte, hermeneutika bikoitzaren modukoa (Santander, 2011:208).*

d. Enpresan emakumeen partaidetza aztertzeko metodologia eta generoaren lentea.

Enpresan emakumeek duten partaidetza neurtzeko tresna azterketa aurreraturako tresna gisa osatu da, GP4 Ikerketa-taldeak 2017an osatutako *“Pertsonak: erakundearen ardatza. Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza neurtzeko tresna”* oinarritzko tresnaren pare.

“Azterketa aurreratu” gisa proposatzen dugun neurtzeko metodologiak enpresari emakumeek enpresan duten partaidetza genero-ikuspegitik diagnostikatzeko aukera emango dio.



4. ARTEAREN EGOERA

Atal honetan neurtzeko tresna nagusien lagina aurkeztuko dugu, egun erabiltzen diren tresnen egoera estatu mailan eta nazioartean. Eskuragarri dauden aukeren artean, gure ustez gure lanaren azterketa-helburuari hoberen egokitzen direnak hautatu ditugu. Zehazki, honako hauek hautatu ditugu:

- *WEP generoaren araberako enpresa-tresna*

- *Generoaren araberako soldata-arraila antzema-
teko tresna.*

Tresna bakoitzarentzako fitxa bana egin da, ondoren azaltzen dena. Gaztelaniazko bertsioa osatzean, GEZKIk berezkoa duen lengoaia inklusiboaren kaltetan izan gabe, erakunde bakoitzak erabiltzen duen hizkuntza mantendu da, bakoitzaren estiloa ez aldatzeko. Fitxek lau atal dituzte: tresnaren aurkezpen laburra, edukiaren taula laburtuta, ezaugarrien definizioa eta aztertutako alorren xehetasunak.

4.1. EREMU OROKORRA

1. Fitxa WEP generoaren araberako enpresa-tresna

Generoaren araberako WEP Enpresa Tresna enpresei zuzendutako autoebaluaziorako galdetegia da, eta lantokian, merkatuan eta komunitatean genero-berdintasuna ebaluatzeko diseinatu da. Helburua bakoitzaren indarguneak, ahultasuna eta aukera identifikatzea da, genero-berdintasunari egiten dioten ekarpena hobetzeko.

Mundu osoko enpresa handietako 1.500 zuzendari nagusi inguruk sinatu dute WEP printzipioen aldeko adierazpena eta genero-berdintasunaren lidergo eta etengabeko hobekuntzarekin konpromisoa agertu dute. WEP printzipioek mundu osoko ehunka enpresa-liderren babesa dute eta negozioei ideiak eman dizkiete genero-berdintasuna sustatzeko ekintza, inbertsioa, berrikuntza eta enplegua indartzeko, beren lan-indar, hornidura-kate eta komunitateetan. WEP printzipioei buruzko informazio gehiagorako, eta Adierazpenari babesa emateko aukera dago esteka honetan: weprinciples.org



10. taula. LABURPENAREN FITXA

Definizioa	Generoaren araberako WEP Enpresa Tresna enpresei zuzendutako autoebaluaziorako galdetegi da, eta lantokian, merkatuan eta komunitatean genero-berdintasuna ebaluatzeko diseinatu da.
Egindako galderen deskribapena	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enpresak genero-berdintasun eta emakumeen ahalduntzean lidergoa izan eta babesa emateko konpromisoa hartzen al du? 2. Enpresak ba al du ez diskriminazioko eta aukera-berdintasunerako politikarik, izan independienteki edo argi eta garbi txertatuta korporazio-politika zabalago batean? 3. Enpresak ba al du kontratazio-prozesuetarako ez diskriminazioa eta aukera-berdintasuna bermatzen duen ikuspegirik? 4. Enpresak ba al du lanbide-garapen eta -promozio prozesuetan ez diskriminazioa eta aukera-berdintasuna bermatzeko ikuspegirik? 5. Enpresak ba al du emakumeak eta gizonak modu berean konpentsatzea bermatzen duen ikuspegirik? 6. Enpresak eskaini eta babesten al du amatasunagatiko ordaindutako baimenik? 7. Enpresak eskaini eta babesten al du aitatasunagatiko ordaindutako baimenik? 8. Enpresak ba al du bere langileengan aita eta zaintzaile funtzioa betetzea sustatzeko ikuspegirik? 9. Enpresak ba al du langile guztien lan- eta familia-bizitzaren arteko oreka kontuan hartzen duen ikuspegirik? 10. Enpresak ba al du sexu-bortizkeria, -jazarpen eta -esplotaziorik gabeko ingurune askea bermatzen duen ikuspegirik? 11. Enpresak ba al du lantokian eta lantokirako bidean osasun-, segurtasun- eta higiene-beharrizan bereziak zaintzeko ikuspegirik? 12. Enpresak ba al du emakume langileen berariazko osasun-beharrizanak asetzeko kalitatez osasun-zerbitzuetara jotzeko aukera sustatzen duen ikuspegirik? 13. Enpresak hartzen al du neurririk balio eta hornidura katean eta hornitzaileak kontratatzean emakumeen enpresekin harremanak egiteko? 14. Enpresak hornitzaile eta saltzaileei luzatzen al die genero-berdintasunaren alorrean hobetzeko gonbita? 15. ¿Enpresak ba al du genero-estereotipoen errepresentazioa kontuan hartzen duen marketing arduratsurako ikuspegirik? 16. Enpresak ba al du produktu edota zerbitzuak garatzean emakume eta gizonen efektu ezberdintzaileak ebaluatuko dituen ikuspegirik? 17. Enpresak hartzen al du neurririk eragiten duen komunitatean emakume eta neskatuen eskubideak errespetatzeko? 18. Enpresak ba al du korporazioaren gizarte-erantzukizuneko, gizarte-obra, advocacy eta aliantzarako jardueretan generoaren gaia txertatzen duen ikuspegirik?

Iturria: guk geuk egina, WEPeko datuetan oinarrituta¹⁵

¹⁵<https://weps-gapanalysis.org/>

WEP generoaren araberako enpresa-tresnaren definizioa

Tresna NBEren Munduko Akordioaren WEP printzipioetan oinarritzen da eta sektore pribatuaren babes zabala duen esparru globalean kokatzen da. NBEren Munduko Akordioaren, NBE Emakumearen, BIDen Inbertsionarako Funtz Aldeaniztasunaren eta Inbertsionarako Korporazio Interamerikarraren arteko proiektua da, eta Japonia eta Alemaniako gobernuen, BSRen, Coca-Cola, Itaipu eta KPMG enpresen babesa du.

WEP generoaren araberako enpresa-tresnak 18 galdera ditu, aukera anitzekoak, eta mundu osoan onartutako jardunbide egokiak izan dituzte oinarri, lidergo, lantoki, merkatu eta komunitate gaietan genero-berdintasunari buruzkoak. Ebaluazioak barne hartzen dituen gaiak honako hauek dira: genero-berdintasunaren estrategia-erikiko konpromisoa, ordainketa-berdintasuna, langileen hautaketa, guraso eta zaintzaileei babesa, emakumearen osasuna, hornitegi inklusiboa eta genero-berdintasunaren sustapena enpresa kokatzen den komunitateetan. Galdera bakoitza kudeaketa-esparru baten arabera kudeatzen da, tamaina guztietako enpresei honako prozesu hauetan laguntzeko: 1) formalki konpromisoa agertzea; 2) jardunbide zehatzak ezartzea; 3) abian jarritako ezarpenak ebaluatzea eta 4) apurka lortutako aurrerapenak jakinaraztea.

Eredu hori orokorrean onartutako kudeaketa-praktikak dira, eta horien artean dago Global Compact Kudeaketa Eredua. Erantzun anitzeko galderekin batera emaitzen adierazleak agertzen dira, informazio-egitura eta nazioarteko estandarretatik datozenak. Enpresei beren datuak txertatzeko gonbita luzatzen zaie, beren programa eta politiken eraginkortasuna ebalua dezaten, epe luze bilakaera neur dezaten eta beren industriako

beste enpresa eta estandarren erreferentziekin alderatuta aurrerapausoak ikus ditzaten.

WEP generoaren araberako enpresa-tresnak genero-berdintasunari dagokionez enpresak dituen politika eta jardunbideen inguruko galderak luzatzen ditu, honako alor hauekin lotuta: giza baliabideak, eskurapenak, aniztasuna eta inklusioa, korporazioaren iraunkortasuna, etab. Galdera bakoitzak emakumeak alor horien baitan indartzeko funtsezko ikuspegia ebaluatzen du. Galderek bi erantzun dituzte, BAI ala EZ, eta kasu batean ala bestean erabiltzaileari eskatzen zaio bere enpresari dagozkion beste erantzun osagarri guztiak hautatzea. Erantzuna BAIEZKOA baldin bada, hautatzeko aukera anitzek adieraziko dituzte berriazko jardunbideak, lau kudeaketa-etapen bidez: 1) konpromisoa; 2) ezarpena; 3) neurketa eta 4) kontuak ematea edo gardentasuna.

Hala, garrantzi handiagoa emango zaie nazioarteko konbentzioetan aitortutako jardunbideei, LANeren Funtsezko Hitzarmenei esaterako. Horiek gutxieneko betebeharrak dira emakumeen eskubideak errespetatzeko. Neurketa-metodologia horren oinarria adituekin eta enpresek inpresaren garapen eta pilotu faseetan egindako kontsultak dira. Metodologiak tresna aldizka berrikusi heinean hobetzen jarraituko duela aurreikusten da.

Tresna borondatez erabiltzeko da, ikasteko plataforma izateko helburua du eta, beraz, ez da egiaztatze mekanismoa. Enpresek parteka ditzakete WEP generoaren araberako enpresa-tresnako beren emaitzak interesekoak dituzten taldeekin. Hala ere, azpimarratu behar da enpresek emandako datuak direla, ez direla egiaztatu, ez dituzte tresnaren bazkideek baliozkotu (Nazio Batuen Munduko Akordioa, NBE Emakumeak edo beste edozein kide).

Aztertutako eremuak

WEP generoaren araberako enpresa-tresnak dituen galdeak azterketarako lau eremutan kokatzen dira: lidergoa, lantokia, merkatua eta komunitatea. Horiek abiapuntu hartuta, galdera bakoitzak lau eremu horien baitan emakumeek duten ahalduntzeari buruzko funtsezko ikuspegia ebaluatuko da, esaterako, ez diskriminaziorako kontratua lantokian edo marketing arduratsua merkatuan.

Hala eta guztiz ere, zehaztu behar da tresna diseinatzeke egindako kontsultetan, parte hartu duten aditu eta enpresek galdera eta jardunbide gehiago identifikatu zituztela lantokiari dagokionez, aipatutako beste eremuetan baino. Hori dela eta, lantokiaren eremuak leku garrantzitsua du tresnaren barruan. Garrantzi handiagoa ematen zaie nazioarteko konbentzioetan aitortutako jardunbideei, LANEren Funtsezko Hitzarmenei esaterako: Horiek gutxieneko betebeharrak dira emakumeen eskubiak errespetatzeko.

WEP generoaren araberako enpresa-tresnaren metodologiaren helburua da aurrera egiten jarraitzea, aldizka berrikustea eta ezaguera berriak txertatzea, emakumeen ahalduntzerako estrategia eraginkorrekin lotuta sortzen ari diren ezaguerak.





4.2. ESTATU MAILAN

2. Fitxa. Generoaren araberako soldata-arraila autodiagnostikatzeko tresna

Deskribapen orokorra

Generoaren araberako soldata-arraila autodiagnostikatzeko tresnaren¹⁵ helburua da bi sexuen artean gerta daitezkeen soldata-desberdintasunak¹⁶ diagnostikatzea. Lan hori Espainiako Estatuko Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasuneko Ministerioaren Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuak egiten du.

Tresna hori excel formatuan aurkezten da eta, horren bidez, alderdi hori ebaluatu nahi duen erakundeko erabiltzaileak dagozkion kalkuluak egin ditzake kalkulu-orrian. Honako kalkulu hauek egin ditzake: emakumeen eta gizonen arteko soldaten azterketa konparatiboa, generoaren araberako soldata desberdintasunen jatorriak identifika ditzake, baita generoaren araberako soldata-berdintasuna eskuratzeko enpresak egin ditzakeen ekintzak gomendatu ere. Jarraian bildu ditugu, honako taula laburpen honetan, tresnaren alderdi esanguratsuenak:

¹⁵ Informazio gehiagorako: <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

¹⁶ Ikus, baita ere: SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Horrek lanpostu bakoitzak antolakunde osoari, genero-ikuspegitik, eskaintzen dion balioa zehazten laguntzen du, baita soldaten zenbatekoan genero-bereizketa ekiditeko lansari-sistema diseinatzen ere, hemen <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

11. taula. GENEROAREN ARABERAKO SOLDATA ARRAILA AUTODIAGNOSTIKATZEKO TRESNAREN LABURPEN FITXA

Definizioa	Generoaren araberako soldata-arraila autodiagnostikatzeko tresnaren ¹⁷ helburua da bi sexuen artean gerta daitezkeen soldata-desberdintasunak diagnostikatzeko ¹⁸ . Lan hori Espainiako Estatuko Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasuneko Ministerioaren Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuak egiten du.	
Irizpideak	Lanpostuak eta antzinasuna	Erantzukizun eta eskakizun maila
	Lanpostuak eta seme-alaba kopurua	Lanbide-taldeak eta kategoriak
	Lanpostuak eta kontratu motak	Sailak eta erantzukizun mailak
Aztertutako aldagaien deskribapena	<ol style="list-style-type: none"> 1. Langilearen sexua 2. Langilearen jaiotze-data 3. Langilearen egungo maila akademikoa 4. Familia-egoera AEAT 145 EREDUren arabera 5. Langilearen seme-alaba kopurua, AEAT 145 EREDUaren arabera 6. Kontratazio-data 7. Antzinasun-data 8. Langilearen egungo kontratuaren kodea, Gizarte Segurantzaren kodeen arabera 9. Aldiaren orduak 10. Kontratuan islatutako jardunaldiaren %, % 100 jardunaldi osoa dela kontuan hartuta 11. Pertsona bakoitzak lan egindako orduak, erreferentziako aldian 12. Langilearen egungo lanpostua. 13. Langilearen egungo saila. 14. Langilearen soldata oinarria, erreferentziako aldian 15. Langileak jasotako Soldata Osagarri guztien guztizko zenbatekoa azken ekitaldian 16. Erreferentziako aldian 	<ol style="list-style-type: none"> 17. Langileak jasotako Soldataz kanpoko Osagarri guztien guztizko zenbatekoa azken ekitaldian 18. Langilea bajaran egon den lanegun kopurua 19. 190 ereduaren arabera - Diruzko lansariak Jasotako zenbateko osoa 20. 190 ereduaren arabera - Gauzazko lansariak Balorazioa. 21. 190 ereduaren arabera - pentsio-planak, enpresaren gizarte-aurreikuspeneko planak edo gizarte-aurreikuspeneko mutualitateak 22. Aldagaiaren zenbatekoa (helburuak, eskupekoak, ebaluazioa, etab.) langile bakoitzarentzat. Erreferentzia aldirako zenbatekoa. 23. Langilearen nazionalitatea 24. Lanaldia murrizteko arrazioa. 25. Murrizketaren osteko lanaldiaren % 26. Langileak lanaldi murriztua izan duen lanegun kopurua, erreferentzia-aldian 27. Langileari enpresak eman edo ordaindutako prestakuntza-orduak erreferentzia-aldian 28. Langilea egungo lanpostuan 29. hasitako eguna 30. Pertsonaren urteko soldata oinarria antolakundearen sartu zenean. 31. Pertsonaren hasierako soldata-asmoak, kontratatu aurretik. 32. Pertsonaren aurreko esperientzia, antolakundeak lanpostuarentzat esanguratsutat hartzen duena. 33. Pertsonaren prestakuntza, antolakundeak lanpostuarentzat esanguratsutat hartzen duena.

Iturria: guk geuk egina, Emakumearen eta aukera-bedrintasunaren Institutuaren datuak oinarri hartuta¹⁹.

¹⁹ <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

¹⁷ Informazio gehiagorako: <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

¹⁸ Ikus, baita ere: "Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género". Horrek lanpostu bakoitzak antolakunde osoari, genero-ikuspegitik, eskaintzen dion balioa zehazten laguntzen du, baita soldaten zenbatekoan genero-bereizketa ekiditeko lansari-sistema diseinatzen ere, hemen <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

Definizioa

Aztertutako tresna excel formatuan aurkezten da eta, beraz, lehenengo orriak hasierako menua biltzen du, eta hortik abiatuta kontsulta ditzakegu datuak txertatzeko orriak, aldagaien egokitzapena eta, azkenik, analisiaren emaitza.

Tresna enpresaren informazioarekin osatu behar da, eta informazio hori “Eremuak” zutabeari egokitu behar da. Bertan txertatu behar dira hainbat oinarritzko datu: sexua, dagokion lanaldia, familia-egoera, lanpostua, antzinatasuna, titulazioa, diru-sarrerak, etab. Baita informazio aurreratua ere: jaiotze-data, seme-alaba kopurua, kontratazio-data, kontratuaren kodea, aldiaren orduak, lan egindako orduak, saila, guztizko soldata-osagarriak, guztizko soldataz kanpoko osagarriak, bajaran egondako egunak, gauzako lansaria, pentsaio-planak, dietak eta bidaiak-gastuak. Oinarritzko ereduak zein aurreratuan, lortzen den emaitza grafikoetan eta ondorengo orrietan ikusgai daden analisi ezberdinetan kontsulta daiteke.

Diagnostikoa egindakoan, metodologia honek enpresaren zuzendaritzari emaitzak aurkeztea proposatzen du, enpresaren egoera ikusarazteko eta, hala badagokio, hobetzeko neurriak hartzeko, soldata-arraila gutxiagotu eta generoaren araberrako desberdintasunak desagerrarazteko.

Aztertutako eremuak

Tresna honek generoaren araberrako soldata-arraillaren arrazoï nagusiak aztertzen ditu:

1. La segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo
2. Flexibilidad
3. Conciliación de la vida laboral y familiar
4. Desequilibrios en la corresponsabilidad de la asunción de tareas
5. Falta de transparencia en las retribuciones
6. Impacto de los estereotipos de género
7. Diferentes tipos de contratación y jornada
8. Circunstancias individuales

halako diagnostikoa egitearen onurak honako hauek dira: giza baliabideen kudeaketaren eraginkortasuna hobetzea, lan-klima hobetzea eta emakumeen talentuari eutsi eta berau erakartzea.





5.

**GIPUZKOAKO
ENPRESETAN
EMAKUMEEN
PARTAIDETZA
AZTERTZEKO
TRESNA**

5.1. GIPUZKOAKO ENPRESETAN EMAKUMEEN PARTAIDETZAREN DISKURTSOAREN AZTERKETA

Arazoaren definizioa eta ikerketa-logika: ikerketalanean beharrezkoa da ikerketa-arazoa behar bezala definitzea. Diskurtsoaren azterketa egiteko, lehendabizi, ikerketaren helburu orokorrarekin bat egiten duten galdera-sorta bat ezarriko dugu; bigarrenik, proposatutako gai bakoitzari erantzunen azterketa-gai bat garatuko dugu eta, azkenik, ondorio nagusiak aterako ditugu. Jarraian, diskurtsoaren analisia nola egingo dugun azalduko dugu:

a. Ikerketaren galderak

1. Zeintzuk parte hartzen dute Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetzaren ekosisteman? Langileek? Langileek eta enpresak? Enpresa erakunde gisa? Enpresako zuzendaritzak? Langileek, enpresako zuzendaritzak eta enpresetako pertsonen ordezkariak? Are gehiago, administrazio publikoa ere gehituko al genuke? Administrazioen artean, zeintzuk gehituko genituzke?
2. Zeintzuk dira testuen baitan identifikatu daitezkeen emakumeen partaidetzarako baldintzatzaileak? Baieztapen positiborako benetakoak ala itxurazkoak al dira neurriak? Enpresetan ez diskriminaziorako politika edo neurriez ari garenean, benetako egoera ala figuratiboa da?
3. “Enpresa-kultura berria” deiturikoa benetan garatzen ari al da, ala maila teorikoan ari al gara horren inguruan. Zein eragin du antolakundearen egituraren emakumeen partaidetzak?
4. Nola ulertzen dute partaidetza pertsonen

eta enpresek? Partaidetza erabakiak hartzea, botere-aldaketa eta enpresako botere-harremanen aldaketa dela ulertzen al dugu? Zein alderdi hartu behar ditugu kontuan kudeaketan emakumeen partaidetzari dagokionez?

5. Zein da emakume langileek enpresan arriskuaren inguruan duten pertzepzioa? Zein lan egin behar dugu aurretiaz enpresan: besteak beste, ahalduntzea, lidergoan prestatzea, maskulinitate berriak?
6. Partaidetza-sistema ezartzen ari al dira emaitzetan eta jabetzan emakumeentzat? Zein dira diskurtsotik atera daitezkeen arazoak, partaidetza hori gutxi garatzeari dagokionez?

b. Diskurtsoan aurkitutakoak: zeintzuk dira transkripzioetako erantzunak?

1. Lehenengo galdera: zeintzuk parte hartzen dute Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetzaren ekosisteman?

Horri dagokionez, eta diskurtsoaren, ideologiaren eta Gipuzkoako errealitatearen kasuaren analisia-
ren arteko lotura argitzeko, Gipuzkoako “enpresetan pertsonen partaidetzari buruz. Izen-sintagma hori lengoaia akademiko eta enpresarialaren parte da eta, urrats bat emanez gero, Administrazio publikoaren parte ere bada. Aukera linguistiko horrek, hala ere, parte-hartzaileak eragile bakarre-
ra mugatzen ditu: “langileak”. Hala, ekosistemaren parte izan daitezkeen beste eragileak ikusezin bihurtzen ditu, hala nola, enpresaburua, sindikatuak eta administrazio publikoa, eta langileak dira erreferentzia bakarra.

Badakigu Gipuzkoako lurraldea gai horri buruzko proiektu pilotu hainbat garatzen ari direla, administrazioak sustatu eta finantzatuta. Enpresetan

partaidetza sustatze horrek enpresak, ikerketa-zentroak eta bestelako enpresa-taldeak ditu ardatz, eta hortik ondoriozta dezakegu aztertutako gaia osatu eta bertan parte hartzen dutenak antzak direla; are gehiago, askotarikoak dira. Erdigunea langileak izan daitezke, baina ondorioak, hortaz, enpresara, erakundeetara, ingurunera eta gizartera hedatzen dira.

2. Zeintzuk dira testuen baitan identifika daitezkeen emakumeen partaidetzarako baldintzatzaileak? Baieztapen positiborako benetakoak ala itxurazkoak al dira neurriak? Enpresetan ez diskriminaziorako politika edo neurriez ari garenean, benetako egoera ala figuratiboa da?

Testuan identifikatutako partaidetzarako lehenengo baldintzatzailea zenbait laguntza-neurri dira, enpresetan emakumeen partaidetza areagotzeko pizgarriak: "Partaidetza sustatzeko pizgarrietan, ados nago aurretiazkoa behar dela, eta pizgarri publikoak mantenduko nituzke emakumeen

zenbait lanpostuetan kontratatzeko. Agian ez lanpostu administratiboetan, baina bai lanpostu maskulinizatuenean sustatzeko. Zenbait lanpostutan eta zenbait baldintzetan emakumeak kontratatzea sustatu beharko litzateke". Argumentu hori honako honekin indartzen da: "lanpostuak lortzeko zailtasun handienak dauden merkatuetan emakumeen kontratazioari eutsi edo areagotu beharko litzateke". Aldiz, elkarrizketatutako beste pertsona batek honako argumentua eman du partaidetzarako pizgarrien inguruan: "langileen hautaketan emakumeen partaidetza sustatzea", eta hori hurrengo baldintzatzailearekin lotzen da.

Beste baldintzatzaile bat pentsamolde eta argumentario egitura maskulinizatuak dira, edo feminismoek patriarkatua deritzotena. Erabat errotua dago gizartean, transkripzioetatik ondorioztatutako honako adibide honetan ikus daitekeenez: "Enpresa askok jartzen duten aitzakia da emakumeak ez direla lanpostu horietara aurkezten: agian eskaintza ez da behar bezala egin; edo zuek zehaztu duzue gizona dela zuen irizpidearen bidez hoberen kualifikatua".

Era berean, ikus daiteke desitxuratu egiten dela langileei enpresaren estrategian eskatzen zaien inplikazioa eta ondoren bertan erabakitzeke boterearen benetako banaketa.



3. Enpresa-kultura berria" deiturikoa benetan garatzen ari al da, ala maila teorikoan ari al gara horren inguruan. Zein eragin du antolakundearen egitura emakumeen partaidetzak?

La Enpresa-kultura berria pentsamolde-korrante bati lotuta dago, eta bertan proiektu partekatua, enpresako kultura-aldaketa edo eraldaketa kulturala bezalako terminoak erabiltzen dira. Horrek, besteak beste, komunikazioa eta kudeaketan partaidetza eskatzen ditu. Bestalde, beste pentsamolde-korrante batean eta enpresen benetako praktikan, "enpresa-kultura berri" hori ez da erreala, eta, kasu batzuetan, enpresa inboluzio unean dago, honako honek adierazten duen moduan:

"(...) baita berdintasun-planak dituzten enpresetan ere... zenbait enpresetako zuzendari emakumeekin hitz egin eta esango dizute... zertaz ari zara... tratu kasuak, soldadari buruz hitz egin baino gehiago, aldagai moten inguruan hitz egitea... lan asko dago egiteko eta ez dago enpresa-kultura berririk ez ezer."

Antolakundearen egiturak ondoriorik duen aztertu dugu ondoren, enpresaren tamaina eta enpresako alor ezberdinetan gizon eta emakumeen banaketa kontuan hartuta, horrek emakumeen garapenean ondoriorik duen jakiteko:

"Makro mailako zifretan emakumeok ez gaude oraindik enpresaren zuzendaritza-organoetan, ordezkaritza urria dugu. Estatu mailako zifren arabera, organo batzuek % 60-40 portzentajea eduki behar dute, legearen arabera."

"Emakumeak, asko jota, tarteko lanpostuetan gel-

ditzen dira. Oso gutxi heltzen dira gora... harrigarria egiten zaigu emakumeak zuzendariak izatea. Gainera, sailka errazagoa da emakumeak topatzea, adibidez, komunikazioa edo giza baliabideetan, finantza eta estrategia sailetan baino..."

Horrek frogatzen du emakume eta gizonentzako baldintza-berdintasuneko egitura parekideak pertsonen partaidetza sustatu eta hobetzean duela, baita beren ahalduz ere. Horretarako, oso garrantzitsua da baldintza-berdintasunean kontratatzea, eta horrek erakunde parekidea eraikitzen lagundu eta sustatzea. Adibide gisa:

"Sindikatuaren egitura orokorra parekidea da. Egia da hainbat sektoretan, oraindik ere, hori mailakatu beharrean gaudela, baina kontratazio berriak egitekoan parekidesuna errespetatzea hartzen da kontuan."

4. Nola ulertzen dute partaidetza pertsonen eta enpresek? Partaidetza erabakiak hartzea, botere-aldaketa eta enpresako botere-harremanen aldaketa dela ulertzen al dugu? Zein alderdi hartu behar ditugu kontuan kudeaketan emakumeen partaidetzari dagokionez?

Enpresek partaidetza teorikoki fenomeno gisa garatzen ari denaren baitan ulertzen dute, eta horri antolaketa-aldaketa deitzen zaio. Enpresaren estrategiak eta pertsonen emozioak bat etortzea lehiakortasuna sustatzeko paradigma bihurtu da.

Sindikatuaren ustez, partaidetza, definizioaren arabera, erabakiak hartzea esaterako, ez da enpresetan gertatzen, ez da benetan gauzatzen, eta ordezkarien informazioerako eskubidea ere oso gutxitan betetzen da.

5. Zein da emakume langileek enpresan arriskuaren inguruan duten pertzepzioa? Zein lan egin behar dugu aurretiaz enpresan: besteak beste, ahalduntzea, lidergoan prestatzea, maskulinitate berriak? Partaidetza-sistema ezartzen ari al dira emaitzetan eta jabetzan emakumeentzat? Zein dira diskurtsotik atera daitezkeen arrazoiak, partaidetza hori gutxi garatzeari dagokionez?

Emakumeen arriskuari eta ahalduntzearen alde aurkitu ditugun adibide eta beharizanen inguruan, honako hau azpimarratu nahiko genuke:

“partaidetzari ireki dira, baita emaitza eta kapitalari dagokienez ere, eta ia borondatezkoa da kapitalaren parte izatea. Aukera hori luzatzen zaien gizonen % 100ek onartu egiten du, eta emakumeek ez, eta ez dakite zehazki zergatik ez duten onartzen. Ez dute ondorioz atera, zergatik emakumeek ez? Aldi berrean... gizonen moduko baldintzak izanik... oso gutxi dira onartzen duten emakumeak, uko egiten dute. Agian arriskurik antzematen dute (...).”

Zati horretatik ondoriozta daiteke emakume langile zenbaitek enpresan inbertitzea arriskutzat hartzen dutela. Egile batzuek diote, psikologiaren alorrean bereziki, iruzurtiaren sindromea dela.

c. Elkarizketetatik ateratako adierazle eta aldagaiak

Jarraian, taula honek laburbiltzen ditu adituei egingdako elkarrizketetan bildutako ideia nagusiak. Ideiak hamairu gai-multzotan sailkatu dira::



12. taula. ELKARRIZKETETATIK ATERATAKO IDEIA NAGUSIEN LABURPEN A

Berdintasun eta ez diskriminaziorako politikak	Sindikala/prestakuntza
Erakundearen berdintasun-praktikak identifikatzea	Langileen ordezkartzan emakumeen presentzia
Emakumeen presentzia zuzendaritza-postuetan	Emakumeek prestakuntza osatzen parte hartzen dute
Berdintasun-plana	Prestakuntza-tipologia
Emakumeen partaidetzaren diagnostikoa	Langileen ordezkartzak partaidetza sustatzea
Interes-taldeekin elkarreragitea, berdintasun-planaren baitan	Maskulinitate berrietan prestatzea, dekonstruitu eta kontziente izateko
Kontratazio-politika parekidea	Finantza-partaidetza
Lan- eta familia-bizitza bateragarri egitea	Gizon eta emakumeentzako finantza-partaidetza parekiderako aukera
Erakundeko emakumeen ahalduntzea	Zuzendaritza, tarteko lanpostu eta langileentzako finantza-partaidetzarako aukera
Emakumeen talentua lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteagatik galtzea	Enpresaren jabetza: [gizona, emakumea edo mistoa (%)]
Lanera sartu eta lanetik irteteko ordutegia malgutzea	Partaidetza sustatzeko berariazko programak
Emakumeek parte hartzeko bideak	Partaidetzaren abantailak
Aurreko neurrien negoziazio kolektiboa	Inplikazio eta konpromiso handiagoa
Genero-ikuspegiaren arabera lan egitea	Lan-giro hobea
Antolakuntzaren xedea eta ikuspegia, genero-ikuspegitik	Langileen interesak eta antolakundearen interesak bat egitea
Egitura	Partaidetzak enpresaren lehiakortasuna bermatzea
Erakundearen egitura orokor parekidea	Antolakundearen demokratizazioa
Erantzukizun gutxiagoko lanpostuetan emakumeen presentzia	Enpresa sostengatzea indartzea
Antolakundearen zuzendaritza-organoen bilakaera	Gardentasun maila handiagoak
Antolakundearen egitura (horizontala/laua)	Kultura-eraldaketa
Lidergoa	Aniztasuna enpresan
Nor da "ur-jauzi efektuaren" aldaketaren buru	Belaunaldi-erreleboa ahalbidetzea
Elkarrizketarako espazioak antolakundearen baitan	Pizgarri publikoak/araudia
Lidergo estiloak	Erantzukizun handiko lanpostuetan emakumeak kontratatzeko pizgarri publikoak
Soldata-arraila	Emakumeentzako berariazko zerga-pizgarriek ez dute jabetza lortzeko aukera areagotzen
Soldata-arrailak emakumeengan dituen ondorioak	Enpresaren partaidetzan ezinbestekoak diren gizarte-eragileak

Sektore maskulinizatuetan emakumeak txertatzeko sustatzea	Partaidetzari buruzko behar bezalako araudiaren beharra
Sektore feminizatua/sektore maskulinizatua	Emakumerik gabeko sektore eta kategorietan sartzeko aukera-desberdintasuna
Enpresaren estrategia	Hornitzaile izan daitezkeenak kontratatzea
Plan Estrategikoan emakumeen partaidetza	Berdintasunari buruzko pertzepzioa
Zuzendaritzak antolakundearen genero-ikuspegiaren arabera aldaketa sustatzeko asmoa	Erakundeek berdintasunari buruz entzuteko prestutasun handiagoa
Parte hartzeko informazio eza	Borondatea antzematen da baina ez da sistematikoki ezartzen enpresaren estrategian
Ziurtagiri eta tresnak	Ez dira gutxiengo baldintzak betetzen
Emakumeen lanpostuetan segurtasun- eta osasun-neurriak egokitzea	Praktikan esku hartu eta parte hartzeko hesiak antzematen dira
Emakumeentzako berariazko lanpostuen arriskua ebaluatzea	Ezjakintasuna: berdintasun-neurriak "emakumeon" neurritzat edo lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurritzat hartzen dira
Lan-giroaren inguruko inkesta	Praktikan ez dago emakume langileen partaidetzarik
Arau-urratzeak kontrolatzea	
Gizarte-erantzukizuna	

Iturria: guk geuk egina, adituei egindako elkarrizketak oinarri hartuta. .



5.2. NOLA ERABILI TRESTA ETA IBILBIDE MAPA PARTAIDETZA GARATZEKO

PARTAIDETZA GENERO-IKUSPEGITIK EBALUATZEA

Tresna hau galdetegia da, eta antolakundeko pertsonak bete dezakete, lan-zentroaren langilegoaren tamainaren arabera. Galdetegiak emakumeek enpresan duten partaidetza diagnostikatzeko lagunduko du.

Enpresek borondatez erabiltzeko tresna da. Enpresak ikaskuntza-prozesua abiatuko du, kontuan hartuta ez dela partaidetza egiaztatzeko tresna.

Tresnak bildutako datuak parteka daitezke interesaldeen, enpresak hala nahi baldin badu, baina ez ditu inongo organismok egiaztatuko.

Tresna ez da galdetegi itxi bat, etengabe aldatzen ari den tresna dinamikoa da eta, beraz, aldizka berrikusi daiteke, pertsonen partaidetzarekin lotutako ezaguera berriak atera daitezke.

Gipuzkoako enpresen profila, % 60tik gora, enpresa txiki eta ertainarena da eta, hortaz, tresna hau 10 langile edo gehiagoko tamaina duten enpresentzat dago pentsatuta. Jarraian, hainbat gomendio luzatzen dira, enpresak partaidetza ebaluatzeko gisa modura.

Tresnak autoebaluaziorako aukera ematen du:

Galdetegi modura erabil daiteke enpresan. Enpresaren tamainaren arabera, lagina honako formula honen bidez zehaztuko da ²⁰:

n= Laginaren tamaina

z= Lortu nahi den konfiantza maila

p= Lortu nahi den ezaugarriaren araberako biztanleriaren proportzioa (arrakasta)

q= Lortu nahi den ezaugarria kontuan izan gabe biztanleriaren proportzioa (porrota)

e= Huts egiteko prest dagoen maila

N= Biztanleriaren tamaina

Akatserako tartea: 2%; 2,5%; 3%; 5%; 10%

Konfiantza maila: 90; 95; 99

Laginaren tamaina = enpresaren langile kopurua.

²⁰Kontsulta daiteke, baita ere: Asesoría Económica y Marketing
http://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php

2. irudia. BIZTANLERIA PROPORZIOETARAKO EKUAZIO ESTADISTIKOA

$$n = \frac{z^2 (p^*q)}{e^2 + \frac{z^2 (p^*q)}{N}}$$

Iturria: guk geuk egina, AEMen datuak oinarri hartuta

Kontsulta gehiagorako: Aholkularitza Ekonomikoa eta Marketing

- Lagina kalkulaturakoan, galdetegia luza-tu beharreko pertsona kopurua ezagutuko dugu, honela banatuta:
- 1/5 Zuzendaritza
- 1/5 Langileen ordezkariak
- 3/5 langileak
- Hurrengo urratsa datuak biltzea izango da. Erantzunak jasotakoan matrize batean txertatuko dira, ondoren lagungarri egingo zaiguna.
- Lortutako matrizearekin:
- Aldagaien araberako neurriak kalkulatu ditzakegu
- Aldagaien arteko korrelazioa lortu dezakegu
- Emaitzei esker, egindako analisia eta ondorio nagusiak biltzen dituen txostena osa dezakegu.



5.3. TRESNA

EMAKUMEEN PARTAIDETZAREN DIAGNOSTIKORAKO TRESNA, GENERO IKUSPEGITIK

Tresna honen helburua da “enpresetan emakumeek duten partaidetza” gaiari buruz duzun iritzia ezagutzea. Zure erantzunak oso garrantzitsuak dira langileek gaiari buruz duten iritzia ezagutzeko. Kontuan izan zure erantzunak konfidentzialak direla, eta orokorrean aztertuko diren emaitzak lortzeko baino ez dira erabiliko. Mesedez, zintzotasunez erantzun zure iritzia ematean.

Tresna hau honako hauek beteko dute: enpresako zuzendaritzan dauden pertsonen 1/5, langileen ordezkarien 1/5 eta langileen 3/5 (enpresa barruko lanbide-kategoria ezberdinetakoak).

1. ENPRESAREN PROFILA

1.1. JARDUERA SEKTOREA

1.1.1. Zein jarduera-sektoretan kokatzen da zure enpresa, EJSNren sailkapenaren arabera?

<input type="checkbox"/>	A	Nekazaritza, abeltzainza, ehiza eta basogintza
<input type="checkbox"/>	B, C, D eta E	Ateratze industriak; manufaktura industria; energia elektrikoa, gasa, lurruna eta aire girotua banatzea; ur-hornidura; seneamendu-jarduerak, hondakin-kudeaketa eta deskontaminazioa
<input type="checkbox"/>	F	Eraikuntza
<input type="checkbox"/>	G, H eta I	Handizkako eta txikizkako merkataritza; motorrak eta motozikletak konpontzea; garraioa eta biltegiatzea; ostalaritza
<input type="checkbox"/>	J	Informazioa eta komunikazioak
<input type="checkbox"/>	K	Finantza- eta aseguru-jarduerak
<input type="checkbox"/>	L	Higiezin-jarduerak
<input type="checkbox"/>	M eta N	Jarduera profesionalak, zientifiko eta teknikoak; administrazio-jarduera eta zerbitzu osagarriak
<input type="checkbox"/>	O, P eta Q	Administrazio publikoa eta defentsa; derrigorrezko gizarte segurantzak; hezkuntza; osasun-jarduera eta gizarte-zerbitzuak
<input type="checkbox"/>	R, S, T eta U	Jarduera artistikoak, jolas eta entretenimendukoak eta bestelako zerbitzuak

1.2. IZAERA JURIDIKOA

1.2.1. Adierazi zure erakundearen izaera juridikoa:

<input type="checkbox"/>	Elkartea
<input type="checkbox"/>	Fundazioa
<input type="checkbox"/>	Kooperatiba
<input type="checkbox"/>	Gizarte Ekimeneko Kooperatiba
<input type="checkbox"/>	Enpresaburu bakarra
<input type="checkbox"/>	Erantzukizun mugatuko lan-sozietatea
<input type="checkbox"/>	Lan-sozietate anonimoa
<input type="checkbox"/>	Sozietate Anonimoa
<input type="checkbox"/>	Erantzukizun mugatuko lan-sozietatea

1.3. ENPRESAREN ADINA

1.3.1. Adierazi enpresaren adina

<input type="checkbox"/>	0 - 4 urte bitarte
<input type="checkbox"/>	5 - 14 urte bitarte
<input type="checkbox"/>	15 - 25 urte bitarte
<input type="checkbox"/>	25 urte baino gehiago

1.4. ENPRESAREN ESKUALDEA

1.4. Zein eskualdetan dago kokatuta zure enpresa?

<input type="checkbox"/>	Debarrena
<input type="checkbox"/>	Debagoiena
<input type="checkbox"/>	Donostialdea
<input type="checkbox"/>	Goiherri
<input type="checkbox"/>	Bidasoa-Txingudi
<input type="checkbox"/>	Tolosaldea
<input type="checkbox"/>	Urola Kosta

1. ENPRESAREN PROFILA

1.5. ENPRESAREN TAMAINA

1.5.1. Zein da zure enpresaren tamaina?

- 10 langile baino gutxiagoko mikroenpresa
- Enpresa txikia, 10 eta 49 langile bitartekoa
- Enpresa ertaina, 50 eta 249 langile bitartekoa
- Enpresa handia, 250 langile baino gehiagokoa

1.6. EMAKUME PROPORZIOA

1.6.1. Zein da zure enpresako emakume langileen proportzioa?

- % 0 - % 25 bitarte
- % 25 - % 50 bitarte
- % 50 - % 75 bitarte
- % 75 - % 100 bitarte

2. BERDINTASUN ETA EZ DISKRIMINAZIORAKO POLITIKAK

2.1. BERDINTASUN ETA EZ DISKRIMINAZIORAKO POLITIKAK

2.1.1. Zure enpresak ba al du aukera-berdintasunari eta ez diskriminazioari buruzko egoeraren diagnostikoa? (Erantzun baztertzaila)

- Ez, enpresak ez du diagnostikorik
- Bai, badu diagnostikoa

2.1.2. Zure erakundeak ez diskriminazioko eta aukera-berdintasuneko politika edo neurriak aplikatzen al ditu? (Erantzun baztertzaila)

- Ez, enpresak ez du diagnostikorik
- Bai, enpresak legeak eskatutako politika edo neurriak hartu ditu (erantzun bakarra)
- 250 langile baino gehiagoko enpresentzat berdintasun-plana (erantzun bakarra)
- Betetzen da
- Bete eta ebaluatzen da
- Ez da betetzen
- 250 langile baino gutxiagoko enpresentzat berdintasuna sustatzeko neurriak (erantzun bakarra)
- Bete eta ebaluatzen da
- Ez da betetzen

2.2. LAN ETA FAMILIA BIZITZA BATERAGARRI EGITEA

2.2.1. Zure enpresak hartu al du lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurririk?

- Ez, enpresak ez du neurririk hartu
- Bai, enpresak neurriak hartu ditu
- Ordu-tegi-malgutasuna
- Beren kargura pertsonak dituzten langileen lanaldia murriztea
- Beste batzuk

2. BERDINTASUN ETA EZ DISKRIMINAZIORAKO POLITIKAK

2.3. KONTRATAZIORAKO POLITIKAK

2.3.1. Zure enpresak ba al du pertsonen diskriminazioa ekiditeko neurririk? (Erantzun baztertzaila)

- Ez, ez du neurririk
- Bai, enpresak diskriminazioa ekiditeko kontratazio-neurriak hartu ditu
- Enpresak kontratazio-politika prekidea du
- Langileak gizon batek hautatzen ditu
- Langileak emakume batek hautatzen ditu

2.3.2. Zein mekanismo daude zure enpresan barne-promoziorako eskaintzak jakinarazteko? (Erantzun baztertzaila)

- Pertsona guztiei eskaintzen zaie, informazio-taulen bidez, barne-mezuen bidez, etab.
- Banaka eskaintzen zaie antolakunde barneko pertsona jakin batzuei
- Gizonei eskaintzen zaie
- Emakumeei eskaintzen zaie

2.3.3. Zure erakundeak aurreikusten al ditu ekintzak emakumeak erantzukizuneko postuetan txertatzeko (tarteko lanpostuak eta zuzendaritza)? (Erantzun baztertzaila)

- Ez, enpresak ez du neurritik hartu, baina:
- Interesa du
- Datorren urte/ekitaldian neurria ezartzea aurreikusten du
- Unitate eta sail batzuetan egiten hasi dira
- Aurrekoetatik bat ere ez
- Bai, enpresak hartu ditu barne-promoziorako neurriak

2.4. BALIO BEREKO LANA

2.4.1. Lan egiten duzun enpresa, oinarritzko soldata bera al da lanbide-kategoria bakoitzean?

- Bera da gizon eta emakumeentzat
- Gizonena emakumeena baino handiagoa da
- Emakumeena gizonena baino handiagoa da

2.4.2. Zein portzentajek dauzka osagarriak zure erakundeetan?

- Langilearen baldintza pertsonalen arabera osagarriak (antzinatasuna, hizkuntza, titulazio edo ezaguera bereziak)
- Gizonak Emakumeak
- Egindako lanaren arabera osagarriak (Lan-kantitate edo -kalitatearen arabera, lanpostuaren arriskuen arabera, gaueko enplegua delako, jaiegunetakoa, egindako funtzioen arabera, disponibilitate eta bizlekuaren arabera)
- Gizonak Emakumeak
- Enpresaren egoera eta emaitzen arabera osagarriak (irabaziengatik, enpresako kapitalean duen partaidetzagatik)
- Gizonak Emakumeak

3. ENPRESAREN ANTOLAKETA EGITURA

3.1. EMAKUMEEN PRESENTZIA ENPRESAREN ANTOLAKETA EGITURAN

3.1.1. Zein presentzia dute emakumeek zuzendaritza-organoetan?

- Ez dago emakumerik
- Gutxiengoa dira
- Gehiengoa dira
- Kopuru bera dago

3.1.2. Zein presentzia dute emakumeek erantzukizuneko lanpostuetan?

- Ez dago emakumerik
- Gutxiengoa dira
- Gehiengoa dira
- Kopuru bera dago

3.1.3. Zein presentzia dute emakumeek tarteko lanpostuetan?

- Ez dago emakumerik
- Gutxiengoa dira
- Gehiengoa dira
- Kopuru bera dago

3.2. EMAKUMEEN PRESENTZIA LANGILEEN ORDEZKARITZARAKO ORGANOETAN

3.2.1 Ba al dago emakumerik langileen ordezkaritzarako organoetan?

- EZ. Ez dago emakumerik.
- Ez da inoiz egon.
- Egon izan da emakumerik iraganean
- Bai. Badaude emakumeak
- Gutxiengoa dira
- Gehiengoa dira
- Kopuru bera dago

4. EMAKUMEEN ERABAKIAK HARTZEAN/ENPRESAREN KUDEAKETAN DUTEN PARTAIDETZA

4.1. ANTOLAKETA ALDAKETA

4.1.1. Zure enpresan ba al dago enpresaren erabakietan emakumeek parte hartzeko borondatea? (Askotariko erantzunak)

- EZ. Enpresak ez du asmo hori, baina
- Unitate batzuetan egiten hasi da
 - Sistemaren bat ezartzeko interesa du
 - Diagnostiko bat egingo du datorren urtean
 - Aurrekoetatik bat ere ez
- BAI. Hori da hauen asmoa:
- Zuzendaritza-postuak
 - Tarteko lanpostuak
 - Lanpostu mota guztiak

4.1.2. Ba al dago enpresaren erabakiak hartzean emakumeek parte hartzeko borondatea ? (Erantzun baztertzaillea)

- EZ dago horretarako berriazko asmorik.
- BADAGO emakumeen partaidetza bereziki sustatzeko asmoa.

4.2. ESTRATEGIAN PARTAIDETZAREN INKLUSIOA

4.2.1. Enpresak ba al du emakumeen partaidetzari buruzko diagnostikorik? (Erantzun baztertzaillea)

- EZ. Enpresak ez du diagnostikorik, baina
- Interesa du
 - Diagnostiko bat egingo du datorren urtean
 - Unitate batzuetan egiten hasi da
 - Aurrekoetatik bat ere ez
- BADU diagnostikoa

4.2.2. Emakumeek parte hartzen al dute plan estrategikoa osatzen? (Erantzun baztertzaillea)

- EZ dute parte hartzen baina enpresak
- Interesa du
 - Datorren urtean parte hartzea aurreikusten du
 - Aurrekoetatik bat ere ez
- BAI, emakumeek parte hartzen dute
- Parte-hartze gehiengoa du
 - Parte-hartze gutxiengoa du
 - Emakume eta gizonek parte-hartze bera dute

4. EMAKUMEEN ERABAKIAK HARTZEAN/ENPRESAREN KUDEAKETAN DUTEN PARTAIDETZA

4.3. PARTAIDETZA PRESTAKUNTZAN

4.3.1. Emakumeek parte hartzen al dute prestakuntza-planen osieran? (Erantzun baztertzailera)

- EZ dute parte hartzen, baina enpresak
- Interesa du
- Datorren urtean parte hartzea aurreikusten du
- Aurrekoetatik bat ere ez
- BAI, emakumeek parte hartzen dute
- Parte-hartze gehiengoa du
- Parte-hartze gutxiengoa du
- Emakume eta gizonek parte-hartze bera dute

4.3.2. Zein neurritan parte hartzen dute emakumeek enpresak eskainitako prestakuntzan? (Askotariko erantzuna)

- Lanpostua hobetzeko prestakuntza teknikoan
- Gehiengoa dira
- Gutxiengoa dira
- Emakume eta gizonek parte-hartze bera dute
- Enpresaren barruan promozionatzeko prestakuntzan
- Gehiengoa dira
- Gutxiengoa dira
- Emakume eta gizonek parte-hartze bera dute
- Genero-ikuspegitik ahalduzko prestakuntzan
- Ez dago halako prestakuntzarik
- Ez da egiten, baina enpresak interesa du
- Ez da egiten, baina datorren urterako aurreikusi da
- Egiten da

5. FINANTZA PARTAIDETZA

5.1. ENPRESAREN EMAITZA EDO JABETZAN PARTE HARTZEKO SISTEMARI BURUZKO INFORMAZIOA

5.1.1. Zuzendaritzak eskaini al die emakumeei enpresaren emaitza edo jabetzan parte hartzeko sistemari buruzko informaziorik? (Erantzun baztertzaila)

- EZ, oraindik ez, baina
- Informazio hori helarazteko interesa du
 - Informazio hori datorren urtean helaraztea aurreikusi du
 - Unitate batzuetan informazio hori helarazten hasi da
 - Aurrekoetatik bat ere ez
- BAI, honako hauei helarazi die informazioa:
- Zuzendaritzari
 - Tarteko lanpostuei
 - Antzintasun edo enpresari dedikazio berezia eskaintzen dien langileei
 - Langile guztiei

5.2. LANGILEEK EMAITZETAN DUTEN PARTAIDETZA SISTEMA

5.2.1. Enpresak ba al du langileek emaitzetan parte hartzeko sistemarik? (Erantzun baztertzaila)

- EZ, ez du, baina enpresak
- Sistemaren bat ezarri nahi du
 - Datorren urtean sistema bat ezartzea aurreikusi du
 - Unitate batzuetan egiten hasi da
 - Aurrekoetatik bat ere ez
- BADU (Jarraitu 5.2.1.1. galderan)

5.2.1.1. Partaidetza-sistema al da?

- Irabazien portzentajea
- Helburu jakin batzuk lortzeagatik

5.2.1.2. Nortzuk dute emaitzetan partaidetza hori? (Askotariko erantzuna)

- Zuzendaritzak
- Tarteko lanpostuek
- Enpresan antzintasuna edo dedikazio berezia duten langileek
- Langile guztiek

5.2.1.3. Zein da enpresaren emaitzen partaidetzan emakume eta gizonen duten portzentajea?

- Emakumeen %
- Gizonen %

5. FINANTZA PARTAIDETZA

5.3. LANGILEEK JABETZAN DUTE PARTAIDETZA SISTEMA

5.3.1. Enpresak ba al du langileek jabetzan parte hartzeko sistemarik?

- EZ, ez du, baina enpresak
- Sistemaren bat ezarri nahi du
- Datorren urtean sistema bat ezartzea aurreikusi du
- Aurrekoetatik bat ere ez (Galdetegiaren amaiera)
- BADU

5.3.1.1. Zein da eskaintzen den sistema (Askotariko erantzuna)

- Akzio edo partizipazioak edo kapitalaren kuota kooperatiban
- Akzio edo partizipazioei buruzko aukerak
- Partizipazio-kontuak
- Kapital hibridoko bestelako formulak
- Hainbat sistema batera

5.3.1.2. Nortzuk dute enpresaren jabetzan partaidetza mota hori? (Erantzun baztertzaila)

- Zuzendaritzak
- Tarteko lanpostuek
- Enpresan antzintatasuna edo dedikazio berezia duten langileek
- Langile guztiek

5.3.1.3. Zein da enpresaren jabetzaren partaidetzan emakume eta gizonen duten portzentajea?

- Emakumeen %
- Gizonen %

5.3.1.4. Esango al zeniguke zein den emakumeen enpresaren jabetzan partaidetzaren profila?

- oinordetzan hartutakoa
- ekintzaitza
- S. Coop., SAL edo SLL-etan integratuta
- enpresaren partaidetza-sistemaren bidez lortutakoa

6. ENPRESAN PARTAIDETZA GARATZEKO MAPA

Jarraian, enpresan partaidetza garatzeko gida eskainiko dugu. Ibilbide horri esker, metodologia eskaini nahi da eta, prozesu parte-hartzaile baten bidez, partaidetzan eragitea, hala gobernantza partekatuko eredua lortzeko.

Berariazko helburuak honako hauek dira:

- **LEHENENGO URRATSA:**
Enpresan partaidetza diagnostikatzea.

GEZKIk sortutako tresna erabilita, enpresan pertsonen duten partaidetzaren diagnostikoa egin eta “erakundea nola dagoen” zehaztuko da.

Partaidetza garatzeko beharrezkoa da partaidetzari buruzko aurretiazko diagnostikoa egitea, erakundea nola dagoen jakiteko. Horretarako, neurtzeko tresna erabiliko dugu -oinarrizkoa²¹ eta -aurreratua²², antolakunde osoan. Oinarrizko azterketarako 5 neurketa egitea aurreikusi da, eta horietatik lortuko da enpresaren partaidetzari buruzko nota orokorra: 3 galdetegi langileentzat, galdetegi bat langileen ordezkarietzat eta galdetegi bat zuzendaritzarentzat. Nota orokorra kalkulatzeko. Azterketa aurreraturako, galdetegia antolakunde osoari luzatu behar zaio. Azkenik, emaitzak enpresaren zuzendaritzari pasa behar zaizkio.

²¹ Ikus Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza aztertzeko tresna: <https://gezki.eus/pdfs/75007cf75b.pdf>

²² Ikus Azterketa aurreraturako tresna, proiektu honetan, hurrengo orrialdean.

- **BIGARREN URRATSA: Lan kolaboratiboa.**

Teikarrek lan egitea, zuzendaritza-taldearen eta GEZKIk artean adosteko zuzendaritza parte-hartzailearen moduko gaiak.

Hausnarketa-ariketa baten bidez, zuzendaritza-taldearen eta ikertzaile-taldearen artean adostuko da zer ulertzen duen antolakundeak zuzendaritza parte-hartzailetzat, hala ildo berean lan egiteko adostasuna lortuko da. Horretarako, egindako diagnostikoa itzultzeko tailerra egingo da, baita enpresan partaidetzari buruzko hausnarketa ere.

- **HIRUGARREN URRATSA:**
Ekintza-plana.

Zer egin nahi dugun eta zein neurri jorratuko diren zehaztuko da, ondoren neurri horiek enpresaren plan estrategikoan eta kudeaketa-planean txertatzeko.

Enpresak zer egin nahi duen eta antolakunde osoan jorratuko diren neurriak definituko dira (ondoren enpresaren plan estrategikoan eta kudeaketa-planean txertatzeko). Horretarako, tailer bat egingo da, jorratu beharreko neurriak eta garatu beharreko ekintzen kronograma ezartzeko.

- **LAUGARREN URRATSA:**
Pertsona eragileekin lan egiteko prestakuntza-plana

Prozesuan erreferente izango direnak gaituko dira, eta pertsona horiek ezarriko dituzte har-

tzen diren neurriak. Horretarako, lidergoan prestakuntza izan eta neurri horiek nola ezarri behar diren jakingo dute.

Pertsona eragileekin lan egiteko prestakuntza-plana jorratu beharko da. Beharrezkoa izango da argia eta garbi zehaztea nola egingo duten lan pertsona horiek. Horretarako, beharrezkoa da prestakuntza-plan parte-hartzaile bat ezartzea: pertsona eragileen prestakuntzarako beharrianak definitzeko tailer bat eta horiek definitutako hiru prestakuntza-tailer aurreikusten dira.

- **BOSGARREN URRATSA:**
Emaizten ebaluazioa

Azkenik, prozesua eta diagnostikoa ebaluatuko dira. Zeregin horrek zehaztuko ditu aipatu prozesuan eman beharreko hurrengo urratsak.

Partaidetzaren prozesua eta diagnostikoa. Ondorioak osatzea, egindako azterketan eta partaidetzaren garapen-prozesuaren emaitzetan oinarrituta. Amaierako txostena idaztea.



PARTAIDETZA GARATZEKO JARDUEREN PROPOSAMENA

Taula honetan bildu ditugu enpresan partaidetza garatzeko proposatzen ditugun jarduerak:

Tabla 13. RUTA PARA EL DESARROLLO DE LA PARTICIPACIÓN

HELBURU OROKORRA	ENPRESAN PARTAIDETZA GARATZEKO MAPA ZEHAZTEA
BERARIAZKO HELBURUAK	1. Partaidetzaren diagnostikoa; 2. Enpresan zuzendaritza parte-hartzailea definitzeko lan kolaboratiboa; 3. Ekintzan Plana: ezarri beharreko neurriak; 4. Gaitzea: Pertsona eragileekin lan egiteko prestakuntza-plana; 5. Emaitzak ebaluatzea.
PROZESUAREN KOORDINAZIOA	
Jarduera	Jardueraren deskribapena
KOORDINAZIOA	Enpresaren zuzendaritzak prozesuaren koordinazio orokorra eta azken ebaluazioa egitea.
ENPRESAN PARTAIDETZA GARATZEKO IBILBIDEA	
Jarduera	Jardueraren deskribapena
PARTAIDETZAREN DIAGNOSTIKOA	Neurketarako diseinatutako tresna erabiltzea -oinarrizkoa eta -aurreratua, antolakunde osoan. Oinarrizko azterketarako 5 neurketa egitea aurreikusi da, eta horietatik lortuko da enpresaren partaidetzari buruzko nota orokorra: 3 galdetegi langileentzat, galdetegi bat langileen ordezkariarentzat eta galdetegi bat zuzendaritzarentzat. Nota orokorra kalkulatzeko. Azterketa aurreraturako, galdetegia antolakunde osoari luzatu behar zaio (ikus 52. orr.). Emaitzak enpresaren zuzendaritzari itzultzea.
LAN KOLABORATIBOA	Egindako diagnostikoa itzultzeko tailerra egin eta Enpresaren partaidetzari buruzko hausnarketa-tailerra egitea.
EKINTZA PLANA	Tailer bat antolatzea, jorratu beharreko neurriak eta garatu beharreko ekintzen kronograma ezartzeko.
PERTSONA ERAGILEAK GAITZEA	Prestakuntza-plan parte-hartzailea ezartzea: Pertsona eragileen prestakuntza-beharrizanak definitzeko tailer 1 eta horiek definitutako hiru prestakuntza-tailer.
EMAITZEN EBALUAZIOA	Ondorioak osatzea, egindako azterketan eta partaidetzaren garapen-prozesuaren emaitzetan oinarrituta. Amaierako txostena idaztea.

Iturria: guk geuk egina, elkarrizketak oinarri hartuta.

7. ONDORIOAK

Honako txosten hau Euskal Herriko Unibertsitateko GEZKI Institutuaren baitako diziplina anitzeko ikertzaile-talde batek osatu du. Hasiera-hasieratik, gure lurraldeko enpresentzat lagungarri izango den tresna bat sortzea izan dugu helburu, emakumeek enpresetan duten partaidetza aztertzeke, horiek garatu eta genero-berdintasunerantz aurrera egiten jarraitzeke. Emaiza, beraz, autodiagnostikorako tresna da. Tresna berri honen bidez, azterketa aurreratua egingo dugu genero-ikuspegitik, eta partaidetza aztertzeke urrats bat gehiago da.

Tresna neurketarako hiru multzo edo irizpidetan antolatzen da: enpresaren profila, berdintasun eta ez diskriminaziorako politikak, enpresaren antolaketa-egitura, erabakiak hartzean/enpresa kudeatzean dagoen partaidetza eta, azkenik, finantza-partaidetza. Beraz osatzeko, "Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza aztertzeke tresna" lanean aztertutako gida eta irizpideak jarraitu ditugu (ikus, ere, "Pertsonak: erakundearen ardatza" txostena).

Lan honek emakumeek enpresetan erabakiak hartzeke partaidetza garatzen laguntzeke ekimenak sustatzeko beharra jorratzen du. Era berean, hasierako azterketan, 6/2016 Foru Araua aztertu ahal izan dugu, enpresetan emakume langileen partaidetza sustatzeko asmoa duena. Hainbat aldaketa txertatzen ditu zerga kontuetan, enpresa-ibertzioa bultzatzeko, langileek enpresen jabetzan parte hartzearen bidez. Berrikuntzen artean, emakumeen aldeko hainbat neurri hartzea da azpimarragarria. Neurri horrek ez du eragin kapitalean ekarpenak egiten dituzten emakumeen

areagotzea, interes-taldeeie egindako elkarrizketen arabera. Hala ere, generoen berdintasunerantz ekinga positibotzat hartzen da.

Nabarmendu nahi dugu interes-taldeen diskurtsoa biltzean lortu dugun balio erantsia, adituzerrenda batean bildu duguna. Hala, ezaguerak batu ditugu eta orain aurkezten dugun tresna osatzeko oinarri gisa balio izan digu.

Halaber, lan honetan "Gipuzkoako enpresetan partaidetza garatzeko mapa" ere eskaintzen dugu. Enpresei, ikuspuntu dinamikoa kontuan hartuta, partaidetza sustatzen lagunduko die. Gure iritziz, tresna hau ez da estatikoa, ezta itxia ere, etengabe garatzen ari da eta, beraz, aldizka berrikustea komeni da. Gure helburua da prozesu dinamiko horretatik pertsonen partaidetzarekin lotutako ezaguera berriak sortzea.

Amaitzeko, badakigu Gipuzkoako lurraldean gai horri buruzko proiektu pilotu hainbat garatzen ari direla, administrazioak sustatu eta finantzatuta. Enpresetan partaidetza sustatzeak enpresak, ikerketa-zentroak eta bestelako enpresa-taldeak ditu helburu, eta ez dira langileak eta horien ordezkariak ahaztu behar. Beraz, aztertutako gaia osatu eta bertan parte hartzen duten eragileak anitzak direla ondorioztatzen dugu; are gehiago, askotarikoak dira eta gure lurraldeko enpresetan partaidetza garatzeko funtzio garrantzitsua izango dute. Partaidetzaren ondorioak, beraz, enpresaz harago, erakunde, ingurune eta gizartera hedatzen dira.

8.

BIBLIOGRAFIA

- ALBALATE, J.J. (2001): *Las restricciones a la participación de los trabajadores en las organizaciones empresariales*, Papers 65, orr. 81-107.
- ALTZELAI ULIONDO, M.; BENGOETXEA ALKORTA, A.; DÍAZ MOLINA, L.; ETXEZARRETA ETXARRI, A.; ETXEZARRETA ETXARRI, E.; GAY HERRERO, S.; OCHOA-ERRARTE GOICOECHEA, R.; y SOTO GORROTXATEGI, A. (2017): *Pertsonak: erakundearen ardatza*. Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza aztertzeko tresna. UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutuak editatuta. Donostia-San Sebastián.
- ANKER, R. (1998): *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labor Organization (ILO).
- BARBERÁ, T.; DEMA, C.M.; ESTELLÉS, S. & DEVECE, C. (2011): *Las (des)igualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*, 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, 2011ko irailaren 7tik 9ra, eskuragarri hemen: <http://adigor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- BLAU, F.D. & KAHN, L.M. (1997): *Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980*, *Journal of Labor Economics* 15/1, orr. 1-42.
- BOLL, C.; LEPPIN, J.; ROSSEN, A. & WOLF, A. (2016): *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*, European Commission, Directorate General for Justice, Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- BURCHELL, B., HARDY, V., RUBERY, J. y SMITH, M. (2015): *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, Brussels: European Commission.
- CHIN, K. (2017): *The power of procurement: How to source from women-owned business*. Corporate Guide to Gender-Responsive Procurement UN Women, <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/3/the-power-of-procurement>
- CHINCHILLA, N.; POELMANS, S. eta LEÓN, C. (2005): *Mujeres directivas bajo el techo de cristal*, International Center of Work and Family, eskuragarri hemen: <http://insight.iese.edu/es/doc.asp?id=00435&ar=6>
- EUROPAKO BATZORDEA (2016): *Una nueva Agenda de capacidades para Europa – Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad*, COM (2016) 381 final.
- EUROPAKO BATZORDEA (2017a): *Cumbre social a favor del empleo justo y el crecimiento: reforzar la dimensión social de la UE*, IP/17/4643.
- EUROPAKO BATZORDEA (2017b): *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y a l Comité Económico y Social. Plan de acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*, COM (2017) 678 final, Bruselas, 20.11.2017.
- DAVAKI, K. (2016): *Differences in men's and women's work, care and leisure time*, European Parliament.
- DE LA VILLA, L.E. (1980): *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- DELOITTE Global Center for Corporate Governance (2017): *Women in the Boardroom. A Global Perspective*, 5th edition, <https://>

www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-a-global-perspective.html

DÍAZ MARTÍNEZ, C. (2015): *La perspectiva del género en la investigación social* En García Ferrando, M.; Alvira, F.; Alonso, L. E.; Escobar, M. (comps). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación social*. Editorial Alianza. Madrid.

ELIO CEMBORAIN, E. (2016): *La igualdad en el gobierno cooperativo: Participación de las mujeres en las cooperativas de Mondragón. 2018ko uztailaren 23an berreskuratua*, hemen http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/formacion_trabajo/es_def/adjuntos/2016.11.15.eunate_elio.pdf

EUROPEAN COMMISSION, (2015): *Directorate-General for Research and Innovation Inclusive, innovative and reflective societies An ever closer unión among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts. Outcomes of EU-funded research*, Luxembourg: Publications Office of European Union.

EUSKAL ESTADISTIKA ERAKUNDEA (EUSTAT): *Denboraren Aurrekontuen Inkesta*, hemen: http://www.eustat.eus/estadisticas/tema_77/opt_1/ti_Encuesta_de_presupuestos_de_tiempo/graficos.html

- *Egiturazko adierazleak*, hemen: <http://es.eustat.eus/indicadores/indicadoresEstruc.html>

Jarduera ekonomikoen direktorioa (DIRAE) 2017, hemen: <https://www.eustat.eus/sar/login.aspx?ReturnUrl=%2fdirae%2fcuestionario.aspx>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE): *Encuesta de Población Activa – Trimestre 2/2018*, hemen: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2015a): *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*, hemen: <http://www.igualdadenaempresa.es/>

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2015b): *Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas, con perspectiva de género*, hemen: <http://www.igualdadenaempresa.es/>

MARTÍNEZ, V. & SAAVEDRA, I. (2016): *Barreiras que apuntalan el techo de cristal: una revisión de sus causas en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35*, *Tribuna de Economía ICE* 892, orr. 123-136.

MARTÍNEZ OLMO, F. (2002): *El cuestionario. Un instrumento para la investigación en ciencias sociales*. Editorial Leartes. Madrid.

MARS, A. (2018): *Natasha Lamb, el azote de la brecha salarial*, *El País* 2018.04.26, https://elpais.com/elpais/2018/04/24/eps/1524580915_876712.html

MORRISON, A.; WHITE, R. & VAN VELSON, E. (1992): *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the top of the America's Largest Corporations?*, 2. ed. Addison-Wesley.

OECD (2017): *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en> 2018.07.12

- OLAH, S.; HOBSON, B. & CARLSON, L. (2017): *Changing Families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations, FP7 Project Families and Societies GA 320116, Business: European Commission.*
- PALOMEQUE, M.C. (2006): "La participación de los trabajadores en la empresa (una revisión institucional), *hemen: AA.VV. Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales. XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salamanca: Universidad de Salamanca, orr. 15 ss.*
- RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, A. eta UGIDOS OLAZÁBAL, A. (2017): "Tiempos, trabajos y desigualdad de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en el estado español", *Ekonomiaz 91, orr. 164-207.*
- SARRIÓ, M.; BARBERÁ, E.; RAMOS, A. & CANDELA, C. (2002): *El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres, Revista de Psicología Social 2/40, orr. 167-182.*
- UN WOMEN (2017): *The power of procurement: How to source from women-owned businesses, UN Women.*
- WE CONNECT INTERNATIONAL: <https://we-connectinternational.org/en/womens-business-enterprises/certification> (kontsulta: 2018.07.12)
- SANTANDER, P. (2011): *Por qué y cómo hacer análisis del discurso. Cinta moebio41:207-224. www.moebio.uchile.cl/41/santander.html*
- CASAMIGLIA, H. eta TUSÓN, A. (2014): *El análisis del discurso en Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso. 3. edizioa. Ediciones Ariel. Barcelona*
- RAPLEY, T. (2014): *Los análisis de la conversación del discurso y de documentos en investigación cualitativa. Ediciones Morata. Madrid.*

ERANSKINA

14. Taula. ELKARRIZKETA EGITEKO GIDOIA

MULTZOAK	GALDERAK
EZ DISKRIMINAZIOA ETA AUKERA BERDINTASUNA	Zure antolakundeak ba al du ez diskriminaziorako eta aukera-berdintasunerako politikarik ²⁵ ? Nola jakinarazten zaizkie politika horiek langileei? Enpresek ba al dute ez diskriminaziorako eta aukera-berdintasunerako politikarik? Nola jakinarazten zaizkie politika horiek langileei?
PARTAIDETZARAKO POLITIKA	Zure antolakundeak ba al du langileen partaidetza sustatzeko politikarik (izan kudeaketako partaidetza edota finantza-partaidetza)? Enpresek emakume langileek parte hartzeko estrategia edo praktikak egiten al dituzte?
PARTAIDETZA KUDEAKETAN	Zer nolako presentzia dute emakumeek enpresetako zuzendaritza-organoetan? Eta sail eta alorren egituran? Eta langileen ordezkartza-organoetan? Emakumeek parte hartzen al dute enpresen plan estrategikoen osieran? Eta kudeaketa-planaren osieran? Eta prestakuntzan?
FINANTZA PARTAIDETZA	Ezagutzen al duzu jabetzan edo emaitzetan langileen partaidetzarako sistemarik duen enpresarik? Emakume eta gizonen aukera bera al dute berdintasunez parte hartzeko? Nori daude zuzenduta finantza-partaidetzarako programak: langile guztiei, tarteko lanpostuei, zuzendaritzari? Nola jakinarazten zaie langileei finantza-partaidetzarako sistemen inguruan? Nolakoa da zure ustez emakumeek Gipuzkoako enpresen jabetzan duten partaidetza? Oinordetzan jasotako partaidetza al da, beraiek bultzatutakoa edo langileen partaidetzarako sistemaren bidez eskuratutakoa?
LORTU NAHI DEN PARTAIDETZA	Zure ustez, zeintzuk dira partaidetzari esker enpresek eta emakume langileek lor ditzaketan onurak? Zeintzuk lirateke puntu problematikoak emakumeentzako partaidetza-programak ezartzeko? Programa horiek nola adostu beharko lirateke, langileekin, hitzarmen bidez edo enpresaren akordio bidez? Zure ustez, beharrezkoak al dira pizgarri publikoak partaidetza mota hori sustatzeko? Zeintzuk lirateke pizgarri horiek? Amaitzeko, zerbait gehiago adierazi edo alderdiren bat argitu nahiko al zenuke?

Iturria: guk geuk egina

²⁵ Zeintzuk dira ekintzak? (WEP)

- i. Kontratazioa
- ii. Lanbide-garapena eta promozioa
- iii. Lansari parekidea
- iv. Amatasun/aitatasun baimenak
- v. Menpeko pertsonak zaintzeko baimen edo babes-neurriak
- vi. Lan- eta familia-bizitza bateragarri egitea

FOOTNOTES

Ikus informazio gehiagorako: <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

7. Ikus baita ere: "Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género". Honen bitartez, genero-ikuspegiarekin, lanpostu bakoitzak bere erakundeari egiten dion ekarpenaren balioa zehaztu daiteke eta baita ekitatezkoa den ordainketa-sistema diseinatu ere, soldatetan genero-bereizketarik izatea ekidinez <http://www.igualdadenlaempresa.es/>
8. Ikus Gipuzkoako enpresetan pertsonen partaidetza aztertzeko tresna: <https://gezki.eus/pdfs/75007cf75b.pdf>
9. Ikus proiektu honetako azterketa aurreraturako tresna hurrengo orrian.



**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Ekonomia Sustapeneko,
Landa Ingurune eta
Lurralde Orokako Departamentua



**Diputación Foral
de Gipuzkoa**
Departamento de Promoción
Económica, Medio Rural
y Equilibrio Territorial

eman ta zabal zazu



GEZKI

UPV/EHUko Gizarfe
Ekonomia eta Zuzenbide
Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho
Cooperativo y Economía
Social de la UPV/EHU