

EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

GENEROAREN ARABERAKO
ERAGINAREN EBALUAZIOA

INDUSTRIAN



2021

Izenburua: "Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa industrian"

Editorea: EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundea
Manuel Iradier 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

Egilea: Maribel Pizarro

Data: 2021eko irailan eguneratua

AURKIBIDEA

1. TESTUINGURUA	4
2. GENEROAREN ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK.....	7
2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN	7
2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK	11
2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA.....	24
2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA	30
2.5. BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDU ESPEZIFIKOAK	34
3. LEGEDIA.....	39
4. DATU-ITURRIAK	41
5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK	43

1. TESTUINGURUA

Azken hamarkada hauetan garrantzi handia izan duten fenomeno sozioekonomikoetako bat emakumeak lan ordainduaren merkatuan sartzea da eta, batez ere, emakumeek merkatu horretan jarraitzea beren bizitza aktiboak irauten duen bitartean. Emakumeak lan-merkatuan sartzea berdintasunean aurrera egiteko beharrezko bidetzat har daiteke, emakumeari bere diru-sarrera propioak sortzea ahalbidetzen baitio, bere autonomia pertsonala eta ekonomikoa areagotuz. Nolanahi ere, emakumeek betetzen dituzten lanpostuak zerbitzu-sektoreetakoak izaten dira batez ere, eta lanbide gutxi dira emakumeak bildu ohi dituztenak; horrez gain, enplegu jakin batzuk nagusiki «emakumezkoen enplegutzat» hartu ohi dira, eta beste batzuk, ordea, «gizonezkoen enplegutzat».

Industria-sektoreko langile gehienak gizonak dira. Zehazki, Euskal Autonomia Erkidegoan –EAE–, Elnren Biztanleria Aktiboaren Inkesta (2021) eta bere datuak kontuan hartuta, emakumezkoak sektore horretan lan egiten duten pertsona guztien % 24,6 dira, eta gizonezkoak, berriz, % 75,4; horrenbestez, industria da sektore maskulinizatuenen artean bigarrena, eraikuntzaren ondoren. Gainera, EAEko emakume landunen % 87 zerbitzu-sektorean kontzentratzen da, eta % 11,2 baino ez da ari industria-sektorean.

Hala eta guztiz ere, ez dago guztiz argi emakumeek industria-sektorean izan duten presentzia hain txikia izan denik beti. Hainbat egileren ustez –Delphine Gardeyren¹ 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 eroldan erabilitako kategoriak aldagarriak eta heterogeneoak zirelako. Jarrera hori bera hartu dute, hain zuzen ere, Arbaiza Vilallonga, González Portilla, Pérez Fuentes eta Zárrega² euskal ikertzaileek. Adibidez, Mercedes Arbaiza Vilallongak euskal industria-gizarteko emakumeen enpleguari buruz egindako azterlanak (1850-1935)³ aipatzen duenez, 1850-1879 bitartean, emakumeen jardueratasak honako hauek ziren: Barakaldoko ekipamendu-ondasunen industrian, % 70,6; Trapagarango meatzaritza-industrian, % 55,8; Erreterian, emakumezkoek kontsumo-ondasunen industrian zuten tasak % 40,3 egiten zuen; eta Bergarako ehungintzan, azkenik, % 46,8.

Mercedes Arbaiza Vilallongaren aipatutako azterlanak (2002) ondorioztatzen du emakumeak oso intentsitate handiz sartu zirela Euskadin fabrika-sistamarako trantsizioaren testuinguruan sortutako lan-merkatuetara. Gainera, azterlan horretan zera ere aipatzen da: etxeko unitatearen eta tailerraren arteko bereizketak –kapitalismo industrialak berezkoa baitu– ez zuela eraginik izan, hasiera batean, emakumezkoen enpleguaren intentsitatean, baizik eta emakumeentzako lan-aukerak areagotu zituela, ohiko lanak egiteaz gain beste lan berri batzuk egiten hasi baitziren. Historialari horren arabera, 1900etik aurrera finkatu eta onartu zuen langile-klaseen parte batek sexuaren

¹Maruari, M.; Rogerat, C., eta Torns T. (zuzendariak) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. Icaria Editorial (Economía). Bartzelona.

²*Mujeres, trabajo y familia en el País Vasco, 1825-1935*, Emakunde finantzatutako ikerketa-proiektua.

³ *La construcción social del empleo femenino en España (1800-1935)*, in *Revista Arenal*, 10. bolumena, 2. zenbakia. 2002

araberako lan-banaketa, lan produktiboa eta lan erreproduktiboa gizonezkoei eta emakumezkoei hurrenez hurren esleitzean oinarritua.

Arbaiza Vilallongak beste ondorio bat ere ateratzen du: industria-zereginetan gizonak nagusi izatearen eta emakumeak zeregin osagarrietan edo bigarren mailakoetan –ia beti gutxi kalifikatuta zeudenetan– baino ez jardutearen eraginez, gizonezkoen lanaren menpekotzat hartzen zen emakumezkoen lana. Lan-merkatuaren segmentazioa ere aipatzen du historialariak («gizonezkoen lanak» eta «emakumezkoen lanak»).

Gaur egun jende asko ados dago ideia honekin: langilearen sexuan oinarritutako segregazioak emakumeei eragozpenak jartzen dizkie beren karrera-aukeretan, soldatetan, lan-bizitzaren kalitatean eta lana balioestean. Kotizaziopeko langabezia-prestazioen estaldura-mailari ere eragiten dio. Izan ere, industriatik, eraikuntzatik, garraiotik edota higiezin-jardueretatik (oso maskulinizatuak guztiak) datozen langabeak dira prestazio-estaldura handiena lortzen dutenak; aldiz, zerbitzu pertsonaletatik eta, bereziki, etxe-zerbitzuetatik (oso jarduera feminizatuak) datozen langabeek jasotzen dute prestazio-estaldura eskasena.

Pertsonak generoaren arabera sozializatzek eta genero-rolen presentziak eragiten eta iraunarazten dute, hein handinez, lan-segregazioa.

Emakumeak eta gizonak lanbide desberdinetan kontzentratzea enplegu-banaketaren funtsezko gertaera enpirikoa da. Horrez gain, alor horretan agertzen da, argi baino argiago, genero-desparekotasuna, eta, halaber, oso lotuta dago lan-merkatuan gizonen eta emakumeen artean dagoen soldata-desparekotasunarekin. Bestalde, emakumea lan-merkatuan sartzearekin batera, erantzunkidetasuna gertatu behar zen zaintza-lanetan eta etxeko lanetan ere, baina ez da hala izan; izan ere, emakumeek lana eta familia bateragarri egin behar izan dituzte (*presentzia bikoitza*⁴); horrenbestez, kasu askotan, lan ordaindua sektore ekonomiko eta lanbide jakin batzuetan garatu behar izan dituzte emakumezkoek, kontziliazioa errazago duten sektoreetan, gizonezkoek betetzen dituztenez bestelakoetan, eta horrek ere desparekotasuna eragiten du.

Generoaren araberako segregazio okupazional horrek, lan-merkatuan eraginkortasunik eza eta zurruntasuna eragiteaz gain, denboran betikotzeko joera du.

Egoera hori zuzendu eta berdintasunerantz aurrera egingo bada, funtsezkoa da berdintasun-arloan indarrean diren lege-aginduak betetzea. Horien artean daude botere publikoen hainbat betebeharrak: emakumeek lana lortzea, lanpostua askatasunez hautatzea eta inolako bazterkeriarik gabe lanpostuz igotzea ziurtatzea; lan berean edo balio bereko lanean, soldata-berdintasunaren printzipioa aplikatzen dela bermatzea; neurri egokiak hartzea emakumeen presentzia areagotzeko emakume gutxi dituzten lanbideetan, emakumeei abantaila zehatzak ekarriko dizkietenak barne; enpresen barruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan eta politiken eraketa bultzatzea eta neurri horiek abian jartzea erraztuko duten ekimenak sostengatzea; neurriak proposatzea, negoziazio kolektiboak egiten direnean, emakumeen aurkako

⁴ Presentzia bikoitzaren kontzeptuak –lanaldi bikoitza edo zama bikoitza ere deituak– ekonomia garatuetan gertatzen den fenomeno hau aipatzen du: emakumeak lan bat du produkzio-eremuan, baina bere gain hartzen ditu oraindik esparru pribatuko lan gehienak (lan erreproduktiboa). Carrasquer, P., 2009.

diskriminaziorik ez dakarten hitzarmenak sina daitezzen, langileen –nola emakumezkoen hala gizonezkoen– bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa kontziliatzea ahalbidetuta betiere, eta jazarpen sexistaren aurkako berariazko neurriak txerta daitezzen; eta genero-ikuspegia gehitzea laneko osasun eta segurtasunerako politikak eta planak prestatu behar direnean. Hitz gutxitan esanda, emakumeen benetako aukera- eta tratu-berdintasun eraginkorrerako baldintzak sustatzea enpleguaren esparruan, talde eta egoera guztiak aintzat hartuta, eta diskriminazio anizkoitzeko egoerarik gerta ez dadin adi egotea.

2. GENEROAREN ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK

2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN

Industria-sektoreak oso leku garrantzitsua du EAEko ekonomian, gure lurraldearen identitatearen parte izateraino. Sorrera funtsean siderurgiko batetik abiatuta joan da eraldatuz eta egokituz, metalezko eraikuntzetatik igaro (itsasontziak, trenbideak, bizikletak, armak, etab.), egungo industriaraino, zeinak lehiakortasuna baitu ezaugarri (Hernández, A., 2020). Industria oso garrantzitsua denez gero, garrantzitsua da jakitea nolakoa den emakumeen eta gizonen arteko banaketa sektore horretan.

Biztanleria Aktiboaren Inkestak (EIN, 2021) EAEko industria-sektoreko **biztanleria aktiboari** eta **biztanleria landunari** buruzko datu hauek eman zituen 2021eko bigarren hiruhilekoan:

1. taula. Industria-sektoreko pertsona aktiboak eta landunak sexuaren arabera EAEn (2021T2)

	Emakumeak	Gizonak
Biztanleria aktiboa	% 10,2	% 30,7
Langabeak	% 8,5	% 21,8
Biztanleria landuna	% 11,2	% 32,5

Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta (EIN, 2021) eta Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta (Eustat, 2021a).

EAEn, **emakume aktibo**en % 10,2 eta gizon aktibo^{en} % 30,7 industria-sektorekoak dira.

2021eko bigarren hiruhilekoko Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkestan bildutako datuen arabera (Eustat, 2021a), industria-sektoreko **langabeen** % 27,1 emakumeak dira EAEn. Emakume langabeen guztizkoari dagokionez, % 8,5 industria-sektorekoak dira, eta gizonen kasuan, berriz, langabeen % 21,8 dira sektore horretakoak.

EAEko biztanleria landunaren barruan, emakume landunen % 87 zerbitzu-sektorekoak dira; % 11,2, berriz, industriakoak; % 1, eraikuntzakoak; eta % 0,8, azkenik, nekazaritzakoak; gizon landunek banaketa orekatuagoa dute sektoreen artean, nahiz eta presentzia bereziki handia duten industrian (% 32,5 gizon landun guztien artean).

2. taula. EAEko pertsona landunak sexuaren eta lan-sektorearen arabera (2021T2)

	Emakumeak	Gizonak
Nekazaritza	% 0,8	% 1,3
Industria	% 11,2	% 32,5
Eraikuntza	% 1,0	% 8,5
Zerbitzuak	% 87,0	% 57,8
Guztira	% 100	% 100

Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta (EIN, 2021)

Sektore bakoitzari dagozkion sexuaren arabera ehunekoak aztertuz gero, ikusten dugu emakumeek eta gizonen presentzia orekatua dutela EAEko biztanleria landunaren artean (% 48,7 eta % 51,3, hurrenez hurren), baina zerbitzu-sektorean baino ez dutela emakumeek ehuneko handiagoa gizonen baino, zerbitzu-sektorean landun guztien % 58,8 emakumeak izaki. Gainerako sektoreetan, emakumeen presentzia, langileen guztizkoarekikoa, % 38 baino txikiagoa da; industria-sektorean, zehazkiago, guztizkoaren % 24,6 dira emakumeak.

Datu horiek, aurrekoekin batera, argi erakusten dute segregazio horizontala dagoela, eta emakumei eragiten diela lan-merkatuan.

Industria-sektorean lanean ari diren emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, industrian diharduten emakumeen % 99 eta gizonen % 97, **adinaren aldagaiari** gagozkiola, 25 urtetik gorakoak dira. Zehazki, emakumeen eta gizonen % 80 baino gehiago 25 eta 54 urte bitarteko adin-taldean daude. Ehuneko hori nabarmen desberdina da 20-24 adin-tartean, industrian lan egiten duten adin horretako emakumeak % 0,4 baitira, eta gizonak, ordea, % 3,1. Aitzitik, EAEn ez da 16 eta 19 urte bitarteko landunik erregistratu sektore horretan.

3. taula. EAEko landunak industria-sektorean, sexuaren eta adinaren arabera (2021T2)

	Emakumeak	Gizonak
16-19 urte	% 0	% 0
20-24 urte	% 0,8	% 3,1
25-54 urte	% 80,7	% 80,9
55 urte eta gehiago	% 18,3	% 15,9
Guztira	% 100	% 100

Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta (EIN, 2021)

Emakumeen enpleguak azken hamarkadetako guztizkoarekiko duen pisu erlatiboaren bilakaerari esker, ebaluatu dezakegu zer aldaketa izan diren sektore bakoitzeko emakume landunen kopuruan, egoera puntualetatik harago. Hori horrela, 1995etik egindako analisiari erakusten du 1990eko hamarkadaren amaieran eta XXI. mendearan hasieran gertatu zirela aldaketarik esanguratsuenak, emakume gehiago sartu baitziren lan-merkatuan. 15 urte horietan, % 15etik % 20ra igo zen gutxi gorabehera emakumeak industrian zuen pisua

4. taula. Emakume landunen ehunekoaren (%) bilakaera, sektore bakoitza osoki hartuta. EAE 1995/2019

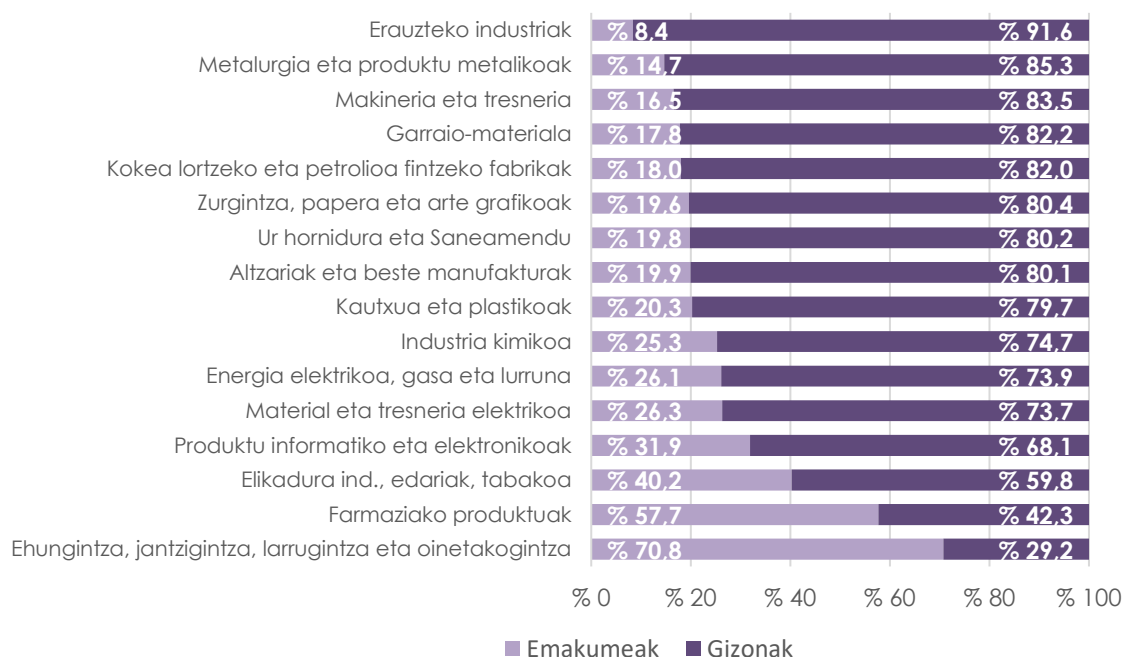
	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Emakumeak industrian (%)	14,8	16	19,7	19,8	19,6	20,8	19	19,3	21	20,8	20,4	21,2	20,7

Iturria: EUSTAT. Biztanleria Jardueraren Arabera sailkatze Inkesta

Emakumeek eta gizonen, orobat, banaketa desberdina dute industria-sektoreko jarduerak bana-banan aztertzen baditugu. Jarraian ikusten diren 16 jardueretatik 14tan, emakumeen presentzia (ehunekotan) gizonena baino txikiagoa da. Jarduera horietako askotan, jarduera bakoitzean enplegatutako langileen guztizko kopuruaren % 20tik beherakoa da emakumeen ehuneko; izan ere, emakumeen presentziak erauzketa-industrietan du ehunekorik txikiena (zehazki, % 8,4).

Beste muturrean, farmazia-produktuen jarduera eta ehungintza, jantzigintza, larrugintza eta oinetako-industriaren jarduera ditugu, non emakumeek % 57,7ko eta % 70,8ko presentzia baitute, hurrenez hurren. Emakumeen presentzia handi horren arrazoia, beharbada, honako hau da: farmazia-industria eta ehungintza, jantzigintza, larrugintza eta oinetako-industria tradizioz emakumeenak izan diren esparruekin –zehazki, osasungintzarekin eta modarekin– lotuta daudela, hain zuzen.

1. grafikoa. Emakume eta gizon landunen ehunekoa, EAEko industria-sektoreko jardueraren arabera (2019)

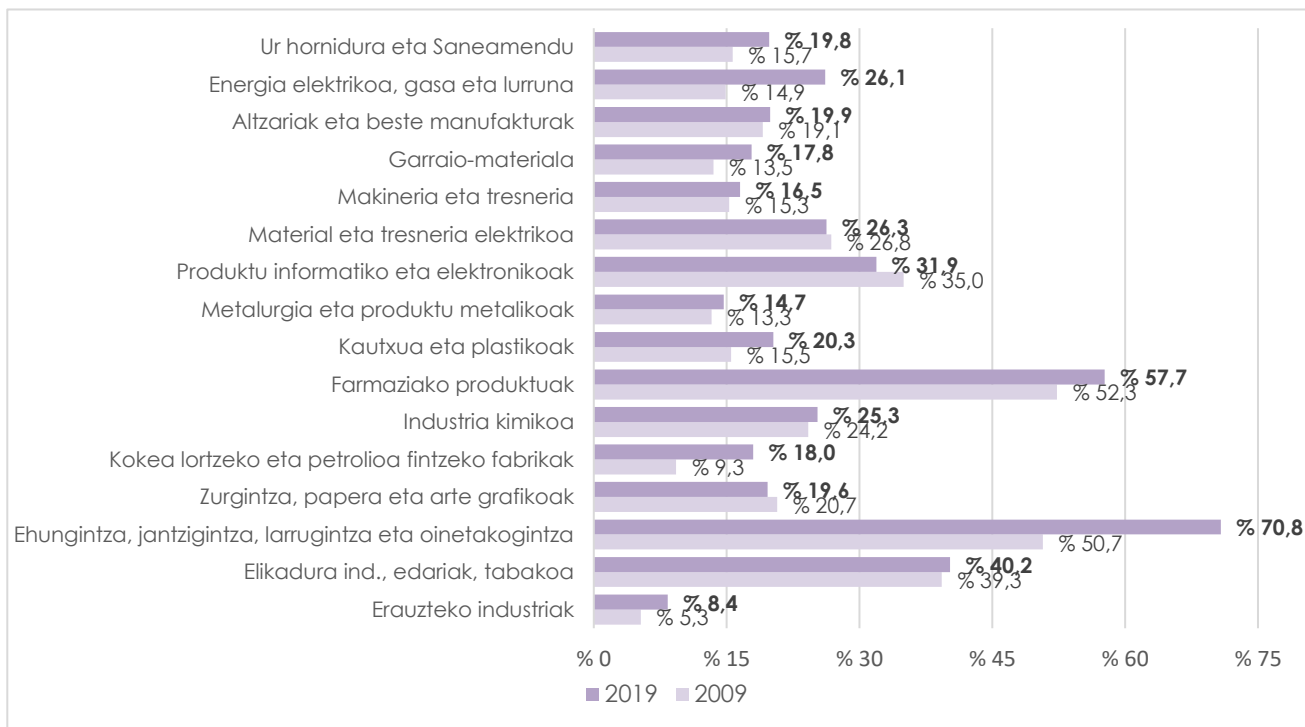


Iturria: Industriaren inkesta (Eustat, 2021b)

Hurrengo grafikoen ikusten den bezala, 2009-2019 hamarkadan industriako azpisektoreetan emakumeen presentziak izan duen bilakaerari erreparatuz gero, aldaketa esanguratsu batzuk ikusten dira. Oro har, ia azpisektore guztiek egin dute gora emakumeen ehunekoa, 3k izan ezik (gorriz grafikoen): lehenik, zuraren, paperaren eta arte grafikoaren industriak, zeina 2009an emakumeen % 20,7 izatetik 2019an emakumeen % 19,6 izatera igaro baita; bigarrenik, produktu informatikoen eta elektronikoaren azpisektoreak, 2009an % 35 izatetik 2019an % 31,9 izatera igaro dela; eta hirugarrenik, material eta ekipamendu elektrikoaren azpisektoreak, non emakumeen presentzia 0,5 portzentaje-puntu (pp) jaitsi baita.

Gainerako azpisektoreetan, emakumeen presentziak gora egin du, hein handiagoan edo txikiagoan. Ehungintza, jantzigintza, larrugintza eta oinetako-industriako jarduerak izan du hazkunderik handiena: 2009an % 50,7 ziren emakumeak, eta 2019an, berriz, % 70,8. Industria horren atzetik, urrutitik bada ere, energia elektrikoa, gasa eta lurruna eta koke-lantegiak eta petrolio-finketa azpisektoreak daude; izan ere, 11,2 pp eta 8,7 pp handitu da emakumeen presentzia, hurrenez hurren.

2. grafikoa. EAEko azpisektore industrial bakoitzeko gutzizkoan emakumeek duten presentzia, ehunekotan (2009-2019).



Iturria: Industriaren inkesta (Eustat, 2021b)

Hala ere, nabaritu den joera positiboa izan arren, emakumeen presentziak oso txikia izaten jarraitzen du industria-azpisektore gehienetan.

2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK

Baliabideak edukitzea eta eskuratzea oinarrikoa da pertsonen gizarlean 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, emakumeen presentzia txikiagoa izatea lanbide-aldorreko hezkuntza-baliabideetan parte hartzea desberdina izateak baldintzatzen du neurri batean gutxienez (Lanbide Heziketako eta Unibertsitate Irakaskuntzetako adar teknikoak). Hala, emakumeek presentzia handiagoa dute genero-rol tradizionalei jarraikiz emakumeenak behar zuten lanbide-adarretan (osasuna; administrazioa; moda eta jantzigintza; etxea; ile-apainketa eta estetika), eta emakumeek gutxiengoa izaten jarraitzen dute industria-sektorearekin lotura handiagoa duten ibilbide teknikoak aukeratzen (automobilgintza, meataritza, metala, eraikuntza, etab., generikoki gizonezkoei atxikitako adarrak).

Gainera, industria-sektoreko enpresen lan-denborak txandaka antolatuta egon ohi dira (goizez, arratsalde, gauetan, batzuetan, asteburuetan ere bai), eta antolamendu hori ia eskusiboki ordaindutako lanaz arduratzen diren langileen eredu baterako pentsatuta dago, eta zailago du uztartzea lan erreproduktiboarekin –hots, etxeko lanarekin eta zaintza-lanarekin–, emakumezkoak arduratu ohi dira eta azken horretaz, gehienetan. Hori horrela izanik, emakume askok familiaren hazkuntzarekin eta zaintzarekin bateragarriagoak diren lanak egitea «erabaki» ohi dute (dela lan-denborak antolatuta dituzten moduagatik, dela kontziliazio-neurriak kontuan hartzeko «sentikortasun» handiagoa dutelako), hala nola zerbitzu-sektoreko lanak (asko, sektore publikoan) edo zuzenean autoenpleguaren alde egiten dute.

- **Hezkuntza eta prestakuntza:**

Emakume kualifikatuaren belaunaldi berriak azkar sartu dira gizonezkoen biztanleria aktiboa baino askoz txikiago batera, eta horren ondorioetako bat da emakumeen prestakuntza-profilak gainditu egin duela gizonezkoena, nahiz eta, prestakuntzari dagokionez, lehenetsun desberdinak izan batzuek eta besteek; neurri handi batean, generoaren araberrako sozializazio-prozesua, genero-estereotipoak, erreferentziako eredurik eza, eta abar direla medio.

Sexuaren araberrako rol-banaketa tradizional iraunkorrek emakumeen prestakuntza-ibilbideei eragiten die, eta horrek lanbide-segregazioa dakar, zeinak emakumeak kokatzen baititu gizarlean onarpen eta ospe txikiagoa duten eremu okerrago ordainduetan (batez ere zerbitzu-sektorean) eta sektore publikoarekin lotura handiagoa dutenetan (pertsoneen zaintza, gizarle-zerbitzuak, hezkuntza eta administrazioa, besteak beste); gizonak, berriz, ospe handiagoko, hobeto ordaindutako, eta, beraz, erabakiak hartzeko guneetatik gertuagoko eremuetan (teknologia- eta industria-arloetan, berrikuntzan, enpresa- eta finantza-kudeaketan, etab.).

EAE 2019-2020 ikasturtean **Lanbide Heziketan (LH)** zeuden ikasleei buruzko datuek erakusten dutenez (Hezkuntza eta Lanbide Heziketako Ministerioa –MEFP–, 2020), oro har, LHko hiru mailetan matrikulatutako emakumeen ehunekoa gizonena baino txikiagoa da.

Zehazki, OLHko, ELHko eta GLHko zikloetan matrikulatutako ikasleen % 27,6, % 35,1 eta % 36,4 emakumeak dira, hurrenez hurren.

Datuak LHko heziketa-zikloei dagozkien lanbide-familiaren arabera banatzean, emakumeen eta gizonen banaketa desberdina ikusten da lanbide-arlo guztietan.

Emakumezko ikasle askoz ere gehiago egon ohi dira tradizioz emakumeenak izan diren esparruekin lotuago zeuden heziketa-zikloetan (irudi pertsonala, osasuna edo kultura-zerbitzuak eta komunitaterako zerbitzuak), eta gizonetzko ikasle gehiago, berriz, tradizioz gizonetzkoenak izan diren alorrekin lotutako zikloetan (elektrizitatea, elektronika, informatika eta komunikazioak).

Industriarekin lotura handiena duten esparruei dagokienez, ikusten dugu bi alorretan baino ez daudela emakumezko ikasle gehiago: batetik, ehungintzan, jantzigintzan eta larrugintzan, non OLHko ikasleen % 74,2, ELHko ikasleen % 72 eta GLHko ikasleen % 88,1 emakumezkoak baitira; eta bigarrenik, elikagaien industrietan, non ELHko ikasleen % 57,2 eta GLHko ikasleen % 60 emakumezkoak diren. Gizonak, berriz, gehiengoa dira industria-sektoreari lotutako gainerako ikasketak-aukeretan, hala nola hauetan: fabrikazio mekanikoa; instalazioa eta mantentze-lanak; eta zurgintza, altzarigintza eta kortxogintza.

5. taula. Lanbide Heziketan matrikulatutako emakumeen ehunekoa, lanbide-familiaren arabera, EAEn (2019-2020 ikasturtea).

	Oinarrizko LH	Erdi m. LH	Goi LH
Jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak	-	% 21,9	% 23,5
Administrazioa eta kudeaketa	% 58,1	% 60,9	% 64,0
Nekazaritza	% 19,5	% 18,2	% 20,4
Arte grafikoak	% 51,9	% 41,6	% 56,7
Merkataritza eta marketina	% 56,5	% 45,7	% 42,0
Eraikuntza eta obra zibila	% 16,7	% 23,0	% 36,6
Elektrizitatea eta elektronika	% 2,9	% 4,2	% 8,2
Energia eta ura	-	-	% 9,6
Fabrikazio mekanikoa	% 2,6	% 6,0	% 13,2
Ostalaritza eta turismoa	% 33,9	% 36,6	% 49,1
Irudi pertsonala	% 83,6	% 89,2	% 94,5
Irudia eta soinua	-	% 20,4	% 25,5
Elikagaien industriak	% 0,0	% 57,2	% 60,0
Informatika eta komunikazioak	% 9,4	% 7,7	% 14,8
Instalazioa eta mantentze-lanak	% 2,6	% 4,0	% 4,9
Zurgintza, altzarigintza eta kortxogintza	% 2,8	% 13,7	% 33,0
Itsasoa eta Arrantza	-	% 5,2	% 3,0
Kimika	-	% 54,6	% 60,3
Osasungintza	-	% 75,4	% 77,9
Segurtasuna eta ingurumena	-	-	% 43,1
Zerbitzu soziokulturalak eta komunitate-zerbitzuak	% 69,9	% 80,2	% 78,0
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	% 74,2	% 72,0	% 88,1
Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak	% 3,9	% 4,6	% 5,5
Guztira	% 27,6	% 35,1	% 36,4

Iturria: Irakaskuntza ez-unibertsitarioei buruzko Estatistika. Hezkuntza eta Lanbide Heziketako Ministerioa, 2020

Antzeko zerbañ gertatzen da **unibertsitate-irakaskuntzan**, beheko taulan ikusten den bezala. Taula horretako datuak 2019-2020 ikasturtean EAEn unibertsitate-ikasketa ofizialak biltzen dituzten prestakuntza-eremu guztietako gradu, master ofizial eta doktoregoetan matrikulatutako ikasleei dagozkie.

Orokorrean, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua⁵ ikusten da graduetan, masterretan eta doktoregoetan matrikulatutako ikasleen artean (57.534 pertsona, 6.230 pertsona eta 4.473 pertsona, hurrenez hurren); izan ere, emakumeek duten presentzia ikasleen guztizko kopuruaren % 54,7, % 50,8 eta % 49,6 da, hurrenez hurren. Hala ere, ikasketa-arloen arabera analisiak erakusten du LHri buruzko aurreko datuen antzeko segregazioa existitzen dela hiru prestakuntza-mailetan.

Hezkuntza eta osasuna eta gizarte-zerbitzuak dira emakume gehien dituzten ikasketa-arloetako bi; izan ere, emakumeen ehunekoa nabarmen handiagoa da ikasketa-arlo bakoitzeko ikasle guztien barnean, nola graduko ikasketetan, hala masterretan eta doktoregoetan.

Industriarekin lotura estua duen beste ikasketa-arloan (mekanika, elektronika eta bestelako prestakuntza teknikoak; industria eta eraikuntza), emakumeen ehunekoa minoritarioa da, guztizkoaren % 30etik behera egonik prestakuntza-maila bakoitzean.

6. taula. *Gradu, master edo doktoregoko unibertsitate-ikasketetan matrikulatutako emakumeen ehunekoa, ikasketa-arloaren arabera, EAEn (2019-2020 ikasturtea)*

	Graduak	Masterrak	Doktoregoak
Informazioaren eta Komunikazioen Teknologiak (IKT)	% 15,8	% 29,9	% 25,4
Mekanika, elektronika eta bestelako prestakuntza teknikoak; industria eta eraikuntza	% 29,5	% 28,4	% 29,8
Zerbitzuak	% 39,7	% 50,0	% 40,8
Zientzia naturalak, kimikoak, fisikoak eta matematikoak	% 48,6	% 49,4	% 49,3
Negozioak, administrazioa eta zuzenbidea	% 55,1	% 57,7	% 46,8
Arteak, giza zientziak eta hizkuntzak	% 64,0	% 57,2	% 55,1
Gizarte zientziak, kazetaritza eta dokumentazioa	% 64,0	% 64,0	% 55,2
Hezkuntza	% 70,6	% 64,6	% 58,6
Osasuna eta gizarte-zerbitzuak	% 76,6	% 80,8	% 64,2
Guztira	% 54,7	% 50,8	% 49,6

Iturria: Unibertsitate-estatistika. Eustat, 2021c

Industria-sektorearekin lotura handiena duten unibertsitate-graduak –ingeniaritzaren ikasketa-arlokoak– bereziki aztertuz gero, are zehazkiago ikusten da desoreka dagoela

⁵ Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorri buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren lehen xedapen gehigarriak honako hau biltzen du: Lege honen ondoretarako, osiera orekatu gisa ulertuko da emakumeen eta gizonen presentzia, noiz eta, kasu bakoitzean erreferentziatzen hartzen den osotasunean, sexu jakin bateko pertsonak ez direnean 100eko 60 baino gehiago, ezta 100eko 40 baino gutxiago ere.

emakumeek eta gizonen industriaren lan-esparruarekin lotutako ikasketetan duten presentzian.

Aztertutako ikasketa-arlo horretako 34 unibertsitate-graduetatik 29tan⁶, emakumeak ikasleen erdiak baino gutxiago dira, eta horietatik 27tan emakumeen presentzia % 36tik behera dago. Kasu larrienen artean (hots, emakumeak ikasleen % 9 baino gutxiago direnean), 5 titulazio daude: ingeniari-tza mekatronikoa (% 8,8), industria digitala (% 7,9), itsas ingeniari-tza (% 7,9), komunikazioen ingeniari-tza elektronikoa (% 5,6) eta automobilgintzaren ingeniari-tza (% 4,4).

Aztertutako titulazioetako batean, ingurumen-ingeniari-tzan, baino ez dute emakumeek eta gizonen presentzia erabat parekoa (% 50-% 50), eta ikusi diren graduetatik 4tan, emakumeen presentzia gizonena baino handiagoa da; horien artean, ingeniari-tza biomedikoa (% 58,4) eta ingeniari-tza kimiko industriala (% 58,3) nabarmentzen dira; izan ere, industria farmazeutikoaren lan-esparruarekin lotuta daude arestian aipatutako ikasketa-arloak, eta jada adierazi den bezala, emakumeek presentzia handiagoa dute lan-esparru horretan.

Aipatutako 4 kasu horietan, emakumeak ez dira ikasleen % 60 baino gehiago; beraz, lehen aipatutako presentzia orekatuaren printzipioa beteko litzateke.

7. taula. EAEn ingeniari-tzaren ikasketa-arloko titulazioetan dauden emakumeen ehunekoa (2019-2020 ikasturtea)

Titulazioa	%	Titulazioa	%
Ing. Biomedikoa	% 58,4	Teknologia Industrialen Ing.	% 23,0
Ing. Kimiko Industriala	% 58,3	Ing. Nautikoa eta Itsas Garraioa	% 22,5
Diseinu Industrialaren eta Produktu Garapenaren Ing.	% 53,1	Energiaren Ing.	% 19,6
Ing. Kimikoa	% 50,8	Kudeaketaren eta Informazio Sistemen Ing. Informatikoa	% 18,1
Ingurumen Ing.	% 50,0	Ing. Mekanikoa	% 16,9
Antolakuntza Industrialaren Ing.	% 47,2	Telekomunikazio Sistemen Ing.	% 16,7
Diseinu Industrialeko Ing.	% 44,1	Ing. Informatikoa	% 16,4
Geomatikaren eta Topografiaren Ing.	% 35,7	Ing. Elektroniko Industriala eta Automatika	% 16,3
Ing. Zibila	% 34,7	Ing. Elektroniko Industriala	% 14,8
Energia Berriztagarrien Ing.	% 33,5	Telekomunikazioen Ing.	% 14,3
Meatzaritza eta Energia Teknologiarren Ing.	% 33,3	Ing. Informatikoa	% 14,3
Prozesu Industrialetako Ekoteknologien Ing.	% 32,4	Prozesu eta Produktuetako Berrikuntzaren Ing.	% 12,1
Teknologia Industrialaren Ing.	% 29,6	Ing. Mekatronikoa	% 8,8
Telekomunikazio Ing. Teknikoa	% 28,2	Industria Digitala	% 7,9
Informazioaren Teknologien Ing.	% 27,5	Itsas Ing.	% 7,9
Ing. Elektronikoa	% 24,7	Komunikazioen Ing. Elektronikoa	% 5,6
Ing. Elektrikoa	% 23,9	Automobilgintzaren Ing.	% 4,4

Iturria: Unibertsitate-estatistika. Eustat, 2021c

⁶ Analistik kendu egin da «Telekomunikazioaren Teknologiaiko Ingeniari-tza» titulazioa, pertsona bakarra baitzegoen matrikulatuta 2019-2020 ikasturtean, eta, horrenbestez, errealitatearen ikuspegi partziala emateko arriskua zekarrela iritzi baitzitzaion.

Lanerako lanbide-heziketaren modalitatean, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak (SEPE), autonomia-erkidegoetako enplegu-zerbitzu publikoek eta enpresek ematen baitute, laneratzea lortzeko mesedegariagoa da ikasketen lanbide-orientazioa parte-hartzaileek hezkuntza arautuan duten maila baino.

Enplegurako Prestakuntzarako Estatuko Fundazioaren (FUNDAE) estatistiken arabera (2021), 2020an lanerako 947.283 prestakuntza-ordu eman ziren EAEko industria-sektorean. 50.398 pertsonak hartu zuten parte guztira, eta horien % 20,5 baino ez ziren emakumeak.

Lanbide-familiaren eta sexuaren araberako prestakuntza mota horren analisiak berriro erakusten du emakumeen segregazioa industria-eremuan.

24 lanbide-familiaren artean, emakumeak hiru familietan dira nagusi ikasketei dagokienez: ehungintza, jantzigintza eta larrugintza (% 92,7); osasungintza (% 63,4); eta ostalaritza eta turismoa (% 52,1); izan ere, esparru horiek emakumeenak izan dira tradizionalki.

Gainerako 21 lanbide-familiatan, 2020an emandako prestakuntzako ikasleen % 50 baino gutxiago izan dira emakumeak. Emakumeen presentzia eskasari gagozkiola, kasurik agerikoenak beira- eta zeramika-sektorea eta erauzketa-industriak dira. Lanbide-familia horietan, lanerako prestakuntzan ikasten duten ikasleen artean % 3 eta % 2,9 baino ez dira emakumeak.

8. taula. Industria-sektoreko lan-prestakuntzan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa, lanbide-familiaren arabera, EAEn (2020)

Lanbide-familia:	%	Lanbide-familia:	%
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	% 92,7	Zerbitzu soziokulturalak eta komunitate-zerbitzuak	% 19,8
Osasungintza	% 63,4	Zurgintza, altzarigintza eta kortxogintza	% 16,7
Ostalaritza eta turismoa	% 52,1	Arteak eta eskulangintzak	% 13,6
Elikagaien industriak	% 49,2	Energia eta ura	% 13,3
Prestakuntza osagarria	% 42,1	Eraikuntza eta obra zibila	% 12,2
Nekazaritza	% 36,4	Segurtasuna eta ingurumena	% 11,5
Informatika eta komunikazioak	% 34,8	Fabrikazio mekanikoa	% 11,1
Arte grafikoak	% 31,8	Garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak	% 9,7
Merkataritza eta marketina	% 30,5	Instalazioa eta mantentze-lanak	% 8,3
Irudia eta soinua	% 28,0	Elektrizitatea eta elektronika	% 7,8
Administrazioa eta kudeaketa	% 27,6	Beira eta zeramika	% 3,0
Kimika	% 26,5	Erauzketa-industriak	% 2,9

Iturria: Estatistika-serieak. Enpleguaren Prestakuntzarako Estatuko Fundazioa, 2021.

Lanerako lanbide-heziketaren balantze globalak zera erakusten du, industriarekin lotutako gainerako prestakuntzan bezala: sektorearekin lotutako hezkuntza-baliabideak maskulinizatu egin direla argi eta garbi, emakumeen parte-hartzearekin; orokorrean

hobera egin du aurreko urteekin alderatuta, baina oraindik ere oso murrizta da, aipatutako arloetan –bereziki feminizatueta– izan ezik.

- **Lan-baldintzak:**

Industria-sektorean lan egiten duten EAeko emakumeen lan-baldintzei dagokienez (lanbide-egoera, kontratu mota eta lanaldia), behean zehaztutako datuez ohartu gara.

EINek argitaratutako biztanleria aktiboaren inkestaren 2021eko bigarren hiruhilekoko datuen arabera, industria-sektorean, **familia-enpresan edo -negozian laguntzeko lanbide-egoeran** dauden pertsona landun guzti-guztiak (% 100) emakumeak dira, eta sektorean soldatapean daudenei buruz, berriz, egoera horretan daudenen % 25,3 dira emakumezkoak.

Inkesta berak (INE, 2021) adierazten du industria-sektoreko emakumeen ehunekoa are txikiagoa dela enpresaburuen edo kooperatibako kideen artean. EAEn, industria-sektorean lanbide-egoera horretan dauden pertsonen % 14,9 baino ez dira emakumeak; izan ere, eraikuntzaren ondoren ehunetik txikiena duen bigarren sektorea da gure autonomia-erkidegoan (% 7,1), eta industriak estatu-mailan duena (% 17,7) baino ehuneko ia 3 puntu gutxiago dagozkie.

Kontratu motari dagokionez, ez da horri buruzko informaziorik aurkitu EAeko industria-sektoreari buruz. Sektore guztiak batera aztertuz gero, ikusten da EAEn emakume landunen % 80,1ek kontratu mugagabea dutela eta gainerako % 19,9k, berriz, aldi baterakoa; aldiz, gizon landunen kasuan handiagoa da aldi baterako kontratuen ehunekoa (% 23,8). Hala ere, datu horiek zehaztasun behar dira, sektoreen araberrako analisiak alde nabarmenak sortzeko arriskua baitakar sektore guztien multzoarekin alderatuta.

Hain zuzen ere, Estatuan ikusten da industria-sektorean lan egiten duten emakumeen % 18,6k aldi baterako kontratua duela; gizonen kasuan, berriz, ehuneko hori 1,8 pp txikiagoa da, hau da, industrian diharduten soldatapeko gizonen % 16,8k aldi baterako kontratua dute.

Lanaldi motaren analisiak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun batzuk ere planteatzen ditu. Industria-sektoreari buruzko datu zehatzik ez dagoen arren, EAeko sektore guztietan ikusten da emakume landunen % 25,3k lanaldi partzialeko kontratua dutela eta % 74,7k, berriz, lanaldi osokoa. Ehuneko horiek oso desberdinak dira gizon landunen kasuan, horietatik % 7,4k bakarrik izanik lanaldi partzialeko kontratua eta gainerako % 92,6k, berriz, lanaldi osoko kontratua.

Estatuan, industria-sektoreari buruzko datuek desparekotasun handiagoa dagoela planteatzen dute. Sektore horretan lan egiten duten emakumeen % 11,3k lanaldi partziala dute, eta gizonen kasuan, berriz, % 2,5ek. Bestela esanda, eta estatu-mailari gagozkiola, industria-alorrean lanaldi partzian lan egiten duten pertsonen % 61,2 emakumeak dira.

- **Lan-osasuna:**

Laneko segurtasunari dagokionez, datu hauek aurkeztuko ditugu: 2019koak (Osalan, 2019), **laneko ezbeharrek** eta **lanbide-gaixotasunek** industria-sektorean lan egiten duten emakume eta gizonengan duten eraginari buruzkoak.

2019ko urtarriletik abendura bitartean, EAEn, 33.029 **lan-istripu** gertatu ziren lanaldiaren barruan, horietatik 11.773 (% 35,6) industria-sektorean, zeina istripu gehien izan zituen bigarren sektorea izan baitzen. Industria-sektoreko istripuen % 91,8 gizonek jasan zituzten, eta gainerako % 8,2a, berriz, emakumeek.

Sexuen arabera berezita, emakumeen kasuan, industria-sektorea da istripu gehieneko sektoreen artean bigarrena (han gertatu ziren 2019an jazotako lan-istripuen % 12), zerbitzu-sektorearen ondoren (% 86,9). Gizonek, berriz, industria-sektorean dute istripu-tasa handiena, gizonek lanaldian izan ohi dituzten istripuen % 43,3 sektore horretan baitaude metatuta.

Lanbide-gaixotasunei dagokienez, 2019an, 2.021 gaixotasun berri eta 890 birgaixotze jakinarazi ziren guztira; horietatik % 52,2 eta % 56,4, hurrenez hurren, industria-sektorean gertatu ziren.

Gizonek, istripuekin gertatzen den bezala, gaixotasun arriskutsu berrien eta birgaixotzeen kopuru handiagoa dute, baina kasu horretan ehunekoen arteko aldea pixka bat murriztu da, batez ere birgaixotzeetan. Emakumeek lanbide-gaixotasun berrien % 15,1 eta industria-sektoreko birgaixotzeen % 18,9 jasan zuten; gizonen dagokionez, datu horiek % 84,9 eta % 81,1 dira, hurrenez hurren.

9. taula. Lanaldian izandako istripuen eta lanbide-gaixotasunen –dela berrien dela birgaixotzeen– ehunekoa, sexuaren arabera, EAEn (2019).

		Emakumeak (% horizontala)	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Istripuak	Lehen sektorea ⁷	% 7,5	% 0,6	% 2,5	663
	Industria	% 8,2	% 12,0	% 43,3	11.773
	Eraikuntza	% 1,2	% 0,5	% 14,9	3.764
	Zerbitzuak	% 41,6	% 86,9	% 39,3	16.829
	Guztira	% 24,4	% 100,0	% 100,0	33.029
Lanbide-gaixotasun berriak	Lehen sektorea	% 0,0	% 0,0	% 1,3	17
	Industria	% 15,1	% 23,9	% 66,0	1.055
	Eraikuntza	% 1,2	% 0,3	% 11,7	161
	Zerbitzuak	% 63,8	% 75,8	% 21,0	788
	Guztira	% 32,9	% 100	% 100	2.021
Lanbide-gaixotasunak (birgaixotzeak)	Lehen sektorea	% 0,0	% 0,0	% 0,9	5
	Industria	% 18,9	% 30,1	% 70,9	502
	Eraikuntza	% 0,0	% 0,0	% 6,8	39
	Zerbitzuak	% 64,2	% 69,9	% 21,4	344
	Guztira	% 35,5	% 100	% 100	890

Iturria: Emakumeen eta gizonen egoera, laneko istripu tasari eta lanbide-gaixotasunei dagokionez (Osalan, 2019)

⁷ Lehen sektorea: Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza

Hala ere, datu horiek zuhurtziaz hartu behar dira; izan ere, jada adierazi dugun bezala, emakumeen eta gizonen banaketa –orokorki, lan-merkatuan eta, zehazki, industria-sektorean– oso desparekoa da, eta industria-sektorean gizonen arteko istripuek bolumen handiagoaren kausa, beharbada, eremu hori oso maskulinizatuta dagoela da.

Txosten berean (Osalan, 2019) azpimarratzen da industria-sektoreko istripuen intzidentzia-tasa ⁸ handiagoa dela lanaldian gizonetan emakumeetan baino (79,74 eta 27,79, hurrenez hurren). Lanbide-gaixotasun berrietan ere intzidentzia handiagoa da gizonetan emakumeetan baino: 6,61 gizonetan eta 4,57 emakumeetan.

- **Indarkeria matxista**

Sexu-jazarpena eta sexu-arraioengatikoko jazarpena dira lan-eremuko indarkeria matxista ohikoenetako bi. Sexu-arraioengatikoko jazarpenak jotzen da pertsona baten aurka bere sexuagatik gauzatzen den indarkeria, pertsona horren duintasuna erasoz eta ingurune umiliagarri, larderiak edo iraingarri bat sortuz, eta sexu-jazarpenak, berriz, edozein ekintza edo portaera, fisikoa zein ahozkoa, sexuala edo helburu sexuarekin gauzatua.

Bi jazarpen mota horiek laneko arriskuak ekartzen dituzte askotan, eta arrisku horiek jazarpena jasaten dutenen segurtasun eta osasunean eragina izan ohi dute, Emakundek 2021ean argitaratutako EAEko laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloan ezarritakoaren arabera.

Ia ez dago industria-sektorean bereziki gertatzen den jazarpenari buruzko estatistika berezirik; izan ere, ez dago jarduera-sektoreen arabera bereizitako datu horien sistematizaziorik, lan-eremu horretan indarkeria matxista mota horren azterketa sakonagoa egitea ahalbidetzen duenik, hain zuzen.

Hala ere, Emakumeen Institutua erakundeak eta Inmark taldeak 2006an argitaratutako azterlan baten arabera, industria da jazarpena gehien gertatzen den sektoreetako bat.

Azterlan horrek azpimarratzen duenez, emakumezkoak nagusi diren lan-inguruneetan, diskriminatuta sentitzen diren langileen ehunekoa % 13 da, generoen artean oreka duten inguruneetan % 22ra igotzen da, eta gizonezkoak gehiengoa diren lan-inguruneetan, hala nola industria-sektorean, azkenik, % 24,5erainokoa da.

Ez dago EAEko egoera hori aztertzen duen gaur egungo azterlanik. Estatuan, *Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019* delakoak (Genero Indarkeriaren Aurkako Gobernu Ordezkaritza, 2020) lan-esparruko jazarpenari buruzko testuinguru berriena eskaintzen du. Makroinkestak horren emaitzen arabera, Espainian bizi diren 16 urteko edo gehiagoko emakumeen % 40,4k sexu-jazarpena jasan dute noizbait; horien artean, % 17,3k adierazi zuten erasotzailea beren lan-eremukoa zela.

Makroinkestak horretan aztertzen da, baita ere, jazarpen errepikakorren edo *stalking*aren prebalentzia. Kasu horretan, Espainian bizi diren emakumeen % 15,2k behin

⁸Erkatze-taldearekin alderatuta ezaugarri bera duten langileen artean istripu-tasa maizago gertatzen deneko kasuen kopuru gisa interpreta daiteke (zehazki, «emakume» kategorian sartuta daudenak («gizona» kategorian sartuta daudenekin erkatuta), eta «milako zenbatzen» arabera neurtzen da.

eta berriz jasan dute jazarpena, kasuen % 4,1 en erasotzailea biktimaren nagusia zen, eta % 7,3n biktimaren lan-esparruko beste gizon bat da ekintza matxista horien egilea.

Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak. EAE, 2019 (Emakunde, 2020) txostenak adierazi bezala, laneko jazarpenak oso ondorio negatiboak izan ohi ditu, horrelako eraso matxistek biktimaren askatasunari eragiten baitiote, haren ibilbidea eta lanbide-garapen askea mugatzeaz gain. Jazarpenaren ondorioen artean, ikusten da biktimek euren portaera aldatzen dutela lanean, hala nola lan-erritmoak eta gunea erabiltzeko modua aldatu ohi dute erasotzailearekin ez egiteko topo, bestelako arropak janzten hasi ohi dira eta jazarpena isilean gordetzen dute, beldur direlako ez ote dituzten kaleratuko edo ez ote dieten galaraziko lanpostuz igotzea. Gainera, jazarpenak eragin larria du biktimaren osasun fisiko eta mentalean, eta, besteak beste, estresa, antsietatea, depresioa, insomnia edo nekea eragiten ditu. Lanari dagokionez, ondorio ugari hautematen dira biktimarengan, hala nola autoestimua murriztea, produktibitatea txikiagotzea eta, batzuetan, lan-absentismoa edo lana uztea.

- **Lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzen laguntzeko baliabideak:**

Lana eta familia edo horietako bakoitzak dakartzan erantzukizunak kontziliatzea ez da hartu eta landu behar soilik baimenekin, eszedentziekin edo lanaldi-murrizketekin konpontzen den gai bat izango balitz bezala, zeren lanetik benetan aldentzea ekarriko bailieke horrek emakumeei epe luzera, eta horrek, era berean, lanbide-ondorioak ekarriko bailituzke.

Neurri horiek genero-desparekotasun handiak sortzen dituzte; izan ere, emakumeak dira zaintza-lana ia osorik beren gain hartzen jarraitzen dutenak, baita neurri horiek baliatzen dituzten gehienak ere, bereziki, lana eta familia bateragarri egiteko.

Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruz EAEn egindako eta 2021eko ekainean argitaratutako azken Inkestan adierazten zen kasuen % 3an soilik arduratzen dela aita lanaldian zehar seme-alabak **noizean behin zaintzeaz**.

Oro har, kontziliazioari buruzko inkestetan, nola emakumeek hala gizonen **zailtasun global handia** hautematen jarraitzen dute **euren lanpostuetan baimenak eskatzeari dagokionez**. 2020ko datuekin, hautemandako batez besteko zailtasun hori handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino (zehazki, 3,4 eta 3,3, hurrenez hurren, 1-5 eskalan).

Bestalde, inkesta berak **kontziliazio-alderdiak uztartzeko zailtasun-maila** neurtzen duenean, emakumeek gizonen baino askoz zailtasun gehiago hautematen dituzte mendeko pertsonak zaintzeko (4,4 eta 3,7, hurrenez hurren), kudeaketa burokratikoak gauzatzeko (4,0 eta 3,7, hurrenez hurren) eta beste jarduera pertsonal batzuk egiteko (4,1 eta 3,9, hurrenez hurren). Seme-alaba adingabeak zaintzearen kasuan soilik hautematen dute zailtasun-maila handiagoa gizonen (4,3 gizonen artean eta 4,2 emakumeen artean).

Kontziliazio-baliabideak eskuratzeari buruzko ikuspegi sektoriala aztertzean, zailagoa da sexuaren arabera bereizitako datu eguneratuak eskuratzeko.

Agidanez, horixe gertatzen da, esate baterako, Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak familia eta lana bateragarri egiteko neurriei buruz egindako luzetarako azterlanaren (2011) arabera; azterlan horrek adierazten duenez, 2002. urtetik 2009. urtera bitarteko aldiari uztartze-neurriren bat hartu zuten pertsonen % 20,2 Administrazioako edo Enpresa Publikoko langileak ziren; aitzitik, % 79,8 enpresa pribatuko langileak ziren (% 5,5ek metalurgian eta produktu metalikoen fabrikazioan jarduten zuen), baina ez dago bereizitako daturik.

Iturri horrek berak jasotakoaren arabera, badago beste datu interesgarri bat: garai hartan lan-ordutegian malgutasun-neurriren bat aplikatzen zuten enpresen proportzioa handiagoa zen zerbitzu-sektorean (% 50) industria-sektorean baino (% 43). Hala ere, Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruz EAEn egindako azken Inkestaren (2021) emaitzei erreparatzen badiegu, alderantzizko joera erregistratu da; izan ere, **industria-sektorean lan egiten duten pertsonen zailtasun gehiago hautematen dituzte baimenak eskatzeko** zerbitzu-sektorean lan egiten duten pertsonen baino (feminizatuentzat jotzen da zerbitzu-sektorea).

10. taula. EAeko biztanleria landunak baimenak eskatzeko hautemandako zailtasun-mailaren batezbestekoa (1-5), sektorearen eta baimen-motaren arabera (2020ko datuak)

	INDUSTRIA-SEKTOREA	ZERBITZU-SEKTOREA
Enplegu eta soldatarik gabeko egunak	2,9	3,3
Eszedentziak	3,5	3,8
Lanaldi-murrizketa	3,5	3,8
Noizbehinka lanera ez joatea	2,2	2,8
Oso tara	3,0	3,4

Iturria: Eustat. Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta, 2021

Halaber, industria-sektoreari dagokionez, Gizarte Segurantzaren estatistiken arabera (Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioa, 2021), 2020an, EAEn, seme-alabak zaintzeko eszedentzia eskatu zuten pertsonen % 71,6 emakumeak ziren; halaber, senideak zaintzeko eszedentzia eskatu zutenen % 75,8 ere emakumezkoak ziren.

Informazio hori kontuan izanik, ondorio bat atera dezakegu: nola gizonek hala emakumeek hautematen dute zailtasunak daudela kontziliazio-neurriei heltzeko, ziurrenik interpretatzen delako mota jakin bateko baimenak eskatzeak arriskuan jartzen duela lanpostuz igotzeko aukera. Lan-testuingurua industria-sektorea bada, non emakume gutxi dauden, baliteke enpresak malgutasun txikiagoa eskaintzea. Baina, azkenik, emakume langileak biltzen dira gehien neurri horietara familia-beharragatik, eta horrek arrisku handiagoa dakarkie erabaki horrek lanbide-karreran eragina izateko.

Kontziliazioaren mesederako **erakunde-babesari** gagozkiola, gaur egun Euskal Autonomia Erkidegoko Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana dago, Euskal Autonomia Erkidegoan, 2018-2022 aldirako. Abiapuntuko diagnostikoan, genero-desparekotasunek eta seme-alaben hazkuntzan erantzunkidetasunerako zailtasunek jarraitzen dutela salatzeaz gain, adierazten da azken hiru urteotan 30.000 pertsona inguruk eten dutela beren lan-jarduera mendeko pertsonen zaintzarekin lotutako arazoengatik, eta pertsona horien % 83 emakumeak direla; egoera hori bereziki larriagoa da familia nuklearretako buru diren emakumeen kasuan.

Adinagatik, gaixotasunagatik, eta beste arrazoi batzuegatik mendekotasuna duten pertsonen zaintza eta arreta ahalbidetzen duten baliabide eta egitura sozialei dagokienez, IV. Plan horretan, Eusko Jaurlaritzak lana eta familia kontziliatzeko prestazioen eredu baten aldeko apustua egiten du (nahiz eta eredu hori hobetzeko modukoa den), laguntza horiek jasotzeko genero-rolak kopiatzea saihesteko ez ezik, baimen horiek transferiezinak eta ondo ordainduak izan daitezzen bermatzeko, eta saiatuta betiere lan-merkatuan egoera ahulagoan dauden amak –esaterako, sektore pribatuan aldi baterako kontratuekin diharduten emakumezko soldatapekoek– ez daitezela izan baliabide horiek baliatzeari gutxien emanak.

Gaur egun, Eusko Jaurlaritzak **kontziliazioa faboratzeko baliabideen mapa** bat eskaintzen du [Kontzilia](#)⁹ webgunearen bidez, enpresa eta langileentzako neurriei buruzko informazioarekin.

Ezin izan da eskuratu **EAEko industria-sektoreko enpresek abian jarritako kontziliazio-baliabideei buruzko datu zehatzik**, baina Enpresan Berdintasun Bereizgarria duten Enpresen Sareak –Red DIE deritzonak¹⁰– (Emakumeen Institutua, 2016) estatu mailako zenbait datu ematen ditu.

Horrela, DIE Sarea osatzen duten enpresek hartutako kontziliazio-neurrien analisiak zenbait desberdintasun ematen ditu sektoreka. Arreta industria-sektorean, eraikuntza-sektorean eta ur-horniduraren sektorean jarrita, esparru horietan diharduten DIE Sareko enpresen % 73,7k sartzeko eta irteteko ordutegi malgu baten alde egiten dute kontziliazio-neurri nagusizat, eta, neurri nagusi horren ondoren, udan lanaldi trinkoa ezartzearen alde (% 66,7k hartzen du). Duten garrantziaren arabera hurrenkerari jarraikiz, ondoren gizarte-onurekin eta soldataz kanpoko laguntzekin lotutako neurriak daude, hala nola seme-alaben jaiotzagatiko eta eskolatzeagatiko laguntza ekonomikoak (% 60) edo erosketetako eta zerbitzuetako deskontuak (% 53,3). Urrutiko lana eta ostiraletako edo egun jakin batzuetako lanaldi trinkoa (enpresen % 46,7k bi kasuetan hartutako neurriak) ere neurri garrantzitsuak dira.

Bestalde, Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak argitaraturiko *Familia eta Lana Bateragarri Egiteko Neurrien Luzetarako Azterketa* deritzonak –arestian aipatutakoak– hau adierazia zuen jada: Eusko Jaurlaritzak laneko kontziliaziorako eskaintako 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.

Baliteke egoerak hobera egin izana azken urteotan. Adibidez, Farmaindustria elkarrearen arabera (2021), industria farmazeutikoa genero-berdintasunaren aldeko sektorea da, eta familia eta lana kontziliatzeko erraztasunak aipatzen ditu sektorean berdintasun hori sortzen laguntzen duen alderdien artean, nahiz eta horri buruzko datu

⁹ <https://www.euskadi.eus/web01-a1kontzi/eu/>

¹⁰ Gaur egun 170 erakundek osatzen dute DIE sarea. 2015ean egindako azterlan horretan 116 enpresak hartu zuten parte, eta horietatik % 13 industriaren, eraikuntzaren eta ur-horniduraren sektorekoak ziren. Azterlan horren metodologian, adierazi zen Sareko enpresa guztiak Espainiako lan-merkatuaren isla direla, ordezkatutako sektoreei dagokienez.

kuantitatiborik ematen ez duen eta sektoreko enpresek hartutako kontziliazio-neurriak zehazten ez dituen.

- **Soldata-arrakala:**

Burujabetasun ekonomikoa izatea eta diru-sarrerak berdintasunez ekartzeak funts-funtsezko elementuak dira emakumeek familiaren barruan autonomia eta negoziatzeko ahalmena izan dezaten, ezinbesteko alderdiak familia barruan berdintasun handiagoa lortzeko. Diru-sarreretan berdintasun handiagoa izatea, nahikoa ez bada ere botere-harremanak eraldatzeko, nahitaezkoa izan daiteke, palanka eginkizuna egiten baitu.

Sexuen arteko soldata-desberdintasuna kontratu mota guztietan ikusten da, prestakuntza maila desberdinetako lanetan, eta adin-tarte eta sektore guztietan. *Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan* txostenak (ISEAK Fundazioa, 2019) jasotako ondorioen artean adierazten da soldata-arrakala handiagoa dela lanbide feminizatuenetan. Ondorio hori bat dator tradizioz emakumeek egin izan dituzten lanen ohiko gutxiespen sozial eta ekonomikoarekin, horixe baita, hain zuzen ere, *Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan* (Emakunde, 2018) txostenean generoen arabera soldata-arrakalaren eragiletzat hartzen den faktoreetako bat. Faktore horrekin batera, segregazio horizontala eta bertikala edo gizonak, enpresek eta erakundeek zaintzan duten erantzunkidetasun-maila txikia dira bi sexuen arteko ordainsari-aldean eragiten duten beste elementu batzuk.

INEn 2019ko Soldata Egituraren urteko Inkestaren arabera, EAEko industria-sektorean lan egiten duten emakumeen urteko **batez besteko irabazia** 30.838,68 euro izan zen, eta gizonena, berriz, 35.120,22 euro; hau da, industrian lan egiten duten emakumeek batez beste 4.281,54 euro gutxiago eskuratu zituzten urtean gizonak baino. Halere, zerbitzu-sektorean –askoz emakume gehiago dituen eremu batean–, alde hori are handiagoa da (6.149,13 €); nolahi ere, bi kasuetan soldata-aldeak oso handiak dira.

11. taula. Urteko batez besteko irabazia langile bakoitzeko, EAEn, sektore ekonomikoaren arabera (2019)

Sektore ekonomikoak	Emakumeak	Gizonak	Aldea
Industria	30.838,68 €	35.120,22 €	4.281,54 €
Zerbitzuak	25.689,42 €	31.838,55 €	6.149,13 €

Iturria: Soldaten egiturari buruzko inkesta (Iturria: EIN)

Lanordu arrunt bakoitzeko irabaziaren arteko aldeak –soldata-arrakalaren azterketan gehien erabiltzen den adierazleak– ere erakusten du aldeak daudela emakumeen eta gizonen artean, inkesta bereko datuen arabera. Zehazki, EAEko industria-sektorean, emakumeek batez beste 19,5 euro irabazten dituzte lanean sartutako ordu bakoitzeko, eta gizonak, berriz, 21,35 euro orduko batez beste. Kasu honetan, sektoreen arteko aldeak ez dira hain esanguratsuak, nahiz eta hor ere zerbitzu-sektorean –askoz emakume gehiago dituen eremu batean– handiagoa den.

Análisis de la brecha salarial de género por sectores productivos delakoaren arabera (USO, 2018), desparekotasunaren arrazoiak askotarikoak dira. Lehenik eta behin, genero-estereotipoen errotze historikoa legoke, eta errotutako estereotipo horien eraginez, industriako lana «gizonen» ezaugarriekin lotzen jarraitzen da, hala nola indar fisikoarekin. Emakumeak berandu sartu ziren sektorean, eta txandakako sistemak –eremu horretan

ohikoak direnak-, familia eta lana kontziliatzeari begira dituzten zailtasunek ere eragina dute emakumeek eta gizonek ordainsari desberdinak izatearekin.

Azkenik, azterlan horren arabera, emakumeek aurre egin behar dieten segregazio bertikala eta kristalezko sabaia ere garrantzizkoak dira, batez ere lanbide-eskalako postu baxuenetan kontzentratuta egon ohi baitira, hain zuzen, emakumeak; gizonek bete ohi dituzten lanpostuak baino lan-baldintza txarragoak izaten dituzte, oro har, halako postuek.

2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA

Emakumeek bizitzako esparru desberdinetan (lan ordaindua, pertsonen zaintza, 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 desparekotasunak. Amelia Valcárcelék «eliteen diskriminazioaren biktima diren emakume» gisa definitzen ditu halakoak: elite gidarietan egon beharko lukete emakumeek, baina elite horiek osatzen dituzten gainerakoek bat egiten dute, emakumeei eliteetara igotzea galarazteko. Amelia Valcárcelék sei alor proposatzen ditu non emakumeen absentsia sekulakoa den: elite politikoa; finantza-boterea; enpresa-boterea; komunikabideen boterea; botere akademikoa; sormenaren eremua; eta erlijio-boterea.

Atal honetan, emakumeek industria-sektorean duten parte-hartzeari eragiten dioten erabakiak hartzen dituzten eremuak jorratzen dira; jakina, horretarako datuak eskuragarri baldin badaude.

- **Erabaki politikoak hartzea esparru publikotik**

Ez dugu emakumeei eragiten dieten desparekotasunen ikuspegi murriztailean erori nahi, baina oso arazo konplexua izateaz gain dimentsio anitzekoa eta kausa ugariak dela jakinda ere, zalantzarik gabe esan dezakegu arlo publikotik –eta, zehazki, Eusko Jaurlaritzatik– hartzen diren erabaki politikoek –administrazio publikoek abiarazitako plan, programa eta jarduera-proiektuetan islatzen baitira– gaitasuna dutela industria-sektorean emakume gehiago egotea ahalbidetzeko edo, aitzitik, prozesu hori oztopatzeko.

Zehazki, **Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Saileko** erantzukizuneko lanpostuen osaera aztertuz gero, ikusiko dugu sail horrek –industria-sektorean eskumenak dituenak–, Industria Sailburuordetza izateaz gain, beste hiru sailburuordetza ere badituela: Teknologia, Berrikuntza eta Eraldaketa Digitala; Ingurumen Jasangarritasuna; eta Nekazaritza, Arrantza eta Elikagaien Politika.

Oro har, esan dezakegu Sailaren osaera, zuzendaritza-karguetan dauden emakumeen eta gizonen presentziari dagokionez, ez dagoela orekatuta¹¹: emakumezko sailburu bat, emakumezko bi sailburuorde eta gizonezko bi sailburuorde; 13 zuzendaritzetako 3 emakumeei dagozkie, eta 10, berriz, gizonei. Hau da, Saileko zuzendaritza-karguen % 33,3 baino ez dagozkie emakumeei.

Halaber, Industria Sailburuordetza aztertzen badugu, ikusiko dugu osaera honako hau dela: gizonezko sailburuorde bat eta gizonezko hiru zuzendari. Hau da, industrian zuzeneko eskumenak dituen organo publikoak ez du emakumezkorik bere zuzendaritza-karguetan.

¹¹Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako martxoaren 22ko Lege Organikoaren ondorioetarako, osaera orekatutzat joko da emakumeen eta gizonen presentzia, noiz eta, kasu bakoitzean erreferentziatzat hartzen den osotasunean, sexu jakin bateko pertsonak ez direnean 100eko 60 baino gehiago, ezta 100eko 40 baino gutxiago ere.

- **Lan Harremanen Kontseilua (LHK)**

LHK sindikatu-erakunde eta -konfederazioen eta enpresari-konfederazioen arteko topaketarako eta etengabeko elkarrizketarako organo bat da. Era berean, Eusko Jaurlaritzak eta Eusko Legebiltzarrak lan-harremanen inguruan egin beharreko kontsultetarako erakunde bat da.¹²

Kontseilua 15 titularrek osatzen dute –horietako 6 erakunde sindikalek (LAB, CCOO eta UGT) izendatzen dituzte eta beste 7 EAEn ordezkari handiena duten enpresa-konfederazioek– eta 13 ordezkok. Kontseiluan ere badaude lehendakariaren eta idazkaritza orokorraren karguak betetzen dituzten pertsonak.

Hurrengo taulan LHK osatzen duten pertsonak jasotzen dira, sexuaren arabera.

12. taula. Lan Harremanen Kontseiluaren osaera

Kargua/Erakundea	TITULARRAK		ORDEZKOAK	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Lehendakaria	0	1	-	-
Idazkaritza Nagusia	0	1	-	-
LAB	1	1	1	1
CCOO	2	0	0	2
UGT	0	2	1	1
CONFEBASK	2	5	5	2
GUZTIRA	5	10	7	6

Iturria: Geuk egina, Laneko Harremanen Kontseiluaren datuetan oinarrituta

Datu horien arabera, Kontseilua osatzen duten pertsonen % 42,8 emakumeak dira, baina titularren % 33,3 baino ez. Nolanahi ere, erakunde bakoitzak izendatutako **persona titularrak** aztertzen baditugu, ikusiko dugu emaitzak oso desberdinak direla:

- LAB: titularren % 50 emakumeak dira.
- CCOO: titularren % 100 emakumeak dira.
- UGT: titularren % 0 emakumeak dira.
- CONFEBASK: titularren % 28,6 emakumeak dira.

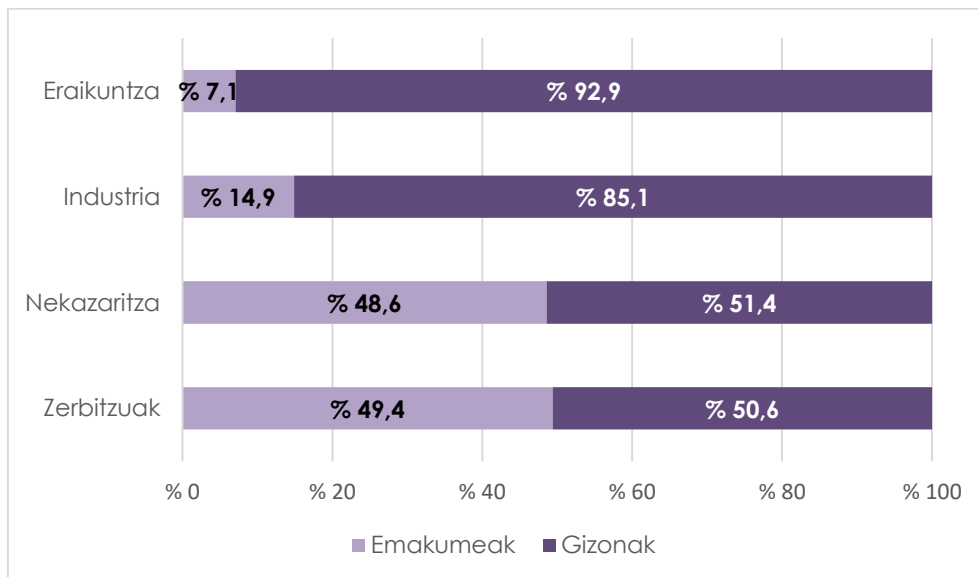
- **Emakumeak zuzendaritza-erantzukizuneko postuetan (enpresak):**

EINen Biztanleria Aktiboaren Inkestak (2021) aukera ematen du EAEko emakume enpresaburuaren edo kooperatibetako kideen presentzia aztertzeko, sektoreka. Emaitza berrienen arabera, postu horietan dauden emakumeen ehunekoa berdintasunetik gertu dago nekazaritza-sektorean (% 48,6) eta zerbitzu-sektorean (% 49,4), baina emakume gutxi daude, ordea, industrian eta eraikuntzan.

Bereziki industria-sektorean, emakumeak sektoreko enpresaburu edo kooperatibetako kide guztien % 14,9 baino ez dira.

¹²4/2012 Legea, otsailaren 23koa, Lan Harremanen Kontseiluarena.

3. grafikoa. EAEko industria-sektoreko enpresaburuen edo kooperatibetako kideen ehunekoa, sexuaren arabera (2021 2H)



Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta. EIN, 2021

Inkesta beraren bidez azter daiteke zer bilakaera izan duen emakume eta gizon enpresaburuen edo kooperatibetako kideen presentziak EAEko industria-sektorean.

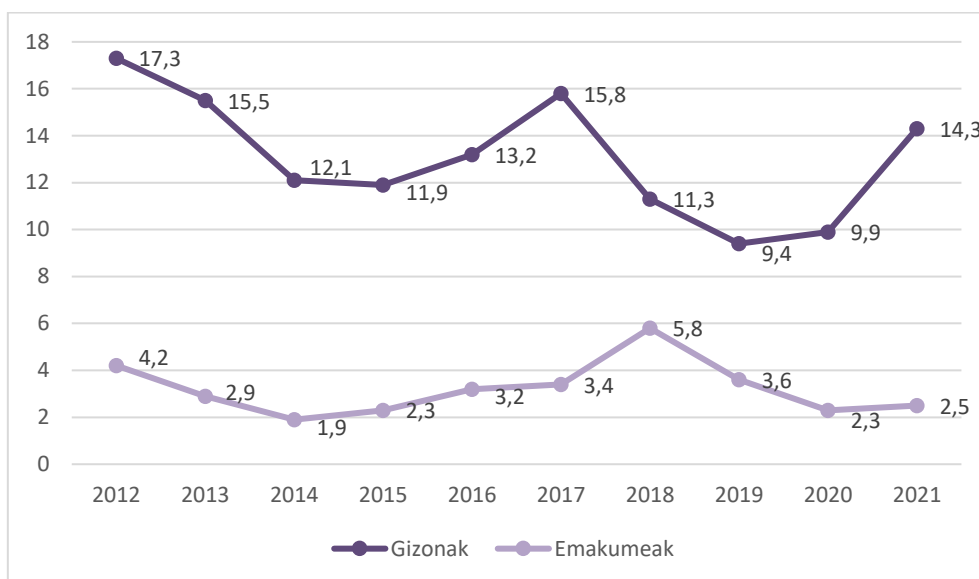
Azken hamarkadako datuei erreparatuz gero¹³, orokorrean ikusten da lanpostu horietan diharduten pertsonen kopurua % 22 murriztu dela 2012tik 2021era bitartean.

Sexuaren araberako analisiaren arabera, emakumeen eta gizonen bilakaera antzekoa dela ikus daiteke, nahiz eta emakumeen kopurua askoz txikiagoa izan. Emakumeak ez dira inoiz 6.000ra iritsi, eta gizonak, berriz, hamarkada osoan zehar 9.000tik gora mantendu dira.

2018an erregistratu zen emakumeen ehunekorik altuena sektoreko enpresaburu edo kooperatibetako kide guztien barnean (% 33,9), gizonen kopuruak behera egin eta emakumeen kopuruak gora egin zuelako aurreko urtearen aldean. Aztertutako aldiko gainerako urteetan, emakumeen ehunekoa % 20tik behera mantendu da, eta 2021 ean 2012an baino % 23,8 txikiagoa da.

¹³ Eskuragarri dauden azken datuak –2021eko bigarren hiruhilekokoak– erreferentziatzat hartuta, aurreko 9 urteetako datuak atera dira, denbora-tarte bererako (2H).

4. grafikoa. EAEko industria-sektorean enpresaburuen edo kooperatibetako kideen presentziaren bilakaera, sexuaren arabera (2012 2H-2021 2H)



Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta. EIN, 2021

• **Erakunde sindikalak**

Emakumeek sindikatuetan parte hartzea alderdi erabakigarria da negoziazio prozesuetan, eta, horrenbestez, baita erabakiak hartzerakoan ere. Emakumeek lanbide-negoiaziorako esperientzia txikiagoa eta negoziazio-mahaietako presentzia urria izatea jotzen dira emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala esplikatzen diren faktoreetako bi. Horren arabera, soldata-egiturak emakumezko langileen eta gizonezko langileen negoziatorako indar erlatibo desberdinaren ispilu dira. Alderdi horri dagokionez, *EAEko ordezkariak sindikalaren estatistika, genero-ikuspegitik 2009-2018* delakoak –Lan eta Enplegu Sailak eginak (2020)– aztertu du zer bilakaera izan duen, 2009-2018 aldian, emakumeek sindikatuetan zuten parte-hartzeak.

Hautesle kopuruaren bilakaerari dagokionez, beherakada nabarmena izan da orokorrean. Sexuaren aldagaiaren bidez ikusten da gizonezko hautesleen kopurua gutxiago murriztu dela (gizonezko 67.000 hautesle inguru gutxiago 2018an 2009an baino) emakumeena baino (emakumezko 4.500 bat hautesle gutxiago), eta horrek esan nahi du bi sexuen arteko aldea txikiagoa egin dela. Hala ere, 2018an, emakumezko hautesleen kopurua nabarmen txikiagoa izan zen gizonezko hautesleena baino. Bestela esanda, emakumezko hautesleen ehunekoa % 39tik % 45,1era igo zen 2009tik 2018ra.

Sektore ekonomikoen arabera, emakumezko ordezkari gutxi daude sektore maskulinizatuetako hautesleen artean. Zehazki, erazketa-industrietan eta manufaktura-industrian, ehunekoa pixka bat igo bada ere 2009az geroztik, 2018an % 20ra ere ez ziren iristen.

Hauteskunde sindikaletarako hautagaien kopurua egonkor mantendu da 2009-2018 denbora-tartean: 80.000 pertsona inguru, hain zuzen. Denbora-tarte horretan, hauteskunde horietarako hautagai izandako emakumeen ehunekoak gora egin du (% 29,9tik % 36,1era), eta gizonen ehunekoak, berriz, behera. Industria-sektorean, zehazki, ikusten da emakumeen ehunekoa % 20 baino txikiagoa zela manufaktura-industrian, eta % 10etik beherakoa, berriz, erauzketa-industrietan.

Erakunde sindikalak ordezkatzeko dituztenen arteko emakumeen presentziari dagokionez, datuek aurrez aipatutakoa berresten dute, ondorengo taulak islatzen duen bezala. LHKren arabera, **ordezkarrien** arteko emakumeen ehunekoa % 30,5etik % 36,9ra igo zen 2009tik 2018ra. Industria-esparruan, zehazki, ez da daturik ikusten erauzketa-industriei buruz; manufaktura-industrian, berriz, delegatuen ehunekoa pixka bat handiagoa zen 2018an 2009an baino, nahiz eta % 20 baino askoz ere txikiagoa izaten jarraitu.

- **Enpresa-erakundeak**

Gaur egun, EAEko patronal nagusietako goi-kargudunak gizonenak dira, lehendakarien artean ez dago emakumerik eta zuzendaritza-kontseiluetan emakumeak gutxiengoak dira.

13. taula Emakumeen eta gizonen presentzia EAEko enpresa-erakundeetako administrazio-kontseilu nagusietan, sexuaren arabera, 2019

EAEko enpresaburu elkarteak	Guztira	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
ADEGI	36	% 22,2	% 77,8
CEBEK	32	% 15,6	% 84,4
SEA (*)	28		
CONFEBASK	21	% 14,4	% 85,7
GUZTIRA	117	% 18,0	% 82,0

Iturria: Emakumeak eta gizonak Euskadin. 2020ko zifrak. Emakunde.

*Oharra: SEAK ez du zehazten Zuzendaritza Batzordearen osaketa, baina 3 presidenteorde identifikatu ditu (2 emakume eta gizon bat).

- **IBEX 35 indizean kotizatzen duten EAEko enpresa nagusiak**

Halaber, emakumeen presentzia oso txikia da IBEX 35 indizean kotizatzen duten EAEko industriako enpresa handi gehienek erabaki-postuetan ere, eta enpresa horien administrazio-kontseiluak eta zuzendaritza nagusiak gizonenak hartuak daude nagusi.

14. taula. EAEn egoitza duten IBEX 35 indizeko enpresetako presidentetza eta administrazio-kontseiluak, sexuaren arabera, 2020.

	Kideak guztira	Emakumeak (%)	Gizonak (%)
BBVA	16	% 31,3	% 68,8
CIE Automotive	14	% 21,4	% 78,6
Iberdrola	14	% 42,9	% 57,1
Mas móvil	13	% 23,1	% 76,9
Siemens Gamesa	12	% 25,0	% 75,0
Guztira	69	% 29,0	% 71,0

Iturria: Emakumeak eta gizonak Euskadin. 2020ko zifrak. Emakunde.

- **Profesionalen elkarteak**

Azkenik, adierazi behar da egoera itxaropentsuagoa dela EAEko enpresa-elkarteetan emakumeek duten presentziari dagokionez, nahiz eta oraindik ez dagoen presentzia orekaturik, inondik ere.

Hala, emakume enpresaburuen elkarteak daude gure lurralde historiko guztietan:

- Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (AMPEA).
- Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte (AED).
- Gipuzkoako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte (ASPEGI).

Azkenik, Eusko Jaurlaritzaren Komunikazio Irekiko Gidan kontsultatutako 24 elkarteentz arte, 8k bakarrik, hau da, % 33,3k, du emakume bat buru:

15. taula. EAEko enpresa elkarte nagusien presidentetzak, kargu hori duen pertsonaren sexuaren arabera

Euskadiko enpresaburuen elkarteak	Presidentea
ADEGI, Gipuzkoako Enpresarien Elkarte	gizona
AED, Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte.	emakumea
AJE BIZKAIA, Bizkaiko Enpresari Gazteen Elkarte	emakumea
AJEBASK ARABA, Arabako Enpresari Gazteen Elkarte	gizona
AJEBASK EUSKADI, Euskadiko Enpresari Gazteen Elkarte Federazioa	gizona
Alava Incoming, Araban Biltzarrak eta Turismoa Sustatzeko Enpresa Elkarte	gizona
AMPEA, Arabako Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarte	emakumea
APD Euskadi, Zuzendaritzaren Garapenerako Elkarte	gizona
Argibi Enpresa Elkarte	emakumea
Bizkaiko Ostalaritza Elkarte	gizona
Internet & Euskadi elkarte	gizona
BIZKAIREN, Bizkaiko enpresak sarean sustatzeko elkarte	gizona
AVIC, Euskal Enpresen Ingeniaritza eta Aholkularitza Elkarte	gizona
CEBEK, Bizkaiko Enpresarien Konfederazioa	gizona
CEV, Euskal Enpresaburuen Zirkulua	gizona
CONFEBASK	gizona
EKA/OCUV, Euskal Kontsumitzaileen Alkartea	gizona
EKE / KontsumoBIDE, Euskadiko Kontsumitzaileen Elkargoa	emakumea
EMAKUMEEKIN	emakumea
Hego Euskal Herriko Aurrezki Kutxen Federazioa	gizona
OKELBIZ, Bizkaiko Harakin eta Urdai-saltzaileak	emakumea
SEA, Arabako enpresariak	gizona
UCE Euskadi/Araba Kontsumitzaileen Batasuna	gizona
USSE, Europa Hegoaldeko Basoginen Batasuna	emakumea

Iturria: gida.irekia Komunikazio irekiko gidaren webgunea:
<https://gida.irekia.euskadi.eus/eu/categories/27>

2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA

Sexu-genero sistema patriarkalak zehazten du **genero-desparekotasuna**, eta horrek etiketa jakin batzuekin lotzen ditu pertsona guztiak –baita jaiotze aurretik lotu ere–, sexuaren arabera, portaerari, janzkerari, zaletasunei, bokazioei eta abarri dagokienez. «Motxila» hori emakumeei eta gizonei esleitzen zaie, generoaren gizarte-erakuntzaren arabera, hau da, gizarteak emakume edo gizon izateagatik haiengandik espero duenaren arabera, eta **genero-estereotipo** gisa ezagutzen ditugunez osatuta dago.

Genero-estereotipoak pertsonen 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 rolerak batera, estereotipo horiek gizarte-taldea osatzen duten pertsonen *aukerak* bideratzen dituzte. Horrek esan nahi du abiapuntua desberdina dela neskenentzat eta mutilentzat; izan ere, suposatzen da *a priori* gizartean hobetsitako edo gutxietsitako balioak dituztela. Hori horrela izanik, 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.

Estereotipoek emakumeen eta gizonen **bokazioan** –eta, ondorioz, batzuek eta besteek jarraitzea erabakitzen duten prestakuntza-ibilbideetan– **duten eraginak**, ezinbestean eragiten dio pertsona bakoitzaren lan-etorkizunari.

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 ukazinek ez dute aldaketa nabarmenik ekarri emakumeen lan- eta gizarte-banaketaren ereduari. Emakumeen lana oraindik ere oso lotuta dago *personak zaintzearekin 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 (segregazio horizontala).

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

Askotan, baztertu egiten dira industriaren eta garraioaren sektore zabaletatik, indar fisikoa edo lan-ordutegi luzeak dituzten lanbideetatik, eta baita lanbideen irudia «hegemonikoki maskulinoztat» hartzen diren lanbideekin lotzen direnetatik ere, hala nola, mekanika, elektrizitatea, automobilgintza edo eraikuntza (Gimeno eta Rocabert, 1998; Molina, 2000).

Aldi berean, industria-esparrua gizonentzat egokiagoa delako usteak –genero-estereotipoek areagotua– eta sektorean ageriko erreferenterik ez egoteak etsiarazi

egiten ditu neskak eta gazteak industria-sektorearekin lotura handiena duten ikasketar-
arloetan trebatzeko garaian.

Sexuaren araberako lanaren banaketa eta **familia-esparruko antolaketa– pribatua** dira oinarrizko bi egiturak genero-desparekotasunei dagokienez. Bestalde, baliabideen banaketa eta horietarako sarbidea eta genero-arauak existitzea eta aplikatzea dira berdintasun ezak eratzeko eta erreproduzitzeko oinarrizko prozesuak.

lritzia orokorra da: genero-desparekotasunak eragiten du emakumeek izan ohi dituzten arazo gehienen kausa, besteak beste, ordaindu gabeko lanari, esparru jakin batzuetan ordezkari gutxi izateari, boterea eskuratzeari, indarkeria matxistari eta abarri dagozkienak. Genero-estereotipoen ondorioz, jarduera batzuk aproposak dira emakumeentzat, eta beste batzuk, berriz, desegokiak. Emakumeentzako jarduera egokietan lehena etxeko lanak egitea da (pertsoneen zaintza barne hartuta). Horrez gainera, badira merkatuan «emakumeentzat egokiak» jotzen diren lanak; hain zuzen, etxe barruan emakumeei esleitzen zaizkien rolen gizarte eskalako proiektioak dira eta zerbitzu-sektorean kontzentratzen dira (Larrañaga, 2000)¹⁴. Zatiketa hori hierarkikoa da, eta balioespen sozial eta ekonomikoak desberdinak dira batzuen eta besteen funtzioentzat; emakumeak galtzaile irtetzen dira balioespen horietan.

Erantzukizuneko postuak betetzeari dagokionez, emakumeek gizonek baino zailtasun gehiago dituzte; oso emakume gutxi daude politikako antolamendu-postuetan eta botere-postuetan. Emakumezko zuzendari gutxi izatea lotuta dago oinarrizko estereotipo bat osatzen duten ideiekin, eta ideia hori, gainera, emakumeei buruzko usteekin areagotzen da. Uste horiek honako hauek dira: *Sentiberegiak dira zuzendaritza-postuak betetzeko; dedikazio gutxiago diote enpresari; mugikortasun txikiagoa dute; lan-absentismo handiagoa dute amatasunagatik; emakume zuzendariak ez dira liderrak; aginduak emateko behar den autoritatea/oldarkortasuna falta zaie*, eta abar. Erakunde-kulturak estereotipo horiek mantentzen dituenean, emakume langileek **kristalezko sabaia**¹⁵ delakoari egin behar diote aurre, hori baita lanbide-karrera garatzeko oztopo nagusia.

Lanbide-segregazioa, halaber, lotuta dago, hein handi batean, emakumeen eta gizonen arteko **soldata-arrakalarekin**. Europako Batzordearen txostenak (1996) diotenaren arabera, batez ere, lau faktorek eragiten dute generoen arteko soldata-arrakala: 1) segregazio bertikala eta horizontala (emakumeentzat jo ohi diren enpleguak okerrago ordaintzen dira); 2) ordainketa osagarriak (hobariak, plusak, pizgarriak, etab.) dituzten eta gizonezkoak gehiengoa diren jarduera-eremu asko daude, eta soldata aldeak areagotzen dituzte; 3) sexuaren araberako lanbide-segregazioaren eraginpean 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, lorpen txikiagoak izan ohi dituzte).

¹⁴ Larrañaga, M. (2000). *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*. Doktorego-tesien bilduma. EHU.

¹⁵ 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).

Larrañagak (2000) eta beste aditu batzuek industria-sektoreari buruz egindako azken hausnarketaren arabera, emakumeei esleitu ohi zaien «zaintzaile nagusiaren» rola eta emakumeek etxeko lanak egiten eta pertsonak zaintzen denbora luzeagoa emateak industria-sektorean emakumeek presentzia txikiagoa izatearekin duten erlazioa dela-eta, etxea eta merkataritza-produkzioa bideratutako guneak –fabrika eta lantegiak– bereizteak gatazka larria eragin zuen emakumeen artean, oso zaila baitzen etxeko lana eta lan produktiboa bateragarri egitea, beste garai batzuetan –hala nola ekonomia protoindustrialen garaian– egin zuten bezala. Hau da, gizarte industrialetan produkzioaren mundua etxetik bananduta egoteko antolatuta dagoenez, eta, gainera, **produkzio-esparruari denbora osoa eskainiko dion langilearen eredurako** pentsatuta, laneko orduak, hirietako ordutegiak, eskolako oporraldiak eta bizitzan zeharreko denbora guztia bere erantzukizun eksklusiboa lan-merkatuan daukan lanaldi osoko langile horren neurria atonduta daude; baina, aldiz, hainbat emakumek, oso bestelako errealitatea bizi dute.

Gaur egun, emakume gehienek ez dute lan-merkatua behin betiko uzten seme-alabak izatean, baina, nolahi ere, enplegua prekarioagoa bihurtu ohi zaie kasu askotan. Adibidez, lanaldia murriztea edo **lanaldi partzialeko lan** batera aldatzeko erabakia hartzen dute emakume askok, seme-alabak edo mendetasun-egoeran dauden beste pertsona batzuk zaintzearekin bateragarri egiteko. Erabaki horiek, emakumeei eta gizonezkoiei esleitutako rola sendotzeaz gainera, beren lanbide-karreran igotzeko aukerak murrizten dizkiete, eta enpleguko segurtasun falta handiagoa, diru-sarrera txikiagoak eta gizarte-babes eskasagoa eragiten dituzte.

Testuinguru horretan, industria-sektoreko **negoziazio kolektiboa** funtsezko baliabidea da, beharbada, familia eta lana bateragarri egiten lagunduko duten neurriak garatzeko, betiere erantzunkidetasun-ereduetan oinarrituta egiten bada eta kontziliazioa emakumeen arazo eksklusibotzat jotzen duten neurriek izan lezaketen eragin gaiztoa saihesten bada.

Genero-desparekotasunaren alderdirik muturrekoena **indarkeria matxista** da, emakume izateagatik emakumeen aurka egitean datzan indarkeria, hain zuzen. Lan-eremuan, sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatik jazarpena dira emakumeen aurkako indarkeria agertzeko modu ohikoenak.

Lan-esparruan, **sexu-arrazoiengatik jazarpena** bat dator emakume izate hutsagatik emakumeen aurkako jarrera eta portaerekin. Indarkeria horren helburua biktimarentzat giro deserosoa, beldurgarria, umiliagarria, larderiazkoa eta/edo iraingarria sortzea da, haren duintasunaren eta askatasunaren aurka. Hona hemen sexu-arrazoiengatik jazarpenaren adibide batzuk: lanpostuz igotzea eragozten duten oztopoak jartzea, bere jardueran aritzeko behar dituen baliabideak ez ematea, biktima taldetik isolatzea edo itxura fisikoari buruzko iruzkinak egitea.

Sexu-jazarpenari dagokionez, adierazi behar da ikuspegi soziokulturaletik hartzen dela gure gizartean nagusi diren harremanen «sistema patriarkala» adierazteko modutzat. 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 gutxi-asko esplizituan, beti dagoen botere patriarkala»

adierazteko beste modu bat da¹⁶. Lan-arau argirik ez izateak eta lan-prekaritateak lan-arloko sexu-jazarpena erraz dezakete. Lehenengo kasuan, erakundeak pentsatu ere egin ez badu halako egoerak sortzeko arriskua dagoela, nekez hartuko dituelako kontuan arazo mota hori prebenitzeko edo horrelako egoerei aurre egiteko estrategiak edo protokoloak; bigarren kasuari dagokionez, hainbat azterlanetan adierazten da korrelazio positiboa dagoela lan-arloko ezegonkortasunaren eta sexu-jazarpenaren eragina handiagoa izatearen artean.

Sexu-jazarpena eta sexu-arraioengatiko jazarpena kargu jakin bat duten gizonen – ugazabek– gauzatzen dute askotan, euren boterearen abusuzko erabilera eginez. Abusuzko botere horrek, lan-inguruneke beste gizon batzuen isiltasun eta estalketarekin batera (gehienbat gizonak dituzten esparruetan ohikoagoak izaten dira halako jarrerak), indarkeria hori betikotzea faboratzeaz gain, eraso horiek ikusarazteko edo/eta salatzeko gogoia kentzen dute.

¹⁶ Torns, T., Borrás, V. eta Romero, A. (1999). El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. *Revista Sociología del Trabajo, nueva época* 36, 57.-77. or.

2.5. BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDU ESPEZIFIKOAK

BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
Europako Parlamentuak eta Kontseiluak, legegintzako prozedura arruntaren arabera, eta Ekonomia eta Gizarte Komiteari kontsulta egin ondoren, enpleguaren eta lanbideen arloan emakume eta gizonentzako aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioak aplikatzen zaizkiela bermatzeko neurriak hartzea, lan berdinarengatik edo balio bereko lanarengatik gizonak nahiz emakumeek lansari berdina jaso behar duten printzipioa barne.	157. artikulua , Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratuaren Bertsio Kontsolidatua (2010/03/30)
Gizon eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea lan- eta enplegu-gaietan (indargabetu egiten ditu 75/117/EEE, 76/207/EEE, 86/378/EEE eta 97/80/EEE Zuzentarauak).	2006/54/EB Zuzentaraua
Jarduera autonomoa duten gizon eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea.	2010/41/EB Zuzentaraua
Herritar guztiakin egiteko betebeharra eta eskubidea ezartzea, baita postua askatasunez aukeratzekoa, mailaz igotzekoa, eta behar besteko ordainsaria izatekoa ere, sexu-arrazoiengatik bereizkeriarik egin gabe.	35. artikulua , Espainiako Konstituzioa
Tratu- eta aukera-berdintasuna betetzea, dela enplegua lortzean, prestakuntzan eta lanbidean mailaz igotzean, dela lan-baldintzetan.	5. artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
Emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna errealia eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatzea, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan.	36. artikulua , 4/2005 Legea
Sexuaren araberako rol sozialak eta estereotipoak desagerraraz daitezten sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunaren oinarri baitira.	3.6. artikulua , 4/2005 Legea
Europar Batasuneko gobernuak premiatzea enpleguaren esparruko zenbait alderdi kontuan har ditzaten (lanbide-heziketa, enplegurako sarbidea, lan-kondizioak, jarraipena adierazleei, kontziliazioa, etab.), esparru horretan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ahalbidetuko duten alderdiak, hain zuzen.	Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2011ko martxoaren 8koa , Europar Batasuneko gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzkoa
Emakumeen enplegarritasuna hobetzeko programak aurrera eramatea.	42. artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
Enpresaren barruan, gora egiteko eta lanpostuz igotzeko irizpideak bi sexuentzako arau erkideen arabera egokitzea.	24.2. artikulua , Langileen Estatutua
EAEko administrazio publikoek zenbait neurri hartzea emakumeei enplegua lortzen laguntzeko asmoz (emakumeak eta gizonak kontratatzeke portzentajeak.	38 a) artikulua , 4/2005 Legea

Enplegu egonkorra eta kalitatekoa sustatzeko eta kontratazioa sostengatzeko programak aurrera eramatea.	38 b) artikulua , 4/2005 Legea
Emakumeek sustatuko enpresa-ekimenentzako laguntzei eta bestelako neurriei lehentasuna ematea.	38 c) artikulua , 4/2005 Legea
2.2. Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan. 2.3. Erabaki- eta zuzendaritza-eremuetan emakumeen presentzia eta eragina handitzea.	1. ARDATZAREN 2.2 eta 2.3 helburuak . VII. EGBP
Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunaren alde kokatzea.	2. ARDATZAREN 3.3 Helburua . VII. EGBP
Pertsona gehiagok –eta bereziki, emakume gehiagok–, esparru zientifiko eta teknologikoekin lotutako ikasketak aukera ditzaten sustatzea	Jarraibideak . 2017-2020 Industrializazio Plana
Lanbide-jardueretan aritzeko erraztasunak emateko edo lanbide-karreran dauzkaten desabantailak saihestu edo orekatzeko xedez, ordezkari txikiena duen sexuaren alde neurri jakin batzuk hartzeak (ekintza positiboa) ez du tratu-berdintasunaren printzipioa eragozten.	157. artikulua , Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratuaren Bertsio Kontsolidatua (2010/03/30)
Ordezkari txikieneko sexuaren aldeko abantaila zehatzak dakartzaten neurriak mantentzeak edo hartzeak ez du berdintasun-printzipioa eragozten.	23. artikulua , Europar Batasunaren Oinarriko Eskubideen Gutuna (2010/03/30)
Ordainsari-berdintasuna: 42/2019 EBAZPENA, apirilaren 9koa, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarreko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez honako erabaki hau argitara ematen baita: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta gizonak eta emakumeek ordainsari bera jasotzeko klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia	42/2019 Ebazpena, apirilaren 9koa
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzea eremu guztietan, baita enpleguari, lanari eta lansariari dagokionez ere.	23. artikulua , Europar Batasunaren Oinarriko Eskubideen Gutuna (2010/03/30)
Europako Batzordeak ekintza giltzarriak abian jartzea emakumeek gizonen maila bereko burujabetasun ekonomikoa lor dezaten, bai-eta soldata berdina ere lan berdinetatik eta balio berdineko lanetatik.	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia 2011-2015 (Europako Batzordea)
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.	5. artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
Emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna ordainsariari dagokionez erreal eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatzea.	36. artikulua , 4/2005 Legea

<p>Legean ezarritakoarekin bat etorritik, berdintasuna sustatzea negoziazio kolektiboa. Ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira, emakumeei enplegua bilatzen laguntzeko eta lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa eragingarritasunez aplikatzen laguntzeko.</p>	43. artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
<p>Baliogabetzat eta eraginik gabetzat jotzea sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa biltzen duten erregelamendu-aginduak, hitzarmen kolektiboetako klausulak, itun indibidualak eta enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiak.</p>	17.1 artikulua , Langileen Estatutua
<p>EAEko Administrazioak, bere langileekiko negoziazio kolektiboan, neurriak planteatzea emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta lan-munduko ordezkarien artean elkarrizketa bultzatzeko, era horretan eremu pribatuko negoziazio kolektiboen negoziazioan ere gisa bereko neurriak sar daitezten.</p>	42.1 artikulua , 4/2005 Legea
<p>Adi egotea, negoziazio kolektiboen erregistroaren bitartez, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik egon ez dadin negoziazio kolektiboetan, hizkera ez-sexista erabil dezaten eta jazarpen sexistaren aurka berariazko neurriak jaso ditzaten. Horrekin batera, sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa kontrolatzeko eta erazteko ikuskatzailetza-ekintzak bultzatuko dira.</p>	42.2 artikulua , 4/2005 Legea
<p>Enplegu-zerbitzuek ez dute izapidetuko sexu-arrazoiengatik diskriminatzen duen lan-eskaintzarik.</p>	37.1 artikulua , 4/2005 Legea
<p>Administrazio publikoek laneratzen laguntzeko prozesu integraleko fase bakoitzean genero ikuspegia nola txertatu irakatsiko diete beren enplegu-zerbitzuetako langileei eta erakunde laguntzaileetako, eta behar diren neurriak hartuko dituzte emakume gutxi dagoen lanbideetan emakume gehiago kontrata ditzaten lortzeko.</p>	37.2 artikulua , 4/2005 Legea
<p>Enpresetan berdintasun-planak (kontzeptua, edukia, gardentasuna planaren ezarketan) eta berdintasuna bultzatzeko beste neurri batzuk sustatzea.</p>	45., 46. eta 47. artikuluek , 3/2007 Lege Organikoa
<p>Enpresetan berdintasun-planak borondatez ezartzeko laguntza.</p>	49. artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
<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>	39.1 artikulua , 4/2005 Legea
<p>Emakumeek prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko beharrezkoak diren laguntza-mekanismoak eta -zerbitzuak ezartzea.</p>	39.2 artikulua , 4/2005 Legea
<p>Zenbait enpresatan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak lantzea.</p>	40.1 artikulua , 4/2005 Legea
<p>Jarraibideak lantzea enpresetan berdintasun-planak eta -politikak prestatzeko.</p>	40.2 artikulua , 4/2005 Legea

Enpresetan berdintasun-planak eta -politikak egitea eta abian jartzea erraztuko duten neurriak prestatzea, eta jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak ezartzea.	40.3 artikulua , 4/2005 Legea
Lanean sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak abian jartzea.	48. artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
Honako hau ezartzea: jazarpen sexista diziplinako hutsegite oso larria izango dela funtzionarioentzat.	43.1 artikulua , 4/2005 Legea
EAEko administrazio publikoek ofizioz jardungo dute jazarpen sexista salatzen denean.	43.2 artikulua , 4/2005 Legea
Jazarpen sexista prebenitzeko eta desagerrarazteko politikak abiaraztea.	43.3 artikulua , 4/2005 Legea
Jazarpen sexistaren biktimei eskubide hau bermatzea: laguntza juridiko eta psikologikoa, berehalakoa, doakoa, espezializatua, deszentralizatua eta irisgarria.	43.4 artikulua , 4/2005 Legea
Lan-esparruan eta funtzionarioen esparruan eskubideak bermatzea, lan-harremanen eta enplegu publikoaren beharrianak uztartzen dituztenak genero-indarkeria jasaten duten emakume langileen edo funtzionarioen inguruabarrekin.	2. artikulua, d) , 1/2004 Lege Organikoa
Etxeko tratu txarren biktimei lehentasunezko tratua ematea beren profiletara egokitzen diren eta erabat edo partzialki EAEko administrazio publikoen funtsekin finantzatuta dauden enplegurako prestakuntza-ikastaroak egiteko.	60.1 eta 60.2 artikulua , 4/2005 Legea
Etxeko tratu txarren biktimak lanerako kontratatzea eta langile autonomo edo kooperatibako bazkide gisa eratzea sustatuko du Eusko Jurlaritzak.	60.2 artikulua , 4/2005 Legea
Bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzeko eskubideak langile guztiei –nola emakumezkoek hala gizonezkoek– aitortzea, emakumeek eta gizonek familia-ardurak modu orekatuan har ditzatela sustatzeko moduan, ardurok gauzatzean inolako diskriminaziorik gauzatu gabe.	44.1 artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
Amatasunaren ondoriozko baimena eta prestazioa ematea lanaren eta Gizarte Segurantzaren arautegian ezarritakoaren arabera.	44.2 artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
Familiako ardurak modu orekatuagoan banatu daitezen, aita direnei aitatasunaren ondoriozko baimenerako eta prestaziorako eskubidea aitortzea, lanaren eta Gizarte Segurantzaren arautegian ezarritakoaren arabera.	44.3 artikulua , 3/2007 Lege Organikoa
EAEko administrazio publikoek bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzea faboratuko dute. Horretarako, honako alderdi hauek sustatuko dituzte: gizonek etxeko lanetan erantzunkidetasuna izatea; enpleguaren egiturak bizitza pertsonalaren eta familiaren premiei egokitzea; zerbitzu soziokomunitarioak sortzea eta egokitzea; laguntza ekonomikoak eta neurri fiskalak eratzea; eta delako helbururako egokitzea jotako beste edozein neurri.	47. artikulua , 4/2005 Legea

<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 lortzeko, lege honen indarraldia hasi eta zortzi urteko denborartean.</p>	<p>75. artikulua, 3/2007 Lege Organikoa</p>
<p>EAEko administrazio publikoek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaburuen, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakunde zuzendaritzako organoetan.</p>	<p>24. artikulua, 4/2005 Legea</p>
<p>Gazteen artean –gizonen nahiz emakumeen artean– industria-bokazioak faboratuko dituen arrazoibidea sortzea, 4.0 Industriaren ezaugarriak baliatuta: digitalizazioa (Internet industriala, aplikazio industrialak, <i>big data</i>, errealitate birtuala, zibersegurtasuna, etab.), «bata zuriko» industria (adib.: fabrikazio gehigarria), ingurumena errespetatzen duen industria, zerbitzu aurreratuak, etab.</p>	<p>Industrializazio Plana 2017-2020. «Basque Industry 4.0»</p>

3. LEGEDIA

EUSKAL AUTONOMIA-ERKIDEGOKOA
<u>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa</u>
<u>Enpleguaren eta Suspertze Ekonomikoaren aldeko Esparru Programa (2017-2020)</u>
<u>EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana (EGBP)</u>
<u>18/2008 Legea, abenduaren 23koa, Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzekoa</u>
<u>329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lanerako laguntzak arautzen dituena</u>
<u>328/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duena</u>
<u>327/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lan-aukerak areagotzeko eta laneratzea sustatzeko neurriak arautzen dituena.</u>
<u>ZTBP Euskadi 2030 - Oinarriko lerro estrategikoak eta ekonomikoak (2019)</u>
<u>Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea Euskadin soldata-arrakala murrizteko (2018-2020)</u>
<u>2017-2020 Industrializazio Plana, «Basque Industry 4.0»</u>
<u>2020-2024 Gobernu Programa, XII. legegintzaldia. «Euskadi martxan»</u>
ESTATUKOA
<u>Espainiako Konstituzioa (35. art.)</u>
<u>1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa (21. artikulua)</u>
<u>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna Eraginkorra izatekoa</u>
<u>20/2007 Legea, uztailaren 11koa, Lan Autonomoaren Estatutuarena (4., 6., 14., 15., 16. eta 27. artikulua)</u>
<u>1917/2008 Errege Dekretua, azaroaren 21ekoa, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak lan munduan eta gizartean txertatzeko programa onartzen duena</u>
<u>Aukera Berdintasunerako Plan Estrategikoa 2014-2016</u>
<u>Industria Politikako Plan Integrala 2020 (PIN 2020)</u>
<u>6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriena</u>
<u>9/2021 Errege Lege Dekretua, maiatzaren 11koa, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina aldatzen duena, plataforma digitalen esparruan banaketan aritzen diren pertsonen lan-eskubideak bermatzeko</u>
<u>Suspertze, Transformazio eta Erresilientzia Plana. Espainiako Gobernuak, 2021</u>

EUROPAKOA

2006/54/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko uztailearen 5ekoa, enpleguarekin eta lanbideekin lotutako gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (bateratua)

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

96/34/EE Zuzentaraua, Kontseiluarena, UNICE, CEEP eta ESK-k amatasun- eta aitasun-baimenaren gainean egindako esparru-akordioari buruzkoa

Genero-berdintasunerako Europako Estrategia, 2020-2025

NAZIOARTEKOA

Pekingo Adierazpena eta Ekintza Plataforma. 1995eko iraila.

Garapen Jasangarrirako Nazio Batuen 2030 Agenda, 2015

4. DATU-ITURRIAK

FUNTSEZKO ADIERAZLEAK ETA DATUAK	ITURRIA	ALDIZKAKO TASUNA
<ul style="list-style-type: none"> • Pertsona aktiboak, landunak eta langabeak EAEko lan-merkatuan, sektore ekonomikoan, adinaren eta sexuaren arabera • Pertsona landunak, lanbide-egoeraren, sektorearen eta sexuaren arabera • Pertsona landunak, kontratu motaren, sektorearen eta sexuaren arabera • Pertsona landunak, lanaldi motaren, sektorearen eta sexuaren arabera • Emakumeak enpresetako zuzendaritza-erantzukizuneko postuetan, sektorearen arabera • Enpresaburu edo kooperatibetako kide gisa diharduten pertsonen bilakaera, sexuaren arabera, industria-sektorean 	<u>Biztanleria aktiboaren inkesta.</u> EIN, 2021T2.	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> • Emakume eta gizon landunen ehunekoa, EAEko industria-sektoreko jardueraren arabera (2019) • EAEko azpisektore industrial bakoitzeko guztizkoan emakumeek duten presentzia, ehunekotan (2009-2019). 	<u>Industriaren inkesta.</u> Eustat, 2021b	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> • LHn matrikulatutako ikasleak, sexuaren eta lanbide-familiaren arabera 	<u>Irakaskuntza ez-unibertsitarioei buruzko Estatistika.</u> Hezkuntza eta Lanbide Heziketako Ministerioa, 2020	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> • Graduak, masterreko eta doktoretzako unibertsitate-ikasleak, sexuaren eta ikasketar-arloaren arabera 	<u>Unibertsitate-estatistika.</u> Eustat, 2021	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> • Lanerako lanbide-heziketako ikasleak 	<u>Estatistika-serieak.</u> Enpleguaren Prestakuntzarako Estatuko Fundazioa, 2021.	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> • Laneko ezbehar-tasa eta lanbide-gaixotasunak, sexuaren arabera 	<u>Emakumeen eta gizonen egoera, laneko istripu-tasari eta lanbide-gaixotasunei dagokienez.</u> Osalan, 2019	Urtean behin

<ul style="list-style-type: none"> • Seme-alabak edo ahaideak zaintzeko eszedentziak sexuaren arabera. 	<p><u>Gizarte Segurantzako prestazioak eta bestelako gizarte-babesa</u>. Laneko eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2020</p>	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> • Kontziliazio-alderdiak uztartzeko zailtasun-maila • Baimenak eskatzeko zailtasun-maila 	<p><u>Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta</u>, Eustat, 2021.</p>	Urtean behin
<ul style="list-style-type: none"> • Enpresek hartutako kontziliazio-neurriak 	<p><u>Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE)</u>. Emakumeen Institutua, 2016</p>	Maiztasunik gabea
<ul style="list-style-type: none"> • Batez besteko urteko diru-irabaziaz langile bakoitzeko, sektorearen eta sexuaren arabera <ul style="list-style-type: none"> • Lanordu aruntagatiko irabazia, sektorearen eta sexuaren arabera. 	<p><u>Soldata-egiturari buruzko urteko inkesta</u>. EIN, 2019.</p>	Urtean behin

5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK

AZTERLANAK ETA TXOSTENAK

- La construcción social del empleo femenino en España entre 1800-1935 (2002), Mercedes Arbaiza Vilallonga. *Revista Arenal*, zenbakia, 10, 2. zenbakia. 2002El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. INMARK/Emakumeen Institutua, 2006.
- La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Carrasquer, P., 2009.
- Familia eta lana bateragari egiteko neurrien luzetarako azterketa. Ikuspegi@k.Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila, 2011
- Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE). Emakumeen Institutua, 2016
- Euskal Autonomia Erkidegoko familiei laguntzeko erakunde arteko IV. plana 2018-2022 aldirako, Eusko Jaurlaritzza, 2018.
- Análisis de la brecha salarial de género por sectores productivos. USO, 2018
- Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan. Emakunde, 2018
- Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan. ISEAK Fundazioa, 2019
- Soldata-egiturari buruzko urteko inkesta. EIN, 2019.
- Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak EAE, 2019. Emakunde, 2020
- Emakumeak eta gizonak Euskadin. Zifrak 2020 (Emakunde, 2020bis)
- Emakumeen eta gizonen egoera, laneko istripu-tasari eta lanbide-gaixotasunei dagokienez. Osalan, 2019
- Zifrak:Emakumeak eta gizonak Euskadin. Emakunde, 2019
- Análisis de la evolución de la industria vasca desde principios de siglo. Hernández, A., 2020
- EAEko ordezkari sindikalaren estatistika, genero-ikuspegitik 2009-2018. Lan eta Enplegu Saila, 2020
- Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Hezkuntza eta Lanbide Heziketako Ministerioa, 2020

-
- Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019. Genero Indarkeriaren Aurkako Gobernu Ordezkaritza, 2020
 - Prestaciones Seguridad Social y otra protección social. Laneko eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2020
 - Biztanleriaren jardueraren arabera sailkatzeko inkesta Eustat, 2021a
 - Industriaren inkesta Eustat, 2021b
 - Unibertsitate-estatistika. Eustat, 2021c
 - Biztanleria aktiboaren inkesta. EIN, 2021
 - Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta, Eustat, 2021.
 - La industria farmacéutica, un sector que suma en igualdad de género. Farmaindustria, 2021.
 - Estatistika-serieak. Enpleguaren Prestakuntzarako Estatuko Fundazioa, 2021.

ESKULIBURUAK ETA GIDALIBURUAK

- Protokoloa, lanean sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko dena. Emakunde, 2021.

WEB-BALIABIDEAK

- Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailaren webgunea
- Lan eta Enplegu Sailaren webgunea
- Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Sailaren webgunea
- Hezkuntza Sailaren webgunea
- Lan Harremanen Kontseilua (LHK)