

EMAKUNDE – EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

GENEROAREN ARABERAKO
ERAGINAREN EBALUAZIOA
INDUSTRIAREN
ESPARRUAN



2014

“Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa industriaren esparruan”

Dokumentu hau Maribel Pizarrok egin du Emakunderentzat, Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailaren berdintasunerako administrazio-unitatearen lankidetzarekin.

2014 abuztua

AURKIBIDEA

1. TESTUINGURUA	4
2. GENERO ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK	7
2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN	7
2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK	15
2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA	25
2.4. GIZARTE ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA	32
2.5. BERDINTASUNAREN ARLORREKO AGINDU ESPEZIFIKOAK	39
3. LEGEDIA	44
4. DATU-ITURRIAK	46
5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK	49

1. TESTUINGURUA

Azken hamarkada hauetan garrantzi handia izan duten fenomeno sozioekonomikoetako bat emakumeak lan-merkatu ordainduan sartzea da eta, batez ere, emakumeek lan-merkatu ordainduan jarraitzea beren bizitza aktiboak irauten duen bitartean. Emakumeak lan-merkatuan sartzea berdintasunean aurrera egiteko beharrezko bidetzat har daiteke, emakumeari bere diru-sarrerara propioak sortzea ahalbidetzen baitio, bere autonomia pertsonala eta ekonomikoa areagotuz. Nolanahi ere, emakumeek betetzen dituzten lanpostuak zerbitzuen sektoreetakoak izaten dira batez ere, eta okupazioa txikia izaten da; horrez gain, nagusiki "emakumeen enplegutzat" hartzen diren eta "gizonen enplegutzat" hartzen diren enpleguak daude.

Batez ere gizonak dauden sektorea industria-sektorea da¹. Zehazki, EAEn, emakumeak sektore horretako guztizko landunen % 20 dira; eta European, azken bost urte hauetako Biztanleria Aktiboaren Inkestaren (BAI) txostenari jarraiki, emakume landunen % 25 industria-sektorean dago.²

Aipatutako datuak gorabehera, ikerketa-azterlan historikoek adierazten dute emakumeek industria-sektorean izan duten presentzia beharbada beti ez dela hain minoritarioa izan. Hainbat egileren ustez, Delphine Gardeyren³ ustez, esaterako, oraindik ere zaila da emakumeen jardueraren epe luzerako bilakaeraren berri ematea; izan ere, emakumeek egiten zituzten lan asko ez ziren deklaritzen eta ez ziren erregistratuta geratzen inkestan eta erroldan erabilitako kategoriak aldagarriak eta heterogeneoak zirelako. Jarrera hori bera hartzen dute euskal ikertzaileek, esate baterako, Arbaiza Vilallongak, González Portillak, Pérez Fuentesek eta Zárragak⁴.

Era berean, ez dago emakumeek industria-sektorean eta haren azpisektoreetan duten presentziaren bilakaera, emakumeen lan-baldintzak, betetzen zituzten eta betetzen dituzten eginkizunak eta zereginak zein diren jakitea ahalbidetzen duen azterlanik; halaber, ez dago Euskal Autonomia Erkidegoaren hiru Lurralde Historikoetan eta eskualdeetan sektore horretan lan egiten duten emakumeak nola banatzen diren jakitea ahalbidetzen duen maparik ere.

Hala eta guztiz ere, historiaren, soziologiaren edo ekonomiaren esparrutik eratorritako egileek egindako lanari esker, sektore horretan, eta zehazkiago

¹ Kontzeptu horretan ez dira enpresa-jarduerari eta industria-jarduerari lotutako zerbitzu profesionalak eta administratiboak sartu (A84, Cnae 09).

² Datu hauetan ez dira sartu industriari lotutako zerbitzu profesionalak, beste sektore baten barruan sartuta daudelako, Zerbitzuen sektorean, hain zuzen ere.

³ Maruari, M., Rogerat, Ch. eta Torns T. (Zuzend.) (2000). *Desberdintasunaren muga berriak. Gizonak eta emakumeak lanaren merkatuan*. Edit. Icaria (Economía). Barcelona.

⁴ *Mujeres, trabajo y familia en el País Vasco, 1825-1935*, Emakundek finantzatutako ikerketa-proiektua.

industrian emakumeek bete duten eta betetzen duten lekuari dagokionez jakintzaren alorrean zeuden hainbat hutsune bete ahal izan dira.

Mercedes Arbaiza Vilallongak egindako azterlanak, arestian aipatu denak, ondorioztatzen du emakumeak Euskadin fabrika-sistamarako trantsizioaren testuinguruan sortu ziren lan-merkatuetara sartzea oso indartsua izan zela. Era bereran, azterlan horretan aipatzen da kapitalismo industrialaren berezkoa den etxeko unitatearen eta tailerraren arteko bereizketak ez zuela, hasiera batean, emakumezkoen enpleguaren intentsitatean eragin, baizik eta emakumeentzako lan-aukerak areagotu zituela, ohiko lanak egiteaz gain beste lan berri batzuk egiten hasi baitziren.

Beste ondorio bat da XX. mendeko industria-gizartea lortzeko trantsizioan emakumeek gauzatzen zituzten lan, zeregin eta lanbide gehienak kalifikazio gabeak direla, bai artisau-lanbide zaharren mekanizazioaren ondorioz sortzen den industria-enplegu berrian, bai gainerako ahaideekin batera lantaldeetan gauzatzen duten laguntzaile-rollean. Haren ikuspegitik, industria-zereginetan gizonak nagusi izateak eta emakumeak zeregin auxiliarretan edo bigarren mailakoetan, ia beti gutxi kalifikatuta zeudenetan jarduteak eragin zuen emakumezkoen lana gizonetzkoen lanaren azpian zegoen lantzat hartzea. Lan-merkatuaren segmentazioa dagoela ere aipatzen du ("gizonen lanak" eta "emakumeen lanak").

Gaur egun jende asko ados dago ideia honekin: langilearen sexuan⁵ oinarritutako bereizketak emakumei eragozpenak jartzen dizkie beren karrera-aukeretan, soldatetan, lan-bizitzaren kalitatean eta lanaren balio-igoeran (Melkas eta Anker, 1997). Langabeziaren ordaindutakoaren arabeko prestazioen estaldura-mailari ere eragiten dio. Izan ere, 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.

Ekonomiaren hainbat korrontetatik eta beste diziplina batzuetatik aztertu dira sexuen arteko okupazio-segregazio mota horren kausak eta segregazio mota horren iraupena, baina espezialistak ez dira ados jartzen. Ildo horretatik, Fischer-ek (1987) onartzen du gai horri buruzko teoria asko daudela, baina bakar batek ere ez duela erabat azaltzen sexuen arteko lan-segregazioaren

⁵ Bereizketa garbia dago jarduera-sektoreen eta emakumeek eta gizonak betetzen dituzten lanpostuen artean; horregatik, bi lan-kolektibo independente eta bereizi gisa azaltzen dira. Bi modutara ager daiteke: segregazio horizontal gisa (emakumeak eta gizonak jarduera- eta okupazio-sektore desberdinetan biltzen dira; emakumeak lanbide gutxiagotan eta jarduera-sektore jakin batzuetan azaltzen dira) eta segregazio bertikal gisa (emakumeen eta gizonen banaketa desberdina da eskala hierarkikoan, emakumeak beheko eskaletan biltzen baitira).

arazoa eta aldarikatzen du beharrezkoa dela diziplina arteko ikuspegia izatea.

Emakumeak eta gizonak okupazio desberdinetan biltzea enpleguaren banaketaren funtsezko gertaera enpirikoa da. Horrez gain, genero-desberdintasuna lan-merkatuan azaltzen den esparru esanguratsuenetako bat da, eta, era berean, oso lotuta dago lan-merkatuan gizonen eta emakumeen artean dagoen soldata-desberdintasunarekin.

Bestalde, lana eta familia bateragarri egiteko premiak ekarri du emakumeek, askotan, beren lan ordaindua gizonak betetzen ez dituzten sektore ekonomiko eta okupazio jakin batzuetan garatzea, eta hori ere desberdintasunen kausa da.

Sexuaren araberako okupazio-segregazio hori lan-merkatuan eraginkortasunik ezaren eta zurruntasunaren iturri izateaz gain, iraunkor bihurtzen ari da denboran; izan ere, pertsonak prestakuntzari buruzko erabakiak etorkizunean izango dituzten lanbide-aukerak kontuan izanda hartzen dituzte, eta, beraz, emakumeek jarraituko dute arazorik gabe laneratzea ahalbidetuko dieten prestakuntza-ibilbideak aukeratzen.

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, negoziazio kolektiboak egiten direnean, emakumeentzat bereizkeriarik ez dakarten hitzarmenak sinatu daitezkeen, langile emakumezko eta gizonetzkoen 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

EAEEn, 2012ko datuen arabera (Eustat), guztizko **emakume landunen**artetik, % 9,7k **industria-sektorean** jarduten du; gizonen kasuan, aldiz, datu hori % 33,4 da. Horrek esan nahi du sexuaren araberako segregazio horizontala handia dela.

Eskualdeen arabera, termino erlatibotan, honako hauek dira sektore horretan lan ordaindua egiten duten emakumeen proportzio handiena dutenak: Debagoiena (% 28,9 eta % 60,6, hurrenez hurren); Debabarrena (% 20,8 eta % 50,8, hurrenez hurren); Durangaldea (% 16,9 eta % 49,4, hurrenez hurren); Aiaraldea (% 16 eta % 53, hurrenez hurren); eta Tolosa-Goierri (% 15 eta % 52,2, hurrenez hurren). Datuek erakusten dute eremu horiek oso industrializatuta daudela, baina baita sexu-segregazio horizontal handia dagoela ere.

Industria-sektorean **emakume eta gizon etorkinek** duten presentziari dagokionez, Euskadiko Etorkinei buruzko Inkestaren arabera (EEI, 2010) 16-65 urteko emakumeen artean, soilik % 2,9k egiten du lan sektore horretan; gizonen kasuan, aldiz, kopurua % 18,9 da.

Desgaitasunak dituzten pertsonen kasuan, Biztanleria Aktiboari buruzko eta Desgaitasunak dituzten Pertsonen Estatuko Oinarriari buruzko Inkestaren arabera (EIN, 2012), dibertsitate funtzionala duten pertsonen % 12,7k industria-sektorean garatzen du bere lan-okupazioa eta ezaugarri horiek dituzten emakumeen % 5,8k eta gizonen % 17,6k.⁶

Biztanleria Aktiboari buruzko Inkestak (EUSTAT) 2013an honako datu hauek eman zituen emakumeen eta gizonen **biztanleria aktiboari, biztanleria landunari** eta **langabeei** buruz industria-sektorean:

ADIERAZLEAK	INDUSTRIA SEKTOREA (2013)		
	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Biztanleria aktiboa	45.700 (% 19,3)	191.500 (% 80,7)	237.200 (% 100)
Biztanleria landuna	39.800 (% 19,2)	167.800 (% 80,8)	207.600 (% 100)
Langabeak	5.900 (% 19,9)	23.700 (% 80,1)	29.600 (% 100)

Geuk egina (iturria: Eustat)

⁶ Datu hori kalkulatu dugu kontuan hartuta industria-sektorean lan egiten duten eta desgaitasunak dituzten pertsonen % 80,8 gizonak direla eta % 19,2 emakumeak. Hau da, desgaitasunik ez duten pertsonen artean ematen diren proportzio berak.

Emakumeak industria-sektoreko biztanleria aktiboaren, landunaren eta langabearen % 20 dira, eta ikusten da emakumeen presentzia txikia dela sektore horretan. Horrek erakusten du segregazio horizontal⁷ garrantzitsua dagoela lan-merkatuan.

Industria-sektoreko biztanleria aktiboari eta langabeari buruzko datuetatik abiatuta, kalkulatzen da sektore horretako **langabezia-tasa** oso antzekoa dela emakumeen eta gizonen kasuan, 12,9 eta 12,4, hurrenez hurren; nolahi ere, termino absolututan, sektore horretako 5 langabetatik soilik 1 da emakumea.

Industria-sektorea azpizatitzen den hiru jarduera-adarretan emakumeek EAEn okupatzen duten⁸ enpleguaren pisu erlatiboa (2012) honako hau da:

Industria-sektorearen jarduera-adarrak	Emakumeak	Gizonak
Industria, Energia eta Antzekoak	18,5	81,5
Industria metalikoa	17,5	82,5
Manufaktura-industria	29,1	70,9

Geuk egina (iturria: Eustat)

Beste bi adarrekin alderatzen badugu, ikusiko dugu manufaktura-industrian handiagoa dela emakumeen presentzia.

Industria-sektorearen jarduera-adarrak	2012	2008	2002	2000
Industria, Energia eta Antzekoak	18,5	19,2	17,8	13,3
Industria metalikoa	17,5	17,5	15,7	14,5
Manufaktura-industria	29,1	26,6	25,4	25,3

Geuk egina (iturria: Eustat)

Hiru adar horietan emakumeek duten presentziaren bilakaera aztertzen badugu, ikusiko dugu presentzia areagotuz joan dela azken hamarkadan; nolahi ere, 2008ko krisialdi ekonomikoaren ondorioz, ikusten da Industria Metalikoan geldialdia eta jaitsiera txiki bat izan dela Industria, Energia eta Antzekoak adarrean.

Jarraian, Industriaren 16 azpisektore espezifikoren azterketa egingo dugu, bai sektore horietako bakoitzean emakumeek eta gizonen duten presentzia erlatiboari buruzkoa, bai sektore horietako bakoitzak industria-sektoreko emakume landunen guztizko kopuruan duen pisuari buruzkoa. Lehenengo adierazleari esker 16 industria-azpisektoretako bakoitzaren feminizazio-maila jakin dezakegu; bigarren adierazleari esker, aldiz, jakin dezakegu zer azpisektoretan dagoen enplegatuta emakume kopuru handiena. Eskuragarri ditugun datuak 2011koak dira.

⁷ Hau da, emakumeak jarduera-sektore jakin batzuetan eta okupazio jakin batzuetan biltzen direla.

⁸ Guztizko landunei dagokienez, zer ehuneko dagokie emakumeei?

Industria-sektoreko azpisektoreak	Pisu espezifiko azpisektore bakoitzaren barruan cada subsector (2011)		Pisu espezifiko industria-sektore osoaren gain Sector Industrial (2011)	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Erauzketa-industriak	7,6	92,4	0,1	0,3
Elikagaien Industriak, edariak, tabakoa	40,4	59,6	15,4	5,4
Ehungintza, jantzigintza, larrugintza eta oinetakogintza	57,4	42,6	4,0	0,7
Egurra, papera eta arte grafikoak	18,9	81,1	6,4	6,6
Kokegintzak eta petrolio finntzea	11,2	88,8	0,3	0,6
Industria kimikoa	25	75	2,6	1,9
Farmazia-produktuak	53,9	46,1	0,8	0,2
Kautxua eta plastikoak	15,2	84,8	8,1	10,7
Metalurgia eta metalezko produktuak	13,9	86,1	24,7	36,1
Informatika-produktuak eta produktu elektronikoak	34,6	65,4	4,9	2,2
Material eta ekipamendu elektrikoa	27,1	72,9	8,3	5,3
Makineria eta ekipamendua	15,3	84,7	8,0	10,5
Garraioetarako materiala	15,2	84,8	6,5	8,5
Altzariak eta bestelako manufaktura-industriak	17,3	82,7	6,1	6,8
Energia elektrikoa, gasa eta baporea	18,7	81,3	1,1	1,2
Ur-hornidura eta saneamendua	17,2	82,8	2,7	3,0
GUZTIRA	19,2	80,8	100,0	100,0

Geuk egina (iturria: Eustat)

Ezkerreko bi zutabeek erakusten dute ehungintzaren, jantzigintzaren, larrugintzaren eta oinetakogintzaren, farmazia-produktuen eta elikagai-industrien, edarien eta tabakoaren azpisektoreetan izan ezik, gainerako azpisektoreetan landunak batez ere gizonak direla (gehienetan % 80tik gorako kopuruarekin).

Eskuineko bi zutabeek adierazten dute emakumeen eta gizonen kasuan, pisu espezifiko handiena duen azpisektorea metalurgia eta produktu metalikoak dela (% 24,7 eta % 36,1, hurrenez hurren). Emakumeen artean pisu handiena duen bigarren azpisektorea elikagaien industriak, edariak eta tabakoa da (% 15,4); aitzitik, gizonen kasuan bi azpisektore daude bigarren postuan antzeko pisu espezifikoarekin: kautxua eta plastikoak (% 10,7) eta makineria eta ekipamendua (% 10,5).

Europar, "Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe" txostenak (2014ko otsaila)⁹ lan-arloko 33 azpisektoreri buruzko informazioa ematen du, eta horien artean "Industria-sektorea" deitutakoa osatzen duten batzuk daude: metala, kimika, nekazaritzako elikagaiak eta altzariak. Azterlan horietan parte hartu zuten langileen kopurua honako hau izan zen: 1.382, 626, 838 eta 351, hurrenez hurren.

⁹ Txosten hori European Working Conditions Survey (EWCS) txostenaren bosgarren ediziotik abiatuta egin zen batez ere. Landa-lana 2010ean egin zen Europako 34 herrialdeetako ia 44.000 pertsonarekin (datuak ez daude sexuaren arabera bereizita). Informazio gehiago nahi izanez gero, www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/sectorprofiles.htm honetan begira daiteke:

Azterketa ez da zehatza, eta datuak Europar Batasuna osokoak dira, baina hari esker ikus dezakegu aipatzea merezi duten desberdintasun batzuk daudela emakumeen eta gizonen artean aipatu ditugun lau azpisektoreetan; batez ere sektore horretan oso azterlan gutxi daudelako. Emandako informazioa honako taula honetan laburbildu da.

SEKTOREAK	% EMAKU MEAK	KONTRATUAK	LAN INGURUNE EGOKIA (gizarte- laguntzarekin eta abusurik gabe)	ARRISKU FISIKOAK	EZOHIKO ORDUETAN LAN EGITEA (asteburuak, gavez...)
METALA	% 21,6	Aldi baterakoek emakumeak hartzen dituzte gehiago eraginpean.	Gizonek ingurune hobea dute enpresa txikiagoetan; emakumeek hobea handietan, eta, ondoren, ertaintetan.	Eskuzko zereginetan lan egiten duten emakumeek jakinarazi dute arrisku fisikoaren mailak gizonenak baino txikiagoak direla.	Gutxiago nagusitzen da azpisektore honetan eta bereziki emakumeen kasuan. Emakumeek eta gizonen hobeto "oreka" dezakete lan-bizitza eta familia-bizitza.
KIMIKA	% 36	Europako ekonomiaren sektore guztiek baino aldi baterako kontratu gutxiago. Nagusitasuna handiagoa da emakumeen artean.	Mikroenpresen kasuan, emakumeen puntuazioak Europar Batasuneko langile guztien batez bestekofik oso behera daude.	Ez da informaziorik eman	Emakumei gehiagotan gertatuko zaie mikroenpresetan eta enpresa ertaintetan. Ohiko ordutegia gehiago ematen da emakumeen artean gizonen artean baino enpresa txiki eta ertaintetan; aitzitik, mikroenpresetan eta enpresa handietan alderantziz gertatzen da.
ALTZARIAK	% 24	Kontratu mugagabeen nagusitasuna handiagoa da gizonen kasuan eta aldi baterako kontratuen nagusitasuna handiagoa da emakumeen kasuan	Gizonezko langileen pertzepzioa emakumezko langileena baino positiboagoa da	Azpisektore horretan lan egiten duten emakumeek jakinarazi dute arrisku fisikoaren eraginpean jartze-mailak gizonenak baino txikiagoak direla.	Gutxiago nagusitzen da altzarien industrian sektore ekonomiko guztietan baino.

<p>NEKAZARITZ AKO ELIKAGAIA K</p>	<p>% 42</p>	<p>Ikaskuntzako eta prestakuntzako kontratuak gehiago nagusitzen dira azpisektore honetan eta gehiago nagusitzen dira emakumeen artean.</p> <p>Denboraldi partzialeko lana gutxiago nagusitzen da, baina gehiago ikusten da emakumeen kasuan gizonen kasuan baino (% 30 eta % 5, hurrenez hurren).</p>	<p>Gizonek emakumeek baino maiztasun handiagoz adierazten dute lan-giroa ona dela, enpresaren tamaina edozein izanik ere.</p>	<p>Ingurumen-arriskuen eta mugimendu arekin lotutako arriskuen eraginpean egotea gehiago nagusitzen da azpisektore honetan; bereziki eskuzko okupazioak gauzatzen dituzten emakumeen eta gizonen artean.</p>	<p>Gainerako sektoreetan baino gehiago ikusten da, batez ere gizonen artean.</p> <p>Lan-bizitzaren, familia-bizitzaren eta gizarte-bizitzaren arteko oreka; askoz okerragoa da azpisektore ekonomiko honetan.</p>
--	-------------	--	---	--	---

Metalaren eta Meatzaritzaren Sindikatuen Nazioarteko Elkarteak 2011n egin zuen "Emakumearen egoera metalaren eta meatzaritzaren sektoreetan" izeneko azterlanean (UIS-M) azpimarratzen da *Metalaren sektorea* sistema kapitalistaren egungo krisialdiak gehien astintzen duen sektoreetako bat dela, eta, horrenbestez, emakumeen egoera partikularra oso gogorra izaten ari dela. Metalaren sektorean lan egiten duten emakumeen proportzioa gizonen proportzioarekin alderatzen badugu, ikusiko dugu % 8tik % 23ra bitartekoa dela, eta Austria dela partaidetza handiena duen estatuetako bat eta Holanda, aldiz, proportzio txikiena duenetako bat.

Estatu gehienetan, metalaren sektorean lan egiten duten emakumeek kalifikazio txikiko lanpostuetan eta administrazioko eta idazkaritzako zereginetan jarduten dute; era berean, oso emakume gutxi egiten dute lan produkzio-zereginetan, eta are gutxiagok zeregin exekutiboetan edo zuzendaritzakoetan. Horrez gain, emakumeek pairatzen dute behin-behinekotasun handiena sektore honetan, eta beste kontinenteetan gertatzen den bezala, hemen ere beren lanbide-prestakuntzaren arabera legozkiekeen soldatak baino soldata txikiagoak jasotzen dituzte.

Meatzaritzaren sektoreari dagokionez, Europa da meatze-jarduerak pisu gutxien duen kontinentea, nahiz eta nazioz gairikiko meatze-industria garrantzitsuenetako batzuk Europakoak diren. Europako meatze-sektorea gainbehera doa 1990eko hamarkadaren erdialdetik aurrera, eta jaisten joan da bai produkzioari dagokionez, bai langile kopuruari dagokionez. Sektore

hori da Europar Batasuneko genero-alde handiena duen sektoreetako bat, sektorean lan egiten duten guztizko pertsonen % 87 inguru gizonak dira.

Laneko segurtasunari dagokionez, **laneko ez-beharrek** eta **lanbide-gaixotasunek** industria-sektorean lan egiten duten emakume eta gizonengan duten eraginari buruzko 2013ko datuak aurkeztuko ditugu.

2013ko urtarriletik abendura bitarte, 9.183 **lan-istripu** izan ziren industria-sektorean EAEn (% 93,8 lanaldi barruan). % 99,7 traumatikoak izan ziren¹⁰ eta % 99,3 arinak. Kasuen % 90,3 gizonei dagokio eta % 9,7 emakumeei (OSALAN).

2012ko txostenak (OSALAN) azpimarratzen du lanaldian izan diren eta baja hartzea eragin duten istripuen kopurua eta horien intzidentzia-maila¹¹ handiagoak direla gizonen kasuan emakumeen kasuan baino (48,72ko intzidentzia batzuen kasuan; aldiz, 19,12koa besteen kasuan); aitzitik, emakumeek izan dituzten eta baja hartzea eragin duten "in itinere" istripuak gehiago direla istripu kopuruari dagokionez (1.863 kasu batean; bestean, aldiz, 1.421) nahiz intzidentzia-mailari dagokionez (5,64 kasu batean; bestean, aldiz, 3,64). Txostenean ez da industria-sektorearen datu espezifikorik ematen; horregatik, emandako informazioa sektore ekonomiko guztiei buruzkoa da.

Lanbide-gaixotasunei (LG) dagokionez, industria-sektoreko enpresetan daude kasu gehienak normalean. 2013an, 1.683 kasu izan ziren (% 73,8k ez zuten laneko bajarik behar izan), % 87,2 gizonak ziren eta % 12,8 emakumeak.

Ondorengo taulan intzidentzia-tasa espezifikoak erakutsiko dira 2012an industria-sektorean lan egin zuten 1000 pertsonako¹², sexuaren, adinaren eta lurralde historikoen arabera (txostenean ez da EAE osoari buruzko datua azaltzen).

Adina	LGen kalkulaturako intzidentzia-tasa espezifikoak* especificas estimadas* (INDUSTRIA)						LGen kalkulaturako intzidentzia-tasa espezifikoak BAJAREKIN* especificas CON BAJA estimadas* (INDUSTRIA)					
	Emakumeak			Gizonak			Emakumeak			Gizonak		
	A	B	G	A	B	G	A	B	G	A	B	G
16-24	2,08	2,32	3,03	2,85	3,18	4,15	0,89	1,54	1,64	0,73	1,26	1,35
25-44	3,89	4,35	5,66	5,33	5,95	7,76	1,01	1,75	1,86	0,83	1,44	1,54
>45	8,52	9,51	12,40	11,67	13,03	16,99	1,25	2,16	2,30	1,03	1,78	1,90

(*) Gaixotasun kopurua sektore horretan eta denboraldi horretan lan egiten duten 1.000 pertsonako.

A=Araba; B=Bizkaia; G=Gipuzkoa

¹⁰ Ez traumatikoen infartuaren ondoriozko lesioak, garuneko hodiedetako istripuak eta traumatikoak ez diren beste patologia batzuk hartzen dituzte barne, gainontzekoak traumatikoak izanda.

¹¹ Ezaugarri bera duten langileen artean istripu-tasa maizago gertatzen den kasu kopuru gisa interpreta daiteke erkatze-taldearekin alderatuta ("emakume" kategorian sartuta daudenak "gizona" kategorian sartuta daudenekin erkatuta).

¹² 2013ko txostena egiten ari direnez, 2012ko datuak erabili dira "EAEko lanbide-gaixotasunei buruz Osalanean egindako urteko txostena" (erakundearen webgunean dago eskuragarri).

Azaldutako datuek erakusten dute lan-arloko baja hartzen duten patologietan, emakumeek lanbide-gaixotasuna izateko arrisku handiagoa dutela gizonek baino. Baja hartzea eragin duten lanbide-gaixotasunen intzidentzia-tasa gordina 2012an 0,60 izan zen mila langileko, baina kolektibo batzuetan tasak askoz handiagoak izan ziren, horien artean Gipuzkoako eta Bizkaiko industria-sektoreko adin aurreratuetako (> 45 urte) emakumeen kasua dago.

Laneko **sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari** ¹³dagokionez, 2012an, Osalaneko Laneko psikosoziologiako Unitateak zenbait datu aurkeztu zituen EAEko arrisku psikosozialen mapa¹⁴ 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 xedearekin¹⁵. Emakume gehienek, jazarpen aitortua eta teknikoa batuta, jazarpenezko portaerak jasan zituzten, arinak, beren esanetan (% 57,2). Hitzen bidezkoa da (sexu-edukiko txisteak, konplimenduak eta emakumeei buruzko iruzkin sexualak) jazarpen modu nagusia.

Euskadin 2007an egindako beste azterlan¹⁶ 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

¹³ **Sexu-jazarpena:** "sexu-izaerako jokabidea da, enpresari baten antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten da, edo lan-harreman baten edo bestelako harreman baten inguruan edo ondorioz; biktimek halakoetan duen posizioa dela-eta, haren enpleguari edo lan-baldintzei eragingo dien erabaki bat hartzen da, eta erabaki horren helburua edo ondorioa, nolana ere, haren lan-ingurunea iraingarria, etsaitasunezkoa, larderiazkoa edo umiliagarria bihurtzea izaten da, eta enplegua arriskuan jartzea". **Jazarpen sexistak:** "hierarkian goian edo behean dauden edo lankideen keinuzko edo hitzezko jokabide, portaera edo jarrera oro, genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak, eta errepikakorrek edo sistematizatuak izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoak direnak; enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren markoan gertatzen dira, biktimearen lan-baldintzak degradatu, eta biktimearen enplegua arriskuan jartzen dute, bereziki, jarduera horiek amatasun-aitatasun egoerekin edo beste senide batzuk zaintzaren ardura hartzearekin lotuta daudenean". (Emakunde, 2011).

¹⁴ 2012an aurkeztutako ikerketa da eta bertan 45 kanpoko prebentzio-zerbitzuek (KPZ) eta modalitate mistoko 83 prebentzio-zerbitzuek (KPZ/BPZ, kanpokoak eta barrukoak) hartu zuten parte. Arrisku psikosozialen ebaluazioa aplikatu zitzaizkien langileen % 45,4 industria-sektorekoa zen. http://www.osalan.euskadi.net/s94-osa9999/es/contenidos/informacion/mapa_psicosociales/es_mapa/adjuntos/mapa_psicosocial_es.pdf

¹⁵ Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza (2012) *Sexu-jazarpena eta sexua arrazoi duena. Hurbilpen bat Euskal Autonomia Erkidegoaren errealitateari*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritza. (argitaratzeko).

¹⁶ Ibañez, M.; Lezaun, Z.; Serrano, M. eta Tomás, G. (2007) *Sexu-jazarpena lan-esparruan*. Bilbo: Deustuko Unibertsitatea.

“jazarpen aitortua”. Kalkulatzen da jazarpena jasan duten emakumeen % 1ek bakarrik salatzen duela egoera.

Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren Emakumeen Institutuak 2006an egin zuen “Emakumeen aurkako sexu-jazarpena lan-esparruan” izeneko azterlanean azpimarratzen da batez ere emakumeek lan egiten duten lan-inguruneetan beren burua diskriminatuta sentitzen duten emakume langileen ehunekoa % 13 dela eta kopuru hori % 22ra igotzen da genero-oreka dagoen inguruneetan eta % 24,5era lan-ingurune maskulinizatueta, Industria Sektorean, esaterako.

Zehazki, aipatutako azterlanaren arabera, parte hartu zuten industria-sektoreko emakume langileen % 12,7k pairatu zuen aitortutako jazarpena, eta % 23k jazarpen teknikoa.

Azterlan horretan, halaber, lantzen da enpresek egoeren aurrean nola erantzun zuten, eta ikusten da jazarpena pairatzen ari ziren emakume langileen % 49,8ren ustez (produktzio-sektorea bereizi gabe) enpresa arazotik inhibititu egin zen, ez baitzuen ezer egin horren inguruan; beste enpresa batzuek, aldiz, egoera hutsaltzen zuten edo ezkutatzen ahalegintzen ziren. % 8,3k erantzun aktiboak izan zituen: Enpresen % 3,9k zentroz aldatu zuen jazarpena egiten zuen pertsona; % 1,8k kaleratu egin zuen jazarpena egiten zuen pertsona; % 1,4k espedientea ireki zion jazarpena egiten zuen pertsonari; eta % 1,2k jarduteko arauak egin zituen.

Industria-sektorean lan egiten duten EAEko emakumeen lan-baldintzei (kontratu mota, lanaldia, gauzatzen duten jarduera) dagokienez, ez da horri buruzko informaziorik aurkitu.

2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK

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.

Industria-sektoreari dagokionez, sektore horretan emakumeen presentzia txikiagoa izatea hezkuntza-baliabide profesionaletan parte hartzea desberdina izateak baldintzatzen du neurri batean gutxienez (Lanbide Heziketako eta Unibertsitate Irakaskuntzetako adar teknikoak). normalean gizonei atxikitako adarrak); industria-sektoreko enpresen lan-denborak txandetan antolatzeagatik (goizez, arratsaldez, gauetz eta batzuetan baita asteburuetan ere); ia soilik lan ordainduaz arduratzen den langilearen eredurako sortua; eta emakumeen Lanbide Heziketa eta Unibertsitate Prestakuntza ez dagoelako hain dibertsifikatuta.

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 arabera sozializazio prozesua, genero-estereotipoak, erreferentziako eredurik eza, eta abar direla medio.

Sexuaren arabera lanaren banaketak emakumeen prestakuntza-ibilbidean du eragina, lanbide-segregazioa erreal da, eta, ondorioz, emakumeak gizartean onarpen eta ospe txikiagoa duten, okerrago ordaintzen diren (batez ere zerbitzu-sektorean) eta sektore publikoarekin gehiago lotzen diren eremuetan kokatzen dira (pertsonek 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).

Datu horiek 2012-2013 ikasturtean EAEn zeuden **lanbide-heziketako** ikasleei buruzkoak dira.

Lanbide Heziketako familiak	Erdi-mailako Lanbide Heziketa (2012-2013 ikasturtea)		Guztira	Goi-mailako lanbide-heziketa de Grado Superior (2012-2013 ikasturtea)		
	Emakumeak	Gizonak		Emakumeak	Gizonak	Guztira
Eraikuntza eta obra zibila	9	98	197	164	359	523
Elektrizitatea eta elektronika	48	1.344	1.392	135	2.123	2.258
Energia eta ura	-	-	-	17	155	172
Fabrikazio Mekanikoa	89	1.670	1.759	200	1.778	1.978
Elikagaien industriak	56	72	128	6	4	10
Informatika/Informatika eta telekomunikazioak	98	710	808	258	1.317	1.575
Zura eta altzariak/Zura, altzariak eta kortxoak	12	257	269	9	53	62
Autopropultsatutako ibilgailuen mantentze- lanak/Ibilgailuen garraioa eta mantentze-lanak	30	1.043	1.073	13	517	530
Produktzioa mantentzea eta produktzio- zerbitzuak/Instalazioa eta mantentze-lanak	21	853	874	59	1.164	1.223
Kimika	38	27	65	252	191	443
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	36	5	41	78	7	85
Lanbide Heziketan matrikulatutako guztizkoa	437	6.079	6.516	1.191	7.668	8.859

Geuk egina (iturria: Eustat)

Taulan biltzen diren datuek erakusten dute emakumeen ordezkaritza txikiagoa dela erdi-mailako eta goi-mailako prestakuntza teknikoetan. Erdi-mailako Lanbide Heziketako adar teknikoetan matrikulatutako pertsonen artean, soilik % 6,7 ziren emakumeak; eta goi-mailako Lanbide Heziketako adarretan, aldiz, % 13,4. Izan ere, aztertutako 10 adar teknikoen artean, zortzitan gizonen presentzia handiagoa da; beste bietan (Elikagaien industriak eta Kimika), emakumeen presentzia gizonenaren antzekoa da lehenengoan eta handiagoa bigarrenean.

Unibertsitate-irakaskuntzari dagokionez, joera desberdina da, 2011-2012 ikasturtean Zientzia Esperimentalen eta Ingeniaritzaren eta Arkitekturaren Graduetan, Master ofizialetan eta Doktoregoetan matrikulatutako ikasleei buruzko datuek erakusten dutenaren arabera.

PRESTAKUNTZAKO ADARRAK	GRADUAK (2011-2012)		MASTER OFIZIALAK (2011-2012)		DOKTOREGOAK (2011-2012)	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Zientzia esperimentalak	877	779	184	138	290	86
Ingeniaritza eta Arkitektura	1.793	5.320	291	595	136	184
Guztira	2.670	6.099	475	733	426	364

Geuk egina (iturria: Eustat)

Gratu ikasketetan eta Master ofizialetan emakumeen presentzia gizonena baino txikiagoa da (% 30,4 eta % 39,3, hurrenez hurren); aitzitik, Doktoregoko ikasketetan zertxobait handiagoa da: % 53,9.

Bai INEMek eta bai transferitutako eskumenak dituzten Autonomia Erkidegoek emandako **lanerako lanbide-heziketari** dagokionez, Ekonomia eta Gizarte Kontseiluaren arabera (2003), emakumeen lan-munduratzeko mailak gizonenak baino txikiagoak izan dira beti, nahiz eta, prestakuntza mota horretako ikasleen artean emakumeen parte-hartzea handiagoa izan¹⁷. Prestakuntza modalitate horretan, lan-munduan txertatzeko beharrezkoagoa da ikasketen lanbide orientazioa, parte-hartzaileen hezkuntza maila arautua baino. Kontuan izan behar da, emakume landunen egitura sektorialari dagokion bezala, emakumeek, batez ere, ETEen ehunaren barruan eta tradizioz beren jarduerara garatu izan duten sektoreetarako prestatzen jarraitzen dutela, hau da, osasungintzarako, irakaskuntzarako eta zerbitzu asistentzial eta pertsonaletarako.

Arestian aipatutako “*Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*” txostenean ere (2014ko otsaila) ematen da informazioa industria-sektoreko eta, zehazkiago, Metalaren, Kimikaren, Altzarien eta Nekazaritzako Elikagaien azpisektoreetako **enpresek eskaintzen duten Prestakuntzan** emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunei buruz.

Industria-sektoreko enpresek ematen duten Prestakuntzari buruz azterlanean parte hartu duten Europar Batasuneko 34 herrialdeei dagokienez azterlanean aurkitutako emaitzek honako hau erakusten dute:

- Metalaren industrian, emakumezko langileek gizonenak baino gutxiago eskuratzen dute baliabide mota hori.
- Kimikaren azpisektorea da prestakuntza gehien ematen diena bere langileei, 50 urtetik gorako emakumeen kasuan izan ezik, emakume horiek jasotzen baitute prestakuntza gutxien.

¹⁷ Emakumeek parte-hartze handiagoa dute, izan ere, lehenetsitako kolektibo gisa sartuta daude etengabeko prestakuntzaren inguruko estatuko akordioetatik eratorritako urteroko deialdietan.

- Altzarigintzan, enpresaren konturako prestakuntza sektore ekonomiko guztietan baino txikiagoa da, eta emakumezko langileek gizonen baino gutxiago eskuratzen dute prestakuntza-baliabide mota hori.
- Nekazaritzako elikagaien industrian, emakumezko langileek gizonen baino gutxiago eskuratzen dute enpresek emandako prestakuntza.

Denbora:

Denboraren Erabilera Sozialari buruz egindako azken Inkestak (Eustat 2008) aditzera eman zuen Euskadiko emakumeek, egunero, gizonen baino bi ordu gehiago ematen dituztela **etxeko lanetan** (3h 25' eta gizonen 1h 19'); gizonen, 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, 2012).

Bestalde, EINEK Denboraren Erabilerari buruz egindako Inkestan (2009-2010) jasotako datu berriagoak erakusten dute bai emakumeek eta bai gizonen 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, gizonen baino.

	LAN ORDAINDUA	ORDAINDU GABEKO LANA (ETXEA ETA FAMILIA)	GUZTIRA
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»¹⁸ 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 gizonen gisa horretako zereginetan **egunero sartzen duten batez besteko denboran**: emakumezkoek 2 ordu

¹⁸ Kontzeptu hori 1978an erabili zuen lehen aldiz Laura Balbo italiar soziologoak, *La doppia presenza* izeneko bere obran.

sartzen dituzte, batez beste, eta gizonezkoek 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 gizonek).

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

Azkenik, adierazi behar dugu industria-gizarteek produkzioaren esfera antolatzeko erabili duten moduak, etxeko lanetik erabat bereizita eta lanaldi osoko gizonezko langilearen eredu baterako sortuak, argi eta garbi baldintzatzen duela lan-denboren, hirietako ordutegien, eskola-oporraldien eta bizitzako denboraren antolamendua.

Laneko bizitza, pertsonala eta familiakoa uztartzen laguntzeko baliabideak:

Lan-bizitza eta familia-bizitza edo horietako bakoitzak dakartzan erantzukizunak uztartzea ez da hartu eta landu behar soilik baimenekin, eszedentziekin edo lanaldi-murrizketekin konpontzen den gai bat izango balitz bezala, zeren luzera horrek ekarriko baitu lanetik benetan aldentzea, horrek ekarriko lituzkeen lanbide-ondorioekin.

Era horretan, ezinezkoa da benetako uztartze-politika batek eduki behar duen azken helburua lortzea, hau da, bizitza-continuum bat sortzea lan-jarduera eta familia-bizitza zuzentzen duten logika ezberdinaren nahasketa harmonikoaren eta malguaren emaitza gisa. Lan-bizitza, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzeko politikek beren helburua lortzeko, ezinbestekoa da: 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 pertsoneri 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.

Zaintza goiztiarrari dagokionez, 2012an, gizonak **amatasun-prestazioa** baliatu zuten guztizko pertsonen % 4,5 ziren EAEn (Enplegu eta Gizarte Segurantzza Ministerioa).

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.

Familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzeko neurrien luzetarako azterlanak (Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila, 2011)¹⁹, adierazten du 2002. urtetik 2009. urtera bitarteko aldian uztartze-neurriren bat hartu zuten pertsonen % 20,2 Administrazioako edo Enpresa Publikoko langileak zirela; aitzitik, % 79,8 enpresa pribatuko langileak ziren (% 5,5ek metalurgian eta produktu metalikoen fabrikazioan jarduten zuten). Ez da sexuaren arabera bereizitako daturik eman.

2010ean egindako Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkestak (Eustat) nabarmentzen duenez, enplegua duten lau pertsonatik 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 okupatuaren % 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; erabilienean artean daude baimenak, amatasunagatik 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 minimizatzeko pentsatuak daude, nahiz eta emakumeek lan-merkatuan presentzia izateko lagungarri izan daitezkeen, ondorio negatiboak dituzte haien lanetik eratorritako eskubideetan eta prestazioetan, baita haien lanbide-garapenean ere, 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

¹⁹ 2002. urtetik 2009. urtera bitarteko aldian Eusko Jaurlaritzaren uztartze-neurriren bat baliatu zuten 1.602 pertsonak hartu zuten parte.

sozio-komunitarioei buruz (haur eskolak, eskola-jantokiak, eskola-garraioa, gaixotasunagatik edo adinagatik mendeko pertsonak bilakatu direntzako baliabideak, etab.).

2004. urtetik 2005. urtera bitarte, Bizi-baldintzak eta Lan-baldintzak Hobetzeko Europako Fundazioak ordutegiari eta familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzeari buruzko inkesta egin zuen Europako 21.000 lantokitan baino gehiagotan²⁰. Ondorioetako batek adierazten du lan-ordutegian malgutasun motaren bat aplikatzen duten Europako enpresa guztietatik % 43 industria-sektorekoa dela.

Bestalde, Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak egindako "Familia-bizitza eta Lan-bizitza Uztartzeko Neurrien Luzetarako Azterlana" deitutakoak adierazten du lana uztartzeko Eusko Jaurlaritzak eskainitako neurriak alde batera utzita, beren enpresetan mota horretako neurriak zeudela esan zuten pertsonen artean, % 9k eta % 2,4k Metalurgian eta produktu metalikoen fabrikazioan eta material eta ekipamendu elektriko-elektronikoaren Industrian lan egiten zuela, hurrenez hurren.

Baliabide ekonomikoak:

Emakumeen independentzia ekonomikoa funtsezko elementua da emakumeen botere negoziatzailea eta autonomia pertsonala areagotzeko. Diru-sarreretan berdintasun handiagoa izatea ez da nahikoa botere-harremanak eraldatzeko, ezinbesteko baldintza da eraldaketa lortzeko.

Era berean, industria-sektorean emakumeen presentzia txikiagoa izatea emakumeek pairatzen duten soldata-ordainsaria txikiagoa izatearekin lotuta dagoen alderdietako bat da, besteak beste.

Okupazio-segregazioak (horizontala eta bertikala) soldata-aldean duen eraginari dagokionez, EAEko eta estatuko ebidentzia enpirikoa urri samarra den arren, hainbat ikerlanetan, hala nola Amuedo-Dorantesek eta De la Ricak (2005) nahiz De la Ricak (2007) egindakoetan ikusi zen industria-segregazioak, ezarpen-segregazioak eta establezimendu bakoitzaren barruan okupazioen arteko segregazioak nabarmen laguntzen duela soldata desberdina izaten generoaren arabera. Halaber, Hernándezek (1996) eta Palaciok eta Simónek (2006) ondorioztatu zuten soldata-alde handiena gertatzen dela okupazio barruko aldeengatik, baina zati esanguratsua okupazio-segregazioarengatik eta establezimendu barruko okupazio-segregazioarengatik gertatzen da.

2010ean, EAEko emakumeen **batez besteko diru-sarrera** % 24 murriztagoa zen gizonena baino. Soldata aldea kontratu mota guztietan islatzen da, prestakuntza maila desberdineko okupazioetan, eta adin talde eta jarduera

²⁰ Inkesta 15 Estatu Kide zaharretan eta 6 berrietan egin zen, zuzendaritzako langileei elkarrizketak egin zitzaizkien eta ahal izan zenean langileen ordezkariiei.

sektore guztietan, nahiz eta diferentzia azpimarragarri batzuk ere badiren: arrakala txikiagoa da 35 urtez azpiko pertsona okupatuen artean (% 18); iraupen jakin bateko kontratuetan (% 8); industrian (% 17) edo eraikuntzan (% 2); eta kualifikazio handiko okupazioetan (% 18).

EINen Soldata Egiturari buruzko urteko Inkestak (2011ko datuak, 2013an argitaratuak) (Eustat) aditzera ematen du desberdintasun garrantzitsuak daudela EAEko emakumeen eta gizonen **urteko batez besteko irabaziaren** artean, sektore ekonomiko desberdinetan.

URTEKO BATEZ BESTEKO IRABAZIA (2011)			
Sektore ekonomikoak	Emakumeak	Gizonak	Diferentzia
Industria	25.637	31.190,39	-5.553,39
Eraikuntza	25.095,07	26.698,01	-1.602,94
Zerbitzuak	22.023,31	28.848,79	-6.825,48

Soldaten egiturari buruzko inkesta (Iturria: EIN)

Taulan biltzen diren datuetatik honako hauek nabarmenduko genituzke: 1) Urteko batez besteko irabazia handiagoa da Industria-sektorean beste bi sektoreetan baino, bai emakumeen kasuan, bai gizonen kasuan; 2) gizonak emakumeek baino gehiago irabazten dute hiru sektoreetan, baina soldata-desberdintasun handienak Zerbitzu-sektorean daude (% 31 gehiago gizonak), ondoren Industriaren sektorean (% 21,6 gehiago gizonak).

Sektoreen arteko desberdintasunei dagokienez, **Lanbide Heziketa**²¹ sustatzeari buruz Lanbidek 2010ean egindako txosten batean adierazten da mutilek gehiago lortzen dituztela enplegu esanguratsuak, lanaldi partzial gutxiago izaten dituztela eta soldata handiagoa izaten dutela (emakumeek baino 153 € garbi gehiago). Kopuru hori % 3 igo zen gizonen kasuan, emakumeek, aldiz, % 1 galdu zuten. Soldata-diferentzia hori 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 gizonetako tituludunen % 38 eta haien ikaskide emakumezkoen % 9, eta hitzarmen hobeak dituzte zerbitzu sektoreko enpresa gehienek baino.

Lanbide Heziketako 2011ko promozioari buruz Lanbidek egindako txostenean²² azpimarratzen da mutilen okupazio-tasa neskena baino txikiagoa dela, % 59 eta % 65, hurrenez hurren (joera hori 2008ko promoziotik aurrera ikusten da). Nolanahi ere, egindako Lanbide Heziketako ikasketekin lotutako enpleguaren ehunekoa zertxobait handiagoa da mutiletan nesketan baino, % 69,3 eta % 68,3, hurrenez hurren; eta mutilen % 82k adierazi

²¹ Lanbidek eta Eusko Jaurjaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak 2009. eta 2010. urteetako promozioei buruz egindako azterlana.

²² <http://www.lanbide.net/descargas/egailancas/estadisticas/publinser/FP2011.pdf>

zuen lanaldi osoko kontratua zuela; promozio bereko nesken % 60 zegoen egoera horretan.

Lanbide Heziketako 2011ko promozio horretan bertan, Industria-sektorean kontratua zutenen artean, hileko soldata garbia 1.114€ zen mutilen kasuan, eta 997€ nesken kasuan.

Sektore berean emakumeen eta gizonen artean dauden soldata-desberdintasunei dagokienez, "sexuari eta okupazio talde nagusiei" buruzko soldata-egituraren gaineko inkestaren datuek, Estatu osoari buruzkoek, erakusten dute okupazio guztietan (Zuzendaritza eta Gerentziatik hasita kualifikaziorik gabeko Langileetara bitarte) emakumeen soldata gizonena baino txikiagoa dela (EIN, 2011).

Ez dugu aurkitu daturik industria-sektorean emakumeen eta gizonen artean dauden soldata-desberdintasunei buruz orokorrean gazteen, etorkinen eta desgaitasunak dituzten pertsonen kolektiboen barruan.

Era berean, ezin izan da daturik lortu ordaindutakoaren arabeko pentsioei buruz emakumeek eta gizonek lanean jardun duten sektore ekonomikoen arabera.

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 liburuan²³ aipatzen da emakumeek sarriago izan ohi dituztela hitzarmen bidez arautu gabeko enpleguak. Ildo horretan, 2013an egindako azterlan batek²⁴ aditzera ematen du 2012an estatu eremuko 174 hitzarmen kolektibo erregistratu zirela (29 hitzarmen sektorial eta 140 enpresakoak), eta beroriek gizonei eragiten zietela, batez ere. Zehatzago esanda, emakumeen % 24,68 sektoreko hitzarmenaren eraginpean zeuden, eta % 39,99 enpresako hitzarmenarenean.

Generoaren ikuspegitik, negoziazio 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

²³ María Elosegui Itxaso (koord.) (2005). *Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género*. Icaria argitaletxea.

²⁴ 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

Gizonen berdintasunerako Defentsa Erakundeak landutako ezohiko txostenak (2009) adierazten duen bezala²⁵. Hala ere, esandako txostenean aipatutako ondorioetatik ateratzen da, kasu askotan, ez dela hitzarmenen potentzialtasun hori erabiltzen.

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 bultzatzera zuzendutako klausularik.

Beste alde batetik, sektoreko hitzarmen kolektibo gutxi batzuetan bakarrik jasotzen dira, berariaz, haurdunaldian edo edoskitzaroan sor daitezkeen laneko arriskuen prebentzioarekin erlacionatutako 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, berariazko 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.

²⁵ *Genero-berdintasuna Hitzarmen Kolektiboetan*. Azterlanean 135 hitzarmen kolektibo sektorial aztertu ziren, EAEn sinatuak eta 2007ko abenduaren 31n indarrean zeudenak. Aztertutako hitzarmen kolektiboek, Lan Harremanetarako Kontseiluak egindako maparen arabera, 412.080 pertsonako langile biztanleriari eragiten zioten.

2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA

Emakumeek bizitzako esparru desberdinetan (lan ordaindua, pertsonen zainketa, osasuna, kultura, eta abar) pairatzen dituzten desberdintasunez gain, badaude hainbat esparru politikaren, gizartearen eta ekonomiaren arloan erabakiak hartzeko botere handia dutenak, eta esparru horietan oraindik indar handiagoz ikusten dira emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak. Amelia Valcarcelek "eliteen diskriminazioaren biktima diren emakume" gisa definitzen ditu, elite gidarietan egon beharko luketelako, baina elite horiek osatzen dituzten gainerakoekin bat egiten dute, eremu horiek bete ez ditzaten. Amelia Valcarcelek sei alor proposatzen ditu non emakumeen absentiak aldarri egiten duen: elite politikoa; finantza-boterea; enpresa-boterea; komunikabideen boterea; botere akademikoa; sormenaren eremua; eta erlijio-boterea. Paragrafo honetan, eremu jakin batzuk lantzen dira, hain zuzen ere, eremu horietan hartutako erabakiek emakumeek industria-sektorean duten partaidetzari eragiten diote; betiere hori egiteko datuak badaude (dokumentuaren Sarreran nabarmendu dugu ekonomiaren sektore horri dagokionez genero-ikuspegia duten azterlan gutxi daudela).

Erabaki politikoak hartzea esparru publikotik

Ez dugu emakumeei eragiten dieten desberdintasunen ikuspegi muriztailean erori nahi, baina arazo oso konplexua izateaz gain dimentsio anitzekoa eta kausa anitzekoa dela jakinda ere, esan dezakegu esparru publikotik eta, zehazki, Eusko Jaurlaritzaren hiru Sail hauetatik, hots, Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailetik, Enplegu eta Gizarte Politiken Sailetik eta Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailetik hartzen diren erabaki politikoek eragin garrantzitsua dutela emakumeek Industria Sektoran duten presentzian. Hiru esparru politiko horietan hartzen diren eta Sail horien plan, programa eta jardun-proiektuetan islatzen diren erabakiek ahalbidetzen dute edo eragozten dute emakumeen presentzia areagotzea industria-sektorean: enpresaburuen artean, enpresetako zuzendaritza-batzordeetan, enplegu-eskaintzan eta enplegu-eskaeran, izaera teknikoko eta esperimentaleko lanbide-ikasketetan eta unibertsitate-ikasketetan, eta abar.

Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Saila:

Eusko Jaurlaritzaren Sail honen webgunean²⁶, gaur egun, eskuragarri dauden datuen arabera, Industriaren sektorean eskubideak dituen Sail honek Industria Sailburuordetza izateaz gain, beste hiru Sailburuordetza ditu: Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasuna; Merkataritza eta Turismoa, eta Nekazaritza, Arrantza eta Elikadura Politika.

²⁶http://www.industria.ejgv.euskadi.net/r44-de0028/es/contenidos/institucion/2102/es_4980/es_guia_industria.html

Oro har, esan dezakegu Sailaren osaera, zuzendaritza-karguetan dauden emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, orekatua dela²⁷: emakumezko sailburu bat, emakumezko bi sailburuorde eta gizonzko bi sailburuorde; 13 Zuzendaritzetatik, 5 emakumek betetzen dituzte eta 8 gizonek.

Nolanahi ere, Industria Sailburuordetza aztertzen badugu, ikusiko dugu osaera honako hau dela: gizonzko sailburuorde 1, gizonzko 2 zuzendari eta emakumezko zuzendari 1. Hau da, erantzukizun politikoko karguak betetzen dituzten emakumeen presentzia urria da.

Enplegu eta Gizarte Politika Saila:

Enplegu eta Gizarte Gaietako Batzordea 15 pertsonak osatzen dute, 9 emakumezkoak eta 6 gizonzkoak. Gizonzko 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, enpleguko politika aktiboen kudeaketaz arduratzen den erakundea, gizon batek zuzentzen du; baina Osalan (Lanerako Osasun eta Segurtasunerako Euskal Erakundea), aldiz, emakume batek zuzenduta dago.

Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila:

Sail honek hezkuntza-esparruarekin zuzenean lotuta dauden hiru Sailburuordetza ditu (Hezkuntza; Lanbide Heziketa; eta Unibertsitateak eta Ikerketa) eta Sailburuordetza horiek 5 Zuzendaritza dituzte (Hezkuntza Berritzatzeko Zuzendaritza; Ikastetxeak; Prestakuntza eta Ikaskuntza; Unibertsitateak eta Zientzia Politika).

Jaurlaritzaren Sail honek eskumen ugari dituen gero, beste hiru Sailburuordetza ditu (Administrazioa eta Zerbitzuak; Hizkuntza Politika; eta Kultura, Gazteria eta Kirolak) eta Sailburuordetza horrek 11 Zuzendaritza ditu.

Oro har, esan dezakegu Sailaren osaera, zuzendaritza-karguetan dauden emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, ez dela paritarioa (% 50- % 50) eta ez dela orekatua: emakumezko sailburu bat, emakumezko 3 sailburuorde eta gizonzko 3 sailburuorde; 16 Zuzendaritzetatik, 4 emakumek betetzen dituzte eta 12 gizonek. Hau da, kargu guztien artean, 15 gizonek betetzen dituzte eta 8 emakumeek.

²⁷Ez emakumeek ez gizonen ez dute karguen % 60 gaintzen.

Hala eta guztiz ere, esan dezakegu paritatea dagoela hezkuntza-esparruari zuzenean lotutako hiru Sailburuordetzak eta haiei dagozkien Zuzendaritzak aztertzen baditugu: emakumezko 2 sailburuorde eta gizonzko sailburuorde 1; gizonzko 3 zuzendari eta emakumezko 2 zuzendari. Hau da, emakumeek betetzen dituzten 3 kargu eta gizonak betetzen dituzten 3 kargu.

Lan Harremanen Kontseilua (LHK)

*Lan Harremanen Kontseilua sindikatu eta sindikatu-konfederazioen eta enpresa-konfederazioen artean elkarganatze eta komunikazio iraunkorra erdiesteko organoa da. Era berean, Eusko Jaurlaritzak eta Eusko Legebiltzarrak lan-harremanen inguruan egin beharreko kontsultetarako erakunde bat da.*²⁸

Kontseilua 14 pertsonak osatzen dute, zazpi erakunde sindikalek izendatzen dituzte eta beste zapi EAEn ordezkari handiena duten enpresa-konfederazioek. Sailean ere badaude lehendakaritzaren eta idazkaritza orokorraren karguak betetzen dituzten pertsonak.

Gizonak dira lehendakaritzaren nahiz idazkaritza nagusiaren buru. Ondorengo taulan erakunde sindikalek eta euskal enpresa-konfederazioak izendatutako titularrak eta ordezekoak bilduko dira.

ERAKUNDEAK	TITULARRAK		ORDEZKOAK	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
E.L.A.	1	2	1	2
CC.OO.	2	-	-	2
LAB	-	1	1	-
U.G.T.	1	-	1	-
CONFEBASK	2	5	3	4
GUZTIRA	6	8	6	8

Kontseiluaren osaera kontuan hartzen badugu, ikusiko dugu emakumeak titularren eta ordezekoen % 42,9 direla. Hortaz, Organo orekatua da "sexua" aldagaiari dagokionez.

Nolanahi ere, erakunde bakoitzak izendatutako **titularrak** aztertzen baditugu, ikusiko dugu emaitzak oso desberdinak direla:

- ELA: titularren % 33,3 emakumeak dira.
- CCOO: titularren % 100 emakumeak dira.
- LAB: titularren % 0 emakumeak dira.
- UGT: titularren % 100 emakumeak dira.
- CONFEBASK: titularren % 28,6 emakumeak dira.

²⁸ 4/2012 Legea, otsailaren 23koa, Lan Harremanen Kontseiluarena.

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 gizonezkoen negoziatorako indar erlatibo desberdinaren ispilu izango lirateke. Aipatutako horri dagokionez, Lan Harremanen Kontseiluak (LHK) 2006an egindako azterlanak²⁹ 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 ordezkatzeko 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 portzentajeek desadostasunak erakusten dituzte –kasu batzuetan, 15 puntukoak– 2006an hauteskunde sindikalak izan zituzten enpresetako emakumeen portzentajearekiko (% 37,7).

Emakumeen parte-hartze handiena «beste sindikatu batzuk» atalean izan zen eta, txostenaren arabera, horren esplikazioa izan liteke sindikatu horiek, batez ere, emakumeak gehiengoaren diren eremuetan dutela ordezkari gehien (irakaskuntza, osasungintza eta funtzionarioak, oro har).

²⁹ EAEko hauteskunde sindikalak: prozesuak eta emaitzak. Lan Harremanen Kontseilua. Eskuragarri www.crl-lhk.org webgunean

EAEEn ordezkariak 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 sindikatu eta erabakitze-organismoetan (Idazkaritza Nagusia eta Batzorde Betearazlea) emakumeek duten presentziari dagokionez, adierazi behar dugu LAB dela idazkari nagusi emakumezkoa duen bakarra. Beste hiru kasuetan (ELA, CCOO eta UGT) gizon batek betetzen du kargu hori. Ondorengo taulan dago jasota erakunde horien batzorde betearazleetan emakumeek duten presentzia³⁰.

EMAKUMEEN PRESENTZIA SINDIKATUEN BATZORDE BETEARAZLEETAN (2012)		
Sindikatura	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 sindikatura, % 50 baino gehiago baitira; UGT da, aldiz, emakumeen ordezkariak txikiena duena.

Enpresa-erakundeak eta profesionalen Elkarteak

Bai CONFEBASKeko, bai CEBEK-ko, bai ADEGIko eta bai SEAKo lehendakariak gizonetako dira. 2011ko urtariletik 2014ko uztaile bitartean, CONFEBASKen Idazkaritza Nagusia emakume batek bete du, lehenengo aldian da hori horrela dela 1983an eratu zenetik.

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

Euskal Enpresaburuen Elkartearen (EEE) gizon bat da buru eta zuzendaritzaren ere bai.

Autonomoen Euskal Elkartearen lehendakariaren eta gerentziaren ere gizonak dira buru (elkartearen webgunetik hartutako informazioa: www.asociacionvascadeautonomos.com).

³⁰ Emakunde (2012). *Zifrak 2012*. Vitoria-Gasteiz.

EAEko Emakumeen Elkarteen Gidan biltzen denaren arabera (Emakunde, 2009), Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen lau enpresa-elkarte daude: AMPEA (Arabako Profesional eta Enpresari Emakumeen Elkarte); AED (Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte); ASPEGI (Gipuzkoako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte); eta Emakumezko Enpresari eta Profesionalen Siglo XXI Elkarte (Bilbon egoitza duena).

Enpresaburu gazteen elkarteei dagokienez, EAEn bat dago Araban eta beste bat Bizkaian. Arabako Elkartean, lehendakaritzako, lehendakariordetzako eta idazkaritzako karguak gizonak betetzen dituzte; Bizkaikoan, lehendakaritzaren kargua emakume batek betetzen du eta beste bi karguak gizonak.

Euskal Herriko Enpresaburu Gazteen Elkarteen Federazioaren lehendakaria gizon bat da eta hiru lehendakariordetza ditu (2 gizon eta emakume 1); idazkaritza-kargua ere gizon batek betetzen du.

Profesionalen elkarteei dagokienez, 2008an, EAEn erregistratutako 103 elkarteetatik, soilik % 12,6tan emakumeak ziren buru (Emakunde).

EAEko Finantza Erakunde nagusiak

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

EMAKUMEEN PRESENTZIA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN EGOITZA DUTEN FINANTZA ERAKUNDE NAGUSIEN ADMINISTRAZIO KONTSEILU/ZUZENDARITZA NAGUSIETAN (2012)		
	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

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).

Arestian aipatutako “*Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*” txostenak (2014ko otsaila) nabarmentzen du azterlanean parte hartu duten 34 herrialdeetako langileen % 29k jakinarazi duela bere **gorenko arduraduna emakumea dela**. Industria-sektoreko lau azpisektoreei buruzko datuak honako hauek dira: Metala (emakumezko langileen % 20 eta gizonezko langileen % 3); Kimika (langileen % 16); Altzaria (emakumezko langileen % 24 eta gizonezko langileen % 5%); Nekazaritzako elikagaiak (emakumezko langileen % 35 eta gizonezko langileen % 8).

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 gizonezkoen presentzia iraunarazten duela zuzendaritza-lanpostuetan.

2.4. GIZARTE ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA

Ekonomikoki garatuta dauden gizarteetan, eta, bereziki gure herrialdean, azken hamarkada hauetan asko igo da emakumeek lan-merkatuan duten presentzia. Hala eta guztiz ere, gizonen eta emakumeen artean hezkuntza-arloko eta lan-arloko berdintasunean izan diren aurrerapen ukaezinek ez dute aldaketa nabarmenik ekarri emakumeen banaketa soziolaboralaren eredian. Emakumeen lan-okupazioa oraindik ere oso lotuta dago *pertsonak zaintzarekin* edo *artatzearekin* eta etxeko lanak edo mendeko lanak egitearekin. Emakumeen presentzia nagusitzen da ostalaritzako, etxeko zerbitzuko, gaixoak eta zaharrak zaintzeko zerbitzuetako eta administrazio-laneko langileen artean; batez ere merkataritzaren lanbide-adarretan, zerbitzuetan, osasunean, hezkuntzan, ikerketan eta kulturaren daude bilduta; eta, informazioarekin, publizitatearekin edo irudiarekin lotutako lanbideak betetzen dituzte gero eta gehiago.

Horrez gain, lanbide-adar beraren barnean, maiz ikusten da emakumeek betetzen dituzten postuak gizonen betetzen dituztenak baino ospe eta estatus ekonomiko txikiagoa dutela.

Askotan, baztertu egiten dira industriaren eta garraioren sektore zabaletatik, indar fisikoa edo lan-ordutegi luzeak dituzten lanbideetatik, eta baita lanbideen irudia "hegemonikoki maskulintzat" hartzen diren okupazioekin lotzen direnak ere, hala nola, mekanika, elektrizitatea, automozioa edo eraikuntza (Gimeno eta Rocabert, 1998; Molina, 2000).

Sexuaren araberako lanaren zatiketa eta **familia esparruko antolaketa-pribatua** dira oinarritzko bi egiturak genero-desberdintasunei dagokienez. Bestalde, baliabideen banaketa eta berorien lorpena eta genero-arauen aplikazioa dira berdintasun-ezak eratzeko eta erreproduzitzeko oinarritzko 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 merkaturako "emakumeentzat egokiak" jotzen diren lanak; hain zuzen, etxe barruan emakumeei esleitzen zaizkien rolen gizarte eskalako proiektzioak dira eta zerbitzuen sektorean kontzentratzen dira (Larrañaga, 2000)³¹. Zatiketa hori hierarkikoa da, eta balioespen sozial eta ekonomikoak desberdinak dira batzuen eta besteen funtzioentzat; emakumeak galtzaile irteten dira balioespen horietan.

³¹ Larrañaga, M. (2000). *Emakumeen lana. EAEko egoera Europako testuinguruan*. Doktorego-tesien bilduma. UPV/EHU.

Genero-estereotipoak pertsoneri buruzko orokortasunak dira genero-kategorietako batekoa izateagatik soilik, eta estereotipoak gizabanako jakin batzuei aplikatzen zaizkienean, gerta liteke okerrak eta ez-objektiboak izatea, banako desberdintasunak kontuan hartzen ez dituztelako. Gizarteko roletan batera, estereotipo horiek gizarte-taldea osatzen duten pertsonen *asmoak* bideratzen dituzte. Horrek esan nahi du abiapuntua desberdina dela neskenentzat eta mutilentzat; izan ere, suposatzen da a priori gizartean kalkulaturako edo gutxietsitako balioak dituztela. Gauzak horrela, mutilen kasuan aukera-aniztasuna dago zer talde sozialetakoak diren kontuan hartzen bada; nesken kasuan, ordea, aukerak homogeneotasun handiagoa dute (Brotons, 1997).

Genero-estereotipoen azpian emakumeek eta gizonek, orokorrean, produkzio-alorraren aurrean dituzten jarrerak, portaerak eta hartzen dituzten erabakiak daude.

Bokaziozko erabakiak hartzeari dagokionez, emakumeen kasuan oztopoak daude, bai kanpokoak bai barrukoak. Kanpoko oztopoen artean honako hauek daude: rol anitzeko gatazkak lanbide-karrera eta familia-karrera bateragarri egiterakoan; gizarteak rola ezartzea gizonei eta emakumeei; pertsona esanguratsuen (gurasoak, familiak, irakasleak, lagunak, eta abar) eragina izatea ohiko lanbideak aukeratzeko garaian; prestakuntzarik ez izatea tradizionalki gizonei esleitzen zaizkien arloetan (matematika, informatika, ingeniariaritzak). Barruko oztopo gisa honako hauek aipatzen dira: autoestimua txikia eta autoeraginkortasun akademiko txikia; autokonfiantza txikia (batez ere tradizionalki gizonei lotutako arloetan); gaitasunak eta errendimendua gutxiestea eta arrakasta izateko itxaropen txikia izatea; jarrera negatiboak matematikarekiko; kanpoko esleipen-estiloak arrakastetarako eta barrukoak porrotetarako, eta abar. (Sánchez García, 2006).³²

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

Erantzukizuneko postuak betetzeko, emakumeek gizonek baino zailtasun gehiago dituzte; oso emakume gutxi daude politikako antolamendu-postuetan eta botere-postuetan. Emakumezko zuzendari gutxi izatea lotuta dago oinarritzko estereotipo bat osatzen duten ideiekin, eta ideia hori, gainera, emakumei buruzko usteekin elikatzen da. Uste horiek honako hauek dira: *oso sentiberak dira zuzendaritzako postuak betetzeko; dedikazio txikiagoa eskaintzen diote enpresari; mugikortasun txikiagoa dute; lan-*

³² Generoa, trantsizioa eta garapen profesionala. Jornadas de Orientación Profesional-Lanbide Orientabideari Buruzko Jardunaldiak. Martxoaren 9-10, Euskalduna Jauregia (Bilbo).

absentismo handiagoa dute amatasuna dela medio; emakumezko zuzendariak ez dira liderrak, ez daukate aginterik/agresibitatek agintzeko, eta abar.

Emakumezko zuzendariari buruzko azterlanetan ondorioztatzen da oso emakume gutxi daudela benetako eliteko postuetan, eta enpresaren politika globalerako betearazpen-maila txikiagoa duten zuzendaritzetan daudela, eta 30-40 urteko adin-tartean gizonak baino gutxiago direla (Sánchez García, 2006).

Okupazio-segregazioak, neurri handi batean, zuzeneko lotura du emakumeen eta gizonen arteko **soldata-arrakalarekin**. Europako Batzordearen txostenak (1996) dio arrakala, batez ere, lau faktoreri zor zaiola: 1) segregazio bertikala eta horizontala (batez ere emakumeek betetzen dituzten enpleguak okerrago ordaintzen dira); 2) ordainketa osagarriari (hobariak, plusak, pizgarriak...) etekina ateratzen dieten eta batez ere gizonezkoek gauzatzen dituzten 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 kolektiboen sistemak ahalbidetzen dute soldata-egiturek langile talde desberdinen negoziatorako indar erlatiboa islatzea (emakumeek negoziazio-ahalmen txikiagoa eta negoziazio-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 eksklusiboa lan-merkatuan daukan lanaldi osoko langile horren neurriara 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 zainketaekin bateratu ahal izateko. Lan modalitate horiek, emakumeei eta gizonezkoiei 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 eredua lanaldi osokoa da, eta emakumeen ereduan lanaldi partziala etxe barruko lanarekin osatzen da, jakina.

Emakumeen presentzia bikoitz horri laguntzeko, gizonezkoak erantzunkide 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.

Negoiazio kolektiboa funtsezko tresna izan daiteke familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzea ahalbidetuko duten neurriak garatzeko. Dena dela, giza portaerekin, pizgarriekin eta ez-pizgarriekin, eta, batez ere, kulturak eta nagusi diren portaera-ereduek baldintzatzen dituzten tresnekin zerikusia duten neurriak ezarri nahi direnean, abiapuntuako egoera problematikoa errepikatuko duten ondorio maltzurak sortzeko arriskua dago. Hau da, litekeena da lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea lortzera bideratutako neurrien edo tresnen **negoiazio kolektiboan genero-alborapenak** sortzea.³³

EAEen oraindik ez da gai horri buruzko azterketa zehatzik ere, baina autonomia-mailako hainbat azterlanetan ikusi da negoziazio kolektiboan (beste ingurune batzuetan bezalaxe) joera dagoela lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea emakumeen arazotzat hartzeko, uste baita emakumeen gai bat dela eta gizonei oso zeharka eragiten diela. Azterlan guztiak bat datoz ikusten dutenean familia-erantzukizunak, bai familia-baimenak bideratzea izan (amatasuna, aitatasuna, edoskitzea, eta abar), bai antzeko figurak erregulatzea izan (eszedentziak) artatzeari buruzko figurak soilik emakumeentzako eskubide, emakumeek baliatzeko edo erabiltzeko figura gisa azaltzen direla, nahiz eta legerian bi gurasoen titulartasuna edo lagatzeko aukera aitortzen den.

³³ Torres López, J., Matus López, M., Calderón Vázquez, F. eta Gómez Narváez, A. (2008). Genero-alborapena Uztartzeko Neurrien Negoiazio Kolektiboan: Andaluziako kasua. *Lan eta Gizarte Gaierako Ministerioaren aldizkaria*, 71. *Ekonomia eta Soziologia*.

Uztartzea alborapen horrekin ulertzea orokortzen bada, ondorioa izango da hartutako neurriek ondorio maltzur garbia izango dutela; izan ere, genero-kategorietan oinarritutako rola eta estereotipoak betikotu egingo dira, inplizituki edo esplizituki soilik emakumeei esleitzen jarraituko delako, baina, dena den, modu diskriminatzailean, familia-bizitzako portaera, jarrera, erantzukizun eta betebeharrak nagusiak eta emakumeak lan-bizitzan erabat sartzea argi eta garbi zailtzen dutenak, hain zuzen ere (Torres, Matus, Calderón eta Gómez, 2008).

Aipatutako horren ondorioetako bat generoaren araberako harreman eredu berri baten sorrera da: **emakumeen arteko desberdintasunen trasbasea**. 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 emakumeen taldeetako bat emakume etorkinen kolektiboa da.

Kualifikazio altua eskatzen duten enpleguak lortzeko sexuen arteko berdintasun-ezak emakumeek enpresa barruko erantzukizun-postuetara heltzeko jasaten duten diskriminazioaren ondorio dira. Kasu honetan **zeharkako diskriminazioa** da, sotilagoa eta identifikatzen eta ezabatzen zailagoa³⁴.

2002an argitaratutako azterlan³⁵ 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).

³⁴ Generoa arrazoi duen zeharkako diskriminazio egoera bat «ituraz neutroa dirudien irizpide edo praktika batek sexu bateko pertsonak beste sexuarekiko desabantaila egoeran ipintzen dituenean» gertatzen da (4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako, EAE).

³⁵ 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).

Sexu-jazarpenari dagokionez, adierazi behar da gizartearen eta kulturaren ikuspegitik gure gizartean nagusi diren harremanen "sistema patriarkala" adierazteko modutzat hartzen dela. Gizona emakumearen gainetik nagusitzen duen rola indartzen duten egungo arauetatik, balioetatik, estereotipoetatik eta usteetatik eratorritako "produktua" da. Sexu-jazarpenak gizonen eta emakumeen arteko elkarreragina arautzeko rola hartzen du, gizona emakumearen gainean nagusitzea ahalbidetuz. "Gizonen eta emakumeen arteko harremanetan, modu esplizituan, gutxiago edo gehiago, beti dagoen botere patriarkala" adierazteko beste modu bat da.³⁶

Sexu-jazarpenaren kausei dagokienez, lan-ingurune jakin batzuetan azaltzeko funtsezko zeregina duten aldagai eta faktore ugariaren korrelazioa dago. Nolanahi ere, pisu handiena duten kausatzat hartzen direnen artean sexismoa, genero-estereotipoak eta hezkuntza daude. Funtz ideologiko bat dago sexu-jazarpena iraunkor bihurtzen duena, eta neurri batean justifikatzen duena, batez ere sexu-jazarpenaren "larritasun txikiena" duten modalitateak, eta egoera batzuk "naturalizat eta ez-kaltegarritzat" hartzen dira.

Lan-arau argirik ez izateak eta lan-prekaritateak jardun dezakete lan-arloko sexu-jazarpenaren bideratzaile gisa. Lehenengo kasuan zeren erakundeak ez badu pentsatu ere egiten egoera mota hori sor daitekeela, nekez hartuko baititu kontuan arazo mota hori prebenitzeko edo horrelako egoerei aurre egiteko estrategiak; bigarren kasuari dagokionez, hainbat azterlanetan adierazten da korrelazio positiboa dagoela lan-arloko ezegonkortasunaren eta sexu-jazarpenaren eragina handiagoa izatearen artean.

Lan-arloko jazarpenari (Mobbing) dagokionez, esan behar da tradizionalki fenomeno neutro gisa azaldu dela genero-ikuspegitik, neurri batean, esku hartzeko eta antolamendu-politikak sortzea eta abar konplexuagoa delako. Ildo horretatik, Hutchinson-ek eta Evelinek (2010) erakutsi dute politikaren eta sindikatuen sektore barruan hainbat pertsonak ez dutela onartu nahi izaten generoa kontuan hartu behar den zerbait garrantzitsua izango balitz bezala. Hala eta guztiz ere, azken ikerketan defendatu da mobbinga antolamendu-fenomeno bat dela, genero-ikuspegitik interpretatu behar dena nahitaez (Keashly, 2012). Ikuspegi horrek agerian jarri du mobbinga definitzen duen ezaugarrietako bat botere-desoreka dela, baina ikerketa gehienetan ezaugarri hori ez dela hartu generoarekin lotuta dagoen zerbait izango balitz bezala (Lameritz eta Aquino, 2004), eta badirudi horrek ondorio kaltegarri esanguratsuak dituela; izan ere, antolamenduari eta langileei dagokienez botere txikiagoa duten emakumezko langileek nabaritzen dute jazarpen handiagoa pairatzen dutela jazarpen-ekintzen ondorioz, baina generoari dagokionez egoerak eta sentsibilitaterik ezak eragin dezake, tamalez, langile horien mobbing-esperientziak arinki tratatzea.

³⁶ Torns, T., Borrás, V. eta Romero, A. (1999). Sexu-jazarpena lan-arloan: adierazle patriarkala. *Revista Sociología del Trabajo, nueva época*, 36. zk., 57-77 or.

Giza baliabideetako zuzendariekin (gizonak eta emakumeak) Salinek egindako azterlanean (2009) ikusi zuen gizonak gehiago abstenitzen zirela *mobbingaren* aurka jarduteko garaian, eta adierazten zuten beharbada gizonezko zuzendariak arazo hori ez zutela ikusten emakumezko zuzendariak ikusten zuten bezainbesteko larritasunarekin. Ildo horretatik, generoaren gizarte-rolak zuzentzat edo okertzat har daitekeenari eragiten dio, baina baita jarrera jakin baten onarpen-mailari ere, eta atalaseak desberdinak izan daitezke emakumeen kasuan eta gizonezkoen kasuan.

Salinek eta Hoelik (2013)³⁷ ondorioztatu dute generoa ez dela aintzat hartzen *mobbingaren* arazoan, benetako arriskua dago *mobbingaren* biktima diren emakumeen esperientziak arinki aztertzeke, bereziki esperientzia horiek epaitzeaz eta kudeatzeaz arduratuko direnak gizonak badira (gizonak dira gehienetan botereko eta agintaritzako postuak betetzen dituztenak erakundeetan). Era berean, deigarria da gizon batzuek duten zailtasuna *mobbing-egoerak* salatzeke, neurri batean gizonezkoen rolaren itxaropenak direla medio. Izan ere, *mobbingaren* biktima izatea gizonezko langileek estigma handiago batekin lotu daiteke, batez ere lehiakorrek diren eta balio maskulinoak errotuta dituzten kulturetan. Egile horiek, azkenean, gomendatzen dute inplikaturako pertsonen eta *mobbing-egoerak* aztertu edo balioetsi behar dituzten pertsonen generoaren berezko dinamikak hartzea kontuan.

³⁷ Salin, D. & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 235-251.

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 emakume eta gizonentzako aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzen zaiela 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 autonomia duten gizon eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea.</p> <p>Herritar 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>157. artikulua Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren Bertsio Kontsolidatua (2010/03/30)</p> <p>2006/54/EB Zuzentaraua</p> <p>2010/41/EB Zuzentaraua</p> <p>35. artikulua Espainiako Konstituzioa</p> <p>3/2007 Lege Organikoaren 5. artikulua</p> <p>4/2005 Legearen 36. artikulua</p>
<p>Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraz daitezzen sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira.</p>	<p>4/2005 Legearen 3.6 artikulua</p>
<p>Europar Batasuneko gobernuak hertsatzea enpleguaren eremuko hainbat alderdi kontuan har ditzaten (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>Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2011ko martxoaren 8koa, Europar Batasuneko gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzkoa</p> <p>3/2007 Lege Organikoaren 42. artikulua</p> <p>Langileen Estatutuaren 24.2 artikulua</p>

<p>Euskal herri-administrazioek hainbat neurri hartzea emakumeek enplegua lortzea mesedetzeko (emakumeak eta gizonak kontratatzeko portzentajeak).</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>4/2005 Legearen 38 a) artikulua</p> <p>4/2005 Legearen 38 b) artikulua</p> <p>4/2005 Legearen 38 c) artikulua</p> <p>EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana (1. ardatza, 3. programa)</p>
<p>Lanbide-jardueretan aritzeko erraztasunak emateko edo lanbide-karreran dauzkaten desabantailak saihestu edo orekatzeko xedez, ordezkaritza txikiena duen sexuaren alde neurri jakin batzuk hartzeak (ekintza positiboa) ez du tratu-berdintasunaren printzipioa eragozten.</p> <p>Ordezkaritza txikieneko sexuaren aldeko abantaila zehatzak dakartzaten neurriak mantentzeak edo hartzeak ez du berdintasun-printzipioa eragozten.</p>	<p>157. artikulua Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren Bertsio Kontsolidatua (2010/03/30)</p> <p>23. artikulua Europar Batasunaren Oinarizko Eskubideen Gutuna (2010/03/30)</p>
<p>Europar Batasuneko Estatu kide guztiek, lan berdinegatik edo balio berdineko lanagatik gizonek nahiz emakumeek lansari berdina jaso behar duten printzipioaren 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 lanagatik.</p> <p>Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa bermatzea, enplegu pribatuaren nahiz enplegu publikoaren esparruan aplikagarri dena, aplikatzeko den arautegian ezarritakoaren arabera, langileen lan-baldintzetan, ordainsariak barne direla.</p> <p>Ordainsari-berdintasunaren berdintasuna bermatzea; balio bera duen lanagatik, emakumeei eta gizonei 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>157. artikulua Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren Bertsio Kontsolidatua (2010/03/30)</p> <p>23. artikulua Europar Batasunaren Oinarizko Eskubideen Gutuna (2010/03/30)</p> <p>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia 2011-2015 (Europako Batzordea)</p> <p>3/2007 Lege Organikoaren 5. artikulua</p> <p>Langileen Estatutuaren 28. artikulua</p> <p>4/2005 Legearen 36. artikulua</p>

<p>Legeak ezarritakoari jarraiki, negoziazio kolektiboan berdintasuna sustatzea. Ekintza positiboko neurriak ezarri ahal zango dira emakumeak lan-arloan sar daitezen bultzatzeko, eta tratu berdinarean eta erregelamendu bidezko aginduak bereizkeriarik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko emakumeen eta gizonen lan-baldintzetan.</p> <p>Deuseztatuta eta eraginik gabe geldituko dira bai hitzarmen kolektiboetako baldintzak, bai banakako itunak, zein enpresaburuaren bere kabuzko erabakiak, baldin eta sexuaren araberako bereizkeriak baldin badituzte.</p> <p>EAEko administrazioak, bere langileekiko negoziazio kolektiboan, neurriak planteatzea emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta lan-munduko ordezkarien artean elkarriketa bultzatzeko, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboan negoziazioan ere gisa bereko neurriak sar daitezten.</p> <p>Adi egotea, hitzarmen kolektiboan Erregistroaren bitartez, berorietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik egon ez dadin, hizkera ez-sexista erabil dezaten eta jazarpen sexistaren aurka berariazko neurriak jaso ditzaten. Horrekin batera, sexuaren ziozko bereizkeria kontrolatzeko eta erazteko ikuskatzailletza bultzatuko da.</p>	<p>3/2007 Lege Organikoaren 43. artikulua</p> <p>Langileen Estatutuaren 17.1 artikulua</p> <p>4/2005 Legearen 42.1 artikulua</p> <p>4/2005 Legearen 42.2 artikulua</p>
<p>Enplegu-zerbitzuek 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 laguntzaileetakoiei, eta behar diren neurriak hartuko dituzte emakume gutxi dagoen lanbideetan emakume gehiago kontrata ditzaten lortzeko.</p>	<p>4/2005 Legearen 37.1 artikulua</p> <p>4/2005 Legearen 37.2 artikulua</p>
<p>Enpresetan berdintasun-planak (kontzeptua, edukia, gardentasuna planaren ezarketan) eta berdintasuna bultzatzeko beste neurri batzuk sustatzea.</p> <p>Enpresetan berdintasun-planak borondatez ezartzeko laguntza.</p>	<p>3/2007 Lege Organikoaren 45., 46. eta 47. artikulua</p> <p>3/2007 Lege Organikoaren 49. artikulua</p>

<p>Enpresa barruko prestakuntza-planen laguntzetan, lehentasuna ematea erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei, bai eta emakumeei praktikak egiten lagunduko dietenei ere.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	39.1
<p>Emakumeek prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko beharrezkoak diren laguntza-mekanismoak eta -zerbitzuak ezartzea.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	39.2
<p>Zenbait enpresatan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak lantzea.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	40.1
<p>Arauk lantzea enpresetan berdintasun-planak eta -politikak prestatzeko.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	40.2
<p>Enpresetan berdintasun-planak eta -politikak egitea eta abian jartzea erraztuko duten neurriak prestatzea, eta mekanismoak jartzeko berorien jarraipena eta ebaluazioa egiteko.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	40.3
<p>Lanean sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiegatiko jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak abian jartzea.</p>	3/2007 48. artikulua	Lege Organikoaren	
<p>Jazarpen sexista diziplina-hutsegite oso larria izango dela ezartzea langile funtzionarioentzat.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	43.1
<p>EAEko herri-administrazioek ofizioz jardungo dutela zehaztea jazarpen sexista salatzen denean.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	43.2
<p>Jazarpen sexistari aurrea hartzeko eta desagerrarazteko politikak abiaraztea.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	43.3
<p>Jazarpen sexistaren biktimei asistentzia juridiko eta psikologiko berehalakoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta irigarria lortzeko eskubidea bermatzea.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	43.4
<p>Lan-esparruan eta funtzionarioen esparruan eskubideak bermatzea, lan-harremanen eta enplegu publikoaren beharrianak uztartzen dituztenak genero-indarkeria jasaten duten emakume langileen edo funtzionarioen inguruabarrekin.</p>	1/2004 d) artikulua	Lege Organikoaren	2.
<p>Etxeko tratu txarren biktimei lehentasunezko tratua ematea beren profiletara egokitzen diren eta erabat edo zati batean euskal administrazio publikoen funtsekin finantzatuta dauden enplegurako prestakuntza-ikastaroak egiteko.</p>	4/2005 artikuluak	Legearen	60.1 eta 60.2
<p>Etxeko tratu txarren biktimak lanerako kontratatzea eta langile autonomo edo kooperatibako bazkide gisa eratzea sustatuko du Eusko Jaurlaritzak.</p>	4/2005 artikulua	Legearen	60.2

<p>Norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeko 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 lanaren eta Gizarte Segurantzaren arautegian ezarritakoaren arabera ematea.</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 familiararen beharrei egokitzea; zerbitzu sozio-komunitarioak sortzea eta egokitzea; laguntza ekonomikoak eta neurri fiskalak eratzea; eta delako helbururako egoki irizitako beste edozein neurri.</p>	<p>44. 1 artikulua 3/2007 Lege Organikoa</p> <p>44. 2 artikulua 3/2007 Lege Organikoa</p> <p>44. 3 artikulua 3/2007 Lege Organikoa</p> <p>4/2005 Legearen 47 artikulua</p>
<p>Galera-irabazien kontu ez-laburtua aurkezteko betebeharra duten sozietate guztiek ahaleginak egingo dituzte administrazio-kontseiluan behar bezainbeste emakume sartzeko, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua 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>3/2007 Lege Organikoaren 75. artikulua</p> <p>4/2005 Legearen 24. artikulua</p>
<p>Emakume-taldean jarduera- eta okupazio-tasa handitzea, kalitatezko lanpostuetan parte hartuz. Honako hauek hartzen dira lehentasunezko helburutzat: batetik, zientzian, teknologian, ekonomian eta finantzetan emakume ikerlarien kopurua handitzeak, eta, bestetik, teknologiako sektore aurreratu eta trinkoenetan emakume langileen kopurua handitzeak.</p> <p>Ikasketak aukeratzean, sexuen arteko ezberdintasun kuantitatiboa murriztea, sexu-bereizketa handiena dutenei eta laneratzeko aukera handiena dutenei lehentasuna emanez.</p>	<p>EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.</p>

3. LEGEDIA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN EREMUA

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana.

18/2008 Legea, abenduaren 23koa, gizarteratzeko eta diru-sarrerak bermatzeko.

329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lanerako laguntzak arautzen dituena.

328/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duena.

327/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lan-aukerak areagotzeko eta laneratzea sustatzeko neurriak arautzen dituena.

ESTATU EREMUA

Espainiako Konstituzioa (35. artikulua)

Langileen Estatutua (Testu bategina. 4.2.e) artikulua)

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen artean Benetako Berdintasuna lortzeko

Aukera berdintasunerako plan estrategikoa (2008-2011)

1998ko irailaren 16ko Agindua, emakumezko langileen indize baxuenak dituzten lanbide eta okupazioetan emakumeek lan egonkorra izatea sustatzeari buruzkoa.

1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes osoko neurriei buruzkoa (21. artikulua)

1917/2008 Errege Dekretua, azaroaren 21ekoa, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak lan munduan eta gizartean txertatzeko programa.

20/2007 Legea, uztailaren 11koa, langile autonomoaren estatutuarena (4., 6., 14., 15., 16. eta 27. artikuluk)

EUROPA EREMUA

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).

Kontseiluaren 92/85/EEE Zuzentaraua, haurdun dagoen, erditu berria den nahiz bularra ematen duen emakumearen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurrien aplikazioari buruzkoa.

Kontseiluaren 96/34/EE Zuzentaraua, UNICE, CEEP eta EGLek Amatasun- eta aitasun-baimenaren gainean egindako akordio-markoari buruzkoa

4. DATU-ITURRIAK

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

<ul style="list-style-type: none"> • EAEko biztanleria aktiboa industria-sektorean, sexuaren arabera. • EAEko landunak industria-sektorean, sexuaren arabera. • EAEko langabeak industria-sektorean, sexuaren arabera. • Industria-sektorearen hiru jarduera-adarretan emakumeek EAEn okupatzen duten enpleguaren pisu erlatiboa. • Industriaren 16 azpisektore espezifikoeetan EAEn dauden landunak, sexuaren arabera. 	<p>2013 <u>Eustat: Emakume eta gizonen arteko berdintasuna (ekoizpen-lanari buruzko eremua)</u></p> <p>2011 <u>Eustat: industria-estatistika</u></p>	<p>Hiru hilean behin</p> <p>Urtean</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Urteko batez besteko irabazia, langile bakoitzeko, sexua eta jarduera-sektorea kontuan hartuta. • Emakume eta gizonen arteko soldata aldeak. 	<p>2011 <u>Estatistikako Institutu Nazionalaren Inkesta Soldata Egiturari buruz: Erkidegoen arabera datuak</u></p>	<p>Urtean</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Industria-sektoreko gaixotasun profesionalen intzidentzia sexuaren arabera. • Industria-sektoreko lan-istripuen intzidentzia sexuaren arabera. 	<p>2012 Osalaran: <u>Euskal Autonomia Erkidegoko laneko gaixotasunen txostena</u> <u>Euskal Autonomia Erkidegoko lan-istripuen txostena</u></p>	<p>Urtean</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Sexu-jazarpenaren eta sexua arrazoi duenaren intzidentzia enpresetako emakume landunengan. 	<p>2012 <u>Sexu-jazarpena eta sexua arrazoi duen lanaren eremuan, genero indarkeriaren eta haren ondorioen adierazpen ikusezin gisa</u> Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza (EAEko Barne Arazo, Justizia eta Herri Administrazio Saila)</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Emakume eta gizon etorkinen presentzia sektore ekonomiko batzuetan eta besteetan. 	<p><u>Euskal Autonomia Erkidegoan bizi diren atzerriko biztanle etorkinen gaineko inkesta</u> (Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila, 2011)</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>

<ul style="list-style-type: none"> • EAEko lanbide-heziketako ikasleak, graduaren, familiaren, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera, 2012-2013 ikasturtean. • Unibertsitateko Irakaskuntza. EAEn matrikulatutako guztizko ikasleak, titulartasunaren, adarraren (1), zikloen eta sexuaren arabera. 2011/12 	<p>2013 Eustat:</p> <p><u>EAEko lanbide-heziketako ikasleak, graduaren, familiaren, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera. 2012/13</u></p> <p><u>Unibertsitateko Irakaskuntza. EAEn matrikulatutako guztizko ikasleak, titulartasunaren, adarraren (1), zikloen eta sexuaren arabera. 2011/12</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide Heziketa ikasi duten neska eta mutilen arteko okupazio-tasa. • Lanbide Heziketa ikasi duten neska eta mutilen atzerapena enplegua lortzeko. • Lanbide Heziketa ikasi duten neska eta mutilen soldata. 	<p>2012</p> <p>Euskal Enplegu Zerbitzua- Lanbide</p> <p>http://www.lanbide.net/descargas/egailancas/es_tadisticas/publinser/FP2011.pdf</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>

5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK

AZTERLANAK ETA TXOSTENAK

- Emakumeak eta gizonak Euskadin 2013. 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 GIDALIBURUAK

- 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