

EMAKUNDE – EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

GENEROAREN ARABERAKO  
ERAGINAREN EBALUAZIOA

ENPLEGUAREN  
ESPARRUAN



2014

**«Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa enpleguaren esparruan»**

Dokumentu hau Maribel Pizarrok egin du Emakunderentzat, Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren berdintasunerako administrazio-unitatearen lankidetzarekin.

2014ko urria

## AURKIBIDEA

1. TESTUINGURUA .....	4
2. GENERO-ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK .....	6
2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN.....	6
2.1.1 Lan-merkatuan sartzea .....	6
2.1.2 Lan-harremanak .....	12
2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK .....	16
2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA .....	27
2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA .....	31
2.5. BERDINTASUNAREN ALORREKO AGINDU ESPEZIFIKOAK .....	36
3. LEGEDIA .....	41
4. DATU-ITURRIAK.....	42
5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK .....	47

## 1. TESTUINGURUA

Gaur ezagutzen dugun «lan» terminoaren kontzeptua, enpleguarekin identifikatzen dena eta merkatuaren barruan ez dauden aktibitateak kanpoan uzten dituen, industrializazioaren hastapenetan hasi zen eraikitzen, eta prozesu historiko konplexu baten emaitza da; lotura du, orobat, sexuaren araberako lanaren banaketarekin eta, ekonomia teorikotik kontzeptua landuz eta definituz joan zen moduarekin (Carrasco, 2011). Europako Batzordeak horrela definitzen du **sexuaren araberako lanaren banaketa**: «*Sexuaren araberako lanaren banaketak esan nahi du ordaindutako lana eta ordaindu gabekoa gizonen eta emakumeen artean banatzen dela, hala bizitza pribatuan nola publikoan, tradizioz bakoitzari izendatu izan zaion rolaren arabera*».

Lanaren kontzeptua hainbat jakintza-adarren arteko eztabaida luze eta konplexuen mintzagai izan da eta erabakigarriak izan dira, generoaren ikuspegitik, historiak, antropologiak eta soziologiak egindako ekarpenak. Ikuspegi honetatik, ez da onargarria lan gisa merkataritza eremuko soilik hartzea, beste mota batzuetako lanen existentzia –etxeko lanena edo zaintza-lanena, adibidez– ukatzen baita horrela, errealitatea desitxuratzen da, eta ikuspegi orokorrak garatzea ekiditen da, hau da, gizartearen ugalketa prozesuan, familiako aktibitateen eta merkatuko lanaren arteko lotura estuak aintzat hartzen dituzten eta gizartea osotasunean hartzen duten beste ikuspegi batzuk (Carrasco, 1999)<sup>1</sup>. Bestalde, merkatuan garatzen den aktibitateari lana deitzearen eta etxe barruan egiten dena ez-lantzat hartzearen ondorioz, balorazio guztiz desberdinak sendotu dira bai jarduera batzuei eta besteei buruz, eta bai aktibitate horiek egiten dituzten pertsoneri buruz.

Aurrez aipatutako hori gorabehera, dokumentu honek, batez ere, merkatuko enpleguari (ordaindutakoari) jarriko dio arreta; horrek ez du kentzen zenbait paragrafotan familiako eta etxeko lanari (ordaindu gabeari) dagozkion adierazleak ere sartu izana, nahiz eta esparru horri berariazko gida batean ekitea aurreikusten den.

Emakumeak Euskadiko lan merkatura gehitzearen prozesua, azken hamarraldiotan egindako aurrerapenak gorabehera, oraindik osatu gabe dagoen ibilbidea da; izan ere, gizonak baino nabarmen emakume gutxiago daude oraindik lan-merkatuan, haien lan baldintzak langile gizonezkoenak baino kaskarragoak dira, soldata apalagoak dituzte, gizarte babes eskasagoa dute eta laneko osasun eta segurtasun politiketan ez daude jasota emakume langileei berariaz eragiten dieten osasun arazoak. Horrek guztiak, dudarik gabe, ondorioak izango ditu emakumeen diru-sarreretan, haien gizarte-babesaren mailan eta pentsioetan; alegia, emakumezkoek

<sup>1</sup> Cristina Carrasco (Arg.) (1999). *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria-Antrazyt argitaletxea. Bartzelona

pobretasun-indize handiagoak izango dituzte —erretiratu ostean, batez ere— eta burujabetasun pertsonal murriztagoa. Gainera, generoari lotutako berdintasun falta horiek guztiak biderkatu egiten dira —kasu batzuetan izutzeko moduan—, adinean, desgaitasunean edo jatorrian oinarritutako diskriminazioekin bat egiten dutenean.

Ez genuke paragrafo hau amaitu nahi munduko egungo krisi ekonomikoak emakumeen lan ordainduan —eta ordaindu gabean— eragiten dituen eta eragin ditzakeen ondorioak hizpidera ekarri gabe; eragin horiek, jakina, askoz larriagoak dira kolektibo zaugarrirenetako emakumeengan (gazteak, desgaitasunen bat dutenak, etorkinak, eta abar). Nahiz eta hasieran krisiak eragin positiboa izan zuen emakumeen zenbait enplegu-adierazletan, gaur egun, atzeraldia zerbitzuetara —emakume asko dago sektorerara— zabaldu ostean, krisia luzatu eta aurrekontu eta gastu publikoak murriztu direnean (zuzeneko eragina izan dute osasunean, hezkuntzan, eta abar), efektu negatiboak ditu emakumeengan ere. Gainera, aurreko krisiek honako ikasgai hauek utzi dizkigute: gizonen enplegua, gehienetan, emakumeena baino lehenago suspertzen dela; enplegua galdu duten pertsonen artean, emakumeek arrisku handiagoa dutela gehiago lanik ez aurkitzeko; emakumeek lan-merkatuan desabantaila-egoerak pairatzeko aukera handiagoak dituztela, haien lan-kontratuak kaskarragoak direlako, lanaldi partzialeko kontratuak dituztelako askok, eta soldatetan alde handiak daudelako.

Egoera hori zuzendu eta berdintasunerantz aurrera egingo bada, funtsezkoa da berdintasun arloan indarrean dauden lege-aginduak betetzea. Horien artean daude botere publikoen hainbat betebeharrak: emakumeek lana lortzea, lanpostua askatasunez hautatzea eta inolako diskriminaziorik gabe lanbidean gora egitea ziurtatzea; lan berean edo balio bereko lanean, soldata berdintasunaren printzipioaren aplikazioa bermatzea; oso ordezkapen urria daukaten lanbideetan emakumeen presentzia handituko duten neurriak abian jartzea, emakumeei abantaila zehatzak ekarriko dizkietenak barne; enpresen barruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan eta politiken elaborazioa bultzatzea eta neurri horiek abian jartzea erraztuko duten ekimenak sostengatzea; hainbat neurri proposatzea, negozioak kolektiboak egiten direnean, emakumeentzat bereizkeriarik ez dakarten hitzarmenak sinatu daitezkeen, langile emakumezko eta gizonezkoen bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa uztartzea posible egin dezaten eta jazarpen sexistaren aurkako berariazko neurriak gehi ditzaten; eta genero-ikuspegia gehitzea laneko osasun eta segurtasun politikak eta planak prestatu behar direnean. Hitz gutxitan esanda, emakumeen benetako aukera- eta tratu-berdintasun eraginkorrerako baldintzak sustatzea enpleguaren eremuan, kolektibo eta egoera desberdinei kasu eginik eta adi egonik diskriminazio anizkoitzeko egoerarik gerta ez dadin.

## 2. GENERO-ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK

### 2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN

#### 2.1.1 Lan-merkatuan sartzea

16 urtetik gorako emakumeen eta gizonen **jarduera-tasari** buruzko datuek bilakaera desberdina erakusten dute 1980ko hamarraldiaren azkenalditik 2013ra artean. Aldi horretan guztian gizonezkoen jarduera-tasa % 65-67 inguruan mantendu den bitartean, emakumeei dagokien jarduera-tasak etengabeko hazkundera izan du: 1988an % 35 ingurukoa baldin bazen, 2013ko lehen hiruhilekoan % 49,1ekoa zen (Eustat). Hala ere, bien arteko aldea oraindik 12,4 puntukoa da gizonezkoen alde.

2013ko lehen hiruhilekoan erregistratutako jarduera-tasa adinaren arabera aztertzen badugu, ohartuko gara 16 urtetik 24 urtera arteko emakumeek adin bereko gizonen baino jarduera-tasa handixeagoak dituztela (3,4 puntu altuagoa), baina adin horretatik aurrera alderantziz gertatzen da, eta aldeak gero eta handiagoak izango dira, gizonen alde, emakumezkoen eta gizonezkoen adinak gora egin ahala.

**Langabezia-tasari** bagagozkio, 2013ko lehen hiruhilekoan, % 14,7ko tasa erregistratu zen gizonen artean, eta % 12,8koa emakumeen artean. Bestalde, sexuaren eta adinaren arabera langabezia-tasari dagokionez (azkeneko datuak 2011koak dira) tasa handienak 25 urtez azpiko emakume eta gizonenak izan ziren (% 46,1 eta % 53,9 hurrenez hurren); 25 urtetik gorako pertsonetan, berriz, langabezia-tasa % 50,3koa zen emakumeetan, eta % 49,7koa, gizonezkoetan.

**Okupazio-tasari** buruz 2013ko lehen hiruhilekoan bildutako datuek diote gizonezkoen artean % 52,5ekoa zela eta % 42,8koa emakumezkoentzat. Adinaren arabera analisiak erakusten du emakumeen eta gizonen arteko aldeak handitu egiten direla adinarekin, eta 45-54 arteko tartean dagoela alde handiena, 11 puntukoa; alde hori, ordea, askoz txikiagoa da 16-24 arteko adin-tartean, 1,6 puntukoa, eta emakumeen alde.

**Gazte jendeari**<sup>2</sup> dagokionez, 2012ko datuek ondorengo jarduera-, okupazio- eta langabezia-tasak eman zituzten (Gazteen Euskal Behatokia):

---

<sup>2</sup> Nahiz eta gaztetzat 12 urtetik 30era arteko pertsonak (biak barne) hartzen diren, dokumentu honetan 16 urtetik 29ra artekoak (biak barne) sartuko ditugu gazteen kolektiboan, gazte jendearen laneko egoera aztertu nahi baitugu, eta legez lan egin ahal izateko adin txikiena 16

GAZTEAK (16-29 urte):	JARDUERA TASA	OKUPAZIO TASA	LANGABEZIA TASA
Emakumeak	% 49,4	% 38,5	% 22,1
Gizonak	% 49,4	% 37	% 25,3

Geuk egina (Iturria: Gazteen Euskal Behatokia)

Beste adin-tarte batzuetan ikusitakoaren kontrara, 16tik 29 urtera bitarteko emakumeek eta gizonak jarduera-tasa berbera dute. Gainera, adin horietako emakumeek adin bereko gizonen baino emaitza hobekak dituzte, hala okupazio-tasan (1,5 puntu gaitetik) nola langabezia-tasan (3,2 puntu azpitik); hemen ikusten da, beste behin ere, aurrerapen handiak egin dituztela emakumeek enplegua lortzeari dagokionez.

**Desgaitasuna duten pertsonen**<sup>3</sup> kolektiboari dagokionez, 16-64 urte arteko Euskadiko biztanleen % 4,7ko % 33,3ko edo gehiagoko desgaitasun-maila daukate onartuta. Desgaitasuna duten pertsonen % 65, goiti-beheiti, 45 urtetik 64 urtera artekoak dira, horrek esan nahi du desgaitasuna adinari lotuta dagoela. Desgaituen % 59,8 gizonen artekoak dira eta % 40,3 emakumeen artekoak; gizonen artekoak gehiago dira adin-tarte guztietan (EIN, 2011).

«Ezgaitasuna eta Lan Merkatua: EAEko egoera» (2008) azterlanaren arabera, kolektibo honen **jarduera-tasa** % 47,1ekoa zen; EAEko biztanleria orokorrarena, aldiz, % 69,6koa zen. Ondorengo taulan erakusten dira sexuaren arabera bereizitako datuak. Gainera, taulako datuek erakusten dute sexua eta dibertsitate funtzionala aldagaiak elkartzen direnean, eragin negatiboa nozitzen dutela emakumeek; desgaitasuna duten emakumeek kolektibo bereko gizonen baino jarduera-tasa apalagoa dute (6,7 puntu gutxiago), desgaitasun gabeko emakumeek baino murriztagoa (16 puntu gutxiago), eta desgaitasun gabeko gizonen baino askoz murriztagoa (37,1 puntu gutxiago).

JARDUERA TASA (2008)		
16-65 urte arteko pertsonak	DESGAITASUNA DUTEN BIZTANLEAK	BIZTANLERIA, ORO HAR
Emakumeak	% 43	% 59
Gizonak	% 49,7	% 80,1

Geuk egina (Iturria: EIN)

Kolektibo honen **okupazio-tasa** EAEn –azkeneko datuak 2006koak dira– % 34koa da; gizonen artean % 37,1ekoa da, eta emakumeen artean, berriz, %

urtekoa da. Gainera, horixe bera da kontsultatu diren Euskal Autonomia Erkidegoko datu-baseetan aintzat hartzen den adin-tartea.

<sup>3</sup> CIDEk Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren ekimenez eta Europako Gizarte Funtzaren diru-laguntzarekin egindako «Ezgaitasuna eta Lan Merkatua: EAEko egoera» (2008) azterlanean erabilitako irizpide berberari jarraiki, biztanle desgaitu eta potentzialki aktibo gisa hartuko ditugu % 33ko edo gehiagoko desgaitasun maila aitortua duten eta 16 urtetik 64 urtera bitarteko adinean dauden pertsona guztiak.

29,2koa. Estatu mailan, 2011ko datuak ditugu (EIN) eta adierazten dute % 39,6ko jarduera-tasa zegoela desgaitasuna zuten gizonezkoen artean, eta % 33koa kolektibo bereko emakumezkoen artean.

Biztanleriaren sektore honetako **langabezia-tasari** dagokionez, desgaitasunari buruzko Euskadiko liburu zuriaren arabera (EDEKA-Elbarrituen Ordezkarien Euskal Koordinatzailea, 2013), desgaitasunen bat duten pertsonen arteko langabezia-tasa hiru aldiz handiagoa da gainerako euskal biztanleen artekoa baino; hala ere, ez du datu kuantitatiborik ematen. Estatu mailako 2011ko datuek (EIN) adierazten dute % 26,5eko langabezia-tasa zegoela desgaitasuna zuten gizonen artean eta % 27,6koa emakumezkoen artean.

Diskriminazio anizkoitzaren arriskua duen beste kolektibo bat **persona etorkinena**<sup>4</sup> da. 2010eko azkeneko datuek ondorengo errealitate hau eskaintzen dute kolektibo horretako gizon eta emakumeen jarduera-, okupazio- eta langabezia-tasei buruz:

16-65 urte arteko persona etorkinak	JARDUERA TASA 2010	OKUPAZIO TASA 2010	LANGABEZIA TASA 2010
Emakumeak	% 68,7	% 50,5	% 26,5
Gizonak	% 82,9	% 53,9	% 35

Geuk egina (iturrria: EPIE)

Gizonezko etorkinen **jarduera-tasa** 14,2 puntu handiagoa da kolektibo bereko emakumeen jarduera-tasa baino. Gainera, bai emakume eta bai gizon etorkinek askoz jarduera-tasa handiagoak dituzte emakume eta gizon autoktonoek baino (19,6 eta 15,9 puntuz altuagoak, hurrenez hurren). Datu horiek nahikoa erraz ulertzen dira kontuan hartzen bada persona horietatik gehienak, emakume eta gizon, batez ere arrazoi ekonomikoengatik erabaki zutela emigratzea.

**Okupazio-tasari** dagokionez, badaude aldeak emakume eta gizon etorkinen artean, baina ez dira munta handikoak: 3,4 puntu, gizonezkoen alde.

Dena dela, gizon etorkinek datu hobeak badituzte ere jarduera- eta okupazio-tasei dagokienez, ez da gauza bera gertatzen **langabezia-tasarekin**, 8,5 puntu handiagoa baitute emakumeek baino. Hala ere, emakume etorkinen egoera eta emakume autoktonoena alderatzen baditugu, ohartuko gara haien langabezia-tasa bi halako baino handiagoa dela bertakoena baino. Alegia, jarduera- eta okupazio-tasa hobeak dituzte, baina langabezia-tasa okerragoa.

<sup>4</sup> Euskadin bizi diren Atzerriko Etorkinen gaineko Inkestaren arabera (EPIE, 2010), biztanleriaren sektore hori 179.582 pertsonak osatzen dute (EAEko biztanleen % 8,2); % 51,6 emakumezkoak dira, eta % 48,4 gizonezkoak. Ia erdiak latinoamerikar jatorrikoak dira, % 46,9; % 22,3 Europar Batasuneko herrialderen batetik etorriak; % 21,7 afrikarrak; % 2,7 txinatarrak; eta gainerako % 6,4 beste herrialde batzuetakoak. % 82,3 potentzialki aktiboak dira.



Emakumeek eta gizonek, oro har, lan-merkatuan okupatzen dituzten egoera eta posizio desberdinak onartuta ere, jarduera-, okupazio- eta langabezia-tasei buruz aurkeztutako datuek islatzen dute eraldaketa sakona izan dela euskal gizartean, azkeneko mende laurdenean, emakumeak lanaren eremura sartzeari buruz.

Emakumeek bizitzako hainbat eremutan –enpleguaren esparrua barne– egindako aurrerapen garrantzitsuak ukatu gabe, era berean, gero eta gehiago dira oraingo krisia kontuan hartu beharreko faktorea dela dioten ahotsak, emakumeen eta gizonen okupazio- edo langabezia-tasak, eta gisako emaitzak esplikatzeko orduan. Zehazki, Lanbidek egindako txosten teknikoak (2012) azpimarratzen du eragin bereziki gogorra izan zuela krisiak, hasieran, eraikuntzaren eta industriaren sektoreetan –biak oso maskulinizatuak– eta, izatez, lana galdu zuten 10 pertsonatatik 1 bakarra zela emakumezkoa. Hori horrela bada, pentsatzekoa da okupazio zifretan emakumeek erakutsi duten nagusitasuna sexuaren araberako okupazio-bereizkeriaren eta krisiak sektore ekonomiko batzuetan eta bestetan izandako inpaktu desberdinaren emaitza izan dela, eta ez hainbeste emakumeen artean enplegua igo izanarena. Horrek berak azalduko luke Euskal Autonomia Erkidegoaren (EAE) historiako estatistiketan, lehen aldiz, gizonezkoen langabezia-tasak emakumezkoena gainditu izana.

Nahiz eta hasieran krisiak eragin positiboa izan zuen emakumeen zenbait enplegu-adierazletan, gaur egun, atzeraldia zerbitzuetara zabaldu ostean – emakume asko dago sektorean–, krisia luzatu eta aurrekontu eta gastu publikoak murriztu direnean (zuzeneko eragina izan dute osasunean, hezkuntzan, eta abar), efektu negatiboak ditu emakumeengan ere. Zehatzago esanda, 2011n galdutako enpleguen hirutatik bat emakumeek okupatzen zituzten; 2012an, langabeen % 44 emakumeak ziren, eta okupazioaren % 46 ere bai; azkeneko lau urteotan, berriz, langabezia dauzen emakumeen zifra 3,1 aldiz biderkatu da, eta gizonena 3,5 aldiz.

**Lanbide egoerari** buruzko taulak erakusten du emakumeen eta gizonen aukera nagusia «enpresa pribatuko soldatapeko langilea» dela (% 69,42 eta % 67,95, hurrenez hurren). Bigarren tokian daude administrazio publikoaren soldatapeko langilea, emakumeen kasuan (% 10,1), eta autonomia gizezkoenengan (% 12,7); eta hirugarrenean, justu alderantziz, autonomia, emakumeen kasuan (% 8,1), eta administrazio publikoaren soldatapeko langilea, gizonen kasuan (% 8,5).

Genero arteko azterketak erakusten du gizonezkoen presentzia handiagoa dela lanbide egoera gehienetan, bi salbuespenekin, «familia laguntza» eta «enpresa publikoko soldatapeko langilea», non emakumeen presentzia % 65,8koa eta % 64,5koa baita, hurrenez hurren.

LANBIDE EGOERA (2011)	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Enplegatailea	10.208	23.533	33.741
Autonomia	32.076	64.216	96.292
Familia laguntza	1.768	918	2.686
Kooperatibista	9.347	15.182	24.529
Administrazio publikoko soldatapeko langilea	39.998	42.823	82.821
Enpresa publikoko soldatapeko langilea	28.127	15.492	43.619
Enpresa pribatuko soldatapeko langilea	275.858	343.753	619.611
<b>Guztira</b>	<b>397.382</b>	<b>505.917</b>	<b>903.299</b>

Geuk egina (iturria: Eustat)

Emakumeek eta gizonak **sektore ekonomikoetan** duten presentziari buruzko datuek islatzen dute oraindik irauten duela lan-merkatuan sexuaren araberako bereizkeria horizontalak (Eustat, 2011), egin dugun taulan ikusten den bezala.

JARDUERA EKONOMIKOAK (2011)								
BIZTANLE OKUPATUAK	NEKAZARITZA		INDUSTRIA		ERAIKUNTZA		ZERBITZUAK	
		%		%		%		%
Gizonak (506.433)	9.888 % 1,9	77,3	169.322 % 33,4	80,7	56.512 % 11,2	88,8	270.712 % 53,5	42,4
Emakumeak (417.861)	2.899 % 0,7	22,7	40.497 % 9,7	19,3	7.090 % 1,7	11,2	367.374 % 87,9	57,6
<b>GUZTIRA</b> (924.294)	<b>12.787</b> % 1,4	<b>% 100</b>	<b>209.819</b> % 22,7	<b>% 100</b>	<b>63.602</b> % 6,9	<b>100</b>	<b>638.086</b> % 69	<b>% 100</b>

Geuk egina (iturria: Eustat)

Genero arteko analisiak (eskuineko zutabeak, irakurketa bertikala) adierazten du emakumeak gehiengoarekin direla zerbitzuen sektorean, oso gutxi nekazaritza eta industria sektoreetan, eta are gutxiago eraikuntzan. Hirugarren sektoreko enpleguan emakumeek lortu duten kontzentrazio hori areagotuz joan da pixkanaka (1998ko datuekin alderatuta, ia 5 puntuko igoera gertatu da).

Bestalde, gizonen enplegua gehiago banatuta dago sektoreen artean, nahiz eta hirugarren sektorerako joera hautematen den hemen ere (18,6 puntu gehiago 1998an baino).

Azpimarratzekoa da, era berean, emakumeek eta gizonek lau sektore ekonomikoetan duten presentzia oso desberdina dela kuantitatiboki (ezkerreko zutabeak, irakurketa horizontala), nahiz eta profil berdina duten; alegia, Zerbitzuen sektorean dute biek presentzia handiena; gero, Industria dator; ondoren, Eraikuntzaren sektorea, eta, azken buruan, Nekazaritzako sektorea.

Sektore ekonomiko batzuetan eta besteetan **emakume eta gizon etorkinek** duten presentziari buruzko datuek erakusten dute emakumeen presentzia ia absolutua dela zerbitzuen sektorean (% 96,5), batez ere etxeko lanetan (% 38,8), ostalaritzan (% 21,9); eta merkataritzan (% 11,7). Gizonezkoen kasuan, enplegua askoz banatuago dago, nahiz eta zerbitzuen sektorea den nagusi hor ere.

16-65 urte arteko pertsona etorkinak	JARDUERA EKONOMIKOAK (2010)			
	NEKAZARITZA/ARRANTZA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
EMAKUMEZKOAK	0,1	2,9	0,5	96,5
GIZONEZKOAK	4,8	18,9	28	48

Geuk egina (iturria: EPIE)

**Etxe-zerbitzua**, prekarietate eta zaurgarritasun handiko sektorea izateaz gainera, oso feminizatua eta etnifikatua dago. Zenbait egileren iritziz, gizarte-ugalketako zereginak kanpokoen esku uzteko prozesua lotuta dago emakumeen migrazioa haztearekin. Hala, Cristina Vega Solís, Mar García eta Silvina Monterosek egindako txostenak (2004)<sup>5</sup> adierazten du *sexuaren araberako lanaren banaketari dimentsio etnikoa eta atzerriartasuna gehitu zaizkiola, eta funtsezkoa bilakatu dela emakumeen arteko trasean, eta lerrotatze berriak eratu direla, hala nola pertsonen eta etxeko pribatutasunaren zentzuaren aldaketa, eta emakume bat bestearen «osagarri» edo «ordezko» gisa hautematea. Sonia Parella Rubiok (2000,2003) dio sektore honetan emakume etorkinak enplegatzeak emakumeen arteko **«klase- eta etnia-berdintasun gabezien trasean»** bat identifikatzeko bidea ematen duela. Irizten dio, orobat, «bikote barruko berdintasun berriaren» mitoa mozorrotzen duela, eta, bien bitartean, patriarkatua ez dela aldatu etxeko egituren eta ordaindutako enpleguaren atzean.*

Langile emakumezko etorkinek eta profil jakin bateko nazioko zenbait langile emakumezkoak jarduera-sektore bera partekatzen duten arren, ez dira modalitate berberetan kontzentratzen. Hala, langile emakumezko etorkinak gutxien nahi eta baloratzen diren modalitateetan enplegatzen dira. Arrazoi

<sup>5</sup> Ekarpene hori txertatuta daraman nazioz gaindiko txostena izenburu honen pean argitaratu da: *Hogares, cuidados y fronteras. Derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación* (2004), *Traficantes de Sueños* argitaletxea (Europako Batzordeak -Employment and Social Affairs DG-finantzatzutako Europa mailako ikerketa, 2002-2004).

horregatik kontzentratzen dira, batik bat, emakumezko etorkinak barneko etxe-zerbitzuaren modalitatean.<sup>6</sup>

Ondorengo taulan erakusten da emakume eta gizon etorkinek egiten dituzten **lanen kualifikazio maila** (EPIE).

KUALIFIKAZIO-MAILA	EMAKUME ETORKINAK	GIZON ETORKINAK
Zuzendaritzako kideak, teknikariak, enplegatuak	% 11,9	% 15,8
Kualifikatuak	% 43	% 61,2
Kualifikatu gabeak	% 45	% 23

Geuk egina (iturria: EPIE)

Datuek erakusten dute kualifikatu gabeko lanak direla nagusi emakumezko etorkinen artean, eta, aldiz, presenteago daudela lan kualifikatuak kolektibo bereko gizonzkoen artean. Datu deigarriak dira horiek kontuan hartzen badugu emakume gehiago direla ikasketa kualifikatuak dituztenak, gizonak baino. Zehatzago esanda, emakumeen % 23,7k ikasketa kualifikatuak dituzte, eta kasu horretan dauden gizonak % 22,3 dira; alegia, bigarren eta hirugarren mailako ikasketa gehiago dituzte, eta lehen mailakoak gutxiago. Bestalde, **enplegu doituari**<sup>7</sup> buruzko datuek adierazten dute emakumezko etorkinen % 32,1 beren prestakuntza-gaitasunaz azpiko lanpostuan daudela; kasu horretan dauden gizonzkoak, berriz, % 21,7 dira.

### 2.1.2 Lan-harremanak

Lanbidek Emakumea eta Lan Jarduera (2012) txostenean argitaratutako datuek azaltzen dute prekaritateak gehiago erasaten diela emakumeei: **behin-behinekotasun** handiagoa dago emakume okupatuen artean –% 25,3–, gizon okupatuen artean baino –% 19,5–; **lan-kontraturik gabeko** emakume okupatuak ere gehiago dira –% 1,9 baina gizonen % 0,2–; **lanaldi partzialeko** kontratua dutenak ere bai, horrelako kontratua duten 10 pertsona okupatutatik 8 emakumeak baitira eta horrek zuzeneko eragina du haien diru-sarreretan, eta zaildu egiten du emakume eta gizonen ordaindu gabeko lanean berdintasunez parte hartzea, emakumeek denbora gehiago baitute ordaindutako lan-ordutegitik kanpo, eta posizio ahulagoan kokatzen ditu familiako eta bikoteko harreman zuzenagoak eta berdintasun handiagokoak negoziatzeko orduan.

**Gazte jendearen** artean, 2012an, **behin-behinekotasun tasa** (aldi baterako kontratua duten pertsonen ehunekoa soldatapeko pertsona guztiekin alderatuta) % 51,8koa zen 16tik 29 urtera arteko emakumeen artean, eta %

<sup>6</sup> GIL ARAUJO, Sandra eta GONZALEZ, Tania. Migraciones, género y trabajo en España: El tránsito obligado de las trabajadoras inmigrantes por el empleo de hogar. *Mora (B. Aires)* [online]. 2012, 18. lib., 2. zk. [2013-07-23an aipatua], 0-0 or. Hemen aurki daiteke: <[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1853-001X2012000200004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-001X2012000200004&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 1853-3129.

<sup>7</sup> Prestakuntza-profilaren eta lanpostuaren profilaren arteko doikuntza maila, eskatzen den kualifikazioa kontuan hartuta.

49,4koa adin-tarte bereko gizonen artean. **Kontratu gabeko lana** ere ohikoagoa da adin horietako emakumeen artean gizonen artean baino (% 4 eta % 1, hurrenez hurren), eta gauza bera esan daiteke **lanaldi partzialari** buruz (% 35 eta % 14, hurrenez hurren). Halaber, emakume gazteek 5 puntu gutxiago dituzte **enplegu doituari** gizon gazteek baino.

**Desgaitasuna duten pertsonen** dagokienez, 2011n egindako inkesta batek (EIN) ondorengo datu hauek ematen ditu kolektibo horretako emakume eta gizonen **kontratu motari eta lanaldiari** buruz.

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK	LANEKO KONTRATU MOTA (2011)		LANALDI MOTA (2011)	
	KONTRATU FINKOA	ALDI BATERAKOA	OSOAK	PARTZIALA
Emakumeak (16-64 urte)	73	27	72,3	27,7
Gizonak (16-64 urte)	79,7	20,3	91,5	8,5

Geuk egina (Iturria: EIN)

Desgaitasun gabeko pertsonen artean gertatzen den bezala, kontratu finkoa duten gizonen ehunekoa handiagoa da mota horretako kontratua duten emakumeen ehunekoa baino (6,7 puntu handiagoa). Lanaldi motari dagokionez, lanaldi partziala askoz ohikoagoa da emakumezkoen artean, gizonzkoen artean baino (19,2 puntu portzentual gaitetik dago).

Daukaten enpleguaren ezaugarriak dagokienez (Eusko Jaurlaritza, 2013), datuek adierazten dute emakumeek presentzia handiagoa dutela enplegu arruntean (% 58,8 baina gizonen % 53,7) eta, aldiz, gizonak presentetago daudela Enplegu-zentro Bereziatan (% 41,6 eta emakumeen % 37,1).

Ondorengo taulan jaso eta eskaintzen dugun **persona etorkinen kontratu motari** dagokionez, datu deigarriena, dudarik gabe, kontraturik gabe lan egiten duten emakumeen ehuneko altua da: % 20,8. Zuzeneko erlazioa du datu horrek, alde batetik, emakumeen irregulartasun-tasarekin -% 7,8-, eta bestetik, emakumeen gehiengoak egiten dituen lan motekin, guztiek prekaritatea dutelarik ezaugarri nagusi gisa: etxe-zerbitzua, ostalaritza eta merkataritza.

PERTSONA ETORKINAK	LAN KONTRATU MOTA (2011)		
	FINKOA	ALDI BATERAKOA	KONTRATURIK GABE
Emakumeak (16-64 urte)	% 44,4	% 25,9	% 20,8
Gizonak (16-64 urte)	% 53	% 27,8	% 7,3

Geuk egina (iturria: EPIE)

**Laneko istripuei** dagokienez, 2011ko datu estatistikoek (Eustat) adierazten dute gizonak emakumeek baino aukera gehiago dituztela bai laneko istripuak izateko (% 76,6 eta % 23,4, hurrenez hurren), eta bai gaixotasun profesionalak pairatzeko (% 74,4 eta % 25,6, hurrenez hurren). Bestalde,

Osalanen azkeneko txostenak (2011) aditzera ematen du –erakunde horren web orrian kontsulta daiteke– lanaldiaren barruan izandako baja sortu duten istripuen kopurua eta indizea handiagoak direla gizonetan emakumeetan baino: 56,94ko intzidentzia lehen kasuan, eta 20,40koa bigarrenean. Nolanahi ere, emakumezkoek «in itinere» (lanera joatean edo lanetik itzultzean) izandako baja sortu duten istripuak gehiago izan dira (1.756; 1.612), eta intzidentzia-tasa handiagoa izan dute (5,20; gizonen kasuan, 3,94). Adierazten du, orobat, gizonen artean lan-istripu kopuruaren jaitziera sistematikoa gertatu den bezala, emakumeen kasuan, aldiz, istripuen kopurua egonkor samar mantentzen dela.

**Gazte jendeari** buruzko datuek diotenez (Gazteriaren Euskal Behatokia), 2012an, 8.476 lan-istripu gertatu zitzaizkien 16tik 34 urtera bitarteko langileei (kopuru osoaren % 29,3)<sup>8</sup>. Alde handiak daude 16tik 34 urtera bitarteko emakumezkoen eta gizonetzkoen istripu-indizeen artean: % 53,5 eta % 18,6, hurrenez hurren.

Acale Sánchezek (2009)<sup>9</sup> adierazi du emakumeen eta gizonen arteko istripu-indizeetan dauden aldeak hein handi batean esplika ditzakeen faktoreetako bat honako hau dela: istripu gehien eraikuntzaren sektorean gertatzen dira, oso maskulinizatuak dauden beheko mailetan, lan-baldintza arriskutsuenak diren tokietan. Beste faktore bat izango litzateke emakumeek igarotzen dituzten arriskuak ez daudela begien bistan, haien kalteak motel eta pixkanaka agertzen direlako; ezkutuko lanak eta klandestinitateak eragotzi egiten dute istripuak zenbatzea, etab. Osalanetik (2010) nabarmentzen dute, bestalde, gaixotasunen eta lanera ez joatearen iturri garrantzizkoa izan daitekeela lana emakumeen artean, eta, askotan, arriskuen ezjakinean egoten direla. Gero eta konbentzimendu handiagoa dago emakumeek eta gizonen artean desberdinak igarotzen dituztela lanean, eta batzuen eta besteen osasunerako ondorioak ere desberdinak direla.

Hitz gutxitan esanda, sexuaren arabera lanaren banaketa (bereizketa horizontala eta bertikala) eta laneko istripuen kontzeptualizazioa, neurketa eta azterketa blaitzen dituen joera androzentriko ukaezina lirateke laneko istripuen maparen baldintzatzaile nagusiak.

Laneko **sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari**<sup>10</sup> dagokionez, 2012an, Osalaneko Lan-psikosoziologiako Unitateak zenbait datu aurkeztu zituen

<sup>8</sup> Azken urteotan, istripu-indizeak jaitziera ikusgarria izan du: 2005ean % 72,8koa izatetik, 2012an % 36,5ekoa izatera igaro baita; era berean, lan-istripuetan hildako pertsonen kopurua ere asko jaitzi da (39 lagun 2003an, eta 4 lagun 2012an).

<sup>9</sup> Acale Sánchez, M. (koord.), *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad"*. Bomarzo argitaletxea, Albacete, 2009.

<sup>10</sup> Honela definitzen da **sexu-jazarpena**: «sexu-izaerako jokabidea da, enpresari baten antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten da, edo lan-harreman baten edo bestelako hareman baten inguruan edo ondorioz; biktimak halakoetan duen posizioa dela-eta, haren enpleguari edo lan-baldintzei eragingo dien erabaki bat hartzen da, eta erabaki horren helburua edo ondorioa, nolahi ere, haren lan-ingurunea iraingarria, etsaitasunezkoa, lardieriazkoa edo umiliagarria bihurtzea izaten da, eta enplegua arriskuan jartzea». **Jazarpen**

EAEko arrisku psikosozialen mapa<sup>11</sup> bat egiteko, eta hiru jazarpen mota bereizi zituen (lanekoa, sexu-jazarpena eta bereizkeriazkoa). Lan-jazarpeneko 54 kasuren, sexu-jazarpeneko 29ren eta bereizkeriazko 27 jazarpenen berri eman zen, baina datuak ez daude sexuaren arabera bereizita.

Urte berean, 2012an, Euskal Autonomia Erkidegoko Herrizaingo, Justizia eta Herri Administrazio Saileko Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak ikerketa bat egin zuen: 750 pertsonak hartu zuten parte ikerketa horretan, Euskadiko enpresetan lan egiten zuten emakumeengan, lanaren esparruan, sexu-jazarpenen eta sexua arrazoi zutenen intzidentzia identifikatzeko xedearekin<sup>12</sup>. Emakume gehienek, jazarpen aitortua eta teknikoa batuta, jazarpenezko portaerak jasan zituzten, arinak, beren esanetan (% 57,2). Hitzzen bidezkoa da (sexu-erabaketa txisteak, konplimenduak eta emakumeei buruzko iruzkin sexualak) jazarpen modu nagusia.

Euskadin 2007an egindako beste azterlan<sup>13</sup> batek, non 300 emakumek hartu baitzuten parte, ondorioztatu zuen % 24,21ek «jazarpen teknikoa» jasan zutela (pairatu zuten baina ez zuten halakotzat identifikatu), eta % 1,8k «jazarpen aitortua». Kalkulatzen da jazarpena jasan duten emakumeen % 1ek bakarrik salatzen duela egoera.

Azkenik, 2006an, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak inkesta bat egin zien emakume aktiboari<sup>14</sup>. Emaitzen arabera, azkeneko urtean, langile emakumezkoen % 14,9k aipatutako egoeraren bat pairatu zutela esan zuten (sexu-jazarpen teknikoa), nahiz eta % 9,9k soilik identifikatu zuten halakotzat. Hitzeko jazarpena da jazarpen mota ohikoena.

---

**sexista**, berriz, honako hau litzateke: «hierarkian goian edo behean daudenen edo lankideen keinuzko edo hitzeko jokabide, portaera edo jarrera oro, genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak, eta errepikakorak edo sistematizatuak izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoak direnak; enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruan gertatzen dira, biktimaren lan-baldintzak degradatu, eta biktimaren enplegua arriskuan jar dezakete, bereziki, jarduera horiek amatasun-aitatasun egoerekin edo beste senide batzuk zaintzaren ardura hartzearekin lotuta daudenean» (Emakunde, 2011).

<sup>11</sup> Esandako ikerketan 45 kanpoko prebentzio-zerbitzuko (KPZ) eta modalitate mistoko 83 prebentzio-zerbitzuko (KPZ/BPZ, kanpoko eta barrukoa) hartu zuten parte.

<sup>12</sup> Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza (2012) *Sexu-jazarpena eta sexua arrazoi duena. Hurbilpen bat Euskal Autonomia Erkidegoaren errealitateara*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritza. (argitaratzeko).

<sup>13</sup> IBAÑEZ, M.; LEZAUN, Z.; SERRANO, M; TOMAS, G. (2007) *Sexu-jazarpena lan-esparruan*. Bilbo: Deustuko Unibertsitatea.

<sup>14</sup> Emakumearen Institutua (2007). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*: Madril: Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa.



## 2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK

Baliabideen banaketa eta beroriek lortzea da berdintasun-ezak eratzeko eta erreproduzitzeko oinarrizko prozesuetako bat. Baliabideak lortzea, berorien jabetza, oinarrizkoa da pertsonen gizartean duten kokapenerako; pertsona batek zenbat eta baliabide gutxiago eduki, orduan eta ahulagoa da haren posizioa, eta urrunago egongo da boteretik eta erabakiak hartzeko guneetatik. Emakumeei, oro har, eta sozialki zaurgarriagoak diren kolektiboetatik datozenei bereziki, askotan, zailagoa izaten zaie baliabide materialak eta ez-materialak lortzea. Emakumeek, gizonekin alderatuta, daukaten desabantaila egoera horrek, beste batzuen artean, honako hauek baldintzatuko ditu: ordaindu gabeko lanean duten presentzia, lan-merkatuan sartzea eta zailtasun handiagoak beren enpleguan gora egin ahal izateko.

### **Hezkuntza eta prestakuntza baliabideak:**

EAEn, emakume kualifikatuen belaunaldi berriak, denbora gutxian, gizonezkoena baino biztanleria aktibo askoz txikiagora gehitu izanaren eraginez, emakumeen prestakuntza-profilak gainditu egin du gizonezkoena, nahiz eta, prestakuntzari dagokionez, lehentasun desberdinak izan batzuek eta besteek, –neurri handi batean, generoaren araberrako sozializazio prozesua, genero-estereotipoak, erreferentziako eredurik eza, eta abar direla medio–.

Sexuaren araberrako lanaren banaketak eta rolek eragina dute emakumeen prestakuntza-ibilbidean, lanbide-segregazioa erreal da, eta, ondorioz, emakumeak gizartean onarpen eta ospe txikiagoa duten, okerrago ordaintzen diren eta sektore publikoarekin gehiago lotzen diren eremuetan kokatzen dira (pertsoneen zaintza, gizarte-zerbitzuak, hezkuntza eta administrazioa, besteak beste); gizonak, berriz, ospe handiagoa duten, hobeto ordaintzen diren eta, horren ondorioz, erabaki-guneetatik gertuago dauden eremuetan (teknologia- eta industria-arloetan, berrikuntzan, enpresa- eta finantza-kudeaketan, etab.). Emakumeen prestakuntza-, lanbide- eta sektore-banaketak, gaur oraindik ere, aukera-berdintasun eza sendotzen duela esan daiteke lanaren arloan, eta gizonezkoen presentzia iraunarazten duela zuzendaritza-lanpostuetan, nahiz eta emakumeek aurrera egin duten bai prestakuntzan eta bai lanbidean (Lanbide, 2012).

Emakumeen lanbide heziketa eta unibertsitate ikasketak dibertsifikatzeak hobetu egingo lituzke emakumeentzat lana lortzeko aukerak. Izatez, biztanleria aktiboaren prestakuntza- eta lanbide-egitura eta jarduera ekonomikoaren adarra oso lotuta daude jarduera- eta enplegu-mailekin zein lan-baldintzekin, oro har, eta emakumeei dagokienez, bereziki.



**Lanbide Heziketako** 2010eko promozioari buruz Lanbidek egindako txosten batek adierazten du mutilek neskek baino okupazio-tasa apalagoa izan, lana lortzeko denbora gehixeago behar eta kualifikatu gabeko enplegu gehiago okupatu arren, aldiz, postu esanguratsu gehiago okupatzen dituztela, lanaldi partzial gutxiago eta soldata hobeak dituztela (153 € garbi gehiago neskek baino); mutilen soldata, gainera, % 3 igo zen, eta emakumeena, aldiz % 1 jaitsi. Soldata diferentzia horiek ulertzeko, mutilek eta neskek ikasitako LHko zikloak hartu behar dira kontuan. Industria da, hain zuzen, 2010eko promozioiko ikasleen % 24ri enplegua eman zien sektorea, mutilen % 74k ikasitako espezialitate teknikoak hartuko dituenak. Sektore horretan enplegatzen dira gizonezko tituludunen % 38 eta haien ikaskide emakumezkoen % 9, eta hitzarmen hobeak dituzte zerbitzu sektoreko enpresa gehienek baino. Zerbitzuen sektorean aurkitu zuten lana, bestalde, 2010eko LHko promozio horretako neska tituludunen % 89k. Haietako asko zerbitzu soziokulturaletako, osasungintzako, administrazio edota irudi pertsonaleko tituludunak dira, eta soldata apalagoak dituzte industriakoak baino.

**Unibertsitate ikasketei** buruzko emaitzek diote emakumeek enplegu- eta langabezia-tasa okerragoak dituztela beren ikaskide mutilek baino, nahiz eta jarduera-tasan gainditzen dituzten. Emakumeen batez besteko soldata 1.468 €koa da eta gizonena 1.573 €koa.

Ekonomia eta Gizarte Kontseiluaren arabera (2003), bai INEMek eta bai transferitutako eskumenak dituzten autonomia erkidegoek emandako **lanerako lanbide heziketan**, emakumeen lan-munduratzeko mailak gizonezkoenak baino txikiagoak izan dira beti, nahiz eta, ikasle guztiak hartuta, emakumeen parte hartzea handiagoa izan. Prestakuntza modalitate horretan, lan-munduan txertatzeko beharrezkoagoa da ikasketen lanbide orientazioa, parte-hartzaileen hezkuntza maila arautua baino.

Nolanahi ere, lanbide familien araberrako heziketa-segmentazioa eta horrek lanerako lanbide heziketaren txertatze-tasan duen isla lanbide heziketa arruntaren oso antzekoa da. Horregatik da komenigarria lanerako lanbide heziketako ikastaroei buruzko informazio-mekanismo onak artikulatzea eta langabezia dauden pertsonen eskaintza, bereziki kontuan harturik kontratazio-indize handieneko lanbideekin zerikusia dutenak edota hedatze fasean aurkitzen direnak. Emakumeek beren okupazio-maila erlatiboari dagokiona baino parte-hartze handiagoa dute eremu honetako prestakuntza-ekintzetan; izan ere, lehenetsitako kolektibo gisa sartuta daude etengabeko prestakuntzaren inguruko nazio mailako akordioetatik eratorritako urteroko deialdietan. Hala eta guztiz ere, modalitate honetako prestakuntza-estaldura oraindik oso maila apaletan dago. Kontuan izan behar da, lanpostua duten emakumezkoen egitura sektorialari dagokion bezala, emakumeek, batez ere, ETEen ehunaren barruan eta tradizioz beren jarduera garatu izan duten sektoreetarako prestatzen jarraitzen dutela, hau

da, osasungintzarako, irakaskuntzarako eta zerbitzu asistentzial eta pertsonaletarako.

### Denbora:

2008an egindako **Denboraren** Erabilera Sozialari buruzko Inkestak aditzera eman zuen Euskadiko emakumeek, egunero, gizonak baino bi ordu gehiago ematen dituztela **etxeko lanetan** (3h 25' eta gizonak 1h 19'); gizonak, aldiz, emakumeek baino ordubete gehiago sartzen dute enpleguan eta prestakuntzan (2h 49' eta emakumeek 4h); horrek esan nahi du emakumeek denbora libre gutxiago –ordubete inguru– izaten dutela (Emakunde, 2010).

Bestalde, EINek Denboraren Erabilerari buruz egindako Inkestan (2009-2010) jasotako datu berriagoak erakusten dute bai emakumeek eta bai gizonak denbora gehiago eskaintzen diotela ordaindutako lanari etxearekin eta familiarekin zerikusia duten zereginei baino. Hala ere, oraindik emakumeek eskaintzen diete, **egunero, batez besteko ordu kopuru** handiena ordaindu gabeko zereginei (ia 2 ordu gehiago), eta, alderantziz, gizonak dira ordaindutako lanari, batez beste, ordu gehien eskaintzen diotenak (ordubete gehiago). Datuek diote, era berean, emakumeek, gutxi gorabehera, ordubete gehiago lan egiten dutela egunean, batez beste, gizonak baino.

	LAN ORDAINDUA	ORDAINDU GABEKO LANA (ETXEA ETA FAMILIA)	GUZTIZKOA
Emakumeak	6 ordu, 30'	4 ordu, 30'	11 ordu
Gizonak	7 ordu, 33'	2 ordu, 37'	10 ordu, 7'

Geuk egina (Iturria: EIN)

Emakumeek ordaindutako lanari eta ordaindu gabekoari eskaintzen dioten ordu kopuruak haietako askoren «presentzia bikoitza»<sup>15</sup> berresten du, bi munduren artean banatuta bizi baitira: etxekoa, zehaztu gabeko denboraz eta doako lana eginez, eta enplegukoa, denbora neurtukoa eta sosal ematen dituen.

Berriaz aztertzen badugu **personen zainketa** —ugalketa-lanaren (ordaindu gabekoaren) funtsezko zeregina—, 2008ko datuek (Eustat) adierazten dute alde handiak daudela emakumeek eta gizonak gisa horretako zereginetan **egunero sartzen duten batez besteko denboran**: emakumezkoek 2 ordu sartzen dituzte, batez beste, eta gizonzkoek ordubete eta 19 minutu. Gainera, alde hori mantendu egiten da enplegua duten emakumeak eta gizonak alderatzen direnean (2 ordu eta 17 minutu emakumeek, eta ordubete eta 37 minutu gizonak).

Emakumeak gehiago aritu izan dira etxeko eta familiako lanetan, eta, ondorioz, tradizioz, lan-merkatuan parte hartzeko izan duten modua,

<sup>15</sup> Kontzeptu hori 1978an erabili zuen lehen aldiz Laura Balbo italiar soziologoak, *La doppia presenza* izeneko bere obran.

murritzagoa ez ezik, desberdina ere izan da. Etxeko eta zainketa lanetan, gizonei eta emakumeei egokitzen zaizkien lan-karga desberdinak direla eta, generoaren araberako berdintasun falta garrantzitsuak planteatzen dira.

Hainbat azterlanek zainketek lanaren esferan eragiten duten inpaktuaren berri ematen dute: ordaindutako lana aldi baterako edo behin-betiko uztea, eta, kasu batzuetan, enplegurik ezin lortu izatea. Kalkulatzen da zaintzaile nagusiaren rola bere gain hartzeak lan-merkatutik kanpo utzi dituela, behin betiko, emakumeen % 35, eta zifra % 46ra igotzen da, aldi baterako lana utzi dutenak aintzat hartzen baditugu. Gainera, pentsio murritzagoak sortzen dira horrela, eta aurrezpen gutxiago zahartzaroari eta etorkizunean norberaren zainketari aurre egiteko. Lan-merkatua, alde batetik, etenik gabeko lan-ibilbideak potentziatzen ari da; eta, bien bitartean, emakume asko, zainketa lanen kariaz, beren lan-ibilbidetik urteak kendu beharrean aurkitzen dira. Zainketa aldia amaitzen denean, aldi hori lan egin gabekotzat jotzen da: prestaziorik gabe eta, gehienetan, lana berreskuratzeko eskubiderik gabe. Egoera horrek eta pentsio-sistemaren logikak egoera paradoxiko batera daramate: adineko pertsonak artatzeko sistemak, zeina zainketa informalean oinarritzen baita, etorkizunean babes gabeko egoeran egongo diren adineko pertsonen existentzia bultzatzen du (Pazos Morán, 2007).

Ondorio ekonomikoak are larriagoak dira zaintzaileak klase behartsuetakoak direnean, zainketatik eratorritako gastuak gehitu beharko baitira.

Espainiako Adinekoen Laguntza Informalari buruzko Inkestaren (EAIME) arabera (2004), lau zaintzaile emakumezkoetatik batek uste du ezin duela planteatu etxetik kanpo lan egiterik. Gutxiestekoa ez den ehuneko batek lana utzi (% 12) edo lanaldia murriztu (% 11) behar izan du, ordutegiak betetzeko arazoak dituzte (% 11) edo uste dute kalte egin diotela beren lanbide bizitzari (% 7).

Euskadiko familiei buruzko inkestak (2008) ondorio hauek atera zituen: 25 urtetik 64ra bitarteko emakumeen % 10,4k, beren bizitzako uneraren batean, lana utzi behar izan dute familiako gaitzengatik edo haurren bat jaiotzeko; % 5,4k, azkeneko 3 urteetan, lana eten behar izan dute esandako arazoengatik; eta % 2,3k ezin dute egun lan egin mendeko pertsonak zaindu beharra daukatelako.

### **Laneko bizitza, pertsonala eta familiakoa uztartzen laguntzeko baliabideak:**

Laneko bizitza, pertsonala eta familiakoa uztartzeak honako hauek eskatzen ditu: 1) mendeko pertsonak –arrazoia zeinahi dela ere– zaintzea eta artatzea ahalbidetzen duten baliabideak eta gizarte-egiturak garatzea; 2) laneko denborak eta espazioak berrantolatzea, 3) lan-erakundeek pertsonen beren bizitzako alderdi guztiak garatzea ahalbidetuko dieten neurriak ezartzea; eta 4) emakumezkoen eta gizonezkoen tradiziozko rola aldatzea familiako, etxeko eta laneko zereginen inguruan duten inplikazioari buruz.

Jaioberrien zainketari dagokionez, oso-oso bakanak dira **amatasun-prestazioa baliatzen duten gizonezkoak**, ez baitute % 5a gainditzen autonomia erkidego bakar batean ere (EAEn, % 4,7), nahiz eta 6 aste bakarrik dauden amaren nahitaezko atsedenaldirako.

**Aitatasun-baimenei** dagokienez, Euskadiko jaiotzen % 73,7tan baimen hori baliatu zen 2011n; hala ere, **seme-alaben zainketarako eszedentzien** % 5,2 eta **beste senitarteko baten zainketarako** eszedentzien % 15,9 bakarrik hartu zituzten gizonezkoek. Datu horiek 2007koekin alderatzen baditugu, ikusiko dugu lehen motako eszedentziaren kasuan ez dela egoera aldatu (mantendu egiten da ehunekoak), baina senitartekoren bat zaintzeko eszedentzia hartzen duten gizonezkoen ehunekoak atzera egin duela (2007an % 20,1 eta 2011n % 15,9).

Datu horiek kontraste bizia egiten dute jendearen iritziarekin; izan ere, Euskadiko gizartearen % 96,5ek aldeztzen dute gizonezkoek emakumeen pare hartu behar duela parte etxeko eta hazkuntza lanetan. Ugalketa-lanari buruzko erantzunkidetasun ideal hori iruditeria sozialaren parte bilakatu da, eta zalantzan jartzen ditu tradiziozko familiari dagozkion erreferenteak, baina pentsamolde horren isla oso arina da oraindik etxe barruko egiazko praktiketan (Emakunde 2012).

2010ean egindako Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkestak (Eustat) nabarmentzen duenez, enplegua duten lau pertsonatetik batek uste du eszedentzia edo lanaldi-murrizketa bat eskatzeak kalte garrantzitsua ekarriko liokeela bere lanbide-ibilbidean.

Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa eskatzeak norberaren lanbidean gora egiteko kalte egingo liokeen beldurrak berdintsu eragiten die gizon eta emakumeei, baina askoz gehiago pertsona gazteei. Biztanle okupatuen % 31k diote, oro har, zailtasunak dituztela uztartze neurriak erabili ahal izateko; % 20,9k zailtasun ertaina dute eta % 10,8k zailtasun handia.

Hurrek nahitaezko eskolaratze adina dutenetik, amak zaintzea da Euskadiko uztartetarako estrategia nagusia –aitarekin kontraste bizia eginez–, gero datoz senitartekoak edo ordaindu gabeko pertsonak eta haurtzaindegiak. Emakumeek adingabeen eta mendeko pertsonen zainketaz arduratzeko hainbat formula bilatzen dituzte lanbidea eta familiako zereginak uztartzeko; erabilieneren artean daude baimenak, amatasunagatiko murriztapenak eta ordutegien malgutasuna.

Esan genezake, beraz, laneko baimenen erabilera handiegia egiten dutela emakumeek, zainketa lanak egiteko. Gehienbat, uste izaten delako enpleguko eta etxeko lana uztartzea emakumeen arazoa dela; horregatik, diseinatutako politikak emakumeentzat pentsatuta daude.

Aipatutako uztartze-neurriak, esan bezala, emakumeen ordaindu gabeko eginkizunek haiek lana lortzeko eragiten duten inpaktua minimizatzen pentsatuak daude, eta neurri horien kontraesan garrantzitsuetako bat da, nahiz eta emakumeek lan-merkatuan presentzia izateko lagungarri izan daitezkeen, ondorio negatiboak dituztela haien lanbidea garatzeko, ulertzen baita ordu gutxiagoz lan egiten duen pertsona batek ezin dituela proiektu edo erantzukizun garrantzizkoak bere gain hartu.

Mendeko pertsonen (adinagatik, gaixotasunagatik, etab.) zainketa eta artatzea ahalbidetzen duten baliabideei eta gizarte-egiturei dagokienez, esan behar da ez dela inolako diagnostiko ofizialik aurkitu laneko bizitza, familiakoa eta pertsonala uztartzea errazteko EAEn eskura dauden baliabide sozio-komunitarioei buruz (haur eskolak, eskola-jantokiak, eskola-garraioa, gaixotasunagatik edo adinagatik mendeko pertsonak bilakatu direnentzako baliabideak, etab.).

### **Hitzarmen kolektiboak:**

Negoiazio kolektiboa oinarrizko tresna da lan-baldintzak hobetzeko; gainera, funtsezko bitartekoa izan daiteke enplegua lortzeko orduan diskriminaziorik ez izateko arauak ezartzeko ez ezik, prestakuntza eta lanbidean gora egiteko aukerak eta lan-baldintzak sustatzeko ere bai. María Elosegui Itxasok koordinatutako liburuan<sup>16</sup> aipatzen da emakumeek sarriago izan ohi dituztela hitzarmen bidez arautu gabeko enpleguak. Ildo horretan, 2013an egindako azterlan batek<sup>17</sup> aditzera ematen du 2012an estatu eremuko 174 hitzarmen kolektibo erregistratu zirela (29 hitzarme sektorial eta 140 enpresakoak), eta beroriek gizonen eragiten zieten, batez ere. Zehatzago esanda, emakumeen % 24,68 sektoreko hitzarmenaren eraginpean zeuden, eta % 39,99 enpresako hitzarmenarenean.

Generoaren ikuspegitik, negoiazio kolektiboak aukera ugari ematen ditu bereizkeriaren aurka borrokatzeko elementu baliagarri gisa, eta *jarduera eremu ezin hobea da emakume eta gizonen tratu-berdintasunaren arloan indarrean dagoen araudia aplikatzeko eta sektore pribatuko lan arlotik sexu arrazoietan oinarritutako diskriminazioak ezabatzeko*, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak landutako ezohiko txostenak<sup>18</sup>(2009) adierazten duen bezala. Hala ere, esandako txostenean aipatutako ondorioetatik ateratzen da, kasu askotan, ez dela hitzarmenen potentzialtasun hori erabiltzen.

<sup>16</sup> María Elosegui Itxaso (koord.) (2005). *Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género*. Icaria argitaletxea.

<sup>17</sup> Esmeralda Sanz Berzal (2013).

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc157502\\_Analisis\\_de\\_los\\_convenios\\_colectivos\\_estatales\\_a\\_traves\\_de\\_la\\_Hoja\\_Estadistica\\_de\\_convenios\\_Una\\_perspectiva\\_de\\_genero..pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc157502_Analisis_de_los_convenios_colectivos_estatales_a_traves_de_la_Hoja_Estadistica_de_convenios_Una_perspectiva_de_genero..pdf)

<sup>18</sup> *Genero-berdintasuna Hitzarmen Kolektiboetan*. Azterlanean 135 hitzarmen kolektibo sektorial aztertu ziren, EAEn sinatutako eta 2007ko abenduaren 31n indarrean zeudenak. Aztertutako hitzarmen kolektiboek, Lan Harremanetarako Kontseiluak egindako maparen arabera, 412.080 pertsonako langile bitzanleriari eragiten zioten.

Zehazki ondorioztatzen du tratu-berdintasuna eta sexuagatiko bereizkeriarik eza oso gutxitan agertzen dela, edo oraindik ez dela agertzen, gizarte- eta ekonomia-eragileek egiten dituzten negoziazio kolektiboetako agendetan. Beste ondorio bat da «*Laneko bizitza, familiakoa eta pertsonala uztartzea*» izan dela hitzarmenetan gehien garatu den gaia genero-berdintasunaren arloan sartu diren hobekuntzei dagokienez, nahiz eta hitzarmen bakar batek ere ez duen jaso aitek uztartze-eskubideak balia ditzaten bultzatzaera zuzendutako klausularik.

Beste alde batetik, sektoreko hitzarmen kolektibo gutxi batzuetan bakarrik jasotzen dira, berriaz, haurdunaldian edo edoskitzaroan sor daitezkeen laneko arriskuen prebentzioarekin erlazionatutako gaiak; erabat urria da, gainera, tratu-berdintasunaren edo sexuagatiko bereizkeria ezaren aldeko konpromisoa aldarrikatzen duten klausulen presentzia, edota tratu-berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren aldeko batzordeak eta prozedura espezifikoak sortzea proposatzen dutenak.

Oso urriak dira, orobat, hitzarmenetan, berriazko neurriak hartzeko edo berdintasun planak prestatzeko konpromisoen alde egiten diren erreferentziak.

Sexu-jazarpenaren eta sexua arrazoi duenaren prebentzioari edo esku-hartzeari dagokionez, biak ere hitzarmen kolektiboetan gutxi garatu diren arazoak izan dira, eta, halaber, sexu-jazarpenaren arloan indarrean dagoen legeria hitzarmenetara lekualdatu izana falta izan da, hala, 3/2007 Lege Organikoan jasota egon arren, sexua arrazoi duten jazarpenak ikusezin eginez.

#### **Baliabide ekonomikoak:**

Burujabetasun ekonomikoa eta berdintasunezko diru-sarrera ekarpenak elementu giltzarriak dira emakumeek familiaren barruan autonomia eta negoziatzeko ahalmena izan dezaten, alderdi funtsezkoak familia barruan berdintasun handiagoa lortzeko. Diru-sarreretan berdintasun handiagoa izatea, nahikoa ez bada ere botere-harremanak eraldatzeko, ezinbesteko baldintza izan daiteke, palanka eginkizuna egiten baitu.

Eskura dugun azken datuaren arabera, 2010ean, EAEko emakumeen **batez besteko diru-sarrera** % 24 murriztagoa zen gizonena baino. Soldata alde kontratu mota guztietan islatzen da, prestakuntza maila desberdineko okupazioetan, eta adin talde eta jarduera sektore guztietan, nahiz eta diferentzia azpimarragarri batzuk ere badiren: arrakala txikiagoa da 35 urtez azpiko pertsona okupatuaren artean (% 18); iraupen jakin bateko kontratuetan (% 8); industrian (% 17) edo eraikuntzan (% 2); eta kualifikazio handiko okupazioetan (% 18).

Nabarmentzeko beste datu bat da emakumeen eta gizonen arteko **soldata aldea** handiagoa dela errenta apaletan (% 39) eta txikiagoa errenta altuenetan (% 15).

**Gazte jendearen** soldata garbiari dagokionez ere (1.116 € hilean), enplegua duten mutilen aldeko diferentziak aurkitu dira; izan ere, 200€ gehiago irabazten dute enplegua duten neskek baino.

Ondorengo taulan jaso ditugu desgaitasuna duten eta ez duten emakume eta gizonen buruzko datuak; berriro ohartuko gara sexua eta dibertsitate funtzionala aldagaiak elkartzeak eragin negatiboak dakartzala emakumeentzat.

	DESGAITASUN GABEKO PERTSONAK		DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK	
	HILEKO SOLDATA GORDINA	HILEKO SOLDATA GARBIA	HILEKO SOLDATA GORDINA	HILEKO SOLDATA GARBIA
Emakumeak (16-64 urte)	1.478,7	1.191	1.437,2	1.202,6
Gizonak (16-64 urte)	1.906,8	1.485	1.595,8	1.325,6

Geuk egina (Iturria: EIN)

Datuek erakusten dute desgaitasuna duten emakumeen soldata garbia eta gordina txikiagoa dela desgaitasuna duten gizonena baino, eta desgaitasunik ez duten emakumeenaren oso antzekoa. Adierazten digute, orobat, genero arrakala handiagoa dela desgaitasun gabeko emakume eta gizonen datuak alderatzen direnean, alderaketa hori desgaitasuna duten pertsonen kolektiboaren barruan egiten denean baino.

Euskadin bizi diren **atzerriko etorkinen** gaineko inkestaren arabera (EPIE, 2010), kolektibo honen batez besteko diru-sarrera pertsonalak hilean 1.086,42 €koak ziren, lanetik edo errentetatik datozenak direnean, eta 759,29 €koak beste iturri batzuetatik datozenen. Emakume etorkinen kasuan, bakoitzari dagokion batez besteko diru-sarrera 864 €koa da, goian aipatutako batez bestekoa baino 200 € pasa murriztagoa.

Eguno gizarteetan enpleguari balio handia ematen zaio hainbat arrazoirengatik, horietan garrantzitsuenetakoa ematen duen **gizarte-babesa** da; aldiz, enplegurik ez dutenek edo baldintza eskasagoak dituztenek pobretasun-indize handiagoak izango dituzte —erretiroa hartu ostean, bereziki—, bai eta autonomia txikiagoa ere. Lan-merkatuan emakumeek daukaten desabantaila-posizioak zuzeneko eragina du gero jasoko dituzten pentsioetan eta gizarte-babesean, ondoren aletzen diren datuek islatzen duten bezala.



Hiru babes maila daude: **ordainutakoaren araberakoa, asistentziala eta enpleguko errenta aktiboa**<sup>19</sup>. Prestazio baten edo bestearen hartzaile izateak babes-maila handiagoa edo txikiagoa dakar berarekin.

EAEko emakume eta gizonen **langabezia-prestazioei** dagokienez (babes-mailak berezi gabe), taula hau osatu dugu (2013ko urria)<sup>20</sup>:

Enplegu eskatzaileak (2013ko urria)	Ez du langabezia prestaziorik kobratzen	Kobratzen du langabezia prestazioa	Guztira
Emakumeak	107.516 (55,9)	38.656 (46,7)	146.172 (53,1)
Gizonak	84.789 (44,1)	44.127 (53,3)	128.916 (46,9)
Guztira	192.305	82.783	275.088

Geuk egina (iturria: Lanbide)

Datuek adierazten dute emakumeen ehuneko handiagoa dagoela langabezia-prestaziorik kobratzen ez duten enplegu eskatzaileen artean, eta emakumeen ehuneko txikiagoa mota horretako prestazioa kobratzen dutenen artean.

Ondoren, estatu mailako 2011ko datuak aurkezten ditugu, ez baititugu aurkitu emakumeen eta gizonen **langabezia-prestazioei** buruzko EAEko datu espezifikoak, dauden **babes-maila desberdinen arabera berezita**.

Motaren bateko langabezia-prestazioren bat kobratzen duten pertsona guztien % 54 gizonak dira. Gehiengoa dira, orobat, ordainutakoaren araberako (% 58,9) eta maila asistentzialeko (% 51,8) prestazioren bat kobratzen dutenen artean, hau da, gizarte-babes handienekoak. Bestalde, gizarteratzeko errenta aktiboa jasotzen duten pertsonen hirutatik ia bi emakumeak dira (% 64,7); aurrez aipatu dugun bezala, prestazio baterako eskubiderik ez duten eta, gainera, lana aurkitzeko zailtasunak dituzten pertsonentzat pentsatuta dago errenta hori.

LANGABEZIA PRESTAZIOAK BIZTANLERIA OROKORREN ARTEAN (2011)	GIZONEZKOAK	EMAKUMEZKOAK
Ordainutakoaren araberako maila	% 58,9	% 41,1
Maila asistentziala	% 51,8	% 48,2
Gizarteratzeko errenta aktiboa	% 35,3	% 64,7

Geuk egina (Iturria: EIN)

Langabezia-prestazioren bat kobratzen duten **gazte** guztien % 51,7 gizonak dira. Gehiengoa dira, orobat, ordainutakoaren araberako prestazioa

<sup>19</sup>**Ordainutakoaren araberako** maila, batik bat, langabezia-prestazioak eraturakoa da; maila **asistentzialak**, prestazio ekonomikoaz gainera, Gizarte Segurantzari ordaintzen dizkio osasun-laguntzarako prestazioari, familiaren babesari eta, kasua hala denean, erretiroari dagozkion kotizazioak (ordainutakoaren araberakoaren luzapen bat da); eta **enpleguko errenta aktiboa**, berriz, prestazio baterako eskubiderik ez duten eta, gainera, lana aurkitzeko zailtasunak dituzten pertsonen zuzendutako laguntza programa bat da.

<sup>20</sup> Erregistratutako langabeziari, Gizarte Segurantzako afiliatioari eta kontratuei buruzko txostena. Lanbide.



kobratzen dutenen artean (% 55,4), hau da, gizarte-babes handienekoa. Bestalde, gizarteratzeko errenta aktiboa jasotzen duten pertsonen % 74,2 dira emakumeak; errenta horrek ematen du gizarte-babes txikiena, eta prestazio baterako eskubiderik ez duten eta, gainera, lana aurkitzeko zailtasunak dituzten pertsonentzat da.

LANGABEZIA PRESTAZIOAK PERTSONA GAZTEEN ARTEAN (2011)	GIZONAK	EMAKUMEAK
Ordainutakoaren araberako maila	% 55,4	% 44,6
Maila asistentziala	% 48	% 52
Gizarteratzeko errenta aktiboa	% 25,8	% 74,2

Geuk egina (Iturria: EIN)

**Etorkinen** langabezia-prestazioen kasuan, generoaren araberako arrakala are handiagoa da; izan ere, motaren bateko langabezia-prestazioen bat kobratzen duten pertsona guztien % 64,8 gizonezkoak dira. Gainerako datuak berez mintzatzen dira (estaldura-maila txikiagoa emakume etorkinen artean).

LANGABEZIA PRESTAZIOAK PERTSONA ETORKINEN ARTEAN (2011)	GIZONAK	EMAKUMEAK
Ordainutakoaren araberako maila	% 66,4	% 33,6
Maila asistentziala	% 66,4	% 33,6
Gizarteratzeko errenta aktiboa	% 41,4	% 58,6

Geuk egina (Iturria: EIN)

Ordainutakoaren araberako langabezia-prestazioek emakumeen artean eta, bereziki, emakume etorkinen kolektiboan, estaldura-maila txikiagoa edukitzearen arrazoiak, beste batzuen artean, banaketa sektoriala eta gutxi araututako adarretan presentzia handiagoa izatea dira. Horregatik, industriatik, eraikuntzatik, garraiotik edota higiezin-aktibitateetatik (oso maskulinizatuak guztiak) datozen pertsona langabetuak dira prestazioen estaldura handiena lortzen dutenak; bien bitartean, zerbitzu pertsonaletatik eta, bereziki, etxe-zerbitzuetatik (oso jarduera feminizatuak) datozen pertsona langabetuek jasotzen dute estaldura eskasena.

**Ordainutakoaren araberako pentsioei**<sup>21</sup> dagokienez, 2011ko datuek<sup>22</sup> erakusten dute gizonen artean gehien jasotzen diren ordainutakoaren araberako pentsioak ezintasun iraunkorra eta erretiroa direla (% 66,2 eta % 65,4, hurrenez hurren), eta emakumeen artean, berriz, alarguntasun-pentsioa eta familiartekoen aldekoa (% 96,3 eta % 7,8, hurrenez hurren).

Ondorengo taulak islatzen duen bezala, gizonen artean ohikoenak diren pentsio motak, hain zuzen, **batez besteko zenbateko** altuena dutenak dira

<sup>21</sup> Gizarte Segurantzaren behar adina kotizatu duten herritar guztiei eskubidez dagozkienak, edo haien heriotzatik eratorzen direnak: ezintasun iraunkorra, erretiroa, alarguntasuna, zurtasuna eta familiartekoen aldekoa.

<sup>22</sup> Hemen ere datu estatalak aurkeztu behar izan ditugu, ez dugulako EAEko daturik aurkitu.

(ezintasun iraunkorra eta erretiroa). Ikusten da, gainera, bi pentsio mota horiei dagokien batez besteko zenbatekoa askoz altuagoa dela gizonen kasuan; gutxi gorabehera, % 28 handiagoa, ezintasun iraunkorragatiko pentsioaren kasuan, eta % 68 erretiroarenean.

ORDAINDUTAKOAREN PENSIOAK (2011)	ARABERAKO	BATEZ BESTEKO ZENBATEKOA GIZONAK	BATEZ BESTEKO ZENBATEKOA EMAKUMEAK
Ezintasun iraunkorra		940,59 €	735,52 €
Erretiroa		1.070,95 €	637,13 €
Alarguntasuna		449,21 €	596,66 €
Zurztasuna		355,94 €	362,60 €
Familiartekoen aldekoa		438,54 €	481,76 €

Geuk egina (Iturria: EIN)

Daturik aurkitu ez badugu ere EAEn egoitza duten emakumeen eta gizonen pentsioen batez besteko zenbatekoari buruz, EUSTATen webgunean ikusgai dago **EAeko emakume eta gizon erretiratuek** 2012ko abenduan zuten **batez besteko errenta pertsonala**; gizonen errenta totala 24.333 €koa da, eta emakumeena, aldiz, 13.296 €koa, alegia, % 45 txikiagoa, gutxi gorabehera.

**Kotizazio gabeko pentsioek** prestazioak ahalbidetzen dizkie (ekonomikoa, mediku-farmaziakoa eta gizarte-zerbitzuak) premia egoeran dauden eta sistema profesionalera edo ordaindutakoaren araberakora sarbiderik ez duten pertsonen.

Lortu ditugun azkeneko datuek diote (2011, EIN) EAEn mota horretako pentsioak jasotzen dituzten pertsona gehienak emakumezkoak direla, % 60,75 inguru<sup>23</sup>. **Erretiroko kotizazio gabeko pentsioez** ari bagara, berriz, prestazio horien onuradunen % 77,5 emakumeak dira. Bien bitartean, **ezintasuneko kotizazio gabeko pentsioen** kasuan, titularren % 52,2 gizonak dira.

Lan-merkatuan dauden emakumeen edo pentsioak (kotizatuak edo kotizatu gabek) jasotzen dituztenen diru-sarrera garbiei buruzko datuek adierazten dute emakume askoren negoziatzeko ahalmena ez dela oraindik indarrean dagoen edo familiako bizitzaren antolaketan nagusi den sexuaren araberako zatiketa ezabatzeko edo era adierazgarrian murrizteko behar bezain handia.

<sup>23</sup> Ogasunak egindako txostena: «Kotizazio gabeko pentsioak EAEn» (2008)

### 2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA

Etxeko eta zainketa lanak egitean emakumeen eta gizonen parte-hartzean dauden diferentziaz gainera –lan-merkatukoak ahaztu gabe–, badira beste eremu batzuk, erabaki politiko, sozial eta ekonomikoak hartzeko ahalmen handikoak, non berdintasun-eza are nabarmenagoa den. Amelia Valcárcelék dioen bezala, bada elite gidatzaileetan egon behar lukeen emakume sektore bat, baina eliteetako gainerako kideek elkar hartzen dute espazio horietara haiek hel ez daitezten; eliteen diskriminazioaren biktima dira emakume horiek. Sei alor aipatzen ditu non emakumeen absentiak aldarri egiten duen: elite politikoa; finantza boterea; enpresa boterea; komunikabideen boterea; botere akademikoa; sormenaren eremua; eta erlijio boterea. Paragrafo honetan, emakumeen lan-baldintzei eragiten dieten erabakiak hartzen diren alorrak jorratzen dira.

#### **Legegintzako erakundeak eta betearazleak: Eusko Legebiltzarra eta Eusko Jaurlaritza**

X. Legegintzaldian, Enplegu eta Gizarte Gaietako Batzordea 15 pertsonak osatzen dute, 9 emakumezkoak eta 6 gizona. Gizonezko bat da Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren buru eta saileko 15 goi-kargudunetatik % 26,7 baizik ez dira emakumeak.

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko langileen artean emakumeek duten presentziari dagokionez, % 62,4 emakumeak dira (Emakunde 2012).

Lanbide, Euskal Enplegu Zerbitzua, enplegu politika aktiboen kudeaketaz arduratzen den erakunde, gizon batek zuzentzen du; baina Osalan (Lanerako Osasun eta Segurtasunerako Euskal Erakunde), aldiz, emakume batek zuzenduta dago.

#### **Erakunde sindikalak**

Emakumeek sindikatuetan parte-hartzea erabakigarria da negoziazio prozesuetan, eta, hortaz, erabakiak hartzerakoan. Emakumeen negoziazio ahalmen txikiagoa eta negoziazio-mahaietako presentzia urria jotzen dira emakumeen eta gizonen arteko soldata arrakala esplikatzen diren faktoreetako bi; hala, soldata-egiturak langile emakumezkoen eta gizonaen negoziatorako indar erlatibo desberdinaren ispilu izango lirake. Aipatutako horri dagokionez, Lan Harremanen Kontseiluak (LHK) 2006an egindako

azterlanak 24 agerian uzten du emakumeek sindikatuen barruan duten ordezkapen eskasa.

Adierazten du, zehazki, 2006an hauteskunde sindikalak egin zituzten enpresetako emakume langileen ehunekoa % 37,7koa izan zela; bien bitartean, urte berean, soldatapeko langile guztiak hartuta, % 44,3koa zen emakumeen ehunekoa. «Desoreka» horren arrazoi nagusia da hauteskunde sindikalak izaten dituzten enpresa gehienak emakumeen parte-hartze txikiagoko sektoreetakoak direla –industria, adibidez–; aldiz, zerbitzuen sektorean daude –non askoz handiagoa baita emakumeen presentzia– hauteskunde sindikalak egiten dituzten enpresa gutxien.

Erakunde sindikal batzuk eta besteak ordezkatzeko dituzten pertsonen arteko emakumeen presentziari dagokionez, datuek aurrez aipatutakoa berresten dute, ondorengo taulak islatzen duen bezala.

ORDEZKARITZA SINDIKAL MOTA	EMAKUMEEN PRESENTZIA ERAKUNDE SINDIKALAK ORDEZKATZEN DITUZTEN PERTSONEN ARTEAN (2006)					
	ELA	CCOO	LAB	UGT	Sindikaturik ez	Beste batzuk
Ordezkaririk	% 23,7	% 17,6	% 21,8	% 19,3	% 35,5	% 31,5
Komiteak/Batzordeak	% 35,5	% 29,7	% 32,1	% 29,2	% 25,3	% 35,1

LHKk egina

Taulako ehunekoek desadostasunak erakusten dituzte –kasu batzuetan, 15 puntukoak– 2006an hauteskunde sindikalak izan zituzten enpresetako emakumeen ehunekoarekiko (% 37,7). Emakumeen parte-hartze handiena «beste sindikatu batzuk» atalean izan zen eta, txostenaren arabera, horren esplikazioa izan liteke sindikatu horiek, batez ere, emakumeak gehiengoa diren eremuetan dutela ordezkari gehien (irakaskuntza, osasungintza eta funtzionarioak, oro har). EAEn ordezkari handiena duten lau sindikatuetatik (Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak bildu eta Eustatek argitaratutako hauteskunde sindikalen emaitzen arabera), ELAk ditu emakume gehien bere ordezkarien artean.

Ordezkaritza handieneko sindikatuetako erabakitze-organismoetan (Idazkaritza Nagusia eta Batzorde Betearazlea) emakumeek duten presentziari dagokionez, LAB da Idazkari Nagusi emakumezkoa duen bakarra; beste hiruretan (ELA, CCOO eta UGT) gizonezko bat dago kargu horretan. Ondorengo taulan dago jasota erakunde horien batzorde betearazleetan emakumeek duten presentzia<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> EAEko hauteskunde sindikalak: prozesuak eta emaitzak. Lan Harremanen Kontseilua

<sup>25</sup> Emakunde (2012). *Zifrak 2012*. Vitoria-Gasteiz.

<b>EMAKUMEEN PRESENTZIA SINDIKATUEN BATZORDE BETEARAZLEETAN (2012)</b>		
Sindikatua	Emakumeak	Gizonak
CCOO	7 (% 30,4)	16 (% 69,6)
ELA	4 (% 36,4)	7 (% 63,6)
LAB	7 (% 53,8)	6 (% 46,2)
UGT	3 (% 20)	7 (% 70)
Guztira	21 (% 36,8)	36 (% 63,2)

Emakundek egina, hainbat iturritan oinarrituta

LAB da Batzorde Betearazlean emakume gehien dituen sindikatua, % 50 baino gehiago baitira; UGT da, aldiz, emakumeen ordezkari txikiena duena.

### **Enpresaburuen elkarteak**

Bai CONFEBASK, bai CEBEK, bai ADEGI eta bai SEAko lehendakariak gizonetako dira. Garrantzizko datu bat: lehen aldiz, emakume bat dago CONFEBASKeko idazkari nagusi.

2008ko datuek (Emakunde) aditzera ematen zuten lau erakunde horietako zuzendaritza-batzordeetako kide ziren 111 pertsonetatik % 8,1 bakarrik zirela emakumeak.

### **EAEko finantza-erakunde nagusiak eta IBEX 35eko euskal enpresak**

2012an, EAEko finantza-erakunde nagusietako lehendakari guztiak gizonetako ziren, eta, ondorengo taulak jasotzen duen bezala, erakunde horietako administrazio-kontseiluetako kideen % 80 ziren gizonak.

<b>EMAKUMEEN PRESENTZIA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN EGOITZA DUTEN FINANTZA-ERAKUNDE NAGUSIEN ADMINISTRAZIO-KONTSEILU / ZUZENDARITZA NAGUSETAN (2012)</b>		
	Emakumeak	Gizonak
BBVA	2 (% 15,4)	11 (% 84,6)
Laboral Kutxa	1 (% 11,1)	8 (% 88,9)
Fiare (Banku etikoa)	4 (% 30,8)	9 (% 69,2)
Kutxabank	3 (% 21,4)	11 (% 78,6)
Ipar Kutxa	2 (% 18,2)	9 (% 81,8)
Guztira	12 (% 20)	48 (% 80)

Emakundek egina, hainbat iturritan oinarrituta

EAE n egoitza duten IBEX 35eko enpresei dagokienez (BBVA, GAMESA eta Iberdrola), 2012an gizonetzkoak ziren hiru enpresetako lehendakariak, eta hiru administrazio-kontseiluak multzoan hartuta, % 20,6 ziren emakumeak. BBVA da bere administrazio-kontseilu/zuzendaritza nagusian emakume gutxien dituen enpresa.

EMAKUMEEN PRESENTZIA EAE-N EGOITZA DUTEN IBEX 35-EKO ADMINISTRAZIO-KONTSEILU / ZUZENDARITZA NAGUSIETAN (2012)		
	Emakumeak	Gizonak
BBVA	2 (% 15,4)	11 (% 84,6)
GAMESA	2 (% 25)	6 (% 75)
IBERDROLA	3 (% 23,1)	10 (% 76,9)
Guztira	7 (% 20,6)	27 (% 79,4)

Emakundek egina, hainbat iturritan oinarrituta

### Elkarte profesionalak

2008an (Emakunde), EAeko 103 elkarte profesionaletatik % 12,6k bestek ez zuten emakume bat lehendakaritzan.

### Emakumeak zuzendaritza-erantzukizuneko postuetan (enpresak):

Gaur egun, zuzendaritza eta gerentziako postuetan dauden pertsonen % 29 dira emakumezkoak; eta erdiak baino gehiago dira (% 56), unibertsitate-profila eskatzen duten postuetan. Okupazio-bereizkeria baten eraginez, sozialki gutxien balioetsitako guneetan, okerren ordainduetan eta sektore publikoarekin lotura dutenetan kokatzen dira emakumeak. Aurkitzen duten oztopo nagusietako bat enpresa-munduan gora egiteko zailtasuna da, batez ere zuzendaritza-postuetan. Izan ere, emakumeen defizit garrantzitsua dago enpresetako goi-mailako lanpostuetan. Emakumeen presentzia handiko sektoreetan eta ospedun unibertsitate-lanbideetan ere (medikuntza, erizaintza, hezkuntza, zuzenbidea, etab.) beste bereizkeria bat sortzen da, emakumeak buruzagitza- edo zuzendaritza-erantzukizuneko postuetatik aldentzen dituen (Lanbide, 2012).

Kualifikazio handiko gazte profesionalen artean gertatzen denaren adierazle gisa, unibertsitateko 2000ko promozioan, ikasketak bukatu zituztenetik zazpi urte igaro ondoren, gizonen % 22,6 zeuden zuzendaritza- edo buruzagitza-lanpostuetan, baina emakumeen % 11 baizik ez (Lanbide, 2012).

Ondorio gisa esan dezakegu, nahiz eta emakumeek aurrera egin duten bai ikasketetan eta bai lanbidean, emakumeen prestakuntza-, lanbide- eta sektore-banaketak, oraindik ere, aukera-desberdintasuna sendotzeko joera duela lanbidearen arloan, eta gizonetzkoen presentzia iraunarazten duela zuzendaritza-lanpostuetan.

## 2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA

**Sexuaren araberako lanaren zatiketa** eta **familia esparruko antolaketa-privatua** dira oinarrizko bi egiturak genero-desberdintasunei dagokienez. Bestalde, baliabideen banaketa eta berorien lorpena eta genero-arauen aplikazioa dira berdintasun-ezak eratzeko eta erreproduzitzeko oinarrizko prozesuak.

Esan daiteke mundu guztia bat datorrela: emakumeen posizio sozial menpekoa da haien arazo nagusien arduraduna, horien artean, ordaindutako lanaren eta ordaindu gabekoaren inguruan dituzten gorabeherak. Posizio horren kariaz, zenbait jarduera emakumeentzat egokiak jotzen dira, eta beste zenbait desegokiak. Emakumeentzako jarduera «egokietan» lehena etxeko lanak egitea da (pertsonei zainketa lanak barne direla). Horrez gainera, badira merkatuan «emakumeentzat egokiak» jotzen diren lanak; hain zuzen, etxe barruan emakumeei esleitzen zaizkien rolen gizarte eskalako proiektzioak dira eta zerbitzuen sektorean kontzentratzen dira. Larrañaga, M. (2000)<sup>26</sup>. Zatiketa hori hierarkikoa da, eta balioespen sozial eta ekonomikoak desberdinak dira batzuen eta besteen funtzioentzat; emakumeak galtzaile irteten dira balioespen horietan.

Lan-merkatuan oraindik indarrean diraute genero estereotipoak eta sexuaren araberako segregazioa, zeinak, batik bat, bi forma hartzen baititu: **segregazio horizontala** eta **bertikala**. Lehenak lanbide kopuru mugatu batean kontzentratzen ditu, batez ere, emakumeak; bigarrenak, berriz, enpleguaren eskailera-maila apalenetan kokatzen du, kasu gehienetan, emakumeen okupazio-egitura.

Bi eratako okupazio-segregazio horiek, neurri handi batean, zuzeneko lotura dute emakumeen eta gizonen arteko **soldata arrakalarekin**. Europako Batzordearen txostenak (1996) dio arrakala, batez ere, lau faktoreri zor zaiola: 1) segregazio bertikala eta horizontala (enplegu femeninoak okerrago ordaintzen dira); 2) ordainketa osagarriari (hobariak, plusak, pizgarriak...) etekina ateratzen dieten eta gizonetako gehiengoak diren jarduera-eremu asko daude, soldata aldeak areagotzen dituztenak; 3) sexuaren araberako segregazio profesionalaren pean egonik, gaitasunak aitortzearekin, enpresa motarekin eta industria edo sektore motarekin lotura duten hitzarmen kolektiboak; eta 4) hitzarmen kolektiboaren sistemak ahalbidetzen dute soldata-egiturek langile talde desberdinen negoziatorako indar erlatiboa islatzea (emakumeek negoziatio-ahalmen txikiagoa eta negoziatio-

<sup>26</sup> Larrañaga, M. (2000). *Emakumeen lana. EAEko egoera Europako testuinguruan*. Doktorego-tesien bilduma. UPV/EHU.

mahaietan presentzia urriagoa izanik, haien lorpenak ere txikiagoak izango dira).

Gizarte industrialetan ekoizpenaren mundua etxetik bananduta egoteko antolatuta dagoenez, eta, gainera, **produkzioaren esparruari denbora osoa eskainiko dion langile ereduarentzat** pentsatuta, laneko orduak, hirietako ordutegiak, eskolako oporraldiak eta bizitzan zeharreko denbora guztia bere erantzukizun eskusiboa lan-merkatuan daukan lanaldi osoko langile horren neurria atonduta daude; baina, aldiz, hainbat emakumek, oso bestelako errealitatea bizi dute.

Gaur egun emakume gehienek, ama izaten direnean, lan-merkatua behin betiko uzten ez badute ere, gertatzen dena da, kasu askotan, haien enpleguak prekaritate handiagoa hartzen duela; adibidez, lanaldia murriztea erabakitzen dutenean, edota **lanaldi partzialeko lan** batera aldatzen direnean, hala, seme-alaben edo mendekotasun-egoeran dauden beste pertsona batzuen zainketarekin bateratu ahal izateko. Lan modalitate horiek, emakumeei eta gizonezkoari izendatutako rolak sendotzeaz gainera, beren lanbide-karreran igotzeko aukerak murrizten dizkiete, eta enpleguko segurtasun falta handiagoa, diru-sarrera txikiagoak eta gizarte-babes eskasagoa eragiten dituzte.

Hainbat egileren iritziz, Albert Recio tartean dela, gizonen eta emakumeen arteko **eredu dual berri** bat ari da sendotzen gure artean: gizonezkoen enplegu eredu lanaldi osokoa da, eta emakumeen eredu lanaldi partziala etxe barruko lanarekin osatzen da, jakina.

Emakumeen presentzia bikoitz horri laguntzeko, gizonezkoak erantzukide izan behar lirateke, zuzentasunaren izenean, baina ez da horrela gertatu. Eta presentzia bikoitz horri esker, uztarketaren sostengurako zerbitzu sozio-komunitarioak funtsezko pieza bilakatu dira puzzle konplexu horretan, non emakumeen eremu publikoko presentziari (lan-merkatua kasu honetan) eremu pribatukoa (familiakoa) gehitu behar zaion. Horregatik, laneko eta familiako bizitza uztartzeko funtsezko elementua da **gastu publikoa inbertitzea neskato eta mutikoen zainketa sostengatzeko zerbitzuetan eta mendeko pertsonak artatzera bideratutakoetan**. Nolanahi ere, familietatik – eta, bereziki, emakumeen aldetik– eskaria gero eta handiagoa den arren, doikuntza-irizpideek eta gastu publikoari eusteko politikak murriztapen adierazgarriak ekarri dituzte mota honetako zerbitzuek eskatzen duten gastu sozialera. Gure ongizate-estatu hau gutxi garatuta dago, eta, batez ere, familian oinarrituta dago, eta, horregatik, gaur egungo joera «familiazale» horiek askoz ondorio larriagoak dakartzate emakumeentzat, ongizate-estatu krisian sartzen ari baita, gizarte-prestazioak oraindik behar bezala garatu gabe daudela.

Aipatutako horren ondorioetako bat generoaren araberako harreman eredu berri baten sorrera da: **emakumeen arteko berdintasun-ezen trasea**.



Emakumeak lan-merkatuan gehiago parte hartu izanaren eraginez, murriztu egin da hark familiako bizitzan zeukan denbora-presentzia, baina, era berean, ez zaio arindu etxeko eginkizunen zama. Hori dela medio, ugalketa-zeregin eta -erantzukizun transferentzia bat gertatzen da familiako emakumeen artean, edo, bestela, etxeko eta zainketa lan horiek merkaturatzearen ondorioz, lanaren zatiketa moduko bat marrazten da emakumeen artean, bizi-zikloan zehar.

Lan-merkatuko segmentu horretan enplegatu ohi den taldeetako bat emakume etorkinen kolektiboa da. Emakume etorkinen lan-munduratzearen azterketan genero-ikuspegia gehitzeak bide ematen du egiaztatzeko erkidegotik kanpoko etorkinen multzoak, oro har, lan-merkatuko «etno-estratifikazioa»<sup>27</sup> pairatzen duen arren, emakumezko etorkinen aukera abanikoa askoz mugatuagoa dela gizonezko etorkinena baino, emakumeak baitira azkeneko eskailera-mailan –etxe-zerbitzua– enplegatu direnak.

Zainketa lanez arduratzen diren emakumezko langileei dagokienez, gehienak etorkinak, ez da ahaztu behar, kasu askotan, ordaindutako zainketa lanak egiten dituzten bitartean, beren seme-alabak zainduta egotea bermatu behar dutela; askotan, jatorrizko herrialdean geratzen dira seme-alaba horiek, eta nazioarte mailako harreman mota bat garatzen da horrela: **zainketa kate globalak**<sup>28</sup> deitu izan zaie erlazio horiei. Ama batek bere seme-alaben zainketa beste ama baten esku uzten badu, azken ama honek beste norbaiten kargura utzi beharko ditu bereak. Zainketa kate globalak, beraz, zenbait herrialdetan –EAE barne dela– sortu diren zainketa lanak antolatzeke modu berri batzuen ondorioz eratu dira.

Zainketa kate horien existentziak berak esan nahi du ezinezkoa dela seme-alabekin harreman pertsonal bat izatea, eta auzi horrek dilema baten aurrean kokatzen gaitu, alegia, familiako bizimodua errazteko xedez sortutako lan-merkatu batek justu kontrako ondorioak dakartzala beste familia batzuentzat. Zalantza bat sortzen da: familia batzuek zainketa baliabideak erabiltzeak ez ote dakar, automatikoki, beste batzuek hartarako aukera galtzea? Agian merkatu hori beste auzi batzuetarako definizio berriak eragozten ari da, hala nola familia barruko genero-rolen birbanaketa edota enpresa-kulturaren berregituratzea. Gainera ikusezin egiten ditu zaintzaileen familien arazoak.

Emakumezko zaintzaileek pairatzen duten diskriminazio hirukoitza ezabatu nahi bada, beharrezkoa da haien baldintzak eta estatusa hobetzea, gizartean betetzen duten papera aitortzea (zainketa-lanen garrantzia, oro

<sup>27</sup> Diferentzia etnikoetan oinarritutako lan-merkatuen segmentazioa. Langile etorkinak – emakume eta gizon– sektore eta jarduera jakin batzuetan kontzentratzen dituen zigilu etniko moduko bat da; era horretan, baztertera uzten dira pertsona etorkinak kategoria handiagoko lanpostu batean aritzeko izan ditzakeen gaitasunak.

<sup>28</sup> Díaz Gorfinkiel, M. (2008). *Zainketa lanen merkatua eta zainketa kate globalen sorrera: nola uztartzen dute zaintzaileek? (Care labour market and the creation of global care chains: how the reconciliation of carers take place?)*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 26. lib., 2. zk., 2008.

har, aitortzearekin batera), emakume horien lege-egoera eta lan-baldintzak aldatzea, eta familia-bizitza duin bat aurrera eramatea ahalbidetuko dieten politikak sortzea.

Kualifikazio altua eskatzen duten enpleguak lortzeko sexuen arteko berdintasun-erak emakumeek enpresa barruko erantzukizun-postuetara heltzeko jasaten duten diskriminazioaren ondorio dira. Kasu honetan **zeharkako diskriminazioa** da, sotilagoa eta identifikatzen eta ezabatzen zailagoa<sup>29</sup>.

2002an argitaratutako azterlan<sup>30</sup> batek ondorioztatu zuen antolakuntza-kultura, genero estereotipoak –**kristalezko sabaia** deitzen zaiona–, eta emakumeek etxe barruko erantzukizunak beren genero-rolari lotutako 'eginbehar' gisa onartzea direla haiek lanbidean gora egiteko oztopo nagusiak. Alegia, kristalezko sabaia garrantzi handiko oztopo gisa agertzen da emakumeen lanbide-karreran eta zuzendaritza-postuetara heltzeko bidean, baina badira jokoan sartzen diren beste elementu batzuk ere emakumeen auto-irudiarekin edo lehentasunekin zerikusia dutenak. Ildo horretan, zuzendaritza-postuetako emakumeek beren karrerari buruz hartutako erabakietan pisu handiena izan zuten irizpideak gai hartuta 2004an egindako beste ikerlan batek honako hau aurkitu zuen: % 68k diote «oso garrantzitsua» izan zela bizitza pertsonal eta familiarraren eta laneko bizitzaren arteko oreka; % 41ek garrantzitsua jo zuten lan berriarekiko interesa; maiztasun txikiagoko beste irizpide batzuk izan ziren lanbidean gora egiteko aukera (% 18) eta ezkontidearen iritzia eta karrera (% 17).

Paragrafo honetan jorratutako alderdi guztiek agerian uzten dute beharrezkoa dela enplegurako heziketa eta trebakuntza programak diseinatzea ahalduz-ikuspegi batetik, horrek aukera emango bailieke emakumeei subordinazio-baldintzen eta haien zergatien berri izateko, familian eta gizartean mendekotasuna, elkarren mendekotasuna eta burujabetasuna eragiten duten portaera-patroiak ezagutzeko, genero harremanak beste era batean ulertzeko, beren izaera eta auto-estimua hobetzeko sentimenduak garatzeko, etab. Gainera, emakumearen mendekotasun ekonomikoaren jatorria ezagutzeko, lan duin bat lortzea eragozten dien arrazoi indibidualak zein diren jakitea, lana bilatzean familian eta gizartean aurkeztu zaizkien zailtasunen berri izatea, emakume behartsu eta kualifikazio gutxikoen interesak eta premiak ez ezik, haien ezaugarriak eta ahalmenak ezagutzeak erraztu egingo luke haien premia praktikokoak (adibidez, familiako diru-sarrerak handitzea) eta interes estrategikoak (adibidez, burujabetasun ekonomikoa) lotzea. Batliwalaren arabera<sup>31</sup>, zerbaiten edo norbaiten *gaineko boterea* ematen duten erabakiak ondasun

<sup>29</sup> Generoa arrazoi duen zeharkako diskriminazio egoera bat «itxuraz neutroa dirudien irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsonak beste sexuarekiko desabantaila egoeran ipintzen dituenen» gertatzen da (4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, EAE).

<sup>30</sup> Sarrió, M., Barberá E., Ramos A. eta Candela, C. (2002). *El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres*. *Revista de Psicología Social*, 17. lib., 2. zk., 167-182 or. (16).

<sup>31</sup> LEÓN, Magdalena (Arg.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo, 1997

eta baliabide materialei buruz hartzen dira, baina baita baliabide intelektual edo ideologikoei buruz ere. Baliabide ideologikoen gaineko botereak beren egoeraren eta gizartean okupatzen duten lekuaren azterketa sakonagoa egiteko aukera ematen die pertsoneri.

## 2.5. BERDINTASUNAREN ALORREKO AGINDU ESPEZIFIKOAK

BERDINTASUN ARLOKO AGINDUAK	TRESNA JURIDIKOAK
<p>Europako Parlamentuak eta Kontseiluak, legegintzako prozedura arruntaren arabera, eta Ekonomia eta Gizarte Komiteari kontsulta egin ondoren, enpleguaren eta okupazioaren arloan <b>emakume eta gizonentzako aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzen zaiela</b> bermatzeko neurriak hartzea, lan berdinarengatik edo balio bereko lanarengatik gizonak nahiz emakumeek lansari berdina jaso behar duten printzipioa barne.</p> <p>Lan- eta okupazio-gaietan gizon eta emakumeengan aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea (indargabetu egiten ditu 75/117/EEE, 76/207/EEE, 86/378/EEE eta 97/80/EEE Zuzentarauak).</p> <p>Jarduera autonomoa duten gizon eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea.</p> <p>Herriar guztien lan egiteko betebeharra eta eskubidea ezartzea, baita postua askatasunez aukeratzekoa, mailaz igotzekoa, eta behar besteko ordainsaria izatekoa ere, sexu-arrazoiengatik bereizkeriarik egin gabe.</p> <p>Tratu- eta aukera-berdintasuna betetzea, dela enplegua lortzean, prestakuntzan eta lanbide-aurrerakuntzan, dela lan-baldintzetan.</p> <p>Emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreal eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatzea, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan.</p>	<p><b>157. artikulua</b> Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren Bertsio Kontsolidatua (2010.03.30)</p> <p><b>2006/54/EB Zuzentaraua</b></p> <p><b>2010/41/EB Zuzentaraua</b></p> <p><b>35. artikulua</b> Espainiako Konstituzioa</p> <p><b>5. artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>36. artikulua</b> 4/2005 Legea</p>
<p>Europar Batasuneko gobernuak hertsatzea <b>enpleguaren eremuko hainbat alderdi kontuan har ditzaten</b> (lanbide heziketa, enplegua lortzea, lan-baldintzak, adierazleen jarraipena, uztartzea, etab.), esparru horretan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ahalbidetu dezaten.</p> <p>Emakumeen enplegarritasuna hobetzeko programak aurrera eramatea.</p> <p>Enpresaren barruan, maila-igoera eta sustapenerako irizpideak bi sexuentzako arau erkideen arabera egokitzea.</p> <p>Euskal herri-administrazioek hainbat neurri hartzea emakumeek enplegua lortzea mesedetzeko (emakumeak eta gizonak kontratatzeko ehunekoak).</p>	<p><b>Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2011ko martxoaren 8koa,</b> Europar Batasuneko gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzkoa</p> <p><b>42. artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>24.2 artikulua</b> Langileen Estatutua</p> <p><b>38 a) artikulua</b> 4/2005 Legea</p>

<p>Enplegu egonkorra eta kalitatekoa sustatzeko eta kontratazioa sostengatzeko programak aurrera eramatea.</p> <p>Emakumeek sustatuko enpresa-ekimenentzako laguntzei eta bestelako neurriei lehentasuna ematea.</p> <p>Emakumeen laneratzea, lan baldintzak eta mailaz igotzeko aukerak hobetzea, taldeen eta egoera aniztasuna kontuan hartuta.</p>	<p><b>38 b) artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>38 c) artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>H.E.3.1.</b> EAEko <b>Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.</b> X. Legegintzaldiko jarraibideak.</p>
<p>Lanbide-jardueretan aritzeko erraztasunak emateko edo lanbide-karreran dauzkaten desabantailak saihestu edo orekatzeko xedez, ordezkari txikiena duen sexuaren alde neurri jakin batzuk hartzeak (<b>ekintza positiboa</b>) ez du tratu-berdintasunaren printzipioa eragozten.</p> <p>Ordezkari txikieneko sexuaren aldeko abantaila zehatzak dakartzaten neurriak mantentzeak edo hartzeak ez du berdintasun-printzipioa eragozten.</p>	<p><b>157. artikulua</b> Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren Bertsio Kontsolidatua (2010.03.30)</p> <p><b>23. artikulua</b> Europar Batasunaren Oinarriko Eskubideen Gutuna (2010.03.30)</p>
<p>Europar Batasuneko Estatu kide guztiek, lan berdinegatik edo balio berdineko lanegatik gizonen nahiz emakumeek <b>lansari berdina jaso behar duten printzipioaren</b> aplikazioa bermatzea.</p> <p>Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzea eremu guztietan, baita enpleguari, lanari eta lansariari dagokienez ere.</p> <p>Europako Batzordeak ekintza giltzarriak abian jartzea emakumeek gizonen maila bereko burujabetasun ekonomikoa lor dezaten, bai-eta soldata berdina ere lan berdinegatik eta balio berdineko lanegatik.</p> <p>Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa bermatzea, enplegu pribatuaren nahiz enplegu publikoaren esparruan aplikagarri dena, aplikatzekoa den arautegian ezarritakoaren arabera, langileen lan-baldintzetan, ordainsariak barne direla.</p> <p>Ordainsari-berdintasunaren agindua ezartzen du; balio bera duen lanegatik, emakumei eta gizoni ordainsari berdina ordainduko die enpresaburuak.</p> <p>Emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreal eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatzea ordainsari-baldintzetan.</p>	<p><b>157. artikulua</b> Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren Bertsio Kontsolidatua (2010.03.30)</p> <p><b>23. artikulua</b> Europar Batasunaren Oinarriko Eskubideen Gutuna (2010.03.30)</p> <p>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako <b>estrategia</b> 2011-2015 (Europako Batzordea)</p> <p><b>5. artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>28. artikulua</b> Langileen Estatutua</p> <p><b>36. artikulua</b> 4/2005 Legea</p>

<p>Legeak ezarritakoari jarraiki, <b>negoziazio kolektiboan</b> berdintasuna sustatzea. Ekintza positiboko neurriak ezarri ahal zango dira emakumeak lan-arloan sar daitezen bultzatzeko, eta tratu berdinen eta bereizkeriarik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko emakumeen eta gizonen lan-baldintzetan.</p> <p>Deuseztatuta eta eraginik gabe geldituko dira bai erregelamendu bidezko aginduak bai hitzarmen kolektiboetako baldintzak, bai banakako itunak, zein enpresaburuaren bere kabuzko erabakiak, baldin eta sexuaren arabera bereizkeriak baldin badituzte.</p> <p>EAEko administrazioak, bere langileekiko <b>negoziazio kolektiboan</b>, neurriak planteatzea emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta lan-munduko ordezkarien artean elkarrizketa bultzatzeko, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboen <b>negoziazioan</b> ere gisa bereko neurriak sar daitezten.</p> <p>Adi egotea, hitzarmen kolektiboen Erregistroaren bitartez, berorietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik egon ez dadin, hizkera ez-sexista erabil dezaten eta jazarpen sexistaren aurka berriazko neurriak jaso ditzaten. Horrekin batera, sexuaren ziozko bereizkeria kontrolatzeko eta erauzteko ikuskatzaitza bultzatuko da.</p>	<p><b>43. artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>17.1 artikulua</b> Langileen Estatutua</p> <p><b>42.1 artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>42.2 artikulua</b> 4/2005 Legea</p>
<p><b>Enplegu-zerbitzuek</b> ez dute izapidetuko sexuaren zioz baztertzaila den lan-eskaintzarik.</p> <p>Administrazio publikoek laneratzen laguntzeko prozesu integraleko fase bakoitzean genero ikuspegia nola txertatu irakatsiko diete beren enplegu-zerbitzuetako langileei eta erakunde laguntzaileetako, eta behar diren neurriak hartuko dituzte emakume gutxi dagoen lanbideetan emakume gehiago kontrata ditzaten lortzeko.</p>	<p><b>37.1. artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>37.2 artikulua</b> 4/2005 Legea</p>

<p><b>Enpresetan berdintasun-planak</b> (kontzeptua, edukia, gardentasuna planaren ezarketan) eta berdintasuna bultzatzeko beste neurri batzuk sustatzea.</p> <p>Enpresetan berdintasun-planak borondatez ezartzeko laguntza.</p> <p>Enpresa barruko prestakuntza-planen laguntzetan, lehenetsua ematea erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei, bai eta emakumeei praktikak egiten lagunduko dietenei ere.</p> <p>Emakumeek prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko beharrezkoak diren laguntza-mekanismoak eta -zerbitzuak ezartzea.</p> <p>Zenbait enpresatan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak lantzea.</p> <p>Arauk lantzea enpresetan berdintasun-planak eta -politikak prestatzeko.</p> <p>Enpresetan berdintasun-planak eta -politikak egitea eta abian jartzea erraztuko duten neurriak prestatzea, eta mekanismoak jartzeko berorien jarraipena eta ebaluazioa egiteko.</p>	<p><b>45, 46 eta 47 artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>49. artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>39.1 artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>39.2 artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>40.1 artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>40.2 artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>40.3 artikulua</b> 4/2005 Legea</p>
<p>Lanean <b>sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena</b> prebenitzeko neurri espezifikoak abian jartzea.</p> <p>Jazarpen sexista diziplina-hutsegite oso larria izango dela ezartzea langile funtzionarioentzat.</p> <p>EAEko herri-administrazioek ofizioz jardungo dutela zehaztea jazarpen sexista salatzen denean.</p> <p>Jazarpen sexistari aurrea hartzeko eta desagerrarazteko politikak abiaraztea.</p> <p>Jazarpen sexistaren biktimei asistentzia juridiko eta psikologiko berehalakoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta irisgarria lortzeko eskubidea bermatzea.</p>	<p><b>48. artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>43.1 artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>43.2 artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>43.3 artikulua</b> 4/2005 Legea</p> <p><b>43.4 artikulua</b> 4/2005 Legea</p>
<p>Lan-esparruan eta funtzionarioen esparruan eskubideak bermatzea, lan-harremanen eta enplegu publikoaren beharrezkoak uztartzen dituztenak <b>genero-indarkeria</b> jasaten duten emakume langileen edo funtzionarioen inguruabarrekin.</p> <p>Etxeke tratua txarren biktimei lehenetsunezko tratua ematea beren profiletara egokitzen diren eta erabat edo zati batean euskal administrazio publikoen funtsekin finantzatuta dauden enplegurako prestakuntza-ikastaroak egiteko.</p>	<p><b>2. d) artikulua</b> 1/2004 Lege Organikoa</p> <p><b>60.1 eta 60.2 artikulua</b> 4/2005 Legea</p>

<p>Etxeko tratu txarren biktimak lanerako kontratatzea eta langile autonomo edo kooperatibako bazkide gisa eratzea sustatuko du Eusko Jaurlaritzak.</p>	<p><b>60.2 artikulua</b> 4/2005 Legea</p>
<p><b>Norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeko</b> eskubideak sexu bateko zein besteko langileei aitortzea, familiako ardurak emakumeen eta gizonen artean modu orekatuan susta daitezzen, ardurok gauzatzean bereizkeria-mota oro saihestuz.</p> <p>Amatasunaren ondoriozko baimena eta prestazioa ematea lanaren eta Gizarte Segurantzaren arautegian ezarritakoaren arabera.</p> <p>Familiako ardurak modu orekatuagoan bana daitezzen, aita direnei aitatasunaren ondoriozko baimenerako eta prestaziorako eskubidea aitortzea, lanaren eta Gizarte Segurantzaren arautegian ezarritakoaren arabera.</p> <p>Euskal herri-administrazioek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko dute. Horretarako, honako alderdi hauek sustatuko dituzte: etxeko lanetan gizonen erantzunkidetasuna edukitzea; enpleguaren egiturak bizitza pertsonalaren eta familiaren beharrei egokitzea; zerbitzu sozio-komunitarioak sortzea eta egokitzea; laguntza ekonomikoak eta neurri fiskalak eratzea; eta delako helbururako egoki irizitako beste edozein neurri.</p>	<p><b>44. 1 artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>44. 2 artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>44. 3 artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>47 artikulua</b> 4/2005 Legea</p>
<p>Galera-irabazien kontu ez-laburtua aurkezteko betebeharra duten sozietate guztiek ahaleginak egingo dituzte administrazio-kontseiluan behar bezainbeste emakume sartzeko, <b>emakumeen eta gizonen presentzia orekatua</b> lortu ahal izateko, lege hau indarrean jarri eta zortzi urteko epean.</p> <p>Euskal herri-administrazioek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaburuen, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritzako organoetan.</p>	<p><b>75. artikulua</b> 3/2007 Lege Organikoa</p> <p><b>24. artikulua</b> 4/2005 Legea</p>
<p>Pobrezia edo/eta bazterketa arriskuan edo egoeran dauden emakumeen kopurua murriztea</p>	<p><b>H.E.3.2 EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.</b> X. Legegintzaldiko jarraibideak.</p>



## 3. LEGEDIA

<b>EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN EREMUA</b>
<u>Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea.</u>
<u>EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana.</u>
<u>18/2008 Legea, abenduaren 23koa, gizarteratzeko eta diru-sarrerak bermatzeko.</u>
<u>329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lanerako laguntzak arautzen dituena.</u>
<u>328/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duena.</u>
<u>327/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lan-aukerak areagotzeko eta laneratzea sustatzeko neurriak arautzen dituena.</u>
<b>ESTATU EREMUA</b>
<u>Espainiako Konstituzioa (35. artikulua)</u>
<u>Langileen Estatutua (Testu bategina. 4.2.e) artikulua)</u>
<u>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Benetako Berdintasuna lortzekoa.</u>
<u>Aukera berdintasunerako plan estrategikoa (2008-2011)</u>
<u>1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes osoko neurriei buruzkoa (21. artikulua).</u>
<u>1917/2008 Errege Dekretua, azaroaren 21ekoa, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak lan munduan eta gizartean txertatzeko programa.</u>
<u>20/2007 Legea, uztailaren 11koa, langile autonomoaren estatutuarena (4, 6, 14, 15, 16 eta 27 artikulua).</u>
<b>EUROPA EREMUA</b>
<u>Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5ekoa, enpleguari eta okupazioari lotutako gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (birmoldatua).</u>

## 4. DATU-ITURRIAK

ADIERAZLEAK ETA DATU GILTZARRIAK	ITURRIA	ALDIZKO TASUNA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertsonen zainketan egunero sartutako batez besteko denbora, sexuaren arabera.</li> </ul>	<p>2008</p> <p>Eustat: <a href="#">Emakume eta gizonen arteko berdintasuna (Gizarte ohiturak-denboraren erabilerari buruzko eremua)</a>.</p>	5 urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> <li>EAEko landunak, egunean etxeko lanetan emandako ordu kopuruari jarraiki, ezaugarri sozio-demografikoen arabera (batez bestekoa).</li> </ul>	<p>2012</p> <p>Eustat: <a href="#">Emakume eta gizonen arteko berdintasuna (Gizarte ohiturak-lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko eremua)</a>.</p>	Urtekoa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordaindutako lanean egunean sartutako batez besteko ordu kopurua eta ordaindu gabeen sartutakoa, sexuaren arabera.</li> <li>Amatasun prestazioa lortu duten gizonezkoak.</li> </ul>	<p>2012</p> <p>Emakumearen Institutua: <a href="#">estatistika atala (Uztarketa eremua)</a>.</p>	7 urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen eta gizonen presentzia sektore ekonomiko batzuetan eta besteetan.</li> <li>Emakumeen eta gizonen lanbide egoera.</li> <li>Lanean istripua izateko probabilitatea sexuaren arabera.</li> <li>Gaixotasun profesionalak pairatzeko probabilitatea sexuaren arabera.</li> </ul>	<p>2011-2013</p> <p>Eustat: <a href="#">Emakume eta gizonen arteko berdintasuna (ekoizpein-lanari buruzko eremua)</a>.</p>	Urtekoa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aitatasun baimenak Euskadin.</li> <li>Seme-alabak zaintzeko eszedentziak Euskadin sexuaren arabera.</li> <li>Beste senitartekoren bat zaintzeko eszedentziak Euskadin sexuaren arabera.</li> </ul>	<p>2011</p> <p>Emakumearen Institutua: <a href="#">estatistika atala (Uztarketa eremua)</a>.</p>	Urtekoa

<ul style="list-style-type: none"> <li>Jarduera-tasa Euskadin sexuaren eta adinaren arabera.</li> <li>Langabezia-tasa sexuaren eta adinaren arabera.</li> <li>Okupazio-tasa sexuaren eta adinaren arabera.</li> </ul>	<p>2013</p> <p>Eustat: <u>Emakume eta gizonen arteko berdintasuna (ekoizpein-lanari eta tasei buruzko eremua)</u></p>	<p>Hiru hilean behin</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aldi baterako lan-kontratua duten emakume landunen eta gizon landunen ehunekoa.</li> <li>Lan-kontraturik ez duten emakume landunen eta gizon landunen ehunekoa.</li> <li>Lanaldi partzialeko lan-kontratua duten emakume landunen eta gizon landunen ehunekoa.</li> </ul>	<p>2012</p> <p><u>Emakumea eta lan-jarduera I Eustat)</u></p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diru-sarrerak sexuaren, adinaren eta jarduera-sektorearen arabera.</li> <li>Emakume eta gizonen arteko soldata aldeak.</li> </ul>	<p>2010</p> <p><u>Estatistikako Institutu Nazionalaren Inkesta Soldata Egiturari buruz: Erkidegoen araberako datuak</u></p>	<p>Urtekoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Baja eragin duten istripuen intzidentzia sexuaren arabera.</li> </ul>	<p>2011</p> <p><u>Euskal Autonomia Erkidegoko laneko istripuen txostena.</u></p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaixotasun profesionalen intzidentzia sexuaren arabera.</li> </ul>	<p>2011</p> <p><u>Euskal Autonomia Erkidegoko laneko gaixotasunen txostena.</u></p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Langabezia prestazioak sexuaren arabera: ordaindutakoaren arabera, araberakoa, asistentziala, gizarteratzeko errenta aktiboa (estatu mailako datuak).</li> <li>Ordaindutakoaren arabera araberako pentsioak: emakumeek eta gizonen jasotako batez besteko zenbatekoa (estatu mailako datuak).</li> <li>Kotizazio gabeko pentsioak: emakumeek eta gizonen jasotako batez besteko zenbatekoa Euskadin.</li> </ul>	<p>2011</p> <p><u>Estatistika urtekaria: Gizarte Segurantzako eta Beste Gizarte Babe bateko prestazioak</u></p> <p>(Enplegu eta Gizarte Segurantzza Ministerioa)</p>	<p>Urtekoa</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• EAEko emakume eta gizon erretiratuen batez besteko errenta pertsonala.</li> </ul>	<p>2012</p> <p>Eustat: <a href="#">Emakume eta gizonen arteko berdintasuna (diru-sarrerei buruzko eremua)</a></p>	<p>Zehaztu gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexu-jazarpenaren eta sexua arrazoi duenaren intzidentzia enpresetako emakume landunengan.</li> </ul>	<p>2012</p> <p><a href="#">Sexu-jazarpena eta sexua arrazoi duena lanaren eremuan, genero indarkeriaren eta haren ondorioen adierazpen ikusezin gisa</a></p> <p>Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza (EAEko Herrizaingo, Justizia eta Herri Administrazio Saila)</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakume eta gizon gazteen jarduerata-tasa.</li> <li>• Emakume eta gizon gazteen okupazio-tasa.</li> <li>• Emakume eta gizon gazteen langabezia-tasa.</li> <li>• Emakume eta gizon gazteen behin-behinekotasun tasa.</li> <li>• Lan-kontraturik gabe lan egiten duten emakume eta gizon gazteen ehunekoa.</li> <li>• Lanaldi partzialean lan egiten duten emakume eta gizon gazteen ehunekoa.</li> <li>• Enplegu doituia duten emakume eta gizon gazteen ehunekoa.</li> <li>• Emakume eta gizon gazteen arteko soldata aldeak.</li> <li>• Emakume eta gizon gazteen arteko istripu-indizeak.</li> </ul>	<p>2012</p> <p><a href="#">EAEko gazteriar buruzko datu estatistikoaren azterketa</a></p> <p>Gazteen Euskal Behatokia</p>	<p>Urtekoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakume eta gizon gazteen langabezia prestazioak: ordaindutakoaren araberakoa, asistentziala, gizarteratzeko errenta aktiboa (estatu mailako datuak).</li> </ul>	<p>2011</p> <p><a href="#">Emakumearen Institutua: estatistika atala</a></p>	<p>Urtekoa</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desgaitasuna duten emakumeen eta gizonen jarduera-tasa.</li> <li>• Desgaitasuna duten emakumeen eta gizonen okupazio-tasa.</li> <li>• Desgaitasuna duten emakumeen eta gizonen kontratu mota.</li> <li>• Desgaitasuna duten emakumeen eta gizonen lanaldi mota.</li> </ul>	<p><u>Desgaitasuna eta lan-merkatua: EAEko egoera.</u></p> <p>(Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila, 2012)</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desgaitasuna duten emakume eta gizonen langabezia-tasa.</li> <li>• Desgaitasuna duten emakume eta gizonen hileko soldata gordina eta garbia</li> </ul>	<p><u>Desgaitasuna duten pertsonen enplegua</u></p> <p>(Estatistikako Institutu Nazionala, 2011)</p>	<p>Urtekoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakume eta gizon etorkinen jarduera-tasa.</li> <li>• Emakume eta gizon etorkinen okupazio-tasa.</li> <li>• Emakume eta gizon etorkinen langabezia-tasa.</li> <li>• Emakume eta gizon etorkinen presentzia sektore ekonomiko batzuetan eta besteetan.</li> <li>• Emakume eta gizon etorkinek egiten dituzten lanen kualifikazio maila.</li> <li>• Emakume eta gizon etorkinen kontratu mota.</li> <li>• Emakume eta gizon etorkinen batez besteko diru-sarrera pertsonalak.</li> </ul>	<p><u>Euskal Autonomia Erkidegoan bizi diren atzerriko biztanle etorkinen gaineko inkesta</u></p> <p>(Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila, 2011)</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emakume eta gizon etorkinen langabezia prestazioak.</li> </ul>	<p>2011</p> <p><u>Estatistika urtekaria: Immigrazioa eta Emigrazioa</u></p> <p>(Enplegu eta Gizarte Segurantzza Ministerioa)</p>	<p>Urtekoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanbide Heziketa ikasi duten neska eta mutilen arteko okupazio-tasa.</li> <li>• Lanbide Heziketa ikasi duten neska eta mutilen atzerapena enplegua lortzeko.</li> <li>• Lanbide Heziketa ikasi duten neska eta mutilen soldata.</li> </ul>	<p>2010</p> <p><u>Estatistikak: Lanbide Heziketako lan-munduratzeg</u></p> <p>Euskal Enplegu Zerbitzua- Lanbide</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unibertsitate-ikasketak egin dituzten neska eta mutilen enplegu-tasa.</li> <li>• Unibertsitate-ikasketak egin dituzten neska eta mutilen langabezia-tasa.</li> <li>• Unibertsitate-ikasketak egin dituzten neska eta mutilen batez besteko soldata.</li> <li>• Unibertsitate-ikasketak egindako emakumeak eta gizonak izanik, gaur zuzendaritza eta buruzagitza postuetan daudenak</li> </ul>	<p>2010</p> <p><u>Estatistikak: Unibertsitateko lan-munduratzeari</u></p> <p>Euskal Enplegu Zerbitzua-Lanbide</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
--	---	--------------------------------

## 5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK

### IKERLANAK ETA TXOSTENAK

---

- Emakumeak eta gizonak Euskadin 2012. Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.
- Atzerriko emakume etorkinak EAEn (2012). Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.
- Erantzunkidetasuna, balioak eta generoa (2012). Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.
- Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak (2012). Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.
- EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoerako desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa (2010). Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.
- Genero-berdintasuna Hitzarmen Kolektiboetan. Txosten berezia (2009). Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea
- EHUn unibertsitate titulua ateratako pertsonak bizitza aktibora gehitzea. 2008ko promozioa. Lan-merkatuaren egoera 2012. Lanbide.
- Lan-istripuei buruzko hurbilpen bat genero-ikuspegitik (2010). Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionala.

### ESKULIBURUAK ETA GIDAK

---

- Sexu-jazarpenari buruzko protokoloa (2011). Emakunde–Emakumearen Euskal Erakundea.
- Enpresetan eta entitate pribatuetan diagnostikoa eta berdintasunerako planak egiteko metodologia (2011) (Emakunde)
- Nafarroako enpresetan genero-berdintasuna integratzeko prozedura (2010) (Nafarroako Berdintasunerako Institutua, Likadi Formación y Empleo, S.L.)
- IGE tresnak. Nafarroako enpresetan genero-berdintasuna integratzeko prozedura (2010) (Nafarroako Berdintasunerako Institutua, Likadi Formación y Empleo, S.L.)

- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa (2008) (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
- Orientabideak diskriminatzailea ez den sustapenerako 2006 (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea)
- Diskriminatzailea ez den hautaketa-prozesu baterako gida 2004 (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea)
- Balio berdineko lana denean emakumeen eta gizonen artean ordainsari berdinak erabiltzeari buruzko kode praktikoa (2000) (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea)
- Enpresetako emakume eta gizonen aukera-berdintasunari buruzko diagnostikoa egiteko gida praktikoa (1996) (Cirem Fundazioko Claudia Vallvé eta Gema Tubert, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea)
- Ekintza positiboak garatzeko gida (1996) (Emakumearen Institutua, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, eta Andaluziako Emakumearen Institutua)
- Ekintza positiboen katalogoa, 1996 (Emakumearen Institutua, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, eta Andaluziako Emakumearen Institutua)





**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER