

EMAKUNDE – EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

GENEROAREN ARABERAKO  
ERAGINAREN EBALUAZIOA

GARRAIOA ETA  
MUGIKORTASUNA



2013

**“Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa: Garraioa eta Mugikortasuna”.**

Dokumentu hau Red2Red Consultores enpresak egin du Emakunderentzat eta Eusko Jaurlaritzaren Ingurumen eta Lurralde Politika Sailaren berdintasunerako administrazio atalaren laguntza jaso du.

2013ko iraila

## AURKIBIDEA

1. TESTUINGURUA.....	4
2. GENERO-ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK.....	6
2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN.....	6
2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK .....	9
2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA .	13
2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA .....	16
2.5. BERDINTASUNAREN ALORREKO AGINDU ESPEZIFIKOAK ...	20
3. LEGEDIA.....	22
4. DATU-ITURRIAK.....	23
5. ERREFERENTZIA AGIRIAK.....	26

## 1. TESTUINGURUA

Garraio eta mugikortasun-sistemak behar bezala planifikatzea ezinbestekoa da emakume eta gizonen aukera-berdintasuna izan dezaten gizarteko harreman, ondasun eta zerbitzuetara jotzean. Ildo horretatik, gizonen mugikortasuna nagusi den eredutik kanpoko mugikortasun-eskaera zehatzari erantzuna emateko ardurak beharrezkoa egiten du genero-ikuspegia garraio eta mugikortasunaren alorrean txertatzea, emakumeentzat oztopo eta desparekotasunak sortzea ekiditeko.

Emakumeek denbora banatzeko duten modua, askotan, erreprodukzio-lanek beren eguneroko jardunean duten garrantziak baldintzatutakoak dira. Lan horiek behar bezala aintzat ez hartzeak eta horiek etxebizitzan esparruan baino gertatzen ez diren uste okerrek, erreprodukzio-lanek arduratzen diren pertsonen (kasu gehienetan, emakumeen) eguneroko joan-etorri kopuru handia gutxietsi besterik ez du egiten. Lan horien artean aurki ditzakegu seme-alabak ikastetxera eramatea, menpeko pertsonak zaindu eta horiei laguntzea, erosketak egitea, osasun-arreta edo administrazio-kudeaketak egitea. Ikastetxeak, osasun-zentroak edo dendak dira, beraz, emakume askoren eta gizon batzuen lan-jomugak. Garraioa, joan-etorri horien ardatza den aldetik, erreprodukzio-lanak errazten laguntzeko funtsezko dimentsio bihurtzen da, baita pertsonen garapenerako beharrezkoak diren beste jarduera batzuetarako ere (aisialdia, prestakuntza, enplegua, etab.).

Genero-ikuspegia garraioaren alorrean txertatzeak, halaber, orain artean, sektorean duen presentzia eskasagatik, erabaki eta planifikazioetan isilarazitako ahotsa aintzat hartzea esan nahi du. Garraioaren alor jakin batzuetan pixkanaka gero eta emakume gehiago daude eta, ondorioz, emakumeen berriazko eskakizun eta beharizanei erantzuna ematen hasi dira; hartara, sozialki garraio bidezkoagoa lortuko da.

Ikuspegi hori abiapuntu, garraio eta mugikortasuna sakonago ezagutzea da helburua, genero-ikuspegia txertatu eta gaur egun tokian eta globalki aurre egiten diegun gizarteko, ingurumeneko eta ekonomiako erronka berriei erantzun hobea emango diegu. Jasangarritasuneranzko bideak garraio publikoaren erabilera areagotzea eskatzen digu eta, horretarako, funtsezkoa da emakume eta gizonentzat modu bidezkoan txertatzea eta, batez ere, eskakizunei arreta eskaintzea; eskakizun horien protagonista nagusiak dira emakumeak.

Bestalde, garraioaren sektorean emakumeek duten presentzia urria ere jorratzen da. Egoera horren abiapuntua da sektoreari lotutako goi-mailako hezkuntzako ikasketetara emakume gutxiagok jotzen dutela, bai eta sektorearen lanpostu batzuek ustez eskatzen duten gaitasunen gaineko estereotipoz beteriko eraikuntza soziala. Aipatu gaitasun horiek gizonen

esleitzen zaizkie eta lan-baldintzak bizitza pertsonala, laborala eta familiarra bateratzen oso gutxi laguntzen dute. Sektorean presentzia txikiagoa izateak, aldi berean, esan nahi du sektoreko enpresa publiko edo enpresa-erakunde nagusietako zuzendaritza-organoetan ere emakumeen parte-hartzea nabarmen txikiagoa dela.

Ilido horretatik, funtsezko hausnarketa eskaini nahi da, garraio eta mugikortasun-sektoreari lotuta Europako Batzordeak, 2014-2020 programazio-epealdirako aurreikusitako Europako Funtsen bitartez, sustatutako helburuetako batzuk (7) lor daitezen.

Azken batean, garraio eta mugikortasunaren alorrean aukera-berdintasuna lortu nahi bada, berdintasunaren alorrean indarrean dauden legeek ezarritako aginduak bete behar dira. Hori lortzeko, alor horietan eskumena duten erakundeek, besteak beste, emakumeen parte-hartzea areagotzeko gai izan behar dute; dagozkien zuzendaritza-organo publiko edota pribatuetan ez ezik, baita guztientzako garraio inklusiboa lortzen lagunduko duten sare, politika eta neurriak planifikatu eta diseinatzeko prozesu osoan ere. Horrek, aldi berean, mugikortasun-azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea esan nahi du, emakumeen berariazko ohitura eta beharrianak ezagutzeko funtsezko tresna gisa.

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

### 2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN

Garraio eta mugikortasunean emakumeen papera aztertzerakoan, ezberdintasunak agertzen dira aztergaiaren arabera; emakumeak garraio-sistemaren erabiltzaile gisa aztertzen baditugu, emakume eta gizonen artean garraio-sistema erabiltzeko ezberdintasun nabarmenak aurkituko ditugu. Aldiz, garraioak eratzen duen ekoizpen-sektorearen barneko elementu gisa aztertzen badugu, maskulinizazio ageria duen sektorea dela ohartuko gara.

**1. Emakumeak, garraioaren erabiltzaile gisa.** Emakumeen joan-etorriak EAEn guztira egiten diren joan-etorrien % 51,9 dira. Herritar bakoitzeko eta sexuaren arabera mugikortasunari dagozkion datuek aditzera ematen dutenez, emakumeen eguneroko joan-etorriak (3,08) gizonen egindakoak baino zertxobait altuagoak dira (3,01). Emakumeen mugikortasunaren arrazoi nagusiaren erroan dago horietako askok erreprodukzio-lanen ondorioz egunero-egunero egin behar dituzten lanen kate konplexua.

Emakume eta gizonen arteko mugikortasun-eredu ezberdinak **sexu bakoitza lekualdatzeko arrazoiak** mugatuta datoz, eta horrek, aldi berean, mugitzeko moduen hautaketa ezberdinak baldintzatzen ditu. Aisialdi, kudeaketa pertsonal edo ikasketekin loturiko joan-etorriak bi sexuotan antzeko proportzioan ematen badira ere, laneko arrazoiengatik gertatzen diren joan-etorriak gutxiago aipatzen dituzte emakumeek gizonen baino (% 30,5 emakumeek, eta % 44,7 gizonen). Bestalde, hirugarren pertsonen zaintza eta arretarako eta etxebizitzako lanen erantzukizun nagusia emakumeei egozten zaienez, emakume gehiagok egiten dute joan-etorria norbait laguntzeko (emakumeen % 5,4k eta gizonen % 2,9k) eta etxeke erosketak egiteko (emakumeen % 10,1ek eta gizonen % 2,8k).

Emakumeen mugitzeko beharren arrazoiak gizonenak baino gehiago izanik, emakumeen mugikortasuna gizonena baino handiagoa da, baita **garraio publikoaren erabilera-tasari** dagokionez ere. Emakume askok mugatuta dute ibilgailu pribatua izateko aukera, arrazoi ekonomikoak medio edo praktikotasun arrazoiengatik. Hiriko hainbat puntu ibilgailuaren bidez lotzea, horietako asko gertu daudenean, zail bihurtzen da, aparkatu edota auto-ilarak jasateagatik arazoak eta estresa eragiten baititu. Horixe da emakumeek distantzia laburreko **joan-etorriak oinez** egitearen arrazoi nagusia, batez ere auzoaren barnean egiten direnean. Aldiz, ibilgailua da gizonen euren joan-etorriak egiteko aukeratzen duten garraio nagusia.

Joan-etorrien banaketa, garraio bide nagusien arabera	E. %	G %
Automobila	% 27,5	% 44,8
Oinez	% 51,7	% 37,3
Bizikleta	% 1,4	% 2,5
Tren bidezko garraio kolektiboa	% 7,6	% 5,3
Errepide bidezko garraio kolektiboa	% 8,0	% 3,9
Motoa	% 0,3	% 1,6
Hegazkina	% 0,0	% 0,1
Modu anitza	% 1,3	% 1,1

Euskal Autonomia Erkidegoko mugikortasun-azterketa, 2011.

Hala ere, emakume guztiek ez dute **joan-etorriak egiteko modu** bera eta garraio publikoa erabiltzeko modu bera. Emakumeek, gainera, gizonen baino aldakortasun handiagoa erakusten dute errenta-maila, erantzukizun, adin edo lan-egoerari dagokienez. Hain justu, emakume gazteenak eta adinekoak dira motorizatu gabeko bitartekoak gehien erabiltzen dituztenak (% 53,8 eta % 75,3, hurrenez hurren); automobilaren erabilera orokorragoa da 20 eta 44 urte bitarteko emakumeen artean eta ia motorizatu gabeko joan-etorrien portzentajea berdina da (% 40 inguru, bi kasuetan). Adin-tarte horretako emakumeak dira egunero gehien mugitzen direnak, laneko eginkizun edo familiako erantzukizunengatik. Ibilgailu pribatuak, kasu horietan, garraio publikoak baino hobeto ematen dio erantzuna eskatzen duten joan-etorrien behar anitz eta ezberdinei.

**Familia motaren arabera**, ondorengoak dituzten etxebizitzetan erabiltzen da gehien ibilgailu pribatua, familia horien % 57,9tan. Adingabekoekin joan-etorriak egiteak zailtasun asko eragin ditzake: hainbat ekipamenduetara (ikastetxe, haurtzaindegia, osasun-etxe, eta abarretara) iristeko zailtasuna, haur-kotxeak edo bestelako fardelak uzteko espazio gutxi edo instalazio edo ibilgailuen oztopo fisikoak (igogailurik, arrapalik ez, maila baxuko autobusak, etab.); hein handi batean, emakumeei eroso eta errazago zaie ibilgailu pribatua mugitzea.

Gizon eta emakumeen joan-etorri gehienak **udalerraren barnean** egiten dira, udalerrira barneko bi punturen artean (gizonen % 60,6 eta emakumeen % 72,0). Beraz, emakumeak gehiago mugitzen badira hiri barnean, distantzia laburretan, eta motorizatu gabeko joan-etorriak badira gehienak (% 53,1), hiri-plangintzan mugikortasun-ereduak jorratzea beharrezkoa izango da, garraio-moduak diseinatu eta planifikatzeaz gain (autobusa, tranbia edo tren), baita beste mugitzeko moduei arreta eskaintzea ere. Kale eta espazio publikoen irisgarritasuna, erosotasuna eta segurtasuna bermatzen dituen hiri-diseinu egoki bat funtsezko elementua da genero-ikuspegitik diseinatutako mugikortasuna sustatzeko.

**2. Emakumeak, garraioaren ekoizpen-prozesuan.** Deigarria den lehen datua emakumeen presentzia baxua da, sektoreko hainbat alorretan batez

ere. EAEko garraio-industriaren azterketaren arabera<sup>1</sup>, garraioaren sektorean lan egiten duten pertsonen artean (mugikortasun- eta logistika-sektoreko jarduerak kontuan hartu gabe) % 83,1 gizonak dira eta gainerako % 16,9 emakumeak.

Sektore horrekin lotutako beste industria batzuen kasuan ere, hala nola garraiorako materialaren fabrikazioan edo azpiegiturak altxatzeko eraikuntzan (errepideak, tunelak, trenbidea, etab.) esaterako, emakumezko gutxi aurki ditzakegu. Lehenengo kasuan, emakumeak langileen % 15,17 dira. Eraikuntzaren kasuan, emakumeen presentzia langile guztien % 10ekoa da. Garraioari lotutako bestelako jardueretan emakumeak % 27,95 dira. Azken batean, oso sektore maskulinizatua da.

EAEko ekoizpen-sistemaren zutabeetako bat da **automobilgintza**. ACICAE Euskadiko automobilgintza klusterrak aditzera eman duenez, sektore hori Estatu osoko 300 enpresek osatzen dute, 10 mila milioi euro baino gehiago fakturitzen dute eta 75.000 pertsonari ematen die enplegua, horietako 35.000 pertsonari EAEn. Horri gehitu behar zaio Daimler Vitoriaren berriarazko garrantzia, urtero 100 mila ibilgailu inguru fabrikatzen ditu eta 3.000 langile ditu. Sektore horrek EAEn emakume eta gizonen proportzioari buruzko datuak ez baditugu ere, Estatuan egindako azterketek emandako datuen arabera, itxuraz hain maskulinizatuta ez dagoen sektorea da; motor-ibilgailuak, atoiak eta erdiatoiak fabrikatzen lanean zihardutenen % 44 emakumezkoa zen 2010an<sup>2</sup>.

Adibide modura, garraioari lotutako beste jarduera-sektore bat dugu portua, nahiz eta presentzia handiagoa baina sinbolikoagoa izan egun EAEko enplegu-tasei dagokienez. Bilboko **Portu Agintaritzak** eskainitako datuen arabera, 2011ko pertsonen guztizkotik (281 pertsona), % 13,9 baino ez zen emakumezkoa.

Hala ere, nabarmendu behar da, mugimendu asoziatiboek diotenaren arabera, emakume batzuk badirela "itzalpean", adibidez, errepide bidezko garraioaren sektoreari lotutako lanetan, beren bikotekide edo senideei, kamioilariei kudeaketa lanak egiten. Oso ohikoa da azpi-sektore horretan emakume asko aurkitzea; nahiz eta beren bikotekideen enplegu autonomoaren kudeaketa osoaz arduratu, ez dira enplegu-zifretan agertzen.

<sup>1</sup> Euskadiko Garraioaren Panoramika 2011. Euskadiko Garraioaren Behatokia. [OTEUS inkesta](#)

<sup>2</sup> Azterketa prospektiboa: El sector de la Automoción en España, SEPE, 2011. [Sector Automoción "SEPES" 2011](#).



## 2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK

Emakumeek gizonekin alderatuta hainbat garraio-baliabide lortzeko duten desberdintasuna ahaztu egiten da maiz hiri- eta mugikortasun-plangintzan, nahiz eta horrek emakumeen joan-etorrian muga eta murrizketa nabarmenak eragin. Bestalde, beste hainbat oinarrizko baliabideak lortzeko aukerak (ekonomikoak, denbora, lan produktibo eta erreproduktiboa, prestakuntza, etab.), emakumeen garraio-erabileran eragitez gain, garraioaren prestakuntza- eta ekoizpen-sektorean emakumeen presentzia eta partaidetzan dute eragina.

Garraioan emakumeen **erosotasuna eta segurtasuna** ez daude beti bermatuta. Izan ere, horiek dira emakumeen garraiatzeko modua aukeratzeko faktore nagusiak (% 73 eta % 62, hurrenez hurren)<sup>3</sup>. Emakumeek garraioa hautatzeko kontuan hartzen dituzten beste arrazoi batzuk garraio-bidearen **puntueltasuna eta irisgarritasuna** dira (% 49 eta % 46, hurrenez hurren)<sup>3</sup>.

EUSTATEk eskainitako datuen arabera, honako baliabide hauek lortzeak emakumeen garraio eta mugikortasunean dituen ondorioak zehazten dira:

- **Ekonomikoak:** Emakumeen enplegu-tasa gizonekoena baino 10,2 puntu gutxiagokoa da, eta beren kargura bi seme-alaba edo gehiago dituztenen kasuan tasa hori hazten da: % 81,5 gizonak dira eta % 64,3 emakumeak. Errenta-mailari buruz ari garenean, emakumeen kalterako ezberdintasun hori ere 34,4 puntu hazten da.

Datu horiek aditzera ematen dutenez, besteak beste, emakumeek erosteko ahalmen gutxiago dute eta hori, adibidez, ibilgailu pribatu bat eskuratzeko oztopo izan daiteke. Kasu batzuetan, egoera horrek etxebizitzatik gertu ez dauden lekuetan enplegua lortzeko aukerak ere murriztuz ditzake, ezin baitute lana eta familia bateragarri egin. Halaber, erosteko ahalmena gutxitzeak garraio kolektiboari dagokionez ere gizonetikiko berdintasun-aukera berdina izateko aukerak murrizten ditu, garraio hori publikoa edo pribatua izanik ere. Muga horiek, batez ere, garraio garestienetan gertatzen dira (abiadura handiko trenak edo hegazkinak) baina ekonomikoagoak diren beste garraio kolektiboetan ere gertatzen da, horiei dagokien prezioa ordaintzeko ahalegin ekonomiko handiagoa egin behar baitute emakumeek.

- **Denbora:** Gizon eta emakumeek denbora nola banatzen duten ikusten badugu, emakumeek menpeko pertsonen zaintzari denbora gehiago eskaintzen diotela ikusiko dugu (2:18 emakumeek eta 1:41 gizonek)<sup>4</sup>, baita etxeko lanei ere (3:33 emakumeek eta 1:29 gizonek). Lanpostu bat

<sup>3</sup> Dat horiek "Genero-berdintasuna Gipuzkoako garraio-sisteman" azterlanetik atera dira.

<sup>4</sup> Unitateak ordu eta minututan.

duten emakume eta gizonen datuak alderatzean ere, aipatu jardueri eskainitako denborari erreparatuz, emakumeena handiagoa da (zaintzan 2:17 emakumeek eta 1:37 gizonen eta etxeko lanetan 2:42 emakumeek eta 1:15 gizonen).

Datu horien arabera, orokorrean, emakumeek gizonen baino zama handiagoa jasaten dute. Egunerokotasunean lan produktiboa eta erreproduktiboa bateragarri egiteko lan horiek guztiak betetzeko, funtsezkoa da beharizan horiei erantzuna emango dien mugikortasun-sistema eskuragarri izatea.

Gaur egun garraio publikoaren ordutegi eta ibilbideen antolaketa gizonen mugikortasun-ereduei erantzuteko diseinatuta daude, horiek denbora gehiago eskaintzen baitiote lanari eta prestakuntzari (7:51 gizonen eta 6:47 emakumeek) eta aisialdiari (2:28 gizonen eta 1:57 emakumeek).

Emakumeek puntako ordu edo joan-etorri gehien dauden denboratartean (goizeko 8etatik 10etara eta arratsaldeko 16etatik 18etara) araberako irizpideak oinarri ez dituzten zerbitzuak eskatzen dituzte. Emakume horiek, batez ere etxean lan egiten dutenek, eguneroko jarduna goizeko 10etan hasi ohi dute, ordu horretatik aurrera hasten baitira 35 eta 64 urte bitarteko emakumeen joan-etorriak, % 8 hazten direlarik. Bestalde, kontuan izan behar da adin-tarte horrek arratsaldeko azken orduan (20etatik aurrera) egiten dituen joan-etorriak gizonen egiten dituztenak baino % 7 baxuagoak direla.

Hainbat eginbehar egun bakar batean garraio publikoa erabiliz edo oinezko joan-etorrien bitartez lotzeko behar horrek emakumeei denbora luzeagoa kontsumitzea eragiten die eta, beraz, beste jarduera batzuen kalterako dira, hala nola, emakumeen jarduera profesional, prestakuntzakoak edo aisialdirako.

- **Prestakuntza:** Gizonen, emakumeekin alderatuta, garraioaren sektorearen barneko lanbide-adar zabalarekin lotutako prestakuntza akademikoa gehiagotan hautatzen dute.

**Lanbide-heziketaren** (LH) alorrean, ia ez dago emakumerik garraioarekin lotutako gradu batzuetan. Garraio-ekipamenduen mekanika edo doikuntzak egitearekin lotutako ikasketek ia ez dute emakumeen interesik erakartzen. Berdina gertatzen da garraioaren azpiegiturak gauzatzeko obra zibilararekin lotutako graduarekin. Datu horiek bestelakoak dira sektore horrekin zeharka lotuta egon baina kudeaketarekin lotutako beste graduarekin, emakumeen matrikulazio-portzio handiagoa aurki baitezakegu.

2011/2012 ikasturtean matrikulatutako ikasleak	G %	E. %
LHko erdi-maila: Garraioa eta ibilgailuen mantentzea	%98,0	% 2,0
LHko goi-mailako gradua: Garraioa eta ibilgailuen mantentzea	% 97,3	% 3,0
LHko erdi-maila: Instalazioa eta mantentze-lanak	% 98,0	% 2,0
LHko goi-mailako gradua: Instalazioa eta mantentze-lanak	% 94,0	% 6,0
LHko erdi-maila: Itsasoa eta arrantza	% 94,0	% 6,0
LHko goi-mailako gradua: Itsasoa eta arrantza	% 93,0	% 7,0
LHko erdi-maila: eraikuntza eta obra zibila	% 99,0	% 1,0
LHko goi-mailako gradua: eraikuntza eta obra zibila	% 72,0	% 28,0
LHko erdi-maila: Administrazioa eta kudeaketa	% 27,0	% 73,0
LHko goi-mailako gradua: Administrazioa eta kudeaketa	% 29,0	% 71,0
LHko erdi-maila: Merkataritza eta Marketina	% 40,0	%70,0
LHko goi-mailako gradua: Merkataritza eta Marketina	% 48,0	% 52,0

Ikaskuntzaren estatistikaren datuen araberrako taula. EUSTAT

**Unibertsitateko ikasketei** dagokienez, emakumeen matrikulazio-tasa LHrekin alderatuta handiagoa bada ere, ez dira zifra orekatuak, teknikoagoak diren gradu edo karreraren kasuan batez ere (ingeniaritza informatikoa, elektronika, telekomunikazioak, etab.). Garraioaren sektoreari lotutako hainbat ikasketek ere (kudeaketa eta plangintzari dagozkionak nahiz azpiegitura eta material gurgilduna fabrikatzea helburu dutenek) gizonen matrikulazio gehiago dituzte. Enpresa-administrazio edo bezeroen arretari buruzko beste gradu batzuek, aldiz, emakumeen matrikulazio-tasa altuagoa dute.

2011/2012 ikasturtean matrikulatutako ikasleak	G %	E. %
Ingeniaritza Zibileko Gradua	% 69,0	% 31,0
Lurralde Antolakuntzako Gradua	% 60,0	% 40,0
Ingeniaritza nautiko eta Itsas garraioko Gradua	% 84,0	% 16,0
Ingeniaritza Mekanikoko Gradua	% 87,0	% 13,0
Itsas Ingeniaritzako Gradua	% 91,0	% 9,0
Industria ingeniaritzako Gradua	% 75,0	% 25,0
Enpresen Administrazio eta Zuzendaritzako gradua	% 46,0	% 54,0
Marketin eta enpresa-kudeaketako gradua	% 55,0	% 45,0

Ikaskuntzaren estatistikaren datuen araberrako taula. EUSTAT

Beste datu nabarmena da jarduera-alor ezberdinentzako **lanbide-gaitasunerako azterketetara** aurkeztea eskatu zuten emakume kopurua<sup>5</sup>: merkantzien garraioaren kasuan, azken lau urteotan joera berdina mantendu da, batez beste aurkeztutako eskaeren % 22 izan da; bidaiariak garraiatzeko azterketen kasuan emakumeen portzentajea % 24 da; merkantzia arriskutsuak errepide bidez garraiatzeko segurtasun-kontseilarien kasuan, azken hiru urteotan lanbide-gaitasuna eskatu

<sup>5</sup> Datuok Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak eskainitakoak dira.

duten emakumeak % 38 izan dira. Gainerako jarduera-sektoreetan, emakumeen eskaerak antzekoak izan ziren eta kasu askotan ia ez zen eskaerarik egin. Trebakuntza lortzen duten emakumeen proportzioa, guztizkoarekiko, eskaeren proportzioarekin bat doa, kasu batzuetan baxuagoa ere bada.

- **Enplegua:** Garraio eta mugikortasunarekin lotutako diziplinetan prestatutako gizonak gehiengo izateak lanbide hori maskulinizatuago egotea du ondorio eta, beraz, emakumeen presentzia urria da sektore horretan.

Premisa horretatik abiatuta, enpresen zuzendaritzako kargu publikoetan emakumeek gero eta protagonismo handiagoa badute ere, garraioaren sektorean emakumeen papera gizonen oso azpitik dago oraindik. Lanpostu asko eskuratzeko aukera oso zaila da oraindik emakume askorentzat, gizartearen estereotipoen gidari, zirkulazioko langile edo mekanika-lanekin lotutako lanpostuak gizonen trebetasun edo gaitasunekin lotzen baitira. Gipuzkoako garraio-enpresetan egindako azterketa baten arabera<sup>6</sup>, gidari emakumezkoak gidarien % 5 baino ez ziren, txartel-zulatzailen % 10, zirkulazioko langileen % 17 eta ez dago emakumerik material gurpilduna konpondu edo doitzeko lanpostuetan.

Garraioarekin lotutako lanpostu asko, dirudienez, ez dira bateragarriak bizitza pertsonal, laboral eta familiarrekin. Lanegun luzeak edo ordutegi-txanda ez-ohikoak dira, baita ere, emakumeak sektore honetan ez aurkitzeko arrazoi batzuk.

---

<sup>6</sup> Dat horiek "Genero-berdintasuna Gipuzkoako garraio-sisteman" azterlanetik atera dira.

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

Sektoreko enpresen zuzendaritza-postuetan eta garraio publikoko erakunde arduradunetan emakumeen presentzia hazten joan bada ere, garraioaren ekoizpen-sektorean duten presentzia nabarmen baxuagoa da, baita ere gizonek izan ohi dituzten hainbat kargu edo zuzendaritza-postuetan duten ordezkartza ere.

Erakunde publiko garrantzitsuenetako batzuetan **garraio eta mugikortasun alorrean erantzukizun politikoa** duten zuzendaritza-kargu nagusietan emakumeen presentzia gizonek okupatzen dituzten karguen antzekoa da.

Organismo edo Erakunde Publikoa	Saileko pertsona arduraduna
Eusko Jaurilaritza: Ingurumen eta Lurralde Politika Saila: Garraio Sailburuordezta	Gizona
Gipuzkoako Foru Aldundia: Mugikortasuna eta bide-azpiegiturak saila.	Emakumea
Bizkaiko Foru Aldundia: Herri Lan eta Garraio Saila	Emakumea
Arabako Foru Aldundia: Herri Lan eta Garraio Saila	Emakumea
Bilboko Udala: Zirkulazio eta Garraioetako Saila	Gizona
Donostiako Udala: Mugikortasuneko Zuzendaritza	Gizona
Gasteizko Udala: Herritarren Segurtasun Saila	Emakumea

Erakunde publiko bakoitzaren webgune ofizialetan jasotako datuetatik abiatuta.

Emakume eta gizonen parte-hartzea EAEko botere-organo nagusien zuzendaritzan orekatua badago ere, garraioarekin lotutako enpresa publikoetan parte-hartze berdina lortzeko egindako ahaleginak ez dira nahikoak izan bi sexuon arteko oreka lortzeko. Aztertutako kasu askotan, emakumeek Zuzendaritza Kontseiluko pertsona guztien % 30 baino ez dira eta, beraz, ordezkartza orekatua lortzeko legeak ezartzen duen % 40eko parametroaren azpitik daude:

Enpresa Publikoa	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak %	Gizonak %	Lehendakaria
Euskotren <sup>7</sup>	4	13	% 24	% 76	Gizona
Bizkaiko Garraio Partzuergoa (CTB) <sup>8</sup>	8	22	% 27	% 73	Gizona
DBus <sup>9</sup>	3	15	% 17	% 83	Gizona
Metro Bilbao.	5	12	% 30	% 70	Gizona
Euskal Trenbide Sarea (ETS). <sup>10</sup>	10	13	% 43	% 57	Emakumea
Aparkabisa	3	10	% 23	% 77	Emakumea
Uniport <sup>11</sup>	0	5	% 0	% 100	Gizona
Arabat (Vías de Álava, SA)	1	4	% 20	% 75	Emakumea

Enpresa publikoen webguneak eta Eusko Jaurlaritzaren Ingurumen eta Lurralde Politika Sailak eskainitako informazioak oinarri hartuta egindako taula.

Kontsultatutako **garraioaren sindikatuek** emandako informazioaren arabera, bertako batzorde exekutiboetako ordezkariak ere ez da orkatua:

- ELA-STV (HAINBAT, besteak beste, garraio profesionalen federazioa): zuzendaritza-batzordeko sei pertsonen artean emakume bakarra dago (erakundeko idazkaria).
- UGT Euskadi (Garraio, Komunikazio eta Itsasoko Federazio Nazionala): batzorde hori 11 gizonen eta 2 emakumeen osatzen dute.
- HIRU (Euskadiko garraiolari autonomoen sindikatuak): batzordea osatzen duten 17 pertsonen artean emakume bakarra dago.

Halaber, EAEn garraioaren sektorearen ordezkari diren bestelako elkarte edo erakundeei dagokienez, bertako zuzendaritza-batzorde edo organoetan emakumeen presentzia urria edo presentziarik gabekoa da:

- GUITRANS (errepide bidezko garraiolarien Gipuzkoako enpresa elkarteak): 15 gizon eta 3 emakume.
- ASETRAVI (Bizkaiko garraio-enpresen elkarteak): 8 gizon eta 3 emakume.
- ATEIA-GUIPUZKOA-OLT (Asociación empresarial de transitorios de Gipuzkoa): Zuzendaritza Batzordea osatzen duten 9 pertsonen artean, ez dago emakumerik.

<sup>7</sup> Datu horiek Euskotreneko Administrazio Kontseiluko eta Zuzendaritza Taldeko kideen batuketatik da. [www.euskotren.es](http://www.euskotren.es)

<sup>8</sup> Datu horiek Kontseilu Nagusi, Exekuzio Batzorde, Txostengile eta Zuzendari Gerenteko kideen batuketatik da, [www.cotrabi.com](http://www.cotrabi.com) webgune ofizialean argitaratzen denaren arabera.

<sup>9</sup> Dbus-en webgunean agertzen diren datuak [www.dbus.es](http://www.dbus.es)

<sup>10</sup> Datu horiek Administrazio Kontseiluko eta Zuzendaritza Taldeko kideen batuketatik da. [www.ets-rfv.euskadi.net](http://www.ets-rfv.euskadi.net)

<sup>11</sup> Datu horiek lehendakari, lehendakariorde, idazkari eta diruzainarenak dira. Batzordekideen ordezkariak enpresak dira, eta ezin izan da kargu horietako pertsonen informazioa lortu.

- ILV (Mugikortasun Iraunkorra eta Logistikako Euskal Erakundea): Zuzendaritza Batzordea osatzen duten 11 pertsonen artean, ez dago emakumerik.
- MLC ITS Euskadi Mugikortasun eta Logistika Klusterra: Gizona da lehendakaria, eta barne-egituran bi gizon (zuzendari-gerentea eta berrikuntza-saila) eta bi emakumezko (Marketin eta Komunikazio zuzendaria eta ikerlaria) ditu.
- Kluster aeroespaziala: zuzendaritza-batzordean 17 gizon eta 2 emakume daude.

Nabarmentzekoa da emakumeek sindikatu, elkarte edo bestelako erakundeetan dituzten ardurazko lanpostuak komunikazio, altxortegi edo batzordeko idazkari-lanak egiteko direla. Lehendakaritza, lehendakaritzaordea edo idazkari nagusiaren postuak gizonak baino ez dituzte hartzen, gizonak izan ohi baitira erakunde mota horiek barne hartzen dituzten garraio edo logistikarekin lotutako enpresetako goikarguak.

## 2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA

Garraioaren erabilera eta mugikortasunaren alorrean genero-  
ezberdintasunak aintzat hartuko badira, sexu bakoitzari eman ohi zaizkion  
funtzio eta rol sozialez hitz egin behar da; gizonak eta emakumeak oso  
modu ezberdinean mugitzen direla hirian zehar, edo garraioaren sektorean  
batzuen eta besteen presentzia ezberdina dela aitortzeak ez du esan nahi  
jada ditugun estereotipoak indartzea, aldiz, aukera-berdintasuna sustatzea  
esan nahi du.

Gizonek etxeko lanetan duten erantzukidetasun eza, zerbitzu  
soziokomunitarioen eta pertsonen zaintzarako garapen eskasa eta  
erreproduzio sozialaren ezinbesteko jardunean enpresen inplikazio  
handiagoa ez lortzeak emakumeek denbora antolatzeke duten moduan  
dute eragina. Bestalde, garraiobideak hartzeko aukerek emakumeek  
espazioan mugitzeko duten ahalmena baldintzatzen dute: emakumeek  
eguneroko jarduerak egiteko erabilitako bitartekoen bizkortasuna,  
puntueltasuna eta, batez ere, horien arteko koordinazioa dituzte jarduera  
horiek behar bezala aurrera eramateko funtsezko elementu gisa. Hori dela  
eta, emakume askorentzat, denbora da balio gehien duen baliabidea.

Hala ere, badirudi autoa dela emakumeen mugikortasun-beharrizanei  
hobekien erantzuten dien garraioa: malgutasun handia, beste pertsona  
batzuk eraman eta ekartzeko ahalmena, objektuak eta erosketak  
garraiatzeko aukera eta gaez bidaiatzean seguruago doazela  
antzematen dute; hala ere, familietako autoa berezko garraiobide nagusi  
gisa gizonek erabiltzen dute eta horrek emakumeek garraio publiko edo ez  
motorizatuarekiko duten menpekotasuna areagotzen du.

Hala ere, **garraio publikoak** ez du beti behar bezala erantzuten lan-bizitza,  
bizitza pertsonala eta familiarra bateratu eta egunero jarduera-kate  
konplexuak egin behar dituzten pertsonen kasuan. Hori dela eta,  
emakume horiek garraioaren plangintza zehatza eskatzen dute: joan-etorri  
bizkorak maiztasun, puntueltasun eta linea edo garraiobide ezberdinen  
arteko koordinazio (intermodal) egokia izatea. Hala ere, noski,  
emakumeek eroso sentitu nahi dute garraioa erabiltzean, hau da, askotan  
haur-kotxeak, erosketa-poltsak edota gurpil-aulkiak, besteak beste, eraman  
behar dituztelako. Erosotasuna eta irisgarritasun egokia (garraioen  
azpiegiturei eta ekipamendu mugikorrei dagokienez) dira emakumeei  
garraio publikoa erabiltzera bultzatzeko funtsezko elementuak, ibilgailu  
pribatua edukitzeko aukera murrizten aurrean. Erreproduzio-lanei behar  
bezala erantzutea ahalbidetuko duen garraio-plangintza egokia ahalik eta  
fidagarritasun handienarekin osatzea funtsezko apustua da genero-  
ikuspegia garraioaren alorrean zehar-lerrotan txertatzeko.



Emakumeek sentitu ohi duten **segurtasun-eza** handiagoa izateak ere (horien segurtasun pertsonalaren maila % 79koa da, gizonena % 89<sup>12</sup>), badu emakumeen mugikortasunean eragina. Segurtasun-eza horren jatorrian generoen eraikuntza soziala dago; horren arabera, sexu ezberdinei lan, gaitasun edo askatasun-eredu ezberdinak esleitzen zaizkie eta, hein handi batean, emakumeak "sexu ahultzat" hartzen dira, "gizon indartsu eta ausartek" babestu beharreko biktima izan ahal baitira. Garraioaren azpiegitura zehatz batzuen erabilera edo irisgarritasunean (trenbide-pasaguneetan, geltoki eta nasetan, kai edo autobus-geltokietan, esaterako) ez bada emakumeen segurtasun sentazioa bermatzen, horiek beren mugikortasuna mugatuko dute eta igarotzeko leku eta uneak aurre egin beharko dioten beldurraren arabera hautatuko dituzte. Geltokietako irisgarritasuna, itzaroteko gune eta ibilbideak, argiztapena, garbitasuna edo langileen presentziari erreparatu eta horiek hobetzea, zalantzarik gabe, erabakigarria da sexuaren arabera diskriminaziorik jasoko ez duten pertsonak beren hirietan garapen pertsonalerako eta zerbitzuetara jotzeko askatasuna eta aukerak bermatzeko.

Erreproduzio-lanek gizartean duten aitortza urriak ondorioak ditu, zalantzarik gabe, lan horiekin lotuta doazen beharizanen aitortzaren gabezia. Egoera hori kontuan hartzeak jarduera horri balio sozial handiagoa ematea da, ikusgarriago egitea eta, besteak beste, horren antolaketa, ibilbide, maiztasun, irisgarritasunari dagokienez garraioaren baldintzak hobetzen laguntzen du.

Herritarren eredu **prototipo maskulinoari estuki lotutako eredu**an oinarritutako ohiko ikuspegi horrek garraio-sistemaren diseinu eta kudeaketa jakin bat bultzatu du eta horrek ez du kontuan hartu emakume eta gizonen egin eta behar duten garraioaren erabilera. Garraioa eta mugikortasuna gizonen joan-etorrietan oinarritutako ereduaren baitako planifikazioa (batez ere lan-arrazoiengatik egindako joan-etorrietan egitea) ez dator bat emakumeek egin ohi dituzten joan-etorriekin; emakumeek, lan-arrazoiengatik mugitzeaz gain, funtzio erreproduktiboaren ondoriozko gaiengatik ere egin behar dituzte, baita ere familiako kideen zaintzaren araberakoak ere, sozialki emakumei baino ez zaizkienak esleitzen.

Beraz, garraioaren antolaketa pendulu moduko joan-etorri linealak pribilegiatzen dituen sistema baten arabera egitea, hau da, gizonen joan-etorrien eredu oinarritutakoa egiteak, ez dio eguneroko bizimoduaren hainbat beharizanetarako lan egiten duten pertsonen (epe laburreko joan-etorri kopuru handia egiten dutenen) mugikortasunari erantzuna ematen. Bizitza laborala, pertsonala eta familiarra bateragarri egitea bi esferok gerturatzeko beharra kontuan hartu ez duen hiri-ingurunean, erdigune-

<sup>12</sup> Datuak "EAEko biztanleriaren segurtasun pertzepzioa" azterlanetik hartu dira (Herrizaingo Saila. Prospekzio Soziologikoaren Kabinetea- Eusko Jaurlaritzako Lehendakaritza, 2006). [EAEko biztanleriaren segurtasun pertzepzioa](#).

periferia joan-etorri linealak pribilegiatzen dituen sistemaren baitan bidaiakateak egitea eta zaintzarako lanak beharizan horiek ezagutu ez eta arretarik eskaintzen ez dion garraio-sistema baten arabera egitea, emakume askok aurre egin beharreko oztopo-lasterketa besterik ez dira.

Lan-eremuan, garraioaren sektoreko lanpostu jakin batzuei buruzko **eraikuntza sozial estereotipatua** sortu da; tradizionalki gizonak egin dituzte lanpostuak zuzenean lotzen ditu sexu horrekin (kamioi-, autobus- edo metro-gidaria, mekanikariak, treneko langileak, txartel-zulatzaileak, azpiegituren eraikuntzako langileak, etab.). Horrekin batera hainbat uste oker lotu zaizkie lanpostu horiei, esaterako, benetan beharrezkoa ez den indar fisikoa, ustez emakumeek gidatzeko duten ahalmen urria, sektorearen usteko arriskuak, itxuraz zaintzaile-lanekin bateragarriak ez direnak; horrek guztiak eragin du sektorean lan egiten duten emakumeek administrazio-lanak edo bezeroari arreta eskaintzeko baino ez egitea.

Eremu maskulino eta femeninoaren arteko zatiketa horrek sektore horrek oso irudi estereotipatua izatea eragiten du eta, beraz, tartean dauden ustezko oztopoek eta emakumeentzako elementu erakargarri ezak asko zailtzen du emakumeak sektore horretako lanpostuetara hurbiltzea. Lanpostu zehatz batzuetan emakumeen presentzia gutxiengoa izateak are gehiago nabarmentzen du lanean emakume horiek duten jokabidearen gaineko arreta eta kritikak, etengabe sentitzen baitira kontrolpean eta sektorean dituzten zailtasunak areagotzen dira.

Bestalde, aurretik aipatutakoaren harira, emakume askok, familiako ardua nagusien erantzukizuna dutenez, kasu askotan mugatuta ikusten dituzte lanegun osoko edo garraioaren sektoreko ordutegi ez-ohikoak dituzten lanpostuak (gidariak, azpiegituren mantentze-lanak, langileak, etab.) eskuratzeko aukerak. Bateragarri egiteko zailtasun horiek,aldi berean, are gehiago zailtzen dute emakumeek enpresa-sektore horietan lan egitea. Era berean, langileen artean emakume gutxi daudenez, ez dituzte bateragarritasun-neurriak hartzen, ezta barne-egituran berdintasuna sustatu ere.

Beraz, jarduteko neurriak hartzerakoan, kontuan hartu behar da genero-ikuspegia garraio-politikako gaietan zeharka txertatzeak emakumeak garraioaren erabiltzaile nagusi gisa haien beharizan eta iradokizunak modu erabakigarri eta derrigorrezkoagoan txertatzea esan nahi duela. Horretarako, mugikortasunari buruzko azterlan edo inkestek erreproduzioaren alorreko lanek egunerokotasunean duten garrantzia ikusarazi eta dagokien pisua eman behar die. Horiek zehaztasunez islatu behar dute etxeko lanen eta zaintza-lanei loturiko bidaiatzeko arazoien aniztasuna. Horrela baino ezingo da egin "lanera" joatea oinarri bakartzat hartuta antolatuta ez dauden garraio-sistemen kudeaketa.

Hala ere, estatistika bitartez bilduriko datuen azterketa eta balorazioak ez dira nahikoak emakumeen mugikortasuna ezagutzeko. Emakumeek

garraioaren erabileran “erabiltzaile” modura duten esperientzia plangintza-prozesuetako lantalde edo tailerretan **parte hartuz** gehitzen bada, funtsezko tresna bihurtuko da arduradun publikoentzat.

Azkenik, beste ezinbesteko alderdia da garraio eta mugikortasun alorrean genero-kultura areagotzea lortzeko **agintarien erantzukizuna**. Helburua litzateke enpresa-kulturan aldaketa sustatzeko neurriak hartzea, garraioaren sektorea emakumeentzat irekiagoa izateko, gaur egungo maskulinizazioa alde batera utzita. Enpresetan genero-berdintasunaren betebeharrak txertatzea (batez ere, zerbitzuen menpeko enpresa pribatuetan), zuzendaritza-taldeetan berdintasunari buruzko prestakuntza-saiok egitea, garraio-enpresetan genero-ikuskapenak egitea, bateragarritasun-politikak sustatzea emakumeak sektorerara txertatzea errazteko, kontzientziazio-kanpainak, etab. Laburbilduz, emakumeen parte-hartze eta barne-hartzea areagotzeko garraio-sistemaren plangintza eta kudeaketaz arduratzen diren egitura eta erakundeetan aldaketa aktiboki sustatzea da.

Emakumeen mugikortasunari buruzko azterlan zehatzak ez du esan nahi gizonak alde batera uzten direnik. Aldiz, orain artean ezkutuan egon den errealitatea ikusaraztea da eta, berau ikusten denean, aberastasun eta konplexutasun handiagoa ematen dio azterketari, ondoren plangintza-politika zehatz eta egiazkoagoak sortu ahal izateko.

## 2.5. BERDINTASUNAREN ALORREKO AGINDU ESPEZIFIKOAK

Honako taula honetan gehitu dira garraio eta mugikortasunari lotutako berdintasun-alorreko lege-agindu nagusiak:

BERDINTASUN ARLOKO AGINDUAK	TRESNA JURIDIKOAK
<p><b>Garraio jasangarria sustatzea eta funtsezko sare-azpiegituretan oztopoak deuseztatzea</b>, Europako Funtsen datorren 2014-2020ko programazio-epealdirako batera finantzatutako jardueretan.</p>	<p>Europako Batzordearen 2014-2020 Marko Estrategiko Komunaren Ziriborroko <b>7. gaikako helburua</b></p>
<p>Euskal herri-aginteez beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte beren ingurumen, etxebizitza, hirigintza eta garraioko politiketan zein programetan <b>genero-ikuspegia</b> txertatuta dagoela <b>bermatzeko</b>, eta, besteak beste, ondokoak hartuko dituzte kontuan: pertsonen <b>segurtasuna</b>; etxeko lanak egitea eta pertsonak zaintzea erraztea; <b>bizitza pertsonala, familia eta lanarekin uztartu</b> ahal izatea erraztea; bai eta politika eta programa horiek diseinatu eta betetzerakoan <b>emakumeek partaidetza</b> handiagoa izan dezatela bultzatzea ere.</p>	<p>4/2005 Legearen <b>46.1 art.</b></p>
<p><b>Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua</b> izan dadila sustatzea profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritzako organoetan. Horretarako, gehitu edo egokitu ahal izango dituzte elkarte eta erakundeoi adierazitako helburua betetzearen arabera dagozkien diru-laguntzak.</p>	<p>4/2005 Legearen <b>24.1 art.</b></p>
<p>Hirigintzako eta lurralde-antolaketako politikak <b>kontuan hartuko dituzte gizarte-talde desberdinen eta familia-egitura desberdinen beharizanak</b>, eta ahalbidetuko dute berdintasun-baldintzetan jotzea hirigintzako zerbitzu eta azpiegituretara.</p>	<p>3/2007 LOaren <b>31.1 art.</b></p>

Administrazio publikoek, hiria diseinatzean, hirigintzako politiketan eta hirigintza-plangintza zehaztu nahiz betetzean, kontuan hartuko dute genero-ikuspegia; horretarako, bereziki, <b>herritarren partaidetza eta gardentasuna suspertu eta ahalbidetzeko mekanismoak eta tresnak</b> erabiliko dituzte.	3/2007 LOaren <b>31.1 art.</b>
<b>Ikasketak hautatzerakoan sexuen arteko kopuru diferentzia murriztea</b> emakume eta gizonen artean. Lehentasuna izango dute genero-ezberdintasuna handiagoa dutenek eta etorkizunerako itxaropen hobeak dituztenak.	<b>2.1.6. HE</b> EGBP
Enpresa pribatuetan <b>berdintasunerako plan kopurua areagotzea.</b>	<b>2.1.7. HE</b> EGBP
<b>Sektore publikoko zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia</b> handitzea, bereziki, desoreka handiena dagoen alorretan.	<b>3.2.1. HE</b> EGBP
<b>Sektore pribatuko enpresetako erabaki-guneetan eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopurua</b> handitzea.	<b>3.2.2. HE</b> EGBP
Garraio publikoaren mugikortasun, segurtasun, irisgarritasun eta moldagarritasunean <b>genero-ikuspegia</b> txertatzea, landa-eremuko beharrianak aztertu eta moldatuta.	<b>G8.5 III</b> EGBFP Araba
<b>Obra Publikoetako berariazko ikasgai berdintasunerako</b> prestakuntza eskaintzea.	<b>GT 1.11.OT IV</b> EGBFP Bizkaia
<b>Mugikortasun jasangarrirako azterketak genero-ikuspegitik egitea.</b>	<b>GE 1.12.OT IV</b> EGBFP Bizkaia

OHARRA: Herritarren segurtasunari buruzko berdintasun-agindu espezifikoez gain, modu orokorrean sektore guztietan aplikagarri diren berdintasunari buruzko aginduak ere aztertu behar dira; horiek guztiak, generoaren arabera eraginari buruzko txostenak egiten lagundu duten materialetako alderdi juridikoei buruzko dokumentuan aurki daitezke.

## 3. LEGEDIA

### EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoa.

EAEko emakume eta gizonen arteko berdintasunerako V. Plana

Arabako emakumeen eta gizonen berdintasunerako III. Foru Plana 201-2014 (III EGBFP Araba).

Bizkaian emakumeen eta gizonen berdintasunerako IV. Foru Plana 2012-2015. (IV EGBFP Bizkaia).

Gipuzkoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako II. Foru Plana (II EGBFP Gipuzkoa). (EGBFP Gipuzkoa).

### ESTATU EREMUA

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerakoa

### EUROPA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia 2010-2015

Europako Parlamentuaren eta Batzordearen Arautegi proposamena, Eskualde Garapeneko Europako Funtsa, Europako Gizarte Funtsa, Kohesio Funtsa, Landa Garapeneko Nekazaritzako Europako Funtsa eta Itsaso eta Arrantzako Europako Funtsari dagozkien xedapenak ezartzen dituenak, Marko Estrategiko Komunaren baitan (MEK arau.).

Batzordearen Zerbitzuen lan-dokumentua: Eskualde Garapeneko Europako Funtsa, Europako Gizarte Funtsa, Kohesio Funtsa, Landa Garapeneko Nekazaritzako Europako Funtsa eta Itsaso eta Arrantzako Europako Funtsarentzat 2014-2020 epealdirako Marko Estrategiko Komunari dagozkion elementuak.

## 4. DATU-ITURRIAK

ADIERAZLEAK ETA DATU GAKOAK	ITURRIA	PERIOD.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumezkoen enpleguaren pisu erlatiboa, jarduera-adarraren arabera.</li> </ul>	<u>Lan merkatuari buruzko zentsua</u> EUSTAT	Urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>Partaide bakoitzaren batez besteko denbora, etxeko pertsonentzako zaintza motaren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera.</li> <li>Partaide bakoitzaren batez besteko denbora, jardueraren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera.</li> <li>Partaide bakoitzaren batez besteko denbora, etxeko lan motaren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera.</li> </ul>	<u>Denbora-aurrekontuen inkesta (2008).</u> EUSTAT	Urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanbide-heziketako ikasleak mailaren, familiararen, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera (2011/2012).</li> <li>Unibertsitateko ikasketetako lehen eta bigarren zikloetan eta graduiko ikasketetan matrikulatutako ikasleak, lurralde historikoa eta sexua bereizita (2010/2011).</li> </ul>	<u>Ikaskuntzaren estatistika.</u> EUSTAT	Urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>16 urteko edo gehiagoko biztanleen enplegu-tasa, sexuaren arabera (2012).</li> <li>16 urteko eta gehiagoko biztanleen enplegu-tasa, menpean duten seme-alaba kopurua eta sexua kontuan hartuta (2013).</li> <li>16 urte edo gehiagoko biztanleen enplegu-tasa hiruhilekoetan, lanbide-egoera eta lanegun motaren arabera (ohiko laneguna) eta sexuaren arabera (milaka) (2012).</li> <li>Jarduerarik ezaren arrazoia sexuaren arabera (2010).</li> </ul>	<u>Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta</u> EUSTAT	Urtekaria

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biztanleria landunaren batez besteko errenta pertsonala, sexuaren, lanbidearen eta errenta-motaren arabera.</li> </ul>	<u>Errenta pertsonala eta familiarrari buruzko estatistika (2006).</u> EUSTAT	Urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Industrian lan egiten duten langileak, sexuaren, jardueraren eta lurralde historikoaren arabera.</li> </ul>	<u>Industria-estatistika (2011).</u> EUSTAT	Urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zenbait zerbitzu-sektoretan okupatutako langileak, sexu, jarduera eta lurralde historikoaren arabera.</li> </ul>	<u>Zenbait zerbitzuren inkesta (2009).</u> EUSTAT	Urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eraikuntzan lan egiten duten langileak, sexuaren eta lurralde historikoaren arabera.</li> </ul>	<u>Eraikuntza-estatistika (2011).</u> EUSTAT	Urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Joan-etorrien banaketa sexuaren arabera eta garraiobidearen arabera.</li> <li>• Biztanleko joan-etorriak, sexuaren arabera.</li> <li>• Joan-etorrien banaketa sexuaren arabera eta garraiobidearen arabera.</li> <li>• Generoen bidezko joan-etorrien banaketa arrazoiaren arabera.</li> <li>• Sexu bidezko joan-etorrien banaketa joan-etorrien tipologiaren arabera.</li> <li>• Joan-etorriak modalitatearen eta sexua adin taldeen arabera (%)</li> </ul>	Euskal Autonomia Erkidegoko mugikortasun-azterketa, 2011.	Lau urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eguneroko joan-etorrien ordu-tartea, sexuaren eta adin tartearen arabera.</li> </ul>	<u>Euskal Autonomia Erkidegoko Mugikortasunaren Inkesta 2007.</u>	Lau urtekaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 urte baino gehiagoko biztanleria landunaren banaketa garraioaren sektorean, sexuaren arabera.</li> </ul>	<u>Panorámica del Transporte en Euskadi 2011 (OTEUS).</u>	Urtekaria



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gipuzkoako emakumeek garraio mota hautatzeko alderdi nagusiak.</li> <li>• Gipuzkoako garraio-enpresetan langileen banaketa, lanbide-kategoriaren arabera.</li> </ul>	<p><u>Genero-berdintasuna</u> <u>Gipuzkoako garraio-sistemetan</u><sup>13</sup>.</p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segurtasun pertsonalaren pertzepzioa, sexuaren arabera.</li> </ul>	<p><u>EAEko biztanleriaren segurtasun pertzepzioa 2006.</u></p>	<p>Maiztasun zehatzik gabe</p>

<sup>13</sup> Disponible para su consulta en el Centro de Documentación de Emakunde.

## 5. ERREFERENTZIA AGIRIAK

### AZTERLANAK ETA TXOSTENAK

---

- Euskal Autonomia Erkidegoko Mugikortasunaren Azterlana. Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila. Eusko Jaurlaritza. 2011
- Euskal Autonomia Erkidegoko Mugikortasunaren Azterlana. Etxebizitza, Herri Lan eta Garraio Saila. Eusko Jaurlaritza. 2007
- Euskadiko Garraioaren Panoramika. Euskadiko Garraioaren Behatokia. Ingurumen eta Lurralde Politika Saila. Eusko Jaurlaritza. 2011
- Genero-berdintasuna Gipuzkoako garraio-sisteman<sup>14</sup>. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea. Gipuzkoako Garraio Agintaritza. 2010.
- Mugikortasuna eta generoa: Garraio publikoaren azterketa Gipuzkoako emakumeen beharizanen arabera <sup>15</sup>. Lurralde Antolaketa eta Sustapenerako Departamentua. Gipuzkoako Foru Aldundia, Farapi, 2007.
- Women and Transport: Guidance and Checklist. Scottish Government. 2002.
- Guía de urbanismo con perspectiva de género. Consejería de Política Social. Mujer e Inmigración. Murtziako Autonomia Erkidegoa. Román, Marta eta Velázquez, Isabela. 2008
- Estudio prospectivo. El sector de automoción en España, EEZP, 2011.

### ARTIKULUAK

---

- Where do we women feature in public transport?. Hanlon, Sharon. 1996
- Movilidad sostenible y equidad. Llárraz Rodríguez, Imanol. 2006

### BERDINTASUNAREN ALORREKO TXOSTEN EDO GIDAK

---

- Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako II. plana 2012-2015 (Euskotren).
- Bilboko Metroan lengoaiaren berdintasunezko erabilera egiteko gida.

---

<sup>14</sup> Disponible para su consulta en el Centro de Documentación de Emakunde.

<sup>15</sup> Disponible para su consulta en el Centro de Documentación de Emakunde.



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER