

2011ko apirilaren 11n Bilbon

FAMILIA ETA LANA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIEN LUZETARAKO AZTERKETA

Ref: I681110



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

**ENPLEGU ETA GIZARTE
GAJETAKO SAILA**
Gizarte Gaietako Sailburuordetza
*Familia eta Komunitate Politikarako
Zuzendaritza*

**DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES**
Viceconsejería de Asuntos Sociales
*Dirección de Política Familiar
y Comunitaria*

AURKIBIDEA

	<u>Orr.</u>
1.- SARRERA	2
2.- EUROPAKO ESPARRUAREN TESTUINGURUAN JARTZEA	5
3.- AZTERKETAREN HELBURUAK	29
4.- METODOLOGIA	30
5.- AZTERTU BEHARREKO UNIBERTSOAREN EZAUGARRIAK	35
6.- AZTERKETAREN EMAITZAK	40
6.1- Familia eta lana bateragarri egitera zuzendutako Eusko Jaurlaritzaren neurriei heldutako pertsonen profila.	40
6.2- Lan-egoera.	44
6.3- Familien ezaugarriak.	51
6.4- Rol familiarak. Etxeko lanen banaketa.	56
6.5- Familia eta lana bateragarri egiteko neurriak enpresetan.	66
6.6- Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzeko motibazioak.	69
6.7- Asebetetze-maila lanean.	71
6.8- Familia eta lana bateragarri egiteko neurrien eragina norberaren eta familiaren asebetetze -mailan.	74
6.9- Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzearen ondorioak.	76
6.10- Familia eta lana bateragarri egiteko oztopoak.	80
6.11- Enpresen jarrera familia eta lana bateragarri egiteko neurrien aurrean.	86
6.12- Onuradunek familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heldu izanaren ondorioz hautemandako balorazio soziala.	88
6.13- Lana eta familia bateragarri egiteko izan daitezkeen neurriak eta horiei dagokienez hautemandako bideragarritasuna.	89
7.- LABURPENA ETA ONDORIOAK	93
ERANSKINAK	109
TAULAK	110



1. SARRERA

Txosten honek EAEn bizi diren eta ardura familiarrak dituzten langileen babes eta diru-laguntza neurriak abian jarri izanaren eraginak aztertzen ditu; ardurok seme-alabak zaintzeko edota gaixotasun larriak dituzten edo mendekotasuna duten senideak zaintzeko izan daitezke, eta txosten honek hamar urte inguruko esperientziatik aztertuko ditu.

Lana eta familia bateragarri egiteko laguntza horien helburua lan-eskakizunen eta familia-arduren arteko oreka hobea lortzea da, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeari indarra emanez.

Bateragarri egiteko laguntzen araudia behin eta berriz aldatuta, horiek hobetu eta familiengan hautemandako behar berriei erantzun nahi izan da, baina horien ezarpenetik hamar urte igaro ondoren, ontzat jo da informazioa biltzeari eta lortutako datuen azterketa egiteari ekitea.

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzen luzetarako azterketa hau estatistika eragiketa bat da, Familien Babeserako Erakunde Arteko III. Planaren lanketa prozesuarekin hertsiki lotuta dagoena eta seme-alabak dituzten Familien Babeserako Erakunde Arteko I. Planean, 2001ekoan, duena aurrekaria; azken hori izan zen, era berean, 329/2003 Dekretuaren VI. Kapituluari, enplegurako laguntzak arautzekoan, sartu ziren familia eta lana bateragarri egiteko politiken jatorria.

2006ko Familien Babeserako Erakunde Arteko II. Planak neurri horien bultzada ekarri zuen, 118/2007 Dekretuan familia eta lana bateragarri egiteagatik diru-sarrerak murriztuta dituztenentzako zuzeneko laguntzak finkatu eta hedatu baitzituen.

Uneko IX. Legealdian, Eusko Jaurlaritzak lehenetsun gisa du familia eta lana bateragarri egitea, eta asmo horren buru izango da Lan eta Gizarte Gaietarako saila, hala islatuta, besteak beste, 177/2010 Dekretuan.



Estatuko testuinguruan, azaroaren 5eko 31/1999 Legeak, langileen familia eta lana bateragarri egitea sustatzekoak (266. BOE, 1999ko azaroaren 6koa), alderdi horiei erreparatzen zien. Herri Administrazioako Ministerioak eta funtzionarioen ordazkaritza duten sindikatuek hitzarmen bat sinatu zuten 2006an, *Plan Concilia* izenekoa, eta horren helburua zen funtzionarioen lan-baldintzak nabarmen hobetzea eta Espainiako Estatuko langile publikoen lana eta familia bateragarri egiteko garaian positiboki eragitea.

Gerora, Espainiako parlamentuak Berdintasun Legea onartu zuen; horrek ere izaera sozialeko jokabideetan eragiten du lan-baldintzak hobetzeko, eta lana eta familiaren bateragarritasuna hobetzea ahalbidetzen du.

Plan Concilia sindikatuen eta patronalaren arteko negoziazio kolektiboan gidalerro lana egin nahi du, enpresa pribatuetako langileen hitzarmen kolektiboetan.

*Plan Concilia*ren bitartez, helburu estrategikoa da gizon eta emakumeen artean laneko eta familiako arduren harmonizazioa sustatzea. Eta, helburu horretarako, Europar Batasuneko gainerako herrialdeetan ohikoak diren babes sozialeko neurriak ezartzen ditu. Legegintza erreforma horien hasiera Nazioarteko Eskubide Sozialak, Lanaren Nazioarteko Erakundearen ekimenen bitartez batik bat, zein Lanaren Eskubide Komunitarioak proposatutako arautze garrantzitsuenak jasotzean datza.

Bateragarri egiteko mekanismoek kontuan hartu behar dute, halaber, familiaren inguruko egungo kontzeptua, eskema tradizionaletik eredu irekiago batera igaro baita, eta horrek, egun, hainbat osaeratako familia-nukleo ezberdinak egotea eragin baitu. Era berean, teknologia berrien sarreraren ondorioz, lan-harremanetako segurtasun ezaren ondorioz, lan-inguruneen kultur aniztasunaren ondorioz eta beste hainbat faktoreren ondorioz, lan-merkatuan izandako aldaketak ere kontuan hartu behar dira.



Enpresen jokabideek paper garrantzitsua jokatzen dute lanaren eta norberaren ingurunearen arteko batergarritasunean. Botere publikoek agindutako araudietan jasotako arau askok enpresen laguntza behar dute abian jartzeko. Nabarmendu behar da enpresa askok aurrea hartu diotela araudiari berari, eta langileei euren bizitza profesionala eta bizitza pribatuaren arteko oreka ahalbidetzen dieten neurriak eta irtenbideak eskaintzen dizkietela.

Arlo honetako politika ugariak emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzean oinarritzen dira, etxeari zein lanari dagokionez, baita adin txikikoen eta mendeko pertsonen zaintza berezkoa duten eskubide gisa kontuan hartzean eta jendarte osoaren eta Estatuaren ardura kolektibotzat jotzean ere. Helburua da familia eta lanaren arteko gatazkarik izango ez duen giro soziala sortzea.



2. EUROPAKO MARKOAREN TESTUINGURUAN JARTZEA

Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzen aurrera egitea Europar Batasuneko erakunde ezberdinen etengabeko kezka da eta, zentzu horretan, gero eta presentzia handiagoa dauka familia eta lanaren gaiak, lan-eskakizunak eta familiako arduren arteko oreka hobea lortzea bilatuta.

Europako testuinguruan, Kontseiluaren ebazpena eta lan eta gizarte gaietako ministroena daude, 2000ko ekainaren 6an Kontseiluan bilduta, lanean eta familia-bizitzan gizon eta emakumeek parte-hartze orekatua izateari dagokiona [C 128 Aldizkari Ofiziala, 2000/7/31koa]. Ebazpen hori Lisboako Europako Kontseiluan kokatzen da (2000ko martxoak 3 eta 4), aukera berdintasunaren alderdi guztiak hobetzearen garrantzia onartu zuena, baita lana eta familia bateragarri egitea ahalbidetzen dutenak ere.

Horretan, Estatu kideek estrategia global eta integratuak egitera anima daitezten sustatzen da, honakoak hartuta kontuan:

- gizon langileei aitatasun-baimenerako eskubidea onartzeko aukera —lan-arloko eskubideak gordez—, eta familian nabarmen laguntzea ahalbidetuko dieten eskubideak;
- seme-alabei, adinekoei, minusbaliatuei edota eurekiko mendekotasuna duten pertsoneri eman beharreko zaintzak langileen artean —gizon eta emakume— modu orekatuan banatzea erraztuko duten neurriak indartzea;
- familien sostengurako zerbitzuak sustatzen dituzten neurriak indartzea eta, bereziki, haurren zaintzarako egiturak hobetzea;
- kasuan kasu, kide bakarreko familiei berariazko babesa ematea;
- laneko eta eskolako ordutegiak (eskola-programen antolaketa) bateratzeko aukera aztertzea;
- aukera berdintasunaren sustapenarekin konpromiso aktiboa duten gobernuz kanpoko erakundeei pizgarriak eta sostengu-neurriak aplikatzea;
- aldizka, informazio- eta sentsibilizazio-kanpainak pentsatu, egin eta sustatzea, oro har jendarteari zein talde zehatzei zuzenduta;



- enpresak adoretzea, enpresa txiki eta ertainak batik bat, euren langileen familia-bizitza kontuan hartuko duten kudeaketa-jarduerak egin eta abia ditzaten, neurri handiagoan.

Bestalde, enplegatzaile diren aldetik, erakundeak eta **Europar Batasuneko organoak** gonbidatu egiten dira gizon eta emakumeen lanbide-sustapen orekatua errazteko neurriak har ditzaten, neurri on emaitzak aldi berean behin ebalua ditzaten eta emaitzak argitaratu eman ditzaten.

Era berean, gizon eta emakumeen arteko berdintasun-arloko [estrategia marko komunitarioaren](#) ondorioak kontuan hartzeko gonbidapena helarazi zaio Batzordeari. Ekimen komunitarioko programen markoan ere, lan-jardueran gizon eta emakumeen arteko parte-hartze orekatua praktikara eramanez ahal izateko informazio, sentisibilizazio, ikerketaren sustapena eta ekintza pilotuak abiatzeko ahaleginak egiteko eskatu zaio. Bestalde, gizon eta emakumeen arteko aukera [berdintasunaren gaineko 5. programan](#) ere Ebazpena kontuan hartzerako adoretu da Batzordea, bereziki, gizon eta emakumeen arteko familia-arduren berdintasuna nabarmenduz programako helburu estrategikoen atalean, eta lan-jardunean zein familia-bizitzan gizon eta emakumeen parte-hartze orekatuaren helburua sustatzen duten neurriak indartuz.

Nazio zein Europa mailan, enplegatzaile publiko zein pribatuei, baita langileei eta gizarte-solaskideei ere, lan-jardunean eta familia-bizitzan gizon eta emakumeen arteko parte-hartze orekatua bermatzeko ahaleginak bikoizteko deia egiten zaie, bereziki lanaldiaren antolaketaren eta soldata bereizketa sortzen duten baldintzak ezabatzearen bitartez.

Familia eta lana bateragarri egitea izan da lehentasunezko gaia gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko ekintza komunitarioko bosgarren programaren baitan sustatutako proposamenen deialdian.

Familia eta lana bateragarri egiteko neurrien garapen handiagoa Europako lan-estrategiaren ildo zuzentzaileen zati da, baita jendartereatzearen sustapenerako Europako prozesuaren helburu berdinean ere (pobreziaren eta gizarte-bazterkeriaren aurkako borroka).

Bestalde, **bateragarritasunaren testuinguruan kontuan izan behar da Europako Parlamentuari, Kontseiluari, Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialari eta Eskualdeen Batzordeari 2008ko urriaren 3an helarazitako Batzordearen Jakinarazpena, "Oreka hobea lan-bizitzan: lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pribatuaren bateragarritasunari laguntza handiagoa" izenburua zuena [COM(2008) 635- Aldizkari Ofizialean argitaratu gabea].**



Jakinarazpen honek herritarrei euren lan-jarduera eta familia-bizitzaren arteko oreka aurkitzen laguntzeko nazio zein erkidego mailan hartutako neurri eta politikak aztertzen ditu. “Bateragarritasun sorta”ko neurriak aurkezten ditu.

Jakina, Europako herritarrek euren bizitzetako bi alderdiok bateragarri egin ahal izateak hazkundera eta lana, jendarteratzea eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzen duten Europako estrategietan eragin dezake. Gainera, bateragarri egite horrek jaiotze-tasan ere positiboki eragin dezake.

1986an eta 1992an Batzordeak legezko bi proposamen aurkeztu zituen, eta horiekin gizarte-agenda berrituaren helburuak bete nahi zituen. Zehazki, familia-baimenei (hala nola amatasunagatiko baimena, 92/87CEE Zuzentaraua) eta langile autonomoen eta euren bikotekide laguntzaileen tratu-berdintasunari (86/613/CEE Zuzentaraua) dagozkien xedapenen berrikusketak ziren. Bestalde, “bateragarritasun sortak” kide diren estatuek hauren zaintzako helburuen betetzeari buruzko txostena ere jasotzen du.

Gainera, Batzordeak esperientzia-trukea eta jardunbide egokiak sustatu behar ditu alor horietan, baita erkidego mailako estatistikak egitea ere. Kohesio-politikaren eta, batik bat, Europako Funts Sozialaren kofinantzaketa-baliabidea sustatzen du.

Testuinguru horretan, Bizi- eta Lan-Baldintzen Hobekuntzarako Europako Fundazioak lan-ordutegiari eta lana eta familia bateragarri egiteari buruzko inkesta zabala egin zuen 2004ko udazkenaren eta 2005eko udaberriaren artean, Europako 21.000 lanpostu baino gehiagotan. Inkesta Europar Batasuneko kide diren hamabost Estatu “zaharren” artean egin zen (UE15), baita kide berri diren beste seiren artean ere: Txekiar Errepublika, Zipre, Letonia, Hungaria, Polonia eta Eslovenia. Langileen zuzendariak elkarrizketatu zituzten eta, aukera izan zenean, baita langileen ordezkariak ere. Hainbat gairen ingurukoak izan ziren galderak: lanaldi malguari buruzko akordioak eta lanorduen zenbaketa, lanaldi partzialak, aparteko orduak eta salbuespenezko lan-ordutegia, gurasotasun-baimena eta iraupen luzeko bestelako baimenak, aldez aurreko erretiroa eta aldez aurreko erretiro mailakaturia, baita familia eta lana bateragarri egiten laguntzen duten berariazko politikak ere.

Europako Fundazioaren ondorio nabarmenenak, familia eta lana bateragarri egiteari dagozkionak, honakoak dira:

- 10 langile edo gehiagoko Europako enpresen ia erdiek (%48) dute ezarrita ordutegi malgua.



- Lan-ordutegian nolabaiteko malgutasuna aplikatzen duten enpresen ehuneko handiagoa da zerbitzuen sektorean (%50) sektore industrialean baino (%43).
- Lan-ordutegi malgua ezartzeko enpresetako zuzendaritzek erabilitako bi arrazoi nagusiak izan ziren “langileei lana eta familia-bizitza (edo pertsonala) hobeto bateratzeko aukera ematea” (%68) eta “lantokiko lan -zama eta lan-ordutegia hobeto egokitzea” (%47).
- Zuzendaritzek zein langileen ordezkariak onartu egiten dute lan-ordutegi malgua ezarrita lortutako lorpenik handiena langilearen asebetetzea dela, eta, ondoren, lan-ordutegia hobeto egokitzen zaiola lan-zamari.
- Elkarrizketaturiko enpresen erdian (%51), gutxienez langile batek baliatu zuen gurasotasun-baimena, inkesta egin aurretiko hiru urteetan.
- Gurasotasun-baimeneko hurbileko kasu bat zeukaten lantokien %30en aipatu zuten baimen hori baliatu zutenen artean gutxienez bat gizonezkoa zela.
- Elkarrizketaturiko enpresa guztien %22k lanera itzultzeko trebakuntza-programak dituzte baimen luzeen ondoren itzultzen diren langileentzat.

Lan- eta Bizi-Baldintzak Hobetzeko Europako Fundazio honek berak honakoa nabarmendu zuen 2009ko txosten batean:

EB25eko gizon eta emakumeen %10ek astean hainbat aldiz zailtasunak dituzte familia-ardurak betetzeko, lanean ematen duten denbora luzea dela eta. 2004an batu ziren 10 estatu kide berrietan, kopuru hori %15eraino igotzen da gizonen artean, eta %14raino emakumeen artean.

Europako hegoaldean (Grezia, Italia, Espainia eta Portugal), lana eta familia bateragarri egiteko zailtasunak dituztela diotenak emakumeak dira gizonezkoak baino gehiago (emakumeen %17 eta gizonezkoen %11), nahiz eta lau herrialde horietan soldatapeko lana duten emakume gutxiago egon, EB15eko gainerako herrialdeetan baino. Ezberdintasun horren arrazoa izan daiteke Europako hegoaldeko herrialde horietako ongizate-sistema familia barruko zaintzan dagoela oinarrituta, eta hori emakumearen esku egoten dela, oro har.

Etxeko zein laneko ardurak ez dira berdintasun irizpideen arabera banatzen gizon eta emakumeen artean. 2003an, gizonezkoen enplegu-tasa %71koa zen EB25en, eta emakumezkoena, aldiz, %55ekoa. 2003ko populazio aktiboaren inkestaren arabera, gizonezkoek soldatapeko lan gehiago egiten dute emakumezkoek baino: EB25eko gizonek, batez beste,



emakumezkoek baino %17 gehiago egiten dute lan soldatapeko lanetan (beharbada, emakume gehiago dagoelako aldi baterako lanarekin edota soldatapeko lanik gabe).

Hala ere, emakumeek egiten dute soldatapekoa ez den lan gehiena, hala nola etxeko lanak eta seme-alaben zaintza. Adibidez, EB25eko emakumeek denboraren %50 gehiago ematen dute gizonek baino etxeko txikienak zaintzen.

Europa osoan, emakumeek gizonek baino etxeko lan gehiago egiten dituzte. EB25en, emakumeen %80k egiten dituzte etxeko lanak egunero, eta gizonezkoen %40k.

Sarritan gatazka sortu ohi duten laneko eta familiako eskaerak bateragarri egiteko neurriak hartzeak hainbat onura ekar ditzake. Neurri horiek honakoak eragin ditzakete:

- _ emakumeek lan-merkatuan parte hartzeko kuotak areagotzeko auziari irtenbidea ematea;
- _ Europako hiritarren bizi-kalitatea eta lan- eta bizi-baldintzak hobetzea;
- _ Europako hiritarren zahartzeak gizarte-segurantza sisteman duen eragina leuntzea;
- _ gizarte-bazterkeria saihesten laguntzea, bereziki egoera ahuleko guneetan.

Europako enpresa-ehunduraren gehiengoa hartzen duten enpresa txiki eta ertainak (ETE) herabe izan ohi dira lana eta familia bateragarri egiteko neurriak aplikatzeko, uste baitute garestiegiak direla, eta zailtasunak izaten baitituzte horiek eskala txikian aplikatzeko. Hala ere, badirudi neurri horiek abantaila ekonomikoak ekar diezazkiekeela neurri handiagoko enpresei, behintzat: egindako ikerketen arabera, lana eta familia bateragarri egiteko neurrietan inbertitu duten enpresek 16€ aurrez ditzakete inbertitutako euro bakoitzeko.

Lana eta familia bateragarri egiteko neurriek nabarmen murriz dezakete gaixotasunagatiko absentismoa, eta produktibitatea eta langileen iraunkortasun-tasak hobetu.

Lanaldi partziala oso sarritan erabiltzen dute beren lan eta familia-bizitzaren arteko oreka hobea izan nahi duten langileek; lan-ordutegiari buruzko enpresarien inkestaren arabera, lanaldi partzialarekin lan egiten duten pertsonen artean, amak izaten dira aipatuenak. Lanaren eta familiaren bateragarritasun hobea lortze aldera, lanaldi partziala izatea erraztu beharko litzateke modu orokorragoan eta antolaketaren maila guztietan. Horrek lanaldi partzialeko langileen kalitatea eta profila indartzea dakar. Lanaldi partziala lanpostu gehiagotan eta maila handiagokoetan sustatu beharko litzateke.

Dena den, lanaldi partzialeko lan-pilaketa egoteak kategoria baxuagoko enpleguetan eta oinarrian femeninoak diren enplegu-sektoreetan, emakumeek lana eta familia orekatzeko moduak bilatzen jarraitzeko joera izatea eragingo du (oraintxe bertan gertatzen den bezala, bizi-kalitateari buruzko Europako inkestaren arabera), eta aukera berdintasuneko programa komunitarioa betetzea oztopatuko du. Lanaldi partzialeko enplegu baterako aldaketa egiteko gaitasuna izateak, etxeko ardurek presio handia dakartenean, langile multzo handi bati ekar diezaioke onura. Gaur egun, lanaldi osoko lan batetik lanaldi partzialeko lan batera aldatzea oso zail gertatzen zaie aktibo dauden langile askori; oso onuragarria izango litzateke lanpostuak malguagoak izatea eta halako aldi baterako trantsizioak ahalbidetzea. Modu horretan, gizonen arteko lanaldi partziala ere sustatuko litzateke, eta etxeko lanetan laguntzeko aukerak handitu egingo lirateke. Aldi berean, gizonezkoen asebetetze subjektiboa ere sustatuko litzateke, euren lan eta familia-bizitzaren bateragarritasunari dagokionez. Herbeheretan lanaldi partzialeko hainbat modalitate erabili izan dira emakumeen arteko soldatapeko lanerako trantsizio bereziki azkarra sustatze aldera.

Lanaldi partzialeko lana sustatzeak gizarte-segurantzari eta erretiroari eragiten dieten gaiak kontuan hartzea garrantzitsua da: zenbait herrialdeetan, ordu gutxi lan egiten duten edo kopuru jakin batetik beherako soldata irabazten duten pertsonak ez dute gizarte-segurantzarako sarbiderik (edota sarbide mugatua dute). Auzi horiei heldu egin beharko zaie, pertsonen familia-bizitza gehiago kontuan hartuko duen lan-antolaketarako neurriekin batera.

Egun, alde handiak daude kide diren estatuen artean haurren zaintzari eta libre egoteari dagokionez; areago, gurasoen lan-ordutegiaren malgutasuna gero eta handiagoa da, eta horrek haurren arretari dagokion malgutasuna eskatzen du, hala nola irekitzeko ordutegi zabalagoak, asteburuetan libre egotea eta oporretako zaintza. Haurren zaintzarako tresna lorgarri malgu eta kalitate onekoak ahalbidetzera bideratutako politika paneuroparra oso onuragarria izango litzateke Europako herritarrentzat, lan eta familia-bizitzaren eskaerak bateragarri egiteko helburuari begira. Ezaugarri hauetako politikak, zaintza haur helduenengana zabaltzeko beharra ere kontuan hartu beharko luke: Europako enplegu-ekimenak dauden bezalaxe, hala nola Bartzelonako helburuak, haur txikiaren zaintza-zerbitzuak handitzera bideratutakoak, ez dago eskola-adinean dauden haurrentzako berariazko politikarik.

Haurren arreta hobetzeko funtsezko beste alderdietako bat politika hori lana eta familia bateragarri egiteko bestelako enplegu-politiken sorta zabalagoan txertatzean datza, hala nola gurasotasun-baimenak eta lan-eskema malguak. Hala ere, gutxi dira halako politikak arrakastaz ezarri dituzten EBko gobernuak.



Europako biztanleria zahartzeak esan nahi du senide zaharren zaintza gai kezkarria bihurtzen ari dela Europan aktibo dauden pertsonentzat, eta haurren zaintzaren auzia bezain presazkoa izan daiteke. Dena den, egun, EBk ez du aurreikusten inolako laguntzarik adineko senideak zaintzen ari diren pertsonentzat eta, nazio mailan, ez dago adinekoen zaintzarako baimenik aurreikusten duen Europako herrialderik (Suedia eta Herbehereak izan ezik).

Mendeko pertsonen zaintzarako baimenekin batera, familiako zaintza beharrak osatzeko eta ordeztzeko langile trebatuak gehitu beharko liriateke.

Gurasotasun-baimenak sexuen arteko berdintasunean laguntzeko ahalmena dauka, gizon eta emakumeak haurren zaintzaz arduratzea baitakar. Dena den, langile batek lanean aurrera egitea ere eragotz dezake: emakumeak badira nagusiki gurasotasun-baimena eskatzen dutenak, horrek gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak indar ditzake. Baimen horren beste arazoetako bat da, gaur egun aplikatzen den moduan, iraupen, malgutasun eta ordainketa aldetik aldatu egiten dela: kide diren hainbat Estatutan ez da ordaintzen, beste batzuetan, ordea, bai, baina ordaindutako kopurua aldakorra da eta, ikuspegi ekonomikotik, guraso askok ezin diote aurre egin ordaindu gabeko baimen bati.

Baimen bat baliatzea oztopo izan daiteke lan-ibilbidean aktibo dauden hainbat gurasorentzat, baina itzultzeko orduan lanpostu berbera bermatuko balitz, guraso gehiago animatuko liriateke euren baimenak baliatzera.

Suedia eta Norvegiako esperientziek gurasotasun-baimenaren erabilera-tasari dagokionez, adierazten dute, guraso bakoitzarentzat baimenaren zati bat gordez gero, pizgarria dela baimena gizonetzkoen artean gehiago erabiltzeko. Gurasotasun-baimena baliatzeko erabakia hartzen duten aita gehiago dira jasotzen duten ordainketa euren soldata arruntaren mailara hurbiltzen denean eta amari helaraz ezin dakizkiokeen ordu-kopuru zehatza dagoenean.

Hala ere, gizonetzko langileek %30ean baino ez dute baliatu gurasotasun-baimena Europako 21 herrialdetan. Kopuruak nabarmen aldatzen dira: Suediako lantokien %69n erabili dute gizonetzkoek gurasotasun-baimena, baina kopuru hori %2ra jaisten da Zipreri dagokionez.

Gurasotasun-baimena ordaindua bada eta zenbatekoa soldataren antzekoa bada, gertagarriagoa da gizonetzkoek baimena erabiltzea. Gertagarriagoa da gurasotasun-baimena erabiltzea, halaber, euren zatia ez badakioke amari helaraz. Emakumeek, oro har, gizonetzkoek baino gutxiago

irabazten dutenez, familiek diru-sarreraren galera txikiagoa pairatzen dute emakumeak hartzen duenean baimena.

Nazio mailako akordioak proposatu dira hainbat herrialdetan, hala nola Herbehereetan, etorkizunari begira langileei euren aisialdia finantzatzen laguntzeko sarrerak gordailu batean ipintzea (zenbateko ekonomiko bat gordailu batean ipintzea) ahalbidetuko duten zergazko neurriak ezartzeko: aisialdi hori familia-arretako betebeharrak asetzeko erabil daiteke. Neurri horren aplikazioa eta aukerak aztertu egin beharko dira. (Neurri horren abantaila da ordaindutako lanetik kanpo igarotako denbora finantzatzeko moduari hein batean heltzen diola).

Ondorio nagusiak

_ **Lan-ordutegi luzeak zaildu egiten du familia eta lana bateragarri egiteko aukera.** EB15eko hiritarrentzat zaila da euren betebeharrak familiarrei aurre egitea, lanari eskaintzen dioten denbora luzea dela eta, baina arazoa larriagotu egiten da kide berri diren estatuetan eta hautagai direnetan, bertan lanaldiak are luzeagoak direlako. Gainera, langile horiei zailago gertatze zaie lana eta familia bateragarri egitea.

_ **Aide nabarmenak daude gizon eta emakumeen artean.** Gizonezkoek lan-aste luzeagoak dituzte euren soldatapeko lanetan, baina emakumeek ordu gehiagoz egiten dute lan, euren soldatapeko lana egiteaz gain, euren gain izaten dutelako etxeko lanen zatirik handiena ere.

_ **Egoera ahuleko taldeek presio gehigarriak jasaten dituzte.** Soldatapeko lanari eta etxeko betebeharrari erantzuteak dakarren gatazkaren irtenbidea zailagoa da egoera ahulean dauden taldeen kasuan, esaterako, guraso bakarreko familietan, malabarismoak egin behar izaten baitituzte lanari eta zaintza familiarrei laguntzarik gabe aurre egiteko. Desabantaila egoera horrek soldata txikiagoak edo lan-baldintza okerragoak izan ditzake ondorio. Era berean, emakumeek, talde moduan, diru-sarrera txikiagoak izaten dituzte bizitza osoan zehar, eta jubilatze aukera okerragoak dituzte, hein batean lanaldi partzialak izaten baitituzte lana eta familia-bizitzaren eskaerak bateragarri egin ahal izateko.

_ **Langileen lana eta familia bateragarri egiteak onurak ekar diezazkieke enpresei.** Langileei euren lana eta familia bateratzen laguntzeko lan malguko sistema antolatua ezartzeak gaixotasunagatikoko baja-kopurua jaits dezake, eta produktibitatea eta iraunkortasuna areagotu.

_ **Finantza-kontuek eta gizarte-segurantzari dagozkionek lan-ordutegiaren malgutasuna oztopatzen dute.** Lanaldi partzialeko lana eta lan-denboraren zenbaketa epe luzera dira lana eta familia bateragarri egiteko erabiltzen diren neurrietako batzuk. Baina egungo zerga-erregimenak, pentsio eta gizarte-segurantza erregimenak ez dira egokitu oraindik lan-antolaketa modu horiei lekua egiteko moduan.

— **Laguntza-lanen antolaketa funtsezko faktorea da lana eta familia bateragarri egiteko.**

Europako biztanleak zahartzen diren heinean, populazio aktiboa haurren eta adinekoen zaintzaren ardura hartzera behartuta dago gero eta gehiago. Beste behin ere, emakumeek gizonek baino zama astunagoa dute. Mendekoen zaintzarako baimenak, gurasotasun-baimenak bezalaxe, laguntza handia eman dezake horretan; hala ere, ardura hori euren gain hartzen duten gizonen kopuru txikiak aukera berdintasunari buruzko hainbat auzi aurkezten dizkigu.

2006/547CE Zuzentaraua onartuz, 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/977CE, 97/80/CE eta 2002/73/CE Zuzentaruak batzen dituenak, gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasunaren eta tratu berdintasunaren printzipioak aplikatzea bermatu nahi da lanaren eta zereginen esparruan (enplegurako sarbidea, sustapena eta trebakuntza barne; lan-baldintzak, ordainketa barne; gizarte-segurantzako lan-erregimenak).

2008ko urrian, Batzordeak neurri-sorta bat agindu zuen lana eta familia bateragarri egiteko, aldez aurretik bazeuden bi zuzentarauren (92/85/CEE eta 86/613/CEE) berrikusketa egiteko bi proposamen legegile barne.

92/85 aldatzea zen asmoa, baimenak luzatzeko, malgutasun handiagoa eskaintzeko eta baimena bitartean ordainketa hobetzeko, babes handiagoa bilatuta eta bateragarritasunari buruzko xedapenak hobetuta.

Honakoak dira lantzen dituen alderdi nagusiak:

- Amatasun-baimenaren iraupena luzatzea: egungo 14 asteetatik 18ra.
- Ordainketa osoaren printzipioa 18 asteotan zehar; kide diren Estatuak muga jartzeko aukera izango dute, baina ez litzateke gaixotasunagatikoko baja baino txikiagoa izango.
- Amatasun-baimena eta gero itzultzen diren emakumeek lan-ordutegi malgua eskatzeko eskubidea. Enpresariak eskaera horiek aztertu beharko ditu, baina ez dago horiek onartzera behartuta.
- Emakumeei baimena noiz hasi erabakitzeak aukera emango dien malgutasun handiagoa.

86/613/CEE Zuzentaraua berrikusteko proposamen legegileari dagokionez, norberaren kontura lan egiten duten pertsonen eta euren bikotekideei gizon eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari dagokion lege marko komunitarioa eguneratzea du helburu. Proposamen horrek bertan behera utziko du 86/613/CEE Zuzentaraua, eta aplikagarria izango da 2006/54/CE, 2004/113/ce eta 79/7/CEE Zuzentaruetan jasota ez dauden

alderdietan, norberaren konturako jarduera egin edo berau egiten laguntzen duten emakume eta gizonen arteko tratu berdintasuneko printzipioa modu eraginkorragoan aplikatzeko.

Azkenik, Europako gizarte-solaskideek (Business Europe, UEAPME, CEEP eta CES) Gurasotasun-Baimenari buruzko Akordio Marko berrikusia adostu zuten 2009ko ekainean. Egungo gurasotasun-baimena hiru hilabetetik laura igo zuten kide bakoitzeko, eta langile guztiei aplikatuko litzaieke, edozein izanda ere euren kontratu mota. Europako gizarte-solaskideek eskaera bateratua egin diote Batzordeari, Kontseiluaren Zuzentzari proposamenaren bitartez aplika dezan.

2006an, Europako Batzordeak 2006-2010 epea hartzen zuen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Lan-Plana onartu zuen. Lan-plan honek lehentasunezko sei ekintza-esparru komunitario marraztu zituen sexuen arteko berdintasuna jorrazteko 2006-2010 denbora epean: independentzia ekonomiko bera emakume eta gizonentzat, bizitza pertsonala eta lana bateragarri egitea, ordezkapen bera erabakiak hartzerakoan, genero-indarkeria forma guztien erauzketa, estereotipo sexisten ezabaketa eta berdintasunaren sustapena kanpo- eta garapen-politikan. Esparru bakoitzerako, lehentasunezko xede eta ekintzak identifikatzen ditu.

Emakumea eta ekonomiaren gaiak kezka bereziko arloa osatzen du *Beijingeko Ekintza Plataforman*¹, markatu ziren sei helburu estrategikoen azkena “Lanari eta familiari dagokienez, emakume eta gizonen erantzukizunen harmonizazioa sustatzea” da.

Helburu estrategiko honekin lotuta, EBk hamazortzi adierazle identifikatu ditu ekonomiaren arloan emakumearen sartzeari ebaluatzeko. 2000. urtean, Batzordeak bederatzi adierazle onartu zituen, zazpita murriztuta 2008ko berrazterketa ostean. Batzordeak 2001ean onarturiko bederatzi adierazleetatik, sexuen arteko soldata-aldea baino ez da aurkezten, xehatze desberdinekin (lan- eta langabezia-tasak):

- **1. adierazlea.** Guraso-baimena duten gizon eta emakumeen proportzioa (soldatapekoa ala ez), 96/34/CE Zuzentzariaren arabera, Guraso-baimenari buruzko akordio markoari dagokiona, gizarte-solaskideek eginga, eragindako guztirako gurasoei dagokienez.
- **2. adierazlea.** Guraso-baimena duten soldatapeko gizon eta emakumeen banaketa, guztirako guraso-baimenei dagokienez.

¹ 1995ean Beijingen egindako Emakumeari buruzko Munduko Laugarren Konferentziak erabakitako dokumentu ofiziala Berdintasunerako, garapenerako eta bakerako Adierazpena eta Ekintza Plataforma (PA) deitzen da.



- **3. adierazlea.** Egitura kolektiboetan (familia ez bestelakoetan) zaindutako haurren proportzioa, adin-tarte bereko guztirako hurrei dagokienez: eskola-erregimen osagarri ez derrigorrezkoan sartu aurretik (egunean zehar); derrigorrezko eskola-erregimenean edo baliokidean (eskola-ordutegi osagarritik kanpo) eta derrigorrezko bigarren hezkuntzan (eskola-ordutegitik kanpo).
- **4. adierazlea.** Politika global edo integratuak, eta, bereziki, enplegu-politikak, lanaren eta familiaren arteko oreka sustatzera bideratuak, bai gizonarena, bai emakumearena (barne, adibidez, haurtzaindegien, guraso-baimenen eta lan-ordutegi malgueli buruzko xedapenen zerrenda bat, hala nola enpresek beren langileei ematen dizkieten zerbitzuen eta udal, postetxe, haurtzaindegi eta dendak bezalako zerbitzu publikoen irekitze-ordutegiena).
- **5. adierazlea.** Mendeko gizon eta emakumeen proportzioa (eguneroko gauzarik ohikoenetan beren kabuz molda ezin daitezkeenak, 75 urtetik gorakoak: erakunde espezializatuetan bizi direnak; etxean laguntza jasotzen dutenak (familiak emandakoa ez bestelakoa) eta familiaren kargura daudenak, 75 urtetik gorako gizon eta emakume guztiei dagokienez.
- **6. adierazlea.** Langile bakoitzaren eguneroko guztirako denbora “behartua”, bikotekidearekin bizi dena eta bere kargu 12 urtetik beherako haur bat edo hainbat dituen, edo mendeko pertsona bat: ordaindutako lan-denbora; garraio-denbora; oinarrizko etxeko lanetarako denbora; beste denbora bat familiari eskainia (haurren zaintza eta heziketa eta mendeko helduena).
- **7. adierazlea.** Langile bakoitzaren eguneroko guztirako denbora “behartua”, bakarrik bizi dena eta bere kargu 12 urtetik beherako haur bat edo hainbat dituen, edo mendeko pertsona bat: ordaindutako lan-denbora; garraio-denbora; oinarrizko etxeko lanetarako denbora; beste denbora bat familiari eskainia (haurren zaintza eta heziketa eta mendeko helduena).
- **8. adierazlea.** Enplegu-tasak (emakumeak eta gizonak).
- **9. adierazlea.** Langabezia-tasak (emakumeak eta gizonak).
- **10. adierazlea.** Orduko soldata gordinaren aldea gizon eta emakumeen artean, sektoreen arabera (publikoa edo pribatua) xehakatuta, adin-tarteen arabera (16-24, 25-54 eta 55-64) eta hezkuntza-mailaren eta hileko soldataren arabera.

Europar Batasuneko Batzordearen presidentetza suediarren txostenak (2009) Estatu kideetan izandako garapena aztertu zuen, arlo honi eragiten dioten adierazle desberdinei dagokienez:

“1. adierazlea: 96/34/CE Zuzentarauaren arabera, banako guraso-baimen eskubidea langileei, gizon eta emakumeei, ematen zaie seme-alaba bat adoptatu edo jaiotzeagatik, gutxienez hiru hilabetez zaindu ahal izateko adin jakin bat izan arte, zortzi urte bete arte ere izan daitekeena, eta Estatu kideek edota gizarte-solaskideek definitu beharko dutena.

Aukera eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko, aurreikusitako guraso-baimena, printzipioz, modu besterenezinean eman behar dela uste da.

Guraso-baimena eskuratzeko baldintzak eta modalitateak legez edota hitzarmen kolektiboetan definituko dira Estatu kideetan, Akordio honetako gutxieneko xedapenekin bat etorrira. Estatu kideek edota gizarte-solaskideek honakoak egin ahal izango dituzte zehazki:

- a) guraso-baimena lanaldi osoz, lanaldi partzialez, zatituta edo denbora-kreditu forman ematen den erabaki;
- b) guraso-baimen eskubidea lan-denboraldi edota antzinatasun baten mende jarri, ezingo dena urtebete baino luzeagoa izan;
- c) guraso-baimena eskuratzeko baldintzak eta modalitateak adopzioaren inguruabar bereziei doitu;
- d) guraso-baimen eskubidea egikaritzen duen langileak enpresariari eman beharreko aurretiko abisu-aldiak ezarri, baimen-eparearen hasiera eta bukaera zehaztuta;
- e) legeriaren, hitzarmen kolektiboen eta usu nazionalen arabera aurretik kontsultatuta, enpresariak zein egoeratan ahalko duen guraso-baimena berandutu definitu, arrazoituta, arrazoiok enpresaren funtzionamenduarekin lotuak egon beharko dira (adibidez, lana urtaro erakoa bada, aurretiko abisuaren helburu den aldian zehar ezin bada ordezkorik aurkitu, langileen proportzio esanguratsu batek aldi berean eskatzen badu guraso-baimena, funtzio jakin batek garrantzi estrategikoa badu). Xedapen honen aplikaziotik sorturiko edozein zailtasun legeriaren, hitzarmen kolektiboen eta usu nazionalen arabera konpondu beharko da;
- e) enpresa txikien funtzionamendu eta antolaketari dagozkion beharrei erantzuteko, akordio partikularrak baimendu.

Estatu batzuetan, amatasun-baimena guraso-baimenaren baitan dago (Suedia, Portugal), eta aitarekin parteka daiteke (Espainia).

EBeko egoeraren azterketa batek adierazten du aniztasun zabala dagoela guraso-baimenaren aplikazioan, iraupenari zein soldatari dagokienez. Guraso-baimenen iraupena hamahiru edo hamalau asteetatik (gutxienekoa), Erresuma Batuan eta Irlandan, hiru urtera arte doa, bederatzi estatu Kidetan, gehienak duela gutxi atxikiak EBri (Txekiar Errepublika, Alemania, Espainia, Frantzia, Hungaria, Lituania, Letonia, Polonia eta Eslovakia). Ez da soldatapeko baimena zazpi

herrialdetan (nahiz eta batzuetan akordioak dauden guraso-baimenaren soldatari buruzko hitzarmen kolektiboetan), horien artean Espainia, Grezia, Irlanda, Holanda eta Erresuma Batuan, tipo baxuan ordainduta beste zazpitan (Austria, Belgika, Txekiar Errepublika, Frantzia, Italia Portugal eta Eslovakia), eta baimen osoan zehar edo horren zati definitu batean eta haurra jaio aurreko soldata bera ordainduta zortzi Estatu kidetan (Alemania, Danimarka, Estonia, Finlandia, Lituania, Luxenburgo, Letonia, Suedia eta Eslovenia). Ez dago datu eskuragarririk Belgika eta Errumaniaren kasuetan. Eurostatek argitaratu egin ditu amatasun- edo guraso-baimenak gozatzen dituzten langileei buruzko zenbait datu, baina ez daude herrialde guztienak. Zortzi urtetik beherako seme-alabak dituzten emakume langileen kasuan, Austriak dauka ehunekorik handiena, ia %20. Proporzioak %10 gainditzen du beste herrialde batzuetan, eta bostetan ez da %4ra heltzen. Zortzi urtetik beherako seme-alabak dituzten aita langileen proporzioak ez du %1 gainditzen inolako herrialdetan, eta kasu gehienetan %0koa da.

2. adierazlea: Egun, herrialde asko hainbat modutan ari dira sustatzen gizonak gozatzea guraso-baimena, hala ere, baimen horrek emakumezkoen nagusitasun argia aurkezten jarraitzen du, aplikatzen den sistema zein den alde batera utzita. Eskuragarri dauden datuak ez dira oso fidagarriak, nahiz eta atera daitekeen aurretiazko ondorio bat: guraso-baimenak guraso bien arteko banaketa orekatuagoa aurkezten duenean, amaren baimenak motzagoak direlako izaten da, ez aiten baimenen iraupen luzeagotik eratorritako berdintasunean aurrerapenik izan delako. Herrialde ugarian, gizonak badute aitatasun-baimena izateko eskubidea, jaiotza gertatzen den unean. Baimen hau ordaindua izan ohi da, eta amak amatasun-baimena gozatzen duen bitartean goza daiteke. Gurasoek egun hauek gozatzen dituztenean, ohikoa dirudiena, eta amatasun-baimena laburra izanez gero, guraso-baimenak amatasun-baimena luzeagoa denean baino banaketa paritarioagoa aurkezten du.

EU-SILC estatistiketatik eratorritako datuak ere badaude, zaintza gurasoengandik bakarrik jasotzen duten haurrei buruz, hau da, haiek zaintzearen arduradun nagusiak euren amak izaten dira, haurrak zaintzeko beste egitura profesionalik esku hartu barik, formalak edo bestelakoak. Honi dagokionez, alde handiak ikusten dira EBeko herrialdeen artean. Bost herrialdetan, zaintza gurasoengandik bakarrik jasotzen duten hiru urtetik beherako haurren kopurua %30 baino txikiagoa da, ehunekoak 30 eta 50 artean dago sei herrialdetan eta 50 eta 70 artean beste bostetan. Gainerako sei herrialdeetan, zaintza gurasoengandik bakarrik jasotzen duten haurren ehunekoak %70 baino handiagoa da. Litekeena da adin-tarte honetako haurren proporzioa, gurasoek bakarrik zaintzen dituztenena, nagusiki amatasun- edo guraso-baimenaren iraupenaren, soldataren eta haurrak zaintzeko zerbitzuen eskuragarritasunaren mende egotea. Iparraldeko herrialdeetan, haurrak zaintzeko zerbitzu profesionalen eskuragarritasun handia dago. Finlandian, non gurasoek guraso-baimena haurrak hiru urte bete arte goza dezaketen,

gurasoek bakarrik zaintzen dituzten haurren ehuneko handia dago (%70); Suedian, guraso-baimena hamasei astekoa da eta haurren erdiak baino gehiago (%52) gurasoen zaintzaren mende baino ez daude; eta Danimarkan, non baimena hamar hilabete eta erdikoa den, ehunekoa %26koa da.

Haur nagusiagoen kasuan ere -hiru urtetik derrigorrezko eskolatze adinera- alde handiak ikusten dira herrialdeen artean, gurasoek bakarrik zaintzen dituzten haurren ehunekoari dagokionez, %1etik Belgikan %46ra Polonian. Hamabi herrialdetan, ehunekoa %10 baino txikiagoa da, zazpitan %10 eta 20 artean dago, eta beste seitan %20 baino handiagoa da.

3. adierazlea: EBeko estatistika harmonizatuak daude haurrak zaintzeko egituren (profesionalak edo bestelakoak) eskuragarritasunaren ingurukoak errenta eta bizi-baldintzei buruzko estatistika komunitarioen testuinguruan (SILC).

2002ko Bartzelonako Goi-bileran haur-arretari buruzko helburuak finkatu ziren. 2010ean, estatu kideek ahalmena izan behar zuten haurrak zaintzeko zerbitzuak hiru urte eta derrigorrezko eskolatze adina zutenen arteko gutxienez %90i emateko, eta hiru urtetik beherako haurren %33ri gutxienez.

Haurrak zaintzeko zerbitzu eskuragarri, merke eta kalitate handikoen eskuragarritasuna funtsezkoa da guraso langileentzat. Zerbitzu mota hauen eskuragarritasuna EBean oso desberdina da. Datuek adierazten dute herrialde batzuek haurrak zaintzeko egitura ugari dituztela, eta beste batzuetan, ordea, egitura informalgoekin konpontzen direla, zaintzaile, familia, lagun edo auzokideekin, kasu. Zero eta bi urte bitarteko haurren kategorian, haurrak zaintzeko egitura profesionalen erabilera %73koa da Danimarkan, eta Polonian eta Txekiar Errepublikan %2koa. Datuek beste behin erakusten dute bederatzia Estatu Kidek lortu dutela Bartzelonako helburua, alegia, haurrak zaintzeko zerbitzuak hiru urtetik beherako haurren %33ri gutxienez ematea. Esparru honetako arazoetako bat da ez dela jakina zein puntutaraino diren haurrak zaintzeko egitura profesionalak guraso biek lan egiten duten egoera batekin bateragarriak. Esate baterako, Herbehereetan eta Erresuma Batuan egitura horiek gozaten dituzten haurren ehuneko handi batek astean hogeita hamar orduz baino gutxiagoz egiten dute, eta Danimarkan eta Portugalen haurren gehiengoak astean hogeita hamar ordu baino gehiago ematen ditu egitura profesional hauetan. Herrialde batzuetan, haurrak zaintzeko egitura profesionalak ez dira adin-tarte honetako haurrentzako bestelako konponbide batzuk bezain ohikoak. Egiturak, profesionalak zein beste izaera batekoak, erabiltzen dituzten haurren ehunekoak eta gurasoek bakarrik zaintzen dituzten haurren ehunekoak batuz gero, herrialde



batzuetan emaitzak %100 gainditzen du, eta horrek esan nahi du herrialde batzuetan gurasoek haurra zaintzeko metodo batera baino gehiagora jo behar dutela.

Haurrak zaintzeko egitura profesionalen eskuragarritasuna handitu egiten da adin handiagoko haurren artean. Hiru eta derrigorrezko eskolatzeko adina duten haurren artean, Belgika dago zerrenda buru, bertan haurren ia %100 egitura profesionalean izena emanda daude. Kontrako muturrean Polonia dago, %28rekin. Bai Euskadiko Autonomia Erkidegoan, bai Espainia osoan, non haur-hezkuntza borondatezkoa den (jaiotzetik 6 urtera arte), 3 eta 6 urte bitarteko haurren ia %100 dohainik eskolatuta dago. Espainiako Hezkuntza Ministerioaren "Programa Educa 3" hezkuntza-plaza berrien sorkuntza sustatzen ari da 3 urtetik beherako umeentzat, Euskadiko Autonomia Erkidegoan, 2008-2009 ikasturtean, 0 urtekoen eskolatzeko-kopurua %18koa zen, urtebetekoena %39,4koa eta 2 urtekoena %89,1koa.

Bartzelonako helburuen arabera, benetako estalduraren indizeak 2010ean gutxienez %90era heldu beharko luke. Estatu Kideen arteko zortzik betetzen dute helburua, eta bi lortzetik oso hurbil daude. Era berean, kontuan hartu behar da herrialde gehienetan eskolaurreko hezkuntzak ordutegi mugatuak dituela, beraz, ama eta aita langileek haurrak zaintzeko zerbitzu gehigarriak behar dituztela, eta horien eskuragarritasuna askoz ere murriztagoa izan daitekeela, haurrak batetik bestera ibiltzeko beharra dakarrena. Herrialde hauetako askotan, adin-tarte honetako haurren gehiengoak ere 30 ordu baino gutxiago ematen ditu egitura profesionalean; horrek esan nahi du euren amek ez dutela lanaldi osoz lan egiten.

Azpimarratu behar da adin-tarte honetako haurrak zaintzeko zerbitzuen eskuragarritasun handiaren arrazoia, neurri handi batean, eskolaurre-programa ofizialen txertaketa dela. Beste adin-tarte batean ere ikusten da guraso askok haurrak zaintzeko beste egitura batzuetara jo behar dutela, edo zerbitzu profesional eta ez-profesionalen arteko konbinaziora. Iparraldeko herrialdeetan, zerbitzu profesionalek -gurasoen zaintzarekin uztartuta- adin-tarte bien behar guztiak estaltzen dituzte; Eslovenian, Herbehereetan, Hungarian eta Zipren, berriz, gurasoek, neurri handi batean, beste konponbide batzuetara jotzen dute.

4. adierazlea. Politika global edo integratuak, eta, bereziki, enplegu-politikak, lana eta familiaren arteko oreka sustatzera bideratuak, bai gizonarena, bai emakumearena (barne, adibidez, haurtzaindegien, guraso-baimenen eta lan-ordutegi malgueli buruzko xedapenen zerrenda bat, hala nola enpresek beren langileei ematen dizkieten zerbitzuen eta udal, postetxe, haurtzaindegi eta dendak bezalako zerbitzu publikoen irekitze-ordutegi malguena).



5. adierazlea: Adierazle honek ez du EBeko herrialdeetarako datu harmonizatuen laguntzarik. Adin handiko mendeko pertsoneri ematen zaien laguntza. Daturik ez egoteak nabarmen jartzen du zaintza hauei dagozkien bitarteko instituzionalen urritasuna. Eskuragarri dauden datuek erakusten dute herrialde gehienetan apenas jotzen dela erakundeetara. Erakundeetan bizi diren mendekoen ehunekoa %1ekoa da Frantzian, %2koa Austrian, %4koa Erresuma Batuan, %5ekoa Herbehereetan eta %8koa Suedian. Espainian, egoitzetan bizi diren mendekoen ehunekoa %3,86koa dela kalkulatu da, eta Euskadiko Autonomia Erkidegoan, berriz, %3,71ekoa. Beste datu batzuek aditzera ematen dute Frantzian adin handiko mendekoen %96k beren familien laguntza jasotzen dutela, kopuru hori %95ekoa da Espainian (antzekoa EAEn, bertan erakundeek mendekoak etxean zaintzea aldarrikatzen dute), %87koa Italian, %83koa Alemanian eta %79koa Herbehereetan eta Suedian. Seme-alaben inplikazioa handiagoa izaten da guraso batek ezkontidea galdu badu.

Estatu Kide berrietako mendekoei buruzko ikerketa batek erakusten du hauek oraindik ez diotela aurre egin behar izan adin handiko mendeko pertsonen arazoari, ez Hamabosten Europako maila berean (Mette, 2006). Ikusten da mendeko pertsoneri emandako laguntzak kalitate handiagoa duela Malta eta Eslovenian, beste herrialde batzuetan baino. Estatu bi hauek iraupen luzeko laguntza eta biztanleko erizain gehiagoko instalazio-kopuru handiagoa dute. Polonia ere badirudi gainerako estatu Kide berriak baino egoera hobean dagoela, BPGren proportzio garrantzitsu bat adin handiko pertsoneri bideratzen zaie, eta ohe-kopuru handiagoa du iraupen luzeko laguntzarako. Hiru herrialde baltikoen eta gainerakoen arteko aldea da azkenek BPGren proportzio txikia zuzentzen dutela adin handiko mendeko pertsonen zaintzara, nahiz eta espero den datozen hamarkadotan herrialdeotako biztanleria zaharkituenen artean egotea.

6. adierazlea: Ez dago datu harmonizaturik denboraren erabilerari dagokionez EBeko Estatu kide guztientzat, inkestak ez baitira derrigorrezkoak erkidego mailan. Hala ere, badugu datu-base bat, denboraren erabilerari buruzko inkesta europar harmonizatuetatik aurrera egina (HETUS 1999 eta 2004 artean eginak, herrialdearen arabera), eta horri EBeko hamalau herrialdetako (Norvegiar gain) datu alderagarriak edo ia alderagarriak jasotzen dituen datu-base bat erantsi zaio. (Hala ere, datuak ez daude xehakaturik hamabi urte bitarteko haurrentzat, eta bi talde ezartzen dituzte: bata zero eta sei urte bitarteko umeentzat eta bestea zazpi eta hamazazpi urte bitartekoentzat. Herrialde desberdinetan amak baldintzatzen dituen «denbora konprometitua» (soldatapeko lan-denbora + etxeko lanei eskainitako denbora + garraio-denbora) bederatzi orduetik hamaika ordu eta hamabost minutura doa egunean. Denbora «konprometituko» proportziorik handiena Estatu Kide berri batzuetan eta Italian aurkitzen da. Denbora honi dagokionez gizon eta emakumeen arteko alderik handiena Estonian ikusten da, ia hiru ordura



helduta. Eskolaurrera joateko adinean dauden seme-alabak dituzten bikoteen artean, denbora konprometitua apur bat handiagoa da gizonen kasuan Alemanian, Espainian, Suedian, Bulgarian eta Frantzia. Herrialde Baltikoetan emakumeen denbora konprometitua luzeagoa izateko arrazoia da soldatapeko lanari eskainitako denbora luzeagoa dela, Italian ez bezala, bertan emakumeek denbora luzea eskaintzen baitiete etxeko lanei. Gizon eta emakumeek joan-etorriei eskaintzen dieten denbora ez da oso desberdina herrialde gehienetan, nahiz eta gizonek emakumeek baino denbora gehiago eskaini.

Adin handiagoko seme-alabak dituzten bikote langileen artean, emakumeek alde batera utzi ezinezko eginkizunetan ematen duten denbora bederatzi eta hamaika ordu eta hamabost minutu artekoa da. Maila honetan, emakumeen denbora konprometitua gizonena baino luzeagoa da ia herrialde guztietan. Sexuaren araberako aldean jarraibidea oso antzekoa da: denbora konprometitukoaldi luzeak emakumeentzat, seme-alaba txikiagoak dituzten familien kasuan dauden arrazoi berberengatik. Talde honen barruan seme-alabak dituzten emakumeek seme-alabak eskolaurreko adinean dituzten emakumeek baino denbora gutxiago eskaintzen diete etxeko lanei. Ordu-kopurua hiru ordu eta lau ordu eta erdi artean dago, eta seme-alabak eskolaurreko adinean dituzten emakumeek hiru ordu eta erdi eta sei ordu artean ematen dute lan berak egiten. Hala ere, sexuen araberako aldea ia berdina da maila bietan: ordubete pasatxotik hiru ordu baino gehiagora.

7. adierazlea: 6. adierazlerako datu berak erabiltzen dira, baina, guraso bakarreko familiako aiten kopurua horren txikia denez, lau herrialdek baino ez dituzte horiei buruzko datuak. Beraz, alderaketa egin da guraso bakarreko familiako ama langileek eskainitako denboraren eta ama langile ezkonduak edo bikotekidearekin bizi direnek eskainitako denboraren artean. Lehen kategoriaren baitako haurrek zero eta hamazazpi urtean dute, eta bigarrenekoek, zero eta sei edo zazpi eta hamazazpi urte artean, beraz, taldeak ez dira erabat alderagarriak.

Herrialde gehienetan, guraso bakarreko familiako amen guztirako denbora konprometitua ezkonduak edo bikotekidearekin bizi diren amena baino txikiagoa da, harrigarria eman dezakeena. Pentsa liteke guraso biak elkarrekin bizitzen diren kasuetan, elkarbanatu egingo liratekeela haurrekin loturiko lanak, baita soldatapeko lana ere, hala ere, gerta liteke baita gizon batek etxean etxeko lana ematea emakumeari eta ziurrenik denbora gutxiago soldatapeko lanari eskainia. Aldeak daude herrialde desberdinetan amek soldatapeko lanari eskainitako denbora-kopuruari dagokionez, txikiagoa dena Belgikan, Erresuma Batuan eta Alemanian, eta handiagoa herrialde baltikoetan. Herrialde gehienetan, zero eta hamazazpi urte bitarteko seme-alabak dituzten guraso bakarreko familiako amen eta bikotekidearekin bizi diren amen arteko aldeak, oro har, urriak dira, baina eskolaurreko adinean dauden seme-alabak dituzten ezkonduak edo



bikotekidearekin bizi diren amek denbora gutxiago eskaini ohi diote soldatapeko lanari. Etxeko lanei eskainitako denborari erreparatuz gero, ikus dezakegu herrialde gehienetan guraso bakarreko familiako amek denbora gutxiago eskaintzen dietela betebeharrak, eskolaurreko haurrak dituzten amek baino, eta hauek, aldiz, denbora gehiago eskaintzen dietela herrialde gehienetan.

Gizon eta emakumeen arteko enplegu-tasari dagokion aldea Finlandiako %3,6tik Maltako %37,2ra doa. Aldea murriztagoa da Iparraldeko herrialdeetan eta baltikoetan, eta askoz ere handiagoa Europako hegoaldeko herrialdeetan.

Emakumeen artean, lanaldi partzialaren hazkunde erlatiboa garrantzitsua izan da. Lanaldi partzialeko lan gehiago egoteak emakumeen parte-hartzea ahalbidetu du, bereziki beren lan eta familia-ardurak hobeto bateratzea ahalbidetu dielako. Dena den, ez dira ahaztu behar horrek dakartzan desabantailak: lanaldi partziala okerrago ordainduta egon daiteke, pizgarriak eskuratzeko aukera gutxiago dakar eta zailagoa da karrera profesional bat garatzea, eta, neurri jakin batean, lanaldi osoko lan eza islatzen du, hau da, lanaldi partzialak azpi-enplegu egoerak ere eragiten ditu. Hogeita zazpi europar 2000 eta 2007 artean izandako emakumeen enplegu-tasaren hazkundeak bat-bateko geldialdia bizi dezake 2008an (krisia) hasitako muturreko aldaketa ekonomikoei esker.

Familia eta lana bateragarri egiteak, bai gizonei, bai emakumei dagokienez, leku nabarmena dauka Estatu Kideen txostenetan, eta, besteak beste, honako aspektuak aipatzen dituzte: haurrak zaintzeko zerbitzuen hobekuntza eta gehikuntza, eta, batzuetan, baita helduentzako laguntza ere, eta guraso-baimenaren sustapena. Txosten askok nabarmendu egiten dute aiten artean beren seme-alaben heziketan parte-hartze aktiboagoa sustatzeko helburua. Hala ere, ez dira aipatzen ordaindu gabeko bestelako etxeko lan batzuk, Esloveniako txostenean izan ezik, bertan baieztatu egiten baita “gure kezka nagusietariko bat izan dela ordaindu gabeko lanak emakumei dakarkien zamaren banaketa-prozesuan gizonek bete beharreko funtsezko papera”.

Aita eta ama langile guztiek dute gutxienez hiru hilabeteko eszedentziarako eskubidea, soldata eskubiderik gabe, seme-alaba bat jaiotzean. Hainbat Estatu Kidetan neurriak txertatu dira eskubidea edo gurasotasun-baimenen eskaera-kopurua hobetzeko; hala ere, emakumeek egindako eskaeren kopurua gizonek egindakoena baino askoz ere handiagoa da herrialde guztietan; horrek esan nahi du guraso-baimenek ez diotela beti mesede egiten gizon eta emakumeen arteko berdintasunari. Guraso-baimenen ondoriozko aldi luzeek, amek baino ez



erabiliz gero, biztanleria aktibo femeninoa murriz dezakete, eta emakumeen lan-etorkizunari eta diru-sarrerei kalte egin.

Estatu Kideek hartzaindegi eta haur-irakaskuntzako zentroen eskuragarritasuna hobetzeko konpromisoa hartu dute. Herrialde askotan, hartzaindegien proportzio handi batek denbora partzialean baino ez du funtzionatzen, eta irekitze-ordutegiek ez dute beti bat egiten lanarekin, bereziki lanaldi osokoekin. Helduen zaintzari dagokionez, erakundeek apenas ematen dute zerbitzu hau. Horrek eragina du gizon eta emakumeen arteko berdintasunean, izan ere, heldu gehienak emakumeak dira, baita emakumeak ere helduak etxean zaintzen dituzten gehienak.

Lana eta familia aldatzen ari dira. Herrialde gehienetan, emakumeak soldatapeko lanaren munduan sartu dira, baina, oro har, aldaketa honekin batera ez da etorri gizonen etxeko lanen edo familiaren zaintza beren gain hartzea.

Denboraren erabilerari buruzko azterketek berretsi egiten dute soldatapeko eta ordaindu gabeko lanaren arteko banaketa desberdina. Herrialde gehienetan, batez beste, “denbora konprometitua” handiagoa da emakumeentzat gizonentzat baino. Badirudi hori, bereziki, Estatu Kide berrietan gertatzen dela, eta badirudi lotuta dagoela emakumeek soldatapeko lanetan dituzten lanaldi luzeekin.

Zaintza-lanei eskainitako ordaindu gabeko lana oztopo handienetako bat da gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako, eta kalte egiten die emakumeen gaitasunari lan-merkatuan gizonen baldintza beretan parte hartzeko. EB osoan, gizonen lanaldi luzeagoak izaten dituzte soldatapeko lanetan, eta emakumeek, berriz, lanaldi laburragoak soldatapeko lanetan. Hau, aldi berean, gizonen familiaren sostengatzaile gisa eta emakumeen zaintzaile gisa duten paperei buruzko estereotipoen kausa eta ondorioa da, lanari dagokionez dagoen zatiketaren ikuspegia sendotzen duena.

Europako erakundeek eta Estatu Kideek enpleguan gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna sustatzeko, eta aitek seme-alaben zaintzan ardura gehiago har ditzaten animatzeko, ahaleginak areagotu dituztela ikusten bada ere, oraindik aldeak daude genero-arrazoiak direla eta. Emakumeek oztopoei sistematikoki egiten diete aurre ia lan-esparru guztietan, soldatapeko lana izan ala ez, lanaldi oso edo partzialean aritu, eskaini edo ukatzen zaien lan motari dagokionez, hartzaindegien eskuragarritasuna, euren soldatak, prestazioak eta lan-baldintzak direla eta, pentsioa izateko eskubideen desberdintasunari dagokionez...



Laburbilduta, Europako zenbait herrialdetan, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko politikak, duela hamarkadak, gizarte-politiken lehentasunezko helburu dira, Europar Batasunaren politikaren baitan ekintza gisa sartuak izan aurretik ere. Beste herrialde batzuetan, bereziki Mediterraneokoetan, neurri hauek Europako araudiak behartuta hartu dira, eta alde handiak daude herrialde batzuen eta besteen artean, bai bateragarritasunean, bai horrek dakartzan ondorioetan.

Hurrengo taulan, aitatasun/amatasun-eszedentzia programa legalen Europako estatu desberdinen arteko alderaketa-laburpen bat aurkezten da



FAMILIA ETA LANA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIEN LUZETARAKO AZTERKETA

	Eszedentzia-aldia eta ordainketa	Malgutasuna: Eszedentzia lanaldi partzialean har daiteke (diru-sarrerak doitu) edo bloketan; Lan-orduak murrizteko beste aurreikuspen mota bat
Suedia	<p>-Aita/Ama bakoitza: 60 baimen-egun amatasun/aitatasunagatik.</p> <p>-Osotara: nahi bezala banatzeko beste 360 egun, beraz, guraso batek gehienez 420 egun har ditzake. Baimenaren guztirako 480 egunak haurrak 8 urte arte eduki edo lehen eskola urtea bukatu aurretik hartu behar dira.</p> <p>-Diru-sarreraren ordainketa handia baimenaren gehiengoarentzat (360 egunean %80 toperaino eta 90 egun ehuneko baxuko etekinarekin).</p> <p>-Aitak: eszedentziagatik ordainketaren aldia aitentzat gordeta.</p>	<p>Bai- aukera oso malguak guraso-eszedentzia sistemaren baitan.</p> <p>Gainera: aitek ohiko lanaldia %75 murriz dezakete haurrak bere lehen eskola urtea bukatu arte (zortzi urte).</p>
Danimark a	<p>-Aita/Ama bakoitza: 32 aste (64 aste bikoteko) haurrak 9 urte eduki aurretik.</p> <p>-Diru-sarreraren ordainketa handia 64 aste horietako 32rentzat (gutxi gorabehera guraso izatearen ondoriozko diru-sarreraren %90).</p> <p>-Aitak: eszedentziagatik ordainketaren aldia aitei gorde gabea.</p>	<p>Bai- hainbat malgutasun-aukera guraso-eszedentzia sistemaren baitan.</p>

TAULA: EB21EKO AMATASUN/AITATASUN-ESZEDENTZIA PROGRAMA LEGALEN IRAUPEN ETA FINANTZA-LAGUNTZA MAILAREN LABURPENA. ESTATUEN ARABERA³

	Eszedentzia-aldia eta ordainketa	Malgutasuna: Eszedentzia lanaldi partzialean har daiteke (diru-sarrerak doitu) edo bloketan; Lan-orduak murrizteko beste aurreikuspen mota bat
Eslovenia	<p>-Osotara: 260 egun seme-alabako, amatasun-baimenari jarraiki</p> <p>-Aitak: 75 eguneko aitatasun-eszedentzia eskubidea dute amatasun-baja ondoren, eta 15 eguneko amatasun-baja bitartean</p> <p>-Diru-sarreraren %100 ematen da</p> <p>-Aitentzat, 75 egunak pentsio baxukoak dira.</p>	<p>Bai- Edo aitak edo amak lanaldi partzialean lan egiteko eskubidea dute haurrak 3 urte bete arte.</p>
Hungaria	<p>-Osotara: haurrak 3 urte dituen arte.</p> <p>-Diru-sarreraren neurritzko ordainketa (batez beste diru-sarreraren %70etik gora).</p>	<p>Bai- baja hartzen duen aitak edo amak lanaldi partzialean aritzeko eskubidea dute haurrak 18 hilabete eta 3 urte izan bitartean.</p>



TAULA: EB21EKO AMATASUN/AITATASUN-ESZEDENTZIA PROGRAMA LEGALEN IRAUPEN ETA FINANTZA-LAGUNTZA MAILAREN LABURPENA. ESTATUEN ARABERA³

	Eszedentzia-aldia eta ordainketa	Malgutasuna: Eszedentzia lanaldi partzialean har daiteke (diru-sarrerak doituta) edo bloketan; Lan-orduak murrizteko beste aurreikuspen mota bat
Finlandia	-Oсотara: 26 aste seme-alabako, amatasun-bajari jarraiki. -Aitak: aitak guraso-baimenaren azken 12 egunak hartuz gero, 12 laneguneko gehigarria bermatzen zaio. Diru-sarreraren neurrizko ordainketa (batez beste diru-sarreraren %66). Zaintzagarriko baimena diru-laguntza finko baxu batek eusten du.	Bai -guraso-baja lanaldi partzialean har daiteke baimen partzial batekin (hala nola zaintzagarriko baja eskubidea)
Italia	Oсотara: 10 hilabete haurrak 8 urte eduki aurretik. Aitak: 11 hilabetera hedatzen da aitak, gutxienez, 3 hilabete hartuz gero. -Diru-sarreraren ordainketa egokia (%30 6 hilabetez haurrak 3 urte baino gutxiago dituenen).	Ez.
Austria	-Oсотara: haurrak 2 urte izan arte (lau urte, baimena lanaldi erdian hartuz gero). -Aitak: ordainketa 6 hilabetera hedatzen da, bajaren bat hartuz gero. -Pentsio finkoa haurrak 18 hilabete dituen arte-24 hilabetera luzagarria, aitak bajaren bat hartuz gero.	Bai -lanaldi erdia har dezake. Gainera: lanaldi erdiz lan egiteko eskubidea haurrak 4 urte eduki arte (eta egoera batzuetan haurrak 7 urte izan arte).
Alemania	-osotara: haurrak 3 urte bete arte. -Pentsio finkoa 6 hilabetez eta diru-sarrera egiaztatuak 18 hilabetez. (Etxe gutxik dute eskubidea).	Bai -baja blokeen arabera har daiteke eta baja hartzen duen ama/aitak lanaldi erdiz egin dezake lan (15-30 ordu astean). Gainera: langileek lanaldi erdiz egiteko eskubidea dute 15 langile edo gehiagoko enpresetan.
Frantzia	-Oсотara: haurrak 3 urte eduki arte (bi seme-alaba edo gehiago izateko kasuan bakarrik aplikagarria). -Errenta finko bat 6 hilabetez lehen seme-alabagarri; aldi osoa bi edo gehiago izateko kasuan.	Bai -Baja lanaldi erdian har daiteke, diru-sarrerak doituta (amek edo aitek).

TAULA: EB21EKO AMATASUN/AITATASUN-ESZEDENTZIA PROGRAMA LEGALEN IRAUPEN ETA FINANTZA-LAGUNTZA MAILAREN LABURPENA. ESTATUEN ARABERA³

	Eszedentzia-aldia eta ordainketa	Malgutasuna: Eszedentzia lanaldi partzialean har daiteke (diru-sarrerak doitu) edo bloketan; Lan-orduak murrizteko beste aurreikuspen mota bat
Belgika ****	-Aita/ama bakoitza: 6 hilabete lanaldi osoz edo 12 lanaldi erdiz haurrak 4 urte bete arte. -Errenta finkoa.	Bai -lanaldi erdia har dezake. Gainera: "Karrera haustura plana" k lanaldi erdia eta ordu-murrizketari heltzeko aukera dauka, errenta finkoa izanda 5 urtez (estalitako batez besteko ehunekoa %26koa da).
Luxenburg	-Aita/ama bakoitza: 6 hilabete lanaldi osoz edo 12 lanaldi erdiz haurrak 5 urte bete arte. -Errenta finkoa. -Errenta finkoa, gutxieneko soldatarik hurbilekoa.	Bai - lanaldi erdiari hel diezaioke.
Txekiar Errepublika	-Batera: haurrak 4 urte bete arte. -Oso errenta baxua (gutxieneko bizi-mailaren %2 baino gutxiago).	Ez
Polonia	-Batera: haurrak 4 urte bete arte. -Errenta finkoa errenta baxuko familientzat (gutxieneko soldataren %60) 24 hilabetez. -Gainera: 4 urtetik beherako haurrak dituzten aitek/amek eskubidea dute egunean ez egiteko 8 ordu baino gehiago lan, edo gauez edo etxetik urrun ez egiteko.	Ez
Letonia	-Batera: haurrak 3 urte bete arte. -Errenta finko baxua. Handiagoa 18 hilerako eskatuz gero (36rako eskatu beharrean).	Zenbait - baja blokeen arabera har daiteke, haurrak 8 urte bete arte, eta errenta lanaldi partzialean lan egin bitartean jaso daiteke.
Grezia	Aita/ama bakoitza: 3.5 hilabete sektore pribatuan haurrak 3.5 urte bete arte; 2 sektore pribatuan haurrak 6 urte izan arte. -Ordaindu gabea.	Ez . Gainera: Aita/amek lanaldi-murrizketa txikiak izateko eskubidea dute, edo baja-aldi baten baliokidea amatasun-bajari jarraituta ezarritako aldi batean, diru-sarrerarik galdu barik (haurra zaintzeagatik baja ordaindua).
Espania	Batera: haurrak 3 urte bete arte. Soldatarik gabe.	Ez . Gainera: 8 urtetik beherako haurra duen (edo mendeko pertsona baten zaintza) aita/amak bere lanaldia %66 edo %50ra murrizteko eskubidea du.
Portugal	Aita/ama bakoitza: 6 hilabete lanaldi osoz umeak 3 urte bete arte Aitak: 15 eguneko baimena, aitatasun edo amatasun-baja ostean berehala. Soldatarik gabe, aitentzako 15 egunetan izan ezik (diru-sarreraren %100).	Zenbait -baja haurrak 3 urte bete arte. Gainera: aita/amak lanaldi erdiz lan egiteko edo orduak murrizteko eskubidea du, haurrak 12 urte bete arte.
Herbehereak	Aita/ama bakoitza: 3 hilabete lanaldi osoz edo 6 lanaldi erdiz haurrak 8 urte bete aurretik. -Soldatarik gabe.	Bai -lanaldi erdiari hel diezaioke. Gainera: besteren konturako langileek lanaldi erdia edo lanaldi osoa leheneratzea eska diezaiekete enplegatzaileei.

TAULA: EB21EKO AMATASUN/AITATASUN-ESZEDENTZIA PROGRAMA LEGALEN IRAUPEN ETA FINANTZA-LAGUNTZA MAILAREN LABURPENA. ESTATUEN ARABERA³

	Eszedentzia-aldia eta ordainketa	Malgutasuna: Eszedentzia lanaldi partzialean har daiteke (diru-sarrerak doitu) edo bloketan; Lan-orduak murrizteko beste aurreikuspen mota bat
Irlanda	Aita/ama bakoitza: 3 hilabete lanaldi osoz haurrak 5 urte bete aurretik. -Soldatarik gabe.	Bai - lanaldi erdiari hel diezaioke, edo blokeen arabera.
Erresuma Batua	Aita/ama bakoitza: 3 hilabete lanaldi osoz haurrak 5 urte bete aurretik. -Soldatarik gabe.	Zenbait -urteko, gehienez 4 asteko baja. Gainera: 2003tik, haur txikiak dituzten gurasoek orduak murrizteko edo malguago egiteko eska diezaieket enplegatzaileei.
Zipre	Aita/ama bakoitza: 3 hilabete lanaldi osoz haurrak 6 urte bete aurretik. -Soldatarik gabe.	- Zenbait -urteko, gehienez 4 asteko baja.

**** 1985ean, "Karrera haustura lana" sektore pribatuan zein publikoan sartu zen. 2002an, plan hori beste batek ordezkatu zuen, zabalagoa eta malguagoa, "Denbora-kreditu plana"k, hain zuzen; bertan, jasota dago langileek lanaldi-murrizketa %20an eska dezaketela gehienez 5 urterako. 2005eko Erreformen Programa Nazionalak xehatu egiten du Belgikako gobernuaren asmoa denbora-kredituen iraupena 5 urtetik urtebetara murrizteko, langile zaharrenek beren kredituak lan-merkatutik aurreraturiko erretirorako gordetzea ekiditeko.

Oharra: Herrialdeak, maila orokorrean guraso-baja garaian gurasoei emandako laguntza ekonomikoaren hedapenaren arabera daude sailkatuta.



3. AZTERKETAREN HELBURUAK

Azterketa honen helburu nagusia izan da aztertzea zein neurritan eragin duten seme-alabak edo mendeko pertsonak zaintzeko lan-eszedentziari eta lanaldi-murrizketei Eusko Jaurlaritzak emandako laguntzek pertsona horiek neurri horiek erabakitzeke, eta zein eragin izan duten haien bizitza pertsonal, familiar eta lanekoan.

Helburu orokor hau landa-lana egitean gauzatu da, familia eta lana bateragarri egiteko Eusko Jaurlaritzak diruz laguntzen dituen honako neurri hauen biztanleria onuradunari buruzko informazioa jasotzeko:

- ▶ Seme-alabak zaintzeko eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dauden langileentzako laguntzak.
- ▶ Mendekotasun edo muturreko osasun-larritasun egoeran dauden senideak zaintzeko eszedentzian edo lanaldi-murrizketan dauden langileentzako laguntzak.
- ▶ Zaintzaileak kontratatzeke laguntzak.

Azken zortzi urteotan lana eta familia bateragarri egiteko neurri hauen laguntza ekonomikoei heldutako pertsonen unibertsoaren lagin nahikotik jasotako datuen azterketak, zenbait helburu instrumental zehaztea ahalbidetu digu, honakoak ezagutzeko aukera eman digutenak: laguntzei heldutako pertsona/familien profila, rol familiarak etxeko lanen banaketan, enpresen jarrerak neurriei dagokienez, lana eta familia bateragarri egiteko hautemandako oztopoak eta izan daitezkeen beste neurri batzuei dagokienez egungo erabiltzaileek hautemandako bideragarritasuna.



4. METODOLOGÍA

Azterketa hau egiteko prozesu metodologikoak baldintza-orrian eta lan-proposamenean adierazitako jarraibideak jarraitu ditu.

Planteamendu guztia hainbat **fase eta etapatan** eraturiko prozesu gisa jaso da, eta **PDCA** deritzon zikloa aplikatu zaio: Planifikatu – Egin – Egiaztatu – Doitu.

Eratzen duten **Faseak**, gero Metodologian deskribatuko ditugunak: Proiektuaren Faseak, izan dira:

➤ **Diseinua eta Plangintza**

Irizpide **prebentiboetan** oinarrituriko fasea, informazioa jaso bitartean izan daitezkeen gertakizunei dagokienez. Bestetik, prozesuan erabilitako informazioa jasotzeko “ereduen”, “iturri” erabilgarrien eta “baliozkotze” metodoen aurretiko definizio argiak **funtsezko osagai** bihurtu dute fase hau proiektua egoki burutzeko.

➤ **Informazio-bilketa**

Azterketa egiteko informazio-bilketak bulego eta landa-lana uztartu ditu, alderdi bikoitzan: kualitatiboa eta kuantitatiboa, “zuzeneko behaketa”rekin batera. Informazioa biltzeko metodoak gai izan dira inplikaturiko eragileen ikuspuntu guztiak jasotzeko, bai Eusko Jaurlaritzak arau ditzakeen aspektuei dagokienez, bai egoerari buruzko ikuspegi oso batetik.

➤ **Emaitzen ustiapena eta azterketa**

➤ **Ondorioak, Behin betiko txostena eta emaitzen aurkezpena**



4.1 Azterketaren eremu geografikoa

Azterketaren eremu geografikoa EAE da, orekaz eraginda hiru Lurralde Historikoen errealitatean.

Planteamendu hau osorik barneratuta, laginerako hainbat puntu hautatu dira Lurraldeetako hiriburuetan (erdigune-periferiaren arabera eta izan daitezkeen auzoetako ezaugarri berezituaren arabera), udalerrietan biztanleria-kopuruaren eta landa-hiri izaeraren arabera.

4.2 Ikerketa-teknikak

4.2.1 Zeharkako iturrien azterketa eta azterketa-esparruaren gaineko dokumentazioa

Azterketa honen helburuarekin loturiko txosten, dokumentu eta datu-iturri ororen arakatze, arazte eta azterketarekin batera, Europako zuzentarauak eta dokumentazioa aztertu dira.

4.2.2 Zuzeneko informazio-iturriak

Teknika kuantitatiboak (etxez etxeko elkarrizketa)

Laguntzari heldutako pertsonen unibertsoan, lagin-puntu batzuk hautatu ziren (udalerriak), **1.602 onuraduneko** lagina eginda. Modu nominalean hautaturiko pertsonari erdi egituraturiko galdetegi bat aplikatu zitzaion.

Laginaren banaketa jarraiki aurkezten diren tauletan aurkeztu bezala gelditu zen eratuta.

Laguntza eskatutako **URTEA**ren arabera:

URTEAK	Inkesta-kop.
2002	95
2003	115
2004	133
2005	174
2006	168
2007	241
2008	311
2009	365
Guztira	1602

Laguntza eskatu zuenaren bitokia laguntza eskatu zuen unean zegoen **LURRALDEA**ren arabera:

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
Inkesta-kop.	327	759	516
G%	20,4%	47,4%	32,2%

ESKATZAILEAREN GENEROAREN arabera eta laguntza zein **NEURRI MOTATARAKO** eskatu zuen.

Inkesta-kop.	EMAKUMEA	GIZONA	GUZTIRA
MURRIZKETA	992	109	1101
G%	72,6%	46,4%	68,7%
ESZEDENTZIA	309	90	399
G%	22,6%	38,3%	24,9%
KONTRATAZIOA	66	36	102
G%	4,8%	15,3%	6,4%*
GUZTIRA	1367	235	1602
G%	100%	100%	100%

*Gehitu egin zaie legokiekeen elkarrizketa-kopurua, ikerketaren unibertsoan benetako pisuaren arabera, Kontratazio neurriari heldu dioten pertsonen, neurri mota honi heldutako pertsonen gutxieneko lagin esanguratsua eskuratzeko.

Arrazoi beragatik, gehitu egin zaie elkarrizketa-kopurua Murrizketa eta Eszedentziari heldutako gizonei (gizonen benetako pisua %6,96koa da, eta laginean %14,7ra igotzen da).



Lagin honen adierazgarritasunak $\pm 2,5$ eko errore-marjina dakar, %95eko konfiantza-mailan ($p=50$, $q=50$). Nahikoa azterketaren helburuetarako.

Estrategia bikoitza planifikatu zen: subjektuengana hurbiltzekoa eta diskurtsoetara hurbiltzekoa, honako urratsen bidez bihurtuta eraginkor.

- **Hamar elkarrizketa sakon egitea** neurri hauei heldutako pertsoneri:
 - o Helburu orokorra: galdetegiaren edukia hobetzea
 - o Helburu zehatzak:
 - Galdetegiko gaietan sakontzea
 - Gai berriak edo galdera esanguratsuak identifikatzea
 - Diskurtso motak identifikatzea
 - o Egin beharreko eragiketak:
 - Elkarrizketatzeko profilen definizioa: kontuan hartuta erreferentziazko biztanleriaren ezaugarriak.
 - Ondorioen prestaketa eta galdetegiaren moldaketa, elkarrizketa hauetako ondorioei erreparatuta.

- **Aurre-testa egitea**
 - o Helburu orokorra: galdetegiaren barne-egokitasuna hobetzea
 - o Helburu zehatzak
 - Anbiguitasunak eta azaleko galderak ezabatzea
 - Galdera zailak erraztea
 - Komunikazio-fluxua arintzea: galderen ordena aldatu, idazketa zuzendu...
 - o Egin beharreko eragiketak:
 - 25 laguneko lagin bat hautatu. Zorizko laginketa
 - Galdetegia aplikatu
 - Inkestazaileek, gertakizunik esanguratsuenak jaso
 - Bilera talde ikertzailearen eta landa-lanerako taldearen artean, gertakizunik esanguratsuenak jasotzeko.
 - Talde ikertzailearen bilera eta galdetegia berriz egin.



- **Talde aholkulariaren ekarpenak:** Kontuan hartu dira hizkuntzaren neutraltasunarekin loturiko aspektuak, egindako galderekiko susmo oro ekidinda, hizkuntza erraz, argi eta diskriminaziorik gabea erabiliz, gainera, genero-aldagaia zeharkakoa izan zaio lanari.

- **Administrazioak galdetegia baliozkotzea**
 - o Galdetegia sailera bidali, berraztertzeko
 - o Harremanak Sailaren arduradunekin batzorde teknikoan galdetegia baliozkotzeko.
 - o Behin betiko galdetegiaren onarpena eta berau egitea.

Jarraiki, proiektuaren faseak eta bakoitzean izandako eginkizunak zehazten dira:

1. fasea: Diseinua eta Plangintza

1. E Azterketaren Koordinazio Batzordearen eraketa. Proiektuaren berrazterketa.
2. E Dokumentazio eta informazio-iturri eskuragarrien zehaztapena.
3. E Landa-lanaren antolaketa eta plangintza.

2. fasea: Informazio-bilketa

4. E Zeharkako iturrietatik lorturiko informazioaren bilketa eta azterketa
5. E Landa-lana
6. E Landa-lanaren kontrola eta ikuskapena

3. fasea: Emaizten ustiapena eta azterketa

7. E Datuen grabaketa eta ustiapena. Informazioaren ustiapena
8. E Emaizten azterketa

4. fasea: Ondorioak, behin betiko txostena eta emaitzen aurkezpena

9. E Behin-behineko txostenaren idazketa
10. E Behin-behineko txostenaren berrazterketa. Onarpena
11. E Behin betiko txostena eman. Laburpena eta Ondorioak

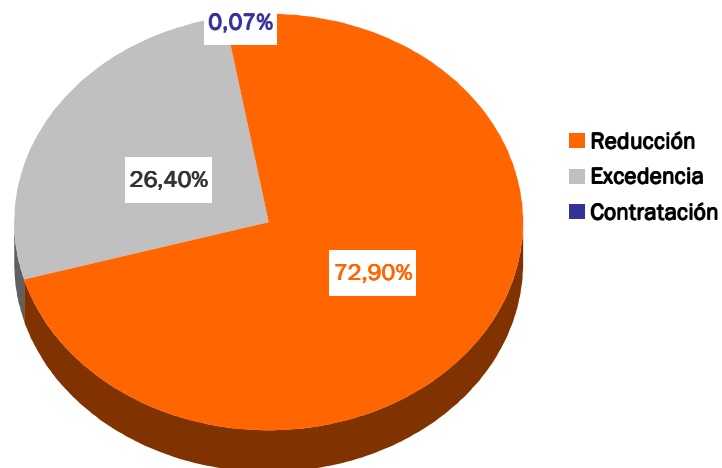
5. AZTERTU BEHARREKO UNIBERTSOAREN EZAUGARRIAK

Azterketaren unibertsoa, 2002tik 2009ra lana eta familia bateragarri egiteko neurrietarako laguntzei heldutako pertsona guztiek osatzen dute.

Jarraiki, aztertu beharreko unibertsoaren daturik esanguratsuenak aurkezten dira.

Laguntza eskaturiko **LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO NEURRI MOTAREN** arabera:

T% DE PERSONAS ACOGIDAS A LAS AYUDAS POR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



URTEAK	ESZEDENTZIA					
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	E	G	E	G	E	G
2002	119	4	246	12	188	4
2003	359	9	816	26	622	15
2004	423	16	1052	33	715	22
2005	474	18	1023	36	813	15
2006	498	15	1174	41	870	27
2007	380	14	920	31	661	24
2008	520	20	1210	26	881	30
2009	622	26	1574	40	953	35
Azpi-uztirakoa2	3395	122	8015	245	5703	172
Guztira Lurraldeak	3517		8260		5875	
GUZTIRA	17652					

URTEAK	ESZEDENTZIA					
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	E	G	E	G	E	G
2002	470	43	838	37	587	38
2003	824	66	1978	118	1366	68
2004	968	87	2301	137	1625	78
2005	1039	97	2521	155	1829	110
2006	1164	100	2832	175	2059	130
2007	746	74	2017	141	1439	91
2008	1583	151	3931	228	2583	157
2009	2233	202	5379	320	3358	225
Azpi-guztirakoa	9027	820	21797	1311	14846	897
Guztira Lurraldeak	9847		23108		15743	
GUZTIRA	48698					

URTEAK	MURRIZKETA					
	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	E	G	E	G	E	G
2002	-	-	-	-	-	-
2003	-	-	-	-	-	-
2004	-	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-	-
2006	-	-	-	-	-	-
2007	7		20	14	10	9
2008	20	11	63	30	28	16
2009	15	10	88	46	32	16
Azpi-guztirakoa	42	21	171	90	70	41
Guztira Lurrealdeak	63		261		111	
GUZTIRA	435					

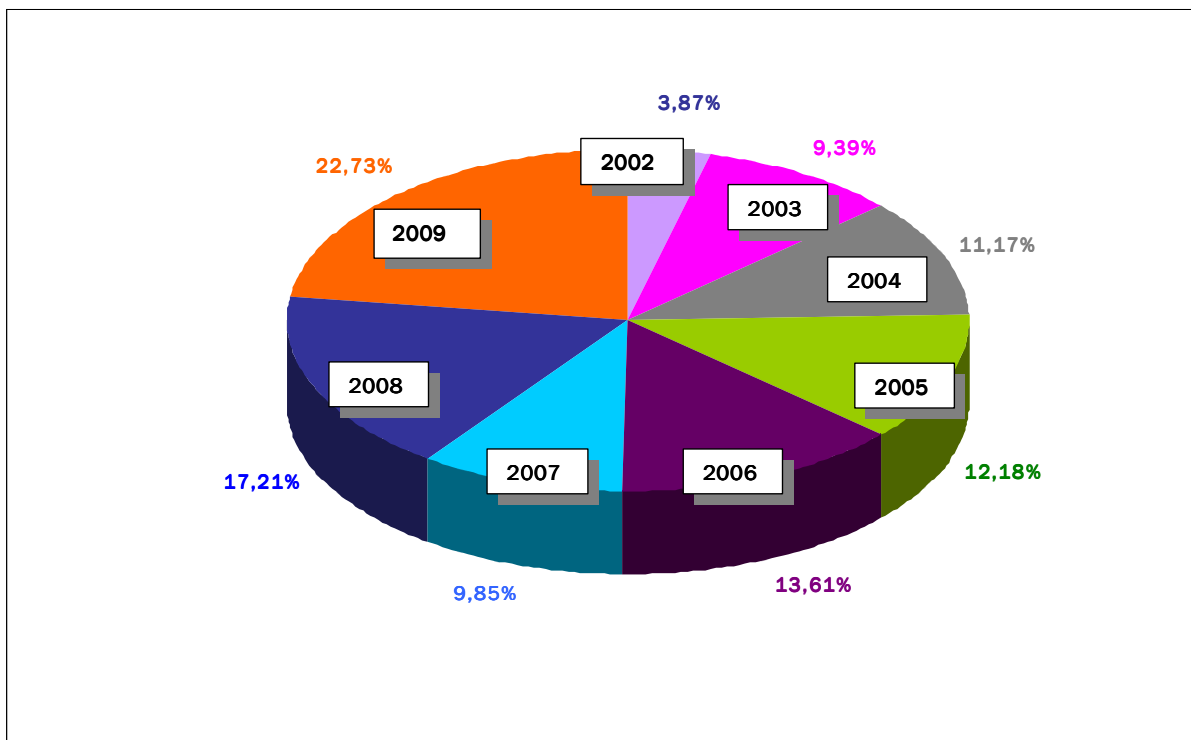
%72,9k lanaldi-murrizketari heldu diote, %26,4k eszedentzia eskatu dute eta %0,07k, berriz, zaintzaile bat kontratatu dute.

Zaintzaileak kontratatuzeko laguntzak 2007an hasi ziren.

Eskatzaileen %93,04 emakumeak izan dira, gizonak, aldiz, %6,96 eskasa.

ARRAZOIA	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %
SEME-ALABAK ZAINTEKO LANALDI-MURRIZKETA	92,61%	7,39%	100%
MENDEKOAK ZAINTEKO LANALDI-MURRIZKETA	92,78%	7,22%	100%
SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA	96,81%	3,19%	100%
MENDEKOAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA	89,23%	10,77%	100%
ZAINTZAILEEN KONTRATAZIOA	66,15%	33,85%	100%
GUZTIRA	93,04	6,96	100%

Laguntza eskaturiko **URTEA**ren arabera.



URTEAK	E	G%	G	G%	GUZTIRA	G%
2002	2448	94,7	138	5,3	2586	3,87%
2003	5965	95,2	302	4,8	6267	9,39%
2004	7084	95,0	371	5,0	7455	11,17%
2005	7699	94,7	431	5,3	8130	12,18%
2006	8597	94,6	488	5,4	9085	13,61%
2007	6190	94,2	384	5,8	6574	9,85%
2008	10819	94,2	669	5,8	11488	17,21%
2009	14254	93,9	920	6,1	15174	22,73%
GUZTIRA	63056	94,5	3703	5,5	66759	100,00%

Seme-alabako batez besteko egunak apur bat gehiago dira arrazoa mendeko bat zaintzea denean baino, nahiz eta aldea ez izan estatistikoki esanguratsua. Aldea bada esanguratsua kontratazioaren kasuan, ez baita ezta laurehun egunera heltzen.

ARRAZOIA	BATEZ BESTEKO EGUNAK
HIJO	1.170
DEPENDENCIA	1.130
CONTRATACIÓN	392,82
GUZTIRA	1.162,20

Neurri motak hein handiagoan zehazten du egunen batez bestekoa; hala, eszedentzian batez besteko egunak gutxiago dira, edozein izanda ere arrazoa, lanaldi-murrizketako batez bestekoa, aldiz, egun-kopuruaren oso antzeko mantentzen da.

ARRAZOIA	MOTA	BATEZ BESTEKO EGUNAK
HIJO	EXCEDENCIA	832,65
	REDUCCIÓN	1.239,44
DEPENDENCIA	EXCEDENCIA	652,65
	REDUCCIÓN	1.216,95
CONTRATACIÓN		392,82

6. AZTERKETAREN EMAITZAK

6.1- Familia eta lana bateragarri egitera bideraturiko Eusko Jaurlaritzaren laguntzei heldutako pertsonen profila.

Familia eta lana bateragarri egiteko laguntzen hartzaileen ezaugarri soziodemografikoak, unibertsoaren ezaugarriei buruz aurreko kapituluan aipatu bezala, nagusiki emakumezkoak dira, %94,5, eta gizonezkoak, berriz, %5,5. Pertsona horien batez besteko adina 34,6 urtekoa da (tartea gutxienez 20 urte eta gehienez 59 izanda). Emakumeen artean, batez besteko adina 34,2 urtekoa da eta gizonezkoen artean 37koa. Azterturiko aldian zehar (2002tik 2009ra), ez da alde handirik gertatzen aspektu hauetan.

Sexua	Batez besteko adina
Mujer	34,2 años
Hombre	37,0 años
Total	34,6 años

Adina neurriari heltzean	
	Batez besteko adina
Eszedentzia	35,0 años
Lanaldi-murrizketa	34,3 años
Kontratazioa	36,5 años
Guztira	34,6 años

Laguntzei heldutako gizonen ehunekoa apur bat igotzen da 2007tik aurrera, zaintzaileak kontratatzeko laguntzak hasi zirenean. Baina kontuan hartu behar da, heldutako neurriaren arabera -zaintzaileen kontratazioa-, gizonen ehuneko handiagoak ez dakarrela ardua familiar gehiago hartzea beren gain. Alderantziz, baliteke esanahia izatea rolak mantendu eta errepikatu egiten direla, ardua familiar jakin batzuk gizonak baino ez dituela betetzen, kasu.

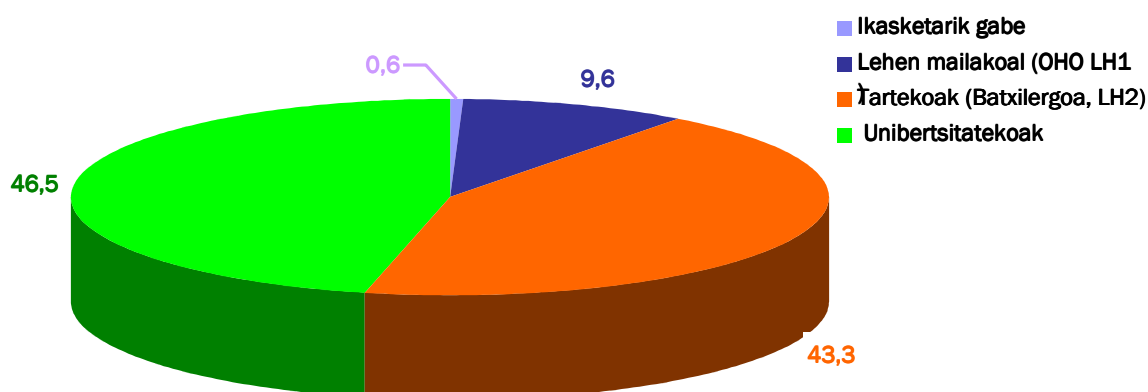
Elkarrizketaturiko pertsonen %96,9 ezkonduita/izatezko bikote/elkarrekin bizitzen zeuden neurriari heldu ziotenean, %2,1 bikoterik gabeak ziren eta %1 alargun/banatuta edo dibortziatuta zegoen. Zentzu honetan, 2006ko datuen arabera, EAEn familien %8,32 guraso bakarrekoak ziren, beraz, ezaugarri hori gutxiago dago ordezkatuta neurriari heldutako pertsonen artean.

Une honetan, pertsona hauen egoera zibila honela bilakatu da: ezkonduita/izatezko bikote/elkarrekin bizitzen daudenak %95,2 dira; %1,6 bikoterik gabeak dira eta

alargun/banatuta edo dibortziatuta daudenak, berriz, %3,2. Ezkonduen kopurua jaitsi egin da apur bat, hala nola bikote gabeena, eta bikotekidea izan zuten arren orain ez dutenena igo egin da.

Neurriei heldutako elkarriketatuen hezkuntza-maila handia da, %46,5ek unibertsitateko ikasketak dituzte, %43,1ek batxilergoa/LH2 egin dute, %9,7k lehen hezkuntzako ikasketak dituzte (OHO/LH1) eta %0,7k ez dutela ikasketarik diote.

Heziketa-mailia neurriari heltzean



Neurriari heltzerakoan egindako arauturiko ikasketak . Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Ikasketarik gabe	-	1,7	1,5	0,6	-	0,4	0,3	0,5	0,6
Lehen hezkuntza (OHO, LH1)	8,4	7,0	5,3	13,2	10,1	10,7	12,2	7,4	9,6
Tartekoak (Batxilergoa, LH2)	42,1	50,4	54,9	43,1	39,3	39,3	42,8	41,9	43,3
Unibertsitatekoak	49,5	40,9	38,3	43,1	50,6	49,6	44,7	50,2	46,5
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Neurriari heltzeko unean adierazi duten prestakuntza osagarria (%):

- Trebakuntza-ikastaroak oro har	29,8
- Ofimatika/Informatika/Diseinua	14,9
- Euskara	11,6
- Masterra/Graduondoa/Doktoretza/BAME	11,0
- Enpresako trebakuntza-ikastaroak	7,0
- Hizkuntzak	6,3
- Klinika/geriatria/erizaintza/...laguntzailea	4,3
- Administrataria/Idazkaritza	3,9
- Laneko Arriskuen Prebentzioa	3,1

Egun adierazi duten prestakuntza osagarria (%):

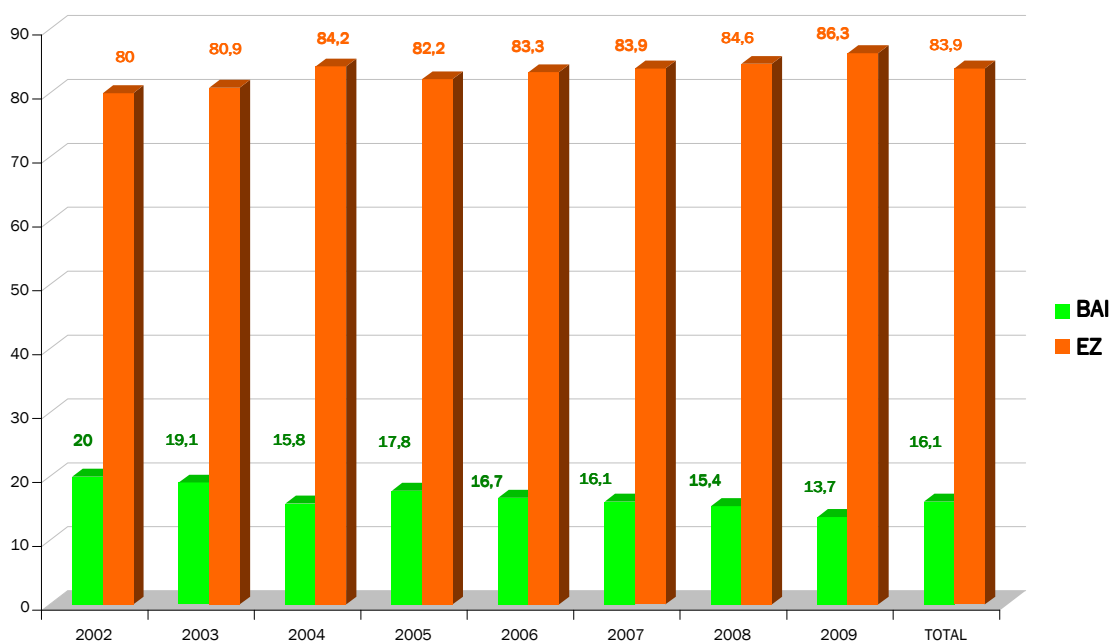
- Trebakuntza-ikastaroak oro har	42,0
- Ofimatika/Informatika/Diseinua	8,6
- Euskara	14,0
- Masterra/Graduondoa/Doktoretza/BAME	9,3
- Enpresako trebakuntza-ikastaroak	11,3
- Hizkuntzak	5,1
- Klinika/geriatria/erizaintza/...laguntzailea	2,7
- Administrataria/Idazkaritza	0,4
- Laneko Arriskuen Prebentzioa	1,6
- Oposaketak	1,2

Gehitu egin dira trebakuntza-ikastaroak oro har, enpresako trebakuntza-ikastaroak, euskara-ikaskuntza eta oposaketen prestaketa egin duten pertsonak.

Laguntza eskatutako urtea	Batez besteko prestakuntza-orduak neurriari heltzeko unean	Batez besteko prestakuntza-orduak egun
2002	553,90	577,35
2003	268,73	282,48
2004	454,04	481,48
2005	285,52	244,47
2006	471,03	490,84
2007	457,69	492,93
2008	422,12	409,08
2009	392,88	428,81
Guztira	413,33	426,65

Neurriari heldutako aldian zehar, beren prestakuntza %16,1ek areagotu zuten. Lanaldi-murrizketari heldutako pertsonak dira neurri handiagoan egin dutenak (%17,2); eszedentziari helduta prestakuntza areagotu dutenak %13,5 dira.

Neurriak garatu bitarteko prestakuntza. Urteen arabera



Urte hauetan zehar, neurriari heldutako pertsona gehienek ezagutzen dute besteren bat egoera berean. 2007 eta 2008 urteetan zehar bikoiztu egin zen familia eta lana bateragarri egiteko neurriari heldutako beste pertsona bat ez dutela ezagutzen dioten ehunekoa.

Ezagutzen duzu lana eta familia bateragarri egiteko neurriari heldutako beste lagunen bat? Laguntza eskatutako urtearen arabera

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Guztira
BAI	97,9	90,4	94,7	95,4	95,2	89,2	90,0	93,6	92,7
EZ	2,1	9,6	5,3	4,6	4,8	10,8	10,0	6,4	7,3
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

6.2- Lan-egoera

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriari heltzeko unean %100ek lanean egon behar zuen, egun beren egoera honela bilakatu da:

Egungo lan-egoera. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Lanean	95,7	87,0	90,2	84,5	90,5	87,6	89,2	94,2	90,1
Langabezian	3,2	13,0	7,5	11,5	8,3	11,6	9,6	4,7	8,5
Ez aktibo	1,1	-	-	1,1	0,6	-	0,3	0,3	0,4
Etxean lanean	-	-	2,3	2,3	0,6	0,8	0,6	0,8	0,9
Bestelakoak	-	-	-	0,6	-	-	0,3	-	0,1
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lanean %90,1 daude, %8,5 langabezian, %0,9 etxean lan egitera igaro dira eta %0,4ren egoera ez aktiboa da (lan egiteko adina izanda, lan-masan parte ez hartzea erabakitzen duten pertsonak). Laguntza eskatutako urteak ez du joera argirik adierazten, eta fluktuazioak sortzen dira.

Sexuaren araberako lan-egoeraren bilakaerak nabarmen uzten du langabeziak gehiago eragin diela emakumeei. Sexua ez da erabakigarria egun etxean lan egiten dutela dioten ehuneko txikiarentzat.

	EMAKUMEA	GIZONA	GUZTIRA
Lanean	88,9%	96,6%	90,1
Langabezian	9,6%	2,6%	8,5
Ez aktibo	0,4%	-	0,4
Etxean lanean	1,0%	0,9%	0,9
Bestelakoak	0,1%	-	0,1
GUZTIRA	100	100	100

Orain langabezian dauden emakumeen %68,7k lanaldi-murrizketari heldu zioten, eta %30,5ek eszedentziari.

Neurriari heltzeko unean, %20,2k Administrazioan edo enpresa publikoan egiten zuten lan eta %79,8k, berriz, enpresa pribatuan. Egun, Administrazioan edo enpresa publikoan lan egiten zuten neurriei heldutako pertsonen ehunekoa hiru puntu gehitu da, %23,2 da, eta neurri berean murriztu da, %76,9ra, enpresa pribatuan daudenena. Ehuneko hauek bat datoz, gutxi gorabehera, EAEko langile guztien enpresa motaren araberako banaketarekin.

Neurriari heltzeko unean LAN EGITEN ZUEN enpresa mota. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Adm./Publikoa	41,5	19,1	19,9	18,4	22,6	16,5	18,0	19,5	20,2
Pribatua	58,5	80,9	80,1	81,6	77,4	83,5	82,0	80,5	79,8
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

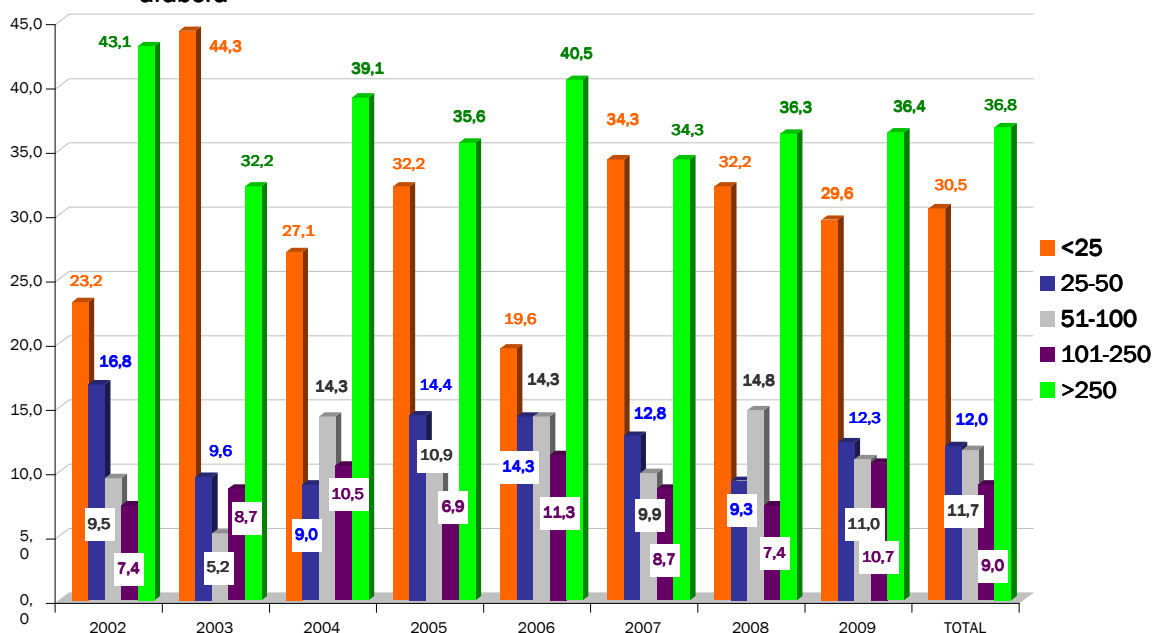
EGUN LAN EGITEN DUEN enpresa mota. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Adm./Publikoa	42,9	22,0	23,7	25,2	27,8	17,5	20,2	21,2	23,2
Pribatua	57,1	78,0	76,3	74,8	72,2	82,5	79,8	78,8	76,9
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lehen urtean, 2002an, neurriak ezarri ziren urtean, Administrazioan edo enpresa publikoan lan egiten zutenen ehunekoa 41,5ekoa zen. Gainerako urteetan, enpresa mota honetan, guztirako batez bestekoaren antzeko ehunekoak izan dira, %16,5 (2007) eta %22,6 (2006) artean.

Neurriari heltzeko unean lan egiten zuten enpresen ezaugarriak honakoak dira: 250 langile baino gehiagokoak (%36,8) edo 25 baino gutxiagokoak (%30,5). Nagusiki, jarduera hauei eskainiak: gizarte-jarduerak eta zerbitzu-jarduerak (%25,3), merkataritza/ibilgailuen konponketa (%18), hezkuntza (%9,5), osasungintza (%9,1), herri administrazioa/defentsa eta gizarte-segurantza (%6,6) eta metalgintza eta produktu metalikoen fabrikazioa (%5,9). Lurraldean bertan zuten lanpostua Araban bizi zirenen %91,4k, Bizkaikoen %96,6k eta Gipuzkoakoen %95,3k.

Enpresaren neurria familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzean. Urteen arabera



%91,1ek kontratu finkoa zuten, %0,8 aldi baterako langileak ziren eta %0,9 aldizkakoak. Kontratu motari dagokionez, lanaldi osoa %89,4k zuten eta lanaldi partziala %10,6k.

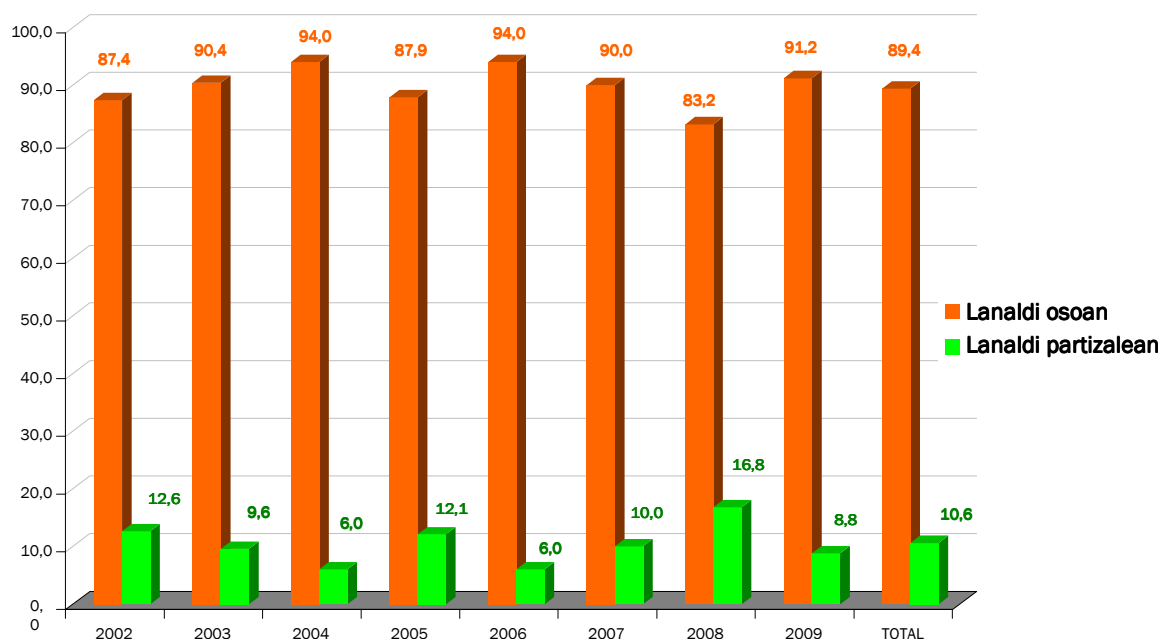
Neurriari heldu AURREKO kontratu mota. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Finkoa	91,6	90,4	86,5	89,7	91,7	94,6	89,7	92,1	91,1
Aldi baterako	8,4	7,0	12,0	10,3	7,1	4,6	9,6	6,8	8,0
Aldizkakoak	-	2,6	1,5	-	1,2	8,0	0,6	1,1	0,9
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

EGUNGO kontratu mota. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Finkoa	92,3	88,0	88,2	91,1	92,1	93,8	89,9	91,0	91,0
Aldi baterako	7,7	9,0	8,4	8,2	5,9	5,7	9,4	7,3	7,6
Aldizkakoak	-	3,0	3,4	0,7	2,0	0,5	0,7	1,7	1,4
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Neurriari heldu AURREKO kontratu mota. Urteen arabera



Egoera hau, egunera arte, oso gutxi bilakatu da kontratu motari dagokionez; hala ere, apur bat gehitu dira lanaldi osoz aldizka kontrataturiko pertsonak (%1,4).

Aldiz, bai izan du jaitsiera lanaldi osoko kontratu motak (%82,8), ia zazpi puntu gutxiago, neurri berean gehituta lanaldi partzialeko kontratuak.

Neurriari heldu AURREKO kontratu mota. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Lanaldi osoa	87,4	90,4	94,0	87,9	94,0	90,0	83,2	91,2	89,4
Lanaldi partziala	12,6	9,6	6,0	12,1	6,0	10,0	16,8	8,8	10,6
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Modalidad del Contrato ACTUAL (Sólo de las personas que han finalizado la medida de conciliación). Por años (T%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Lanaldi osoa	76,19	83,33	79,41	84,29	92,54	84,76	77,31	85,07	82,80
Lanaldi partziala	23,81	16,67	20,59	15,71	7,46	15,24	22,69	14,93	17,20
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Funtsean, emakumeak dira lanaldi osoko kontratu bat izatetik lanaldi partzialekoa izatera igaro direnak, ia 8 puntu gehitu da egun lanaldi partzialeko kontratua duten emakumeen kopurua (%19,12). Gizonezkoiei dagokienez, lanaldi partzialeko kontratua dutenak ere lau puntu gehitu dira behin neurria burututa (%5,5etik %9,86ra).

	Neurriari heltzeko unean			Egun (Neurria burutu duten pertsonak)		
	Emakumea	Gizona	Guztira	Emakumea	Gizona	Guztira
Contrato a tiempo completo	88,5	94,5	89,4	80,88	90,14	82,80
Contrato a tiempo parcial	11,5	5,5	10,6	19,12	9,86	17,20
Total	100	100	100	100	100	100

Neurriari heldu aurretik egiten zuten lanaldi mota honela banatzen da:

Lanaldi mota Aurretik. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Jarraitua	32,6	25,2	19,5	29,9	26,8	32,0	37,0	35,2	31,4
Zatitua	45,3	59,1	51,2	45,4	48,2	52,2	40,8	42,8	46,7
Txandaka	22,1	15,7	29,3	24,7	25,0	15,8	22,2	22,0	21,9
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lanaldi mota Egun. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
Jarraitua	51,6	59,0	50,9	59,2	57,9	59,5	61,2	60,8	58,7
Zatitua	28,6	31,0	23,3	21,8	22,4	25,7	21,2	19,6	23,0
Txandaka	19,8	10,0	25,8	19,0	19,7	14,8	17,6	19,6	18,3
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lanaldi motan ere lotura esanguratsua ikusten da kontratu motan izandako aldaketekin, nabarmen gehitu dira lanaldi jarraitua duten pertsonak (%31,4tik %58,7ra) eta gutxitu lanaldi zatituak dituztenak (%46,7tik %23ra) eta txandaka dabilzanak (%21,9tik %18,3ra).

%38,8k zapatu edo iganderen batean lan egiten zuen, egun %34,2k egiten dute.

Neurriari heltzeko unean, %47,8k beren lanaldia 18:00etan edo beranduago bukatzen zuten. Egun, ordutegi honi %22,4k eusten diote. Nabarmen handitu da egun 13:00ak eta 15:00rak artean bukatzen duten pertsonen kopurua.

Interesgarria da ondoko taulan neurriari heltzeko unean lanaldia bukatzeko ordutegien banaketa egiaztatzea; bertan ikusten da 15:00rak arte %21,1ek baino ez zutela lan egiten, eta %64,9k 17:00etan edo beranduago bukatzen zutela.

Lanaldia bukatzeko ordua. Aurretik. Urteen arabera (G%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	GUZTIRA
12:00ak edo lehenago	2,7	0,0	2,2	0,8	2,3	1,0	1,7	1,1	1,4
12:00etatik 13:00era	0,0	3,2	2,2	6,0	2,3	3,0	2,1	2,9	2,8
13:00etik 14:00etara	8,0	3,2	6,7	8,3	3,8	5,5	6,3	3,6	5,4
14:00etatik 15:00retara	17,3	10,5	5,6	13,5	10,7	12,1	9,2	13,2	11,5
15:00retatik 16:00retara	10,7	5,3	3,3	6,0	5,3	5,5	9,6	6,8	6,8
16:00retatik 17:00etara	12,0	5,3	3,3	4,5	7,6	6,0	7,1	9,6	7,2
17:00etatik 18:00etara	9,3	16,8	21,1	15,8	22,1	16,1	18,8	15,4	17,1
18:00ak edo beranduago	40,0	55,7	55,6	45,1	45,9	50,8	45,2	47,4	47,8
GUZTIRA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Elkarrizketatuen gehiengoak honako lanpostuak zituen eta ditu:

	%Eskatzaileak		%Ezkontideak/bikotekideak	
	Neurri aurretik	Egun	Neurri aurretik	Egun
Administraria	18,5%	17,6%	6,6%	6,6%
Dendaria, kutzazaina, apalbetetzaila	15,9%	14,1%	3,5%	3,2%
Irakaslea	10,0%	9,9%	5,8%	5,8%
Teknikariak (delineatzaileak, informatikariak)	7,8%	7,5%	5,8%	5,8%
Langileak, hainbat langile	5,4%	4,6%	11,6%	11,2%
Erizaintza-laguntzaileak, geriatrikoko langilea	5,3%	5,2%		
Komertzialak/saltzaileak	4,6%	4,0%	9,5%	9,5%
Metalgintzako langileak (tornularia, fresatzailea)	4,3%	3,6%	10,1%	9,5%
Arduraduna	4,3%	3,6%	3,0%	2,8%
Funtzionarioa	4,1%	4,2%	3,4%	3,5%
Erizaina	3,7%	3,85		
Langabea		6,2%*	1,4%	3,0%
Hainbat profesional (ekonomialariak, abokatuak...)			6,8%	6,7%
Ingeniariak			5,7%	5,8%
Eraikuntzako lanbideak			8,2%	7,7%
Garraioa (gidariak, kamioilariak)			4,2%	4,1%
Enpresako gerente/zuzendariak			3,7%	3,5%
Medikuak			1,7%	1,7%

* Neurriari heltzean, langabezian ez zegoen onuradunen arteko inor.

Neurrii heldutako pertsonen artean ere nabaritu da krisi ekonomikoa, % 6,2 langabe neurrii heldutakoen eta egun desegite EEEak direla-eta langabezian daudenen artean.

Nabarmentzekoa da neurrii heldutako pertsonen ezkontide/bikotekideen lanbidearen kualifikazio handiagoa eta neurrien titularren artean gutxi ordezkaturiko beste lanbide batzuen ehunekoa. Ia bikoiztu egiten da hainbat profesionalen ehunekoa, ehuneko esanguratsuak dituzte ingeniaria, sendagilea, enpresa zuzendari/gerentea moduko lanbideek, handitu egiten dira modu esanguratsuan metalgintzako langile eta hainbat langile, komertzial/saltzaileen... ehunekoak. Kontuan hartuta neurrii heldutako ia gehienak emakumeak direla, nabarmen geratzen da

emakumeen (neurriei heldutako pertsonak) eta gizonen (heldutakoen ezkontide/bikotekideak) prestakuntza-, lan- eta ekonomia-kualifikazioaren arteko haustura honen egiturazko izaera. Kalkula daiteke neurriei heltzeak berak birsortu egiten duela emakumea beranduago sartzea jendartean eta lan-esparruan, eta horretan eragina duela.

6.3- Familien ezaugarriak

Pertsonen %96,9k bikotekidea edo ezkontidea zuten neurriei heltzeko unean, puntu bat baino zertxobait gehiago jaisten den ehunekoa, %95,1era, egun. Ezkontide/bikotekiderik gabeko pertsona gehienek 2007, 2008 eta 2009an heldu zieten neurriei.

Neurriei heldutako guraso bakarreko familia-nukleoen ehunekoak dira: neurriari heltzeko unean %3,1, egun %4,8. Datu hauek EAEko guraso bakarreko familien ehunekoarekin kontrastatzen dute, 2006an %21,8 izanda (seme-alabak zituzten guztirako bizikidetza-nukleoari dagokionez). Guraso bakarreko familia-nukleoen arduradunak lanean daudelako edo neurriei heltzeko bestelako ezintasunen bategatik, ordezkapen gutxiago dute neurriei heltzearen ondoriozko laguntzen onuradunen kolektiboan.

Familiak, neurriei heltzeko unean, seme-alaba batek osatzen zituen kasuen %65,8an, bik %28,9an eta hiruk edo gehiagok %5,2an.

BATEZ BESTEKO SEME-ALABAK	Batez besteko seme-alabak				Batez besteko seme-alabak familia-nukleoko EAEn (2006)
	ESZEDENTZIA	MURRIZKETA	KONTRATAZIOA	GUZTIRA	
Neurriari heldu aurretik	1,41	1,35	1,76	1,39	1,59
Egun	1,66	1,7	2,11	1,72	

Familia hauek berberak, egun, seme-alaba bat dute kasuen %36,8an, bi %54,4an eta hiru edo gehiago %8,7an.

Batez besteko seme-alaben datua neurriari heldu aurretik eta ondoren alderatuta, hazkuntza ikusten da, baita neurriari heldu ondoren EAEko familia-nukleoko seme-alaben batez bestekoa gainditu egiten dela ere (2006ko datua).

Familia hauen %4,1ek mendeko pertsonak zituzten beren kargu (%80k bat baino ez, %18,3k bi eta %1,7k lau -familia bat da lagin osotik). Egun, ez da aldaketa esanguratsurik egon zentzu honetan, ehunekoak horrela daude (aurrekoaren ordena berean): %4,2 eta %76,2, %22,2 eta %1,6.

Ehuneko txiki batek, %4,1ek, beste kide batzuk dituzte familia-nukleoan (gurasoak eta seme-alabak). Ahaidetasuna hauxe da: ezkontide/bikotekide baten gurasoak kasuen %63,3an, osaba-izebak %6,1ean eta aitona-amonak %4,1ean, anaia-arrebak %6,1ean eta bestelakoak %20,4an.

Neurriari heldutako pertsonaren hileko diru-sarrera garbiak 1.000 eta 2.000 euro artean zeuden kolektiboko %91,3rentzat. Eskatzaileen ia %30ek 1.000 eurotik beherako diru-sarrerak dituzte, ez da ahaztu behar, zentzu honetan, eskatzaile gehienak emakumeak direla.

Laguntza eskatu duenaren hileko diru-sarrera garbiak. (Neurriari heltzeko unean). Urteen arabera

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Guztira
1.000 eurotik behera	27,0	33,3	33,1	30,4	22,6	24,1	30,5	25,1	27,7
1.100-1.500 euro	46,1	50,5	50,0	49,1	46,5	39,5	45,6	41,8	45,0
1.600-2.000 euro	22,5	12,4	12,1	14,3	24,5	23,2	12,8	23,3	18,6
2.100-2.500 euro	4,5	3,8	3,2	5,6	5,7	9,6	7,7	6,3	6,4
2.600-3.000 euro	-	-	1,6	0,6	0,6	2,2	2,3	1,8	1,5
3.001-4.000 euro	-	-	-	-	-	1,3	0,7	1,5	0,7
4.001-6.000 euro	-	-	-	-	-		0,3	0,3	0,1
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Laguntza eskatu duenaren hileko diru-sarrera garbiak. (Egun). Urteen arabera.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Guztira
1.000 eurotik behera	39,3	41,4	44,2	46,0	39,1	42,8	51,1	49,2	45,6
1.100-1.500 euro	32,6	36,4	38,3	33,3	30,5	26,9	28,9	27,3	30,5
1.600-2.000 euro	18,0	15,2	9,2	14,7	23,2	15,9	9,3	15,9	14,8
2.100-2.500 euro	10,1	7,1	6,7	5,3	6,6	10,1	5,6	4,8	6,6
2.600-3.000 euro	-	-	0,8	0,7	0,7	1,0	3,7	1,3	1,4
3.001-4.000 euro	-	-	0,8	-	-	2,9	0,4	1,3	0,9
4.001-6.000 euro	-	-	-	-	-	0,5	1,1	0,3	0,4
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Neurriari heltzeko unean, elkarrizketatuen %45 1.100-1.500 tartean zegoen, egun %45,6 justu azpikoan daude, "1.000 eurotik behera" tartean, alegia.

Neurriei heldutako pertsonen ehuneko garrantzitsu baten diru-sarrera murrizketak zuzeneko lotura du neurria bukatu izanarekin edo ez izanarekin.

Norberaren diru-sarreraren bilakaera, neurria bukatu izanaren edo ez izanaren arabera

Diru-sarrerak	Heltzeko unean	EGUN Neurria bukatu da		
		SI	NO	Total
1.000 eurotik behera	27,7	31,2	60,9	45,6
1.100-1.500 euro	45,0	32,3	28,5	30,5
1.600-2.000 euro	18,6	23,1	5,9	14,8
2.100-2.500 euro	6,4	9,8	3,2	6,6
2.600-3.000 euro	1,5	2,1	0,6	1,4
3.001-4.000 euro	0,7	1,1	0,6	0,9
4.001-6.000 euro	0,1	0,4	0,3	0,4
Guztira	100	100	100	100

Neurriei heltzeak nabarmen murrizten ditu diru-sarrerak, eta, kasu askotan, hainbat urtez irauten du horrek.

Familia-unitatearen diru-sarrerak tarte hauetan daude:

Familia-unitatearen hileko diru-sarrera garbiak. (Neurriari heltzeko unean). Urteen arabera

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Guztira
1.000 eurotik behera	-	-	0,8	0,7	2,1	0,9	1,7	0,6	1,0
1.100-1.500 euro	3,7	4,2	5,0	4,6	1,4	3,7	3,1	2,8	3,4
1.600-2.000 euro	8,6	12,6	8,4	13,2	9,0	9,3	15,7	10,8	11,4
2.100-2.500 euro	21,0	22,1	31,9	26,5	27,6	24,1	28,0	24,4	25,9
2.600-3.000 euro	28,4	32,6	28,6	24,5	26,2	26,9	24,5	24,4	26,1
3.001-4.000 euro	29,6	23,2	17,6	23,8	22,8	24,5	18,5	24,1	22,6
4.001-6.000 euro	8,6	4,2	6,7	6,0	9,0	10,2	7,7	11,7	8,7
6.000 eurotik gora	-	1,1	0,8	0,7	2,1	0,5	0,7	1,3	0,9
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Familien %86k 1.600 eta 4.000 euro arteko hileko diru-sarrerak zituzten neurriari heltzeko unean.

Familia-unitatearen hileko diru-sarrera garbiak. (Egun). Urteen arabera.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Guztira
1.000 eurotik behera	-	1,1	0,9	4,0	2,1	2,8	3,2	3,8	2,7
1.100-1.500 euro	2,5	6,4	6,0	6,0	8,9	7,0	11,0	6,7	7,4
1.600-2.000 euro	17,3	11,7	18,8	24,8	15,1	15,5	21,6	18,8	18,5
2.100-2.500 euro	19,8	22,3	24,8	22,1	24,0	28,6	25,4	25,5	24,8
2.600-3.000 euro	19,8	27,7	25,6	17,4	19,9	14,1	17,3	17,8	18,8
3.001-4.000 euro	23,5	23,4	14,5	20,1	19,9	23,0	14,8	18,8	19,1
4.001-6.000 euro	17,3	6,4	8,5	4,7	8,9	7,5	5,7	7,3	7,5
6.000 eurotik gora	-	1,1	0,9	0,7	1,4	1,4	1,1	1,3	1,1
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Egun, %81,2k 1.600 eta 4.000 euro arteko hileko diru-sarrerak dituzte.

Familia-unitatearen diru-sarreren murrizketa, neurriei heltzearen ondorioz, nabarmena bada ere, familien gehiengoak hilean 1.600 euro baino gehiagoko diru-sarrerak ditu, batez besteko diru-sarrerak 2.100 eta 3.00 euro artean kokatuta. Diru-sarrera horiek EAEko familien batez besteko errentan kokatzen dira.

Familiaren diru-sarreren bilakaera, neurria bukatu izanaren edo ez izanaren arabera

Diru-sarrerak	Heltzeko unean	EGUN Neurria bukatu da		
		BAI	EZ	Guztira
1.000 eurotik behera	1,0	3,05	2,37	2,7
1.100-1.500 euro	3,4	7,63	7,25	7,4
1.600-2.000 euro	11,4	16,37	20,86	18,5
2.100-2.500 euro	25,9	20,11	29,88	24,8
2.600-3.000 euro	26,1	18,86	18,64	18,8
3.001-4.000 euro	22,6	23,72	14,20	19,1
4.001-6.000 euro	8,7	9,15	5,77	7,5
6.000 eurotik gora	0,9	1,11	1,04	1,1
Guztira	100	100	100	100

6.4- Rol familiarrak. Etxeko lanen banaketa.

Rol familiarren garrantzia erabatekoa da familia eta lana bateragarri egiteko neurriei eta berdintasun-politikei dagokienez, genero-desberdintasunetan nabarmentzen dira etxeko ardurak nork bere gain hartzeko orduan gizonak eta emakumeak familian hartzen dituzten paper desberdinak.

Jarraiki, laburbilduta, hainbat etxeko lanen generoaren araberako betetzearen daturik esanguratsuenak aurkezten dira:

Nork egiten zituen lan hauek:

HAURRAK/MENDEKO AK ZAINDU	Neurriari heltzeko uean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emakumea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatua	36,2	11,2	32,3	45,1	32,1	43,2	31,5	8,0	27,6
Bikotekidea/Ezkontidea	0,9	18,2	3,6	0,6	0,4	0,6	1,3	8,0	2,4
Bikotekide bien artean	30,3	49,2	33,3	22,9	40,6	25,5	33,2	61,3	37,9
ELIKADURAZ ARDURATU	Neurriari heltzeko uean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emakumea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatua	51,8	20,9	47,3	59,3	35,5	55,8	49,1	25,0	45,0
Bikotekidea/Ezkontidea	6,0	21,4	8,3	5,5	10,7	6,3	7,0	18,4	8,9
Bikotekide bien artean	32,2	53,0	35,2	24,7	41,0	27,1	31,1	51,3	34,6
GARBIKETA ETA ARROPAZ ARDURATU	Neurriari heltzeko uean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emakumea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatua	56,9	7,3	49,6	60,6	15,8	54,0	52,1	11,2	45,2
Bikotekidea/Ezkontidea	1,5	29,5	5,6	1,7	20,9	4,5	2,3	29,6	6,9
Bikotekide bien artean	30,4	54,7	34,0	24,6	49,1	28,2	29,9	49,3	33,2
GASTU/EKONOMIA FAMILIARRAZ ARDURATU	Neurriari heltzeko uean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emakumea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatua	30,2	17,2	28,3	32,10	19,3	30,3	33,4	23,2	31,7
Bikotekidea/Ezkontidea	10,7	18,0	11,7	10,5	18,0	11,6	10,7	19,2	12,1
Bikotekide bien artean	57,3	64,4	58,3	55,5	62,2	56,5	53,5	57,6	54,2
GESTIO FAMILIARRAK	Neurriari heltzeko uean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emakumea	Gizona	Guztira

Elkarrizketatua	28,3	29,1	28,4	30,8	35,9	31,5	30,5	39,5	32,0
Bikotekidea/Ezkontidea	18,8	12,4	17,9	18,2	12,8	17,4	18,6	14,5	17,9
Bikotekide bien artean	51,4	57,7	52,3	49,4	50,9	49,6	48,2	46,1	47,8
OPORRAK ANTOLATU	Neurriari heltzeko unean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatua	23,9	12,9	22,3	24,5	14,2	23,0	25,4	14,6	23,6
Bikotekidea/Ezkontidea	4,4	15,5	6,0	4,6	16,4	6,3	5,1	19,9	7,6
Bikotekide bien artean	70,1	71,2	70,2	69,0	69,0	69,0	66,8	65,6	66,6

Hurrengo lan hauek bikotekide bien artean banatuta egiten dira, gutxi gorabehera etxeen heren batean:

- haurrak/mendekoak zaindu
- elikaduraz arduratu
- garbiketa eta arropaz arduratu

Etxeen erdietan baino apur bat gehiagotan bikotekide bien artean banatzen da:

- gastu/ekonomia familiarra
- gestio familiarrak

Familien bi herenetan, oporrak bikotekide biek antolatzen dituzte:

Aldaketa txikiak sortzen dira lan hauek betetzeko orduan bateragarri egiteko neurrien AURRETIK, BITARTEAN eta ONDOREN.

Haur eta mendekoen zaintzan, hala nola elikaduraren arduraren, bateragarri egiteko neurriari heldu bitartean nabarmen betetzen du ardura hori neurriari heldutako pertsonak, normalean emakumeak.

Neurriaren ondoren, etxeko lanen betetzea apur bat igotzen da gizonaren aldetik (ezkontideak), zehazki:

- haurrak/mendekoak zaindu
- elikaduraz arduratu
- garbiketa eta arropaz arduratu

Aldi berean, funtzio hauei heltzen dieten emakumeen neurrizko ehuneko bat ikusten da:

- gastu/ekonomia familiarren ardura

- gestio familiarrak
- oporren antolaketa

Azken lan hauek, ohituraz gizonak beteak kultura patriarkaleko familia ugartan, emakumeek betetzeak aurrerapausoak dakartza berauen ahalduntzean.

Taulak arreta gehiagoz aztertuz gero, zera ikus daiteke:

Bateragarri egiteko neurriari heldu aurretik, familien heren batean, haurren/mendekoen zaintza bikotekide biek batera egiten zuten, beste heren batean neurriari heldutako pertsonak (nagusiki emakumeak), %19,7an neurriari heldutako pertsonak ardura hori beste pertsona edo zerbitzu batekin (senidea/hurtzaindegia/zaintzailea) partekatuta.

Neurriari heldu bitartean, %43,2an neurriari heldutako pertsonak, esan bezala ia beti emakumeak, bikotekide bien artean familien %25,5ean banatzen da eta beste %25,4an neurriari heldutako pertsonak beste senide edo zerbitzu baten laguntzarekin. Bateragarri egiteko neurriari heltzen dieten gizonen %8,5ek hurtzaindegiaren edo haurrak zaintzeko kontraturiko pertsona baten esku uzten dute ardura hau (emakumeen kasuan, ehuneko hau %2,9ra murrizten da).

Neurriaren ondoren, %27,6an neurriari heldu zion pertsonak egiten du, bikotekide bien artean familien %37,9an eta beste %26,1ean neurriari heldu zionak beste senide edo zerbitzu baten laguntzarekin.

Aldaketarik esanguratsuena da, neurriari heldu aurretik eta ondoren artean, ia bost portzentajezko puntu handitzen dela bikotekide bien betetzean. Igoera hau gertatzen da gizonak ardura hau hartzearen ondorioz.

Nork zaintzen zituen/zaintzen ditu HAURRAK/MENDEKOAK

	Neurriari heltzeko unean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatuak	36,2	11,2	32,3	45,1	32,1	43,2	31,5	8,0	27,6
Bikotekideak/Ezkontide ak	0,9	18,2	3,6	0,6	0,4	0,6	1,3	8,0	2,4
Lan egiten ez zuen bikotekide batek	-	-	-	0,2	-	0,2	0,3	-	0,2
Bikotekide bien artean	30,3	49,2	33,3	22,9	40,6	25,5	33,2	61,3	37,9

Beste senide batek	6,90	3,2	6,4	1,7	-	1,4	2,3	-	1,9
Hurtzaindegi publiko/pribatua edo Eguneko zentroan	1,5	1,1	1,4	0,6	0,4	0,6	1,1	1,3	1,1
Kontraturiko zaintzaileak	2,4%	2,1	2,3	2,0	5,1	2,4	1,6	2,0	1,7
Etxeko lanetan laguntzeko kontraturiko pertsonak	1,1	0,5	1,0	0,3	3,0	0,7	1,1	0,7	1,0
Elkarrizketatuak eta bestek (senide, hurtzaindegi, zaintzaileak...)	20,7	14,4	19,7	26,7	18,4	25,4	27,6	18,7	26,1
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Elikaduraren ardura, bateragarri egiteko neurriari heldu aurretik, bikotekide bien artean banatzen da familien %35,2an, neurriari heldu bitartean ehuneko hau %27,1era jaisten da, eta ondoren %34,6ra igo.

Nahiz eta berriz ikusi ardura hau neurri handiagoan emakumearen gain dagoela, ehuneko txiki bat igotzen da gizonen aldetiko betetzea.

Oso familia gutxi dituzte pertsona kontratatuak etxeko lan honetarako, %0,6k neurriari heldu aurretik, %0,8k neurri bitartean eta %0,8k ondoren.

Nor arduratzen zen/arduratzen da ELIKADURAZ

	Neurriari heltzeko unean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatua	51,8	20,9	47,3	59,3	35,5	55,8	49,1	25,0	45,0
Bikotekidea/Ezkontidea	6,0	21,4	8,3	5,5	10,7	6,3	7,0	18,4	8,9
Lan egiten ez zuen bikotekide bat	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1	0,3	-	0,2
Bikotekide bien artean	32,2	53,0	35,2	24,7	41,0	27,1	31,1	51,3	34,6
Beste senide bat	2,3	0,4	2,0	1,2	0,4	1,1	1,9	-	1,6
Hurtzaindegia publiko/pribatua edo Eguneko zentroan	0,6	-	0,5	0,4	-	0,3	0,4	0,7	0,4
Kontraturiko zaintzailea	0,7	-	0,6	1,3	3,4	1,6	1,2	0,7	1,1
Etxeko lanetan laguntzeko kontraturiko pertsona	0,5	0,9	0,6	0,6	2,1	0,8	0,7	1,3	0,8
Elkarrizketatua eta beste (senidea, hurtzaindegia, zaintzailea...)	5,9	3,4	5,5	7,0	6,8	6,9	8,4	2,6	7,4
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Neurriari heldutako pertsona (nagusiki emakumea) garbiketa eta arropaz arduratzen da, neurriaren aurretik %49,6, bitartean %54 eta ondoren %45,2. Bikotekide bien artean etxeen heren batean banatzen da, nahiz eta ehuneko hau %28,2ra murriztu neurri bitartean.

Etxeko lan honetarako pertsonak etxeen %5-7 artean kontratatzen dira.

Nor arduratzen zen/arduratzen da GARBIKETA ETA ARROPAZ

	Neurriari heltzeko unean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emakum ea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatua	56,9	7,3	49,6	60,6	15,8	54,0	52,1	11,2	45,2
Bikotekidea/Ezkontidea	1,5	29,5	5,6	1,7	20,9	4,5	2,3	29,6	6,9
Lan egiten ez zuen bikotekide bat	0,1	-	0,1	-	-	-	0,1	-	0,1
Bikotekide bien artean	30,4	54,7	34,0	24,6	49,1	28,2	29,9	49,3	33,2
Beste senide bat	0,4	-	0,4	0,2	-	0,2	0,4	-	0,3
Hurtzaindegia publiko/pribatua edo Eguneko zentroan	-	-	-	-	-	-	-	0,7	0,1
Kontraturiko zaintzailea	2,7	2,1	2,6	3,8	3,8	3,8	4,0	3,3	3,9
Etxeko lanetan laguntzeko kontraturiko pertsona	2,4	3,0	2,5	2,3	4,3	2,6	3,1	3,3	3,1
Elkarrizketatua eta beste (senidea, hurtzaindegia, zaintzailea...)	5,5	3,4	5,2	6,8	6,0	6,7	8,0	2,6	7,1
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Ekonomia familiarraren ardura bikotekide bien esku dago, neurri aurretik/bitartean/ondoren, etxeen %50ean baino gehiagotan. Etxeen ia heren batean, neurriari heltzen dion pertsonaren ardura da (emakumea), eta nabarmentzekoa da portzentajezko hiru puntu igotzen dela ardura hau (aurretik eta ondoren) neurriari heldutako emakumeen kolektiboari dagokionez.

Nor arduratzen zen/arduratzen da GASTU/EKONOMIA FAMILIARRAZ

	Neurriari heltzeko unean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emakum ea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatua	30,2	17,2	28,3	32,10	19,3	30,3	33,4	23,2	31,7
Bikotekidea/Ezkontidea	10,7	18,0	11,7	10,5	18,0	11,6	10,7	19,2	12,1
Bikotekide bien artean	57,3	64,4	58,3	55,5	62,2	56,5	53,5	57,6	54,2
Beste senide bat	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1	-	-	-
Etxeko lanetan laguntzeko kontraturiko pertsona	0,1	-	0,1	0,3	0,4	0,3	0,1	-	0,1
Elkarrizketatua eta beste (senidea, hartzaindegia, zaintzailea...)	1,6	0,4	1,4	1,5	-	1,3	2,3	-	1,9
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Gestio familiarrak bikoteak hartzen ditu bere gain etheen %52,3an, neurriari heldu aurretik, %49,6an neurri bitartean eta %47,8an ondoren.

Neurriari heldutako pertsonak etheen %28,3an egiten du neurri aurretik, %30,3an neurri bitartean eta %32an ondoren. Esparru honetan, beste behin, igo egiten da ardura hau bakarka betetzen duten emakumeen ehunekoa (ia %4).

Bestetik, esan daiteke etheen %17an ardura hau gizonek baino ez dutela betetzen.

Nork egiten zituen/egiten ditu GESTIO FAMILIARRAK

	Neurriari heltzeko unean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatuak	28,3	29,1	28,4	30,8	35,9	31,5	30,5	39,5	32,0
Bikotekideak/Ezkontideak	18,8	12,4	17,9	18,2	12,8	17,4	18,6	14,5	17,9
Lan egiten ez zuen bikotekide batek	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1
Bikotekide bien artean	51,4	57,7	52,3	49,4	50,9	49,6	48,2	46,1	47,8
Beste senide batek	0,1	0,4	0,1	0,1	0,4	0,1	-	-	
Etxeko lanetan laguntzeko kontrataturiko pertsonak	-	-	-	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1
Elkarrizketatuak eta bestek (senide, hartzaindegi, zaintzaileak...)	1,5	0,4	1,3	1,5	-	1,3	2,4	-	2,0
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Oporren antolaketari dagokionez, bikotekide biek egiten dute etxeen bi herenetan, nahiz eta ehunekoa apur bat jaitsi neurri aurretik (%70,2) eta ondoren (%66,6).

Neurriari heldutako pertsonak, hau da, emakumeek gehienbat, eutsi egiten diote ardura honi, gutxi gorabehera, etxeen laurden batean.

Nork antolatzen zituen/antolatzen ditu OPORRAK

	Neurriari heltzeko unean %			Neurriari heldu bitartean %			Neurriari heldu ondoren %		
	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira	Emaku mea	Gizona	Guztira
Elkarrizketatuak	23,9	12,9	22,3	24,5	14,2	23,0	25,4	14,6	23,6
Bikotekideak/Ezkontideak	4,4	15,5	6,0	4,6	16,4	6,3	5,1	19,9	7,6
Bikotekide bien artean	70,1	71,2	70,2	69,0	69,0	69,0	66,8	65,6	66,6
Beste senide batek	-	-	-	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1
Elkarrizketatuak eta bestek (senide, hartzaindegi, zaintzaileak...)	1,6	0,4	1,4	1,9	0,4	1,7	2,5	-	2,1
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Honi dagokionez, ondoriozta daiteke familia eta lana bateragarri egiteko neurri bati heltzen dion pertsona bat dagoen familietan, haur eta mendekoen zaintza eta elikadura

eta garbiketaren ardura emakumeen esku dagoela nagusiki, nahiz eta etxeen heren batean lan hauek bikotekide bien artean banatu.

Ekonomia familiarraren baitako ardurei dagokienez, gestio familiarrak eta oporren antolaketa, etxeen erdietan, bikotekide biek egiten dituzte, %30ean, gutxi gorabehera, emakumeak. Familien %12-17 artean, gizonak arduratzen dira ekonomia familiarraz eta gestioak egiteaz.

Neurrien ondoren, igoera txiki bat sortzen da aurretik gizonak edo emakume eta gizonen artean beteriko ardurak betetzen dituzten emakumeak (neurriei gehienbat heldutako pertsonak) dituzten familietan.

Atal hau bukatzeko, aztertu egin da familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heldutako pertsonak zer hautematen duten honako inguruan:

- nola antolatu behar den lana etxe barruan eta kanpoan
- zein bikotekide arduratu behar den etxeke lanez bietariko batek soldatapeko lan gutxiago egin behar izanez gero
- familia eta lana bateragarri egiteko neurrien ezarpenean, Gobernuak esku hartu behar duen edo enpresetan arautu beharreko gaia den

Familia batean, etxe barruko eta kanpoko lana hainbat modutan antola daiteke. Esango zenidake zein hurbiltzen den gehien zure familia idealaren erara?	Sexua		Guztira
	Emak.	Giz.	
1.-Bikotekide biek antzeko lanaldiko soldatapeko lana duten familia bat, bien artean banatuta etxeke lanak eta haurren zaintza, baleude.	74,4	75,4	74,5
2.-Bikotekide batek lanaldi txikiagoko soldatapeko lana duen familia bat, bera arduratuta gehienbat etxeke lanez eta haurren zaintzaz, baleude.	16,9	8,6	15,7
3.-Bikotekide batek baino ez izanda soldatapeko lana, bestea arduratuta etxeaz eta haurren zaintzaz, baleude.	5,9	8,6	6,3
4.-Familia mota hauetako bat ere ez.	1,4	3,4	1,7
ED	1,2	2,2	1,4
EE	0,2	1,7	0,4
Guztira	100	100	100

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heldutako pertsonen %74,5ek uste dute bikotekide biek antzeko lanaldiko soldatapeko lanak dituzten familietan, biek elkarbanatu behar dituztela etxeko lanak eta haurren zaintza, %15,7k (neurri handiagoan emakumeek) irizten diote lanaldi txikiagoko soldatapeko lana duen bikotekideak arduratu behar duela etxeko lanen eta haurren zaintzaren zati handienaz, eta %6,3ren aburuz, bikotekide batek baino ez duenean soldatapeko lana, bestea arduratu behar da etxeko lanez eta haurren zaintzaz.

Bikotekide batek soldatapeko lan gutxiago egin beharko balu, nor uste duzu arduratu beharko litzatekeela etxeko lanez eta haurren zaintzaz, gizona ala emakumea?	Sexua		Guztira
	Emak.	Giz.	
Gizona	0,6	1,7	0,8
Emakumea	10,8	-	9,2
Bietariko edozein, beste faktore batzuen arabera (nork irabazten duen gutxiago, nork duen lanik prekarioena...)	88,0	96,6	89,2
ED	0,5	1,3	0,6
EE	0,1	0,4	0,2
Guztira	100	100	100

%89,2k uste dute bikotekide batek soldatapeko lan gutxiago egin behar izanez gero, etxeko lanez eta haurren zaintzaz bietariko edozein arduratu behar dela, beste faktore batzuen arabera, esaterako, soldata txikiagoa edo lan prekarioagoa.

Esanguratsua da emakumeen %10,8k nahiago dutela emakumea arduratzea eginkizun hauetaz.

Elkarrizketatuak, uste dutenean emakumea arduratu behar dela edo esaten dutenean edozein ardura daitekeela, baina soldata edo lanaren kalitatea bezalako faktoreen arabera, kasu gehienetan emakumea etxeko lanak bere gain hartzera daramaten rol patriarkalak eta egituraz gairako baldintzatzaileak onartzen ari dira.

Enpresek lana eta familiaren bateragarritasuna ahalbidetzeko neurriak ezartzeko ardura, agintariei/administrazioari esleitzen diete neurriei heldutako pertsonen %58,5ek. %35,4k uste dute agintariena zein langileena beren enprekin dela.

Esaldi hauen artean, zeinekin zaude ados neurri handienean?	Sexua		Guztira
	Emak.	Giz.	



Lana eta familiaren bateragarritasuna langileek beren enpresekin konpondu beharreko kontua da, eta ezer gutxirako balio du botere publikoek esku hartzea	5,3	5,1	5,3
Gobernuek neurriak hartu behar dituzte enpresek lana eta familiaren bideragarritasuna ahalbidetzeko	58,4	59,1	58,5
Biak	35,7	34,0	35,4
ED	0,5	1,3	0,6
EE	0,1	0,4	0,2
Guztira	100	100	100

6.5- Familia eta lana bateragarri egiteko neurriak enpresetan

Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutako eta legeriak arauturiko bateragarritasunerako neurriak alde batera utzita, neurriei heldutako elkarrizketatuen %18,5ek ziurtatzen dute beren enpresetan badaudela beste neurri batzuk, eta pertsona hauen %59,7k erabili egiten dituzte.

Neurriok hauek dira:

- *Ordutegi-malgutasuna*
- *Amatasun-baja luzeagoa, edoskitzeko astebete gehiago (urtebetera arte luzagarria)*
- *50€ hurrek 3 urte bete arte*
- *Lana asteburuetan baino ez egitea onartu*
- *Murrizketa pilatu eta eskola-oporraldietan hartu*
- *Hautzaindegirako laguntza eta erraztasuna ordutegiak egokitasunaren arabera hautatzeko*
- *Bi hileko laguntza enpresaren aldetik*
- *Laguntza ekonomikoa seme-alaben ikasketetarako (kasuren batean 8 urte bete arte)*
- *Lanaldi-murrizketa: urte gehiago, lehen urtebetean soldata murriztu barik*
- *Orduen bankua*
- *Murrizketan jarraitu 12 urte bete arte*
- *Egun trinkotuak*
- *Eskolako liburuen ordainketa*
- *Lanaldi jarraitua*
- *Etiket lan egitea eta ordutegi-malgutasuna*
- *Ordu libreak eta motibazio ekonomikoa*
- *Etiket hurbilerako lekualdaketa*
- *Bi hileko eszedentzia, laguntza ekonomiko eta hilabeteko soldatarekin*
- *Jaio aurreko baimenak*

- %50 murriztu hitzarmen bidez
- Zortzirenaren lanaldi-murrizketa
- Murrizketa haurrak 10 urte bete arte
- Lan-ordutegirik gabe soldata osoarekin haurraren lehen urtebetean zehar

Gehien errepikatzen diren neurriak ordutegi-malgutasuna, lanaldi jarraitua eta hainbat aukera/modalitateko lanaldi-murrizketa dira.

Neurriei heldutako eta beren enpresetan badaudela bestelako neurriak dioten pertsonen %31,5ek Administrazioan edo enpresa publikoetan egiten dute lan; %69,5ek, berriz, enpresa pribatuan egiten dute.

Zure enpresan badago familia eta lana bateragarri egiteko neurririk (Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutakoak alde batera utzita)?

	Lan egiten duen enpresa mota		Guztira
	Administrazioa /Publikoa	Pribatua	
Bai	31,5	68,5	100
Ez	17,9*	82,1	100
Guztira	20,4	79,6	100

* Badaude familia eta lana bateragarri egiteko neurriak ezezagunak direnak pertsona askorentzat.

Sektoreen arabera, familia eta lana bateragarri egiteko neurri hauek, Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutakoak alde batera utzita, honakoetan daude (%):

- Bestelako gizarte-jarduerak eta emandako Zerbitzuak	22,4
- Administrazio publikoa, defentsa eta gizarte-segurantza	13,8
- Merkataritza eta ibilgailuen konponketa	12,4
- Hezkuntza	10,7
- Osasungintza	10,0
- Metalgintza eta produktu metalikoen fabrikazioa	9,0
- Finantza-bitartekaritza	3,8
- Material eta ekipo elektrikoaren industria. Elektronika	2,4
- Garraioa, biltegiratzea eta komunikazioak	2,1
- Eragin gutxiagoko bestelako sektoreak	13,4

Zerbitzuen sektoreak, administrazio publikoak, merkataritzak, hezkuntzak, osasungintzak eta metalgintzak osatzen dute familia eta lana bateragarri egiteko neurri gehien dituzten sektoreen %78,3. Gehienak, portzentajeei dagokienez, nahiko sektore feminizatuak dira.

Lanerako hipotesi gisa, egoera honen azalpen bat izan daiteke jarduera mota batzuetan (zerbitzuak eta merkataritza, kasu) errazagoa dela bateragarri egiteko neurriak lan-metodoei egokitzea, produktibitateari kalterik eragin barik, eta beste sektore batzuetan sindikatuak egoteak eragina duela hitzarmenen negoziazioan. Bestetik, euskal ekoizpen-ehunean gizarte-ekonomiaren (kooperatibak eta LSAk) ezarpen handiak ere eragina izan dezake.

Zure enpresan badago familia eta lana bateragarri egiteko neurririk (Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutakoak alde batera utzita)?

Zalantzarik gabe eraginik baduena enpresaren neurria da, familia eta lana bateragarri egiteko neurri zehatzak dituzten enpresen %55,2k 250 langile baino gehiago dituzte.

	Enpresako langile-kopurua					Guztira
	25etik behera	25 eta 50 bitartean	51 eta 100 bitartean	101 eta 250 bitartean	250 baino gehiago	
Bai	17,9	9,7	8,6	8,6	55,2	100
Ez	33,4	12,7	12,5	8,7	32,7	100
Guztira	30,5	12,1	11,8	8,7	36,9	100



6.6- Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzeko motibazioak

Atal honetan, lehenbiziko kontua da neurria bizikidetzaren unitateko zein bikotekideek eskatuko zuen erabakitzeko erabilitako arrazoi edo irizpideak argitzea. Ezinbesteko kasuak alde batera utzita, esaterako, guraso bakarreko familiak, ezkontideetariko baten gaixotasun larria..., hala nola biek eskatu eta txandakatuz ibili direnen kasu bakanak, normalean neurriei heltzen dietenak emakumeak izateko adierazitako arrazoiak honako aspektuetan laburbil daitezke:

▪ Ekonomiko-Laneko-Materialak

- Faktore ekonomikoa (soldata txikiagoa).
- Enpresak neurriari heltzeko emandako erraztasunak.
- Kontratu mota, prekarietate handiagoko lana duen ezkontideak edo alderantziz.
- Lan-baldintzak (ordutegiak, lantokirako distantziak...).
- Enpresaren egoera prekario/zaila (EEEk...).

▪ Generoaren faktorea

- Edoskitzaroa.
- Amatasun-sena (nahiago dute emakumeak izatea, emakumeak izan behar direla berez ulertzen dute, beren "amatasuna" bizitzeko gogoia dute).
- Zaintzarako gaitasun/sen eskusiboa (emakume batzuen artean).

▪ Gizarte-konbentzionalismoak

- Gizon batzuek uste dute beren ingurune sozialean gaizki ikusita dagoela gizonak izatea bateragarri egiteko neurriei heltzen dietenak.
- Emakume batzuek argi dute eurak izan behar direla, ez diote planteatzen bere buruari beren bikotekideak izatea.

Adierazitako arrazoi gehienak aspektu ekonomiko/laneko/materialaren eta generoaren faktorearen arteko konbinazio bat dira, baina horrek ez du alde batera uzten ustez logiko edo praktikoak diren irizpide hauen atzean, kasu askotan, gizarte-konbentzionalismoak egotea, gutxiengo batek baino ez dituenak zuzenean esaten.

Emakumeen erantzun ugaritan, esplizituki esaten da edo hauteman egiten da amatasun-sen eskusibista dela nagusi (seme-alabak eurenak dira eta lehentasuna dute beraiez gozatzeko eta haiek zaintzeko).

Neurri desberdinei heldutako pertsonen artean informazioa biltzerakoan kontuan hartutako beste funtsezko aspektu bat neurriei heltzeko erabakia hartzeko **arrazoiak edo zioak** izan dira.

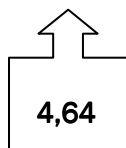
Zentzu honetan, erantzunak seme-alabak artatzeko/zaintzeko beharrea laburbiltzen dira, baina hainbat ñabardurarekin, kasu askotan familiaren laguntza edo hartzaindegi-zerbitzu ezagatik, faktore ekonomikoengatik (ezin edo merezi ez zaintzaile bat kontratatzea), faktore afektibo/amatasunezkoengatik (seme-alabekin egoteko nahia), hartzaindegietara jotzeko nahi ezagatik, familiakoak ez direnek haurrak zaintzeko errezeloagatik...

Adierazitako arrazoiak multzokatu egin badira ere, eta berriz esanda gehien-gehienek haurrak zaintzeko beharrari erreparatzen diotela. Elkarrizketatuek familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzeko adierazitako arrazoiak (neurri motaren arabera), eranskinetan azaltzen dira.

Faktore ekonomikoa (diru-sarrera gutxiago familia-unitatearentzat) ez da erabakigarria familia eta lana bateragarri egiteko neurri bati heltzeko orduan. Neurri horiei heltzearen ondoriozko diru-sarrera murrizketak gutxi (3-4 balorazioak) eta dezente (5-6 balorazioak) baldintzatzen du neurriaren egoera jarraitzeko/mantentzeko erabakia, elkarrizketatuek adierazitakoaren arabera. 10eko eskala batean 4,64ko balorazioa ematen dute, 1 batere eta 10 erabat izanda, diru-sarrera murrizketak zein neurritan baldintzatzen duen beren erabakia galdetuta.

Diru-sarrera murrizketak eragiten du

BATERE		GUTXI		DEZENTE		ASKO		ERABAT	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

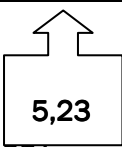


Aitzitik, uste dute familia eta lana bateragarri egiteko Eusko Jaurlaritzaren diru-laguntzen programa egoteak dezenteko eragina duela, 5,23ko balorazioa, eszedentziari edo lanaldi-murrizketari heltzeko orduan, enpresaren aurrean neurria eskatzeko eskubidearekiko konfiantza indartzen duen neurrian, hala nola neurrien nabarmentasun eta ezagutzaren hedapen lana

egiteko. Hau da, lan-eskubide bat babesten du, askotan ezezaguna dena edo egikaritzeko beldurra eragiten duena.

Eusko Jaurlaritzaren diru-laguntzen programak eragin du

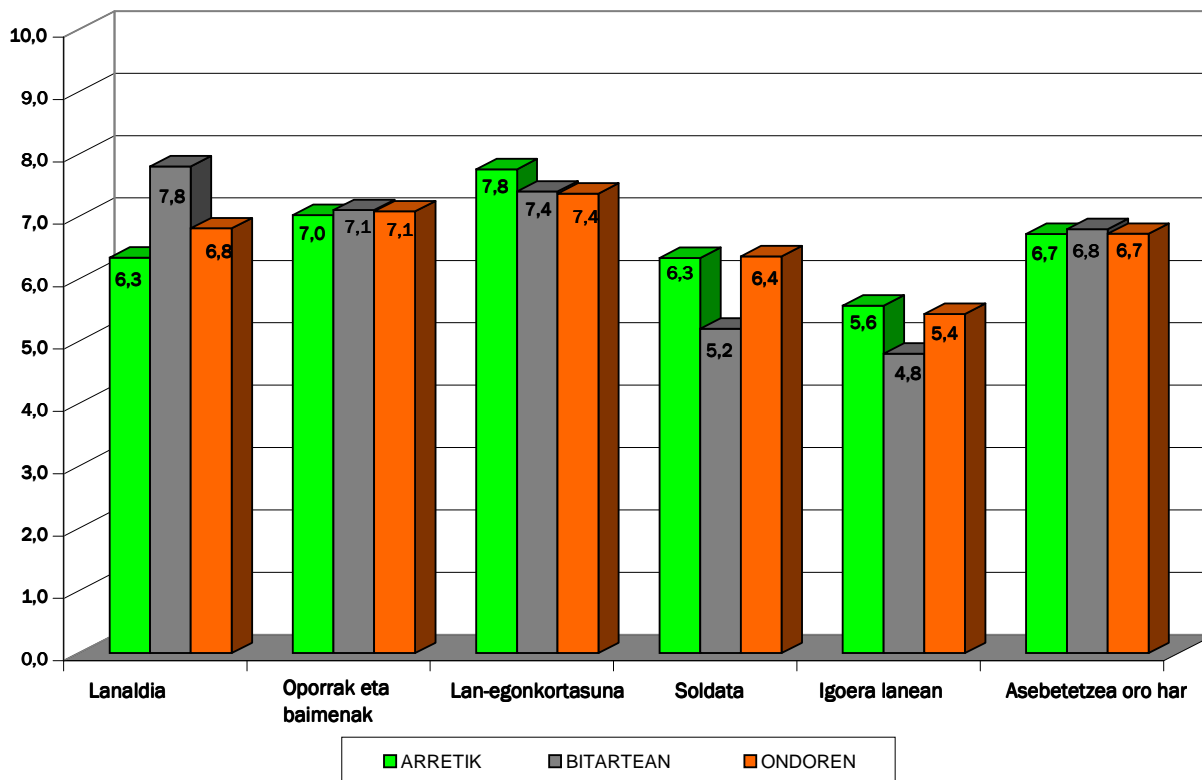
BATERE		GUTXI		DEZENTE		ASKO		ERABAT	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



6.7- Asebetetze-maila lanean²

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heldu dieten pertsonak pozik agertzen dira, aurretik, bitartean eta ondoren, dagokien lanean; beren lanaldiari, opor eta baimenei, lan-egonkortasunari eta jasotako soldadari dagokienez. Asebetetze orokorrak ia oso ondo nota du, “igoera lanean” aspektuan izan ezik, neurriari heldutakoek 4,8ko nota emanda egoera horretan dauden aldiak. Aspektu honetan bertan, gainerakoek ozta-ozta gainditzen dute, bai neurri aurretik, bai neurria bukatutakoan.

LANAREKIKO ASEBETETZE-MAILA



² Kontuan hartu behar da “Bateragarri egiteko neurri bitartean” atalean jasotako datuak lanaldi-murrizketari heldutako pertsonekin baino ez datozela bat.

Gai bakoitzari dagokion asebetetze-maila, neurri motaren arabera xehatuta, hurrengo taulan aurkezten da.

Asebetetze-maila (1etik 10erako balorazioa, 1 txikiena eta 10 handiena) **lanean, honakoei dagokienez:**

	Neurriaren aurretik			Neurri bitartean	Neurriaren ondoren		
	Eszedentzia	Murrizketa	Kontratazioa	Lanaldi-murrizketak	Eszedentzia	Murrizketa	Kontratazioa
Lanaldia	6,6	6,2	7,3	7,8	6,7	6,8	7,6
Oporrak eta baimenak	6,9	7,0	7,7	7,1	6,7	7,2	7,8
Lan-egonkortasuna	7,8	7,7	8,1	7,4	7,3	7,3	8,4
Soldata	6,3	6,2	7,6	5,2	6,1	6,3	7,8
Igoera lanean	5,4	5,5	7,1	4,8	5,2	5,3	7,3
Asebetetzea oro har	6,7	6,7	7,6	6,8	6,5	6,7	7,9

Gai guztietan baloraziorik handienak eman dituztelako, neurriari heldu aurretik zein ondoren, zaintzaileen kontratazioa aukeratu dutenak nabarmentzen dira. Honek lotura du pertsona hauen diru-sarreraren mailarekin, beste bi kolektiboena (eszedentziari eta murrizketari heldutako pertsonena) baino handiagoa dena, lan-maila handiagoa izatea ere ekar dezakeena.

Lanaldi-murrizketari heldutako pertsonen %37,4k baieztatzen dute, ordu gutxiago lan egiten badute ere, lan-kopuru bera egiten dutela. Hauetako heren batek baino gehiagok hautematen du bere produktibitatea lanaldi osoz lan egiten zuteneko berbera dela, estres-maila areagotu zien lanaldi-murrizketari heldutako pertsonen %38ko datuarekin lotzen dena.

Lanaldi-murrizketan zehar, areagotu egin zen estres-maila?	Lanaldi-murrizketa			
	Zure esperientzian, lanaldi-murrizketa izanda ere, lan-kopuru bera egiten duzue denbora gutxiagoan?			
	Bai	Ez	EE	Guztira
Bai	51,4	30,5	30,8	38,3
Ez	47,6	69,1	53,8	60,9
Ez dagokio	1,0	0,5	15,4	0,8
Guztira	100	100	100	100

Lanaldi-murrizketan zehar lan-kopuru bera egiten dutela dioten %51,4ri areagotu egin zitzaizen estres-maila.



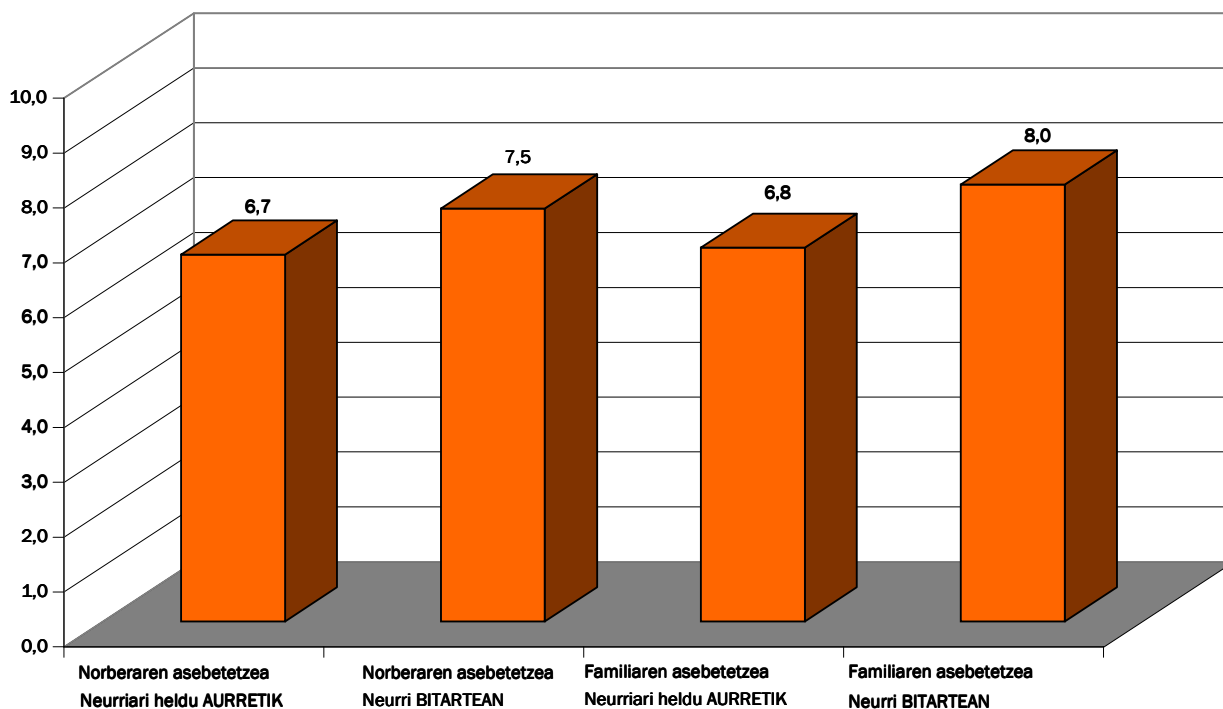
Neurrii heldutako kolektiboen laneko asebetetze-mailaren adierazle bat izango litzateke neurria beste lan bat bilatzeko baliatu dutenen ehunekoa. Guztira, elkarrizketatuen %4,1ek adierazi dute neurri bitartean beste lan bat bilatu zutela.

6.8- Familia eta lana bateragarri egiteko neurrien eragina norberaren asebetetzean

Eusko Jaurlaritzak familia eta lana bateragarri egiteko sustaturiko neurriek familien bizikaltatearen hobekuntzan eragin nahi dute, hala nola genero-berdintasunerako politiketan, beraz, sustaturiko neurri mota hauen doikuntza eta egokitasunaren adierazleetako bat neurriei heldutako pertsonen asebetetze-mailak izan beharko du.

Norberaren zein familiaren asebetetze-maila hobetu egiten da neurri bitartean, neurriari heldu aurretik **norberaren asebetetze-maila** 6,7n zegoen 10eko eskalan, asebeteta tartean; neurri bitartean %7,5era handitu zen oso asebeteta tartean. **Familiaren asebetetze-maila** antzeko parametroetan mugitzen da, 6,8 aurretik eta 8 bitartean.

NORBERATEN ETA FAMILIAREN ASEBETETZE-MAILA NEURRI AURRETIK ETA BITARTEAN



Heldutako neurri motaren arabera, asebetetze-mailarik handiena, neurri aurretik zein bitartean, eszedentziari heldutakoen kolektiboarengan dago. Neurria abiarazi eta garatu bitarteko egoeren arteko gehikuntza handiena lanaldi-murrizketari heldutako pertsonen kolektiboarengan gertatzen da, familiaren asebetetze -mailari dagokionez.



Gozatutako edo gozaten ari zaren neurri mota	Norberaren asebetetzea		Familiaren asebetetzea	
	Neurriari heldu AURRETIK	Neurri BITARTEAN	Neurriari heldu AURRETIK	Neurri BITARTEAN
Eszedentzia	6,9	7,8	7,2	8,2
Lanaldi-murrizketa	6,6	7,4	6,6	7,9
Zaintzaile kontratazioa	7,1	7,6	7,2	7,8
Guztira	6,7	7,5	6,8	8,0

Asebetetze-maila, norberarena zein familiarena, abiapuntuan hoberen baloratzen dutenak “zaintzaile kontratazioa” duten pertsonak dira, baina, aldi berean, eurak dira beren asebetetzea gutxien areagotzen dutenak.

Eusko Jaurlaritzak familia eta lana bateragarri egiteko sustaturiko neurriekiko asebetetze-mailaren eta neurriok norberaren eta familiaren asebetetzean duten eraginaren adierazle fidagarriena da neurri mota hauei berriz helduko lieketen galderaren erantzuna. Elkarrizketatuen %90,6k diote “bai, ziur”, edo “bai, ia ziur”. %2,8k baino ez diote ez luketela egingo.

Antzeko egoera batean, helduko zenieke berriz Eusko Jaurlaritzak eskaintzen dituen neurriei?	Gozatutako edo gozaten ari zaren neurri mota			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Ez	2,3	3,1	2,0	2,8
Bai, litekeena da	8,0	6,1	6,0	6,6
Bai, ia ziur	16,3	12,9	15,0	13,9
Bai, ziur	73,4	77,9	77,0	76,7
Guztira	100	100	100	100

6.9- Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzearen ondorioak

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzeko erabakiak positiboki eragin behar du norberaren eta familiaren bizitzaren kalitatean, baina, era berean, aurreikusi gabeko bestelako ondorioak ere ekar ditzake, bai lan-arloan, bai ingurune sozialean.

Txostenaren atal honetan, elkarrizketatuek hautemandako izan litezkeen ondorioak jasotzen dira.

Eszedentziari edo lanaldi-murrizketari heldutako pertsonen %5,5ek hautematen dute beren erabakiak gaizki/negatiboki eragin duela lankideekiko harremanean, %44,8ren ustez ez du inolako eraginik izan edo berdina zaie, eta %38,3k diote dena joan dela ondo/arazorik barik.

Nahiz eta bestelako ondorio eta jarrerekin loturiko ehuneko txikiak ere jaso diren; inbidia (%2,2), batzuekin ondo eta beste batzuekin gaizki (%3,9), lankideekin harremana galtzea (%1,7).

Hurrengo tauletan, neurri motaren arabera erakusten dira datuak (%).

Nola eragin du eszedentziak edo lanaldi-murrizketak lankideekiko harremanean?	Gozatutako edo gozaten ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Ondo, arazorik barik	36,8	39,4	38,3
Batzuekin ondo eta beste batzuekin gaizki	1,8	4,8	3,9
Zenbait komentario	-	1,3	0,9
Inbidia	1,0	2,7	2,2
Ez du inolako eraginik izan	42,1	35,3	37,3
Gaizki/negatiboki	3,8	6,2	5,5
Berdin zait	10,4	6,0	7,5
Harremana galdu lankideekin	2,8	1,4	1,7
Lan-karga handiagoa lankideentzat	0,3	-	0,1
Lan-karga handiagoa	-	0,8	0,7
Lehen gaizki, orain ondo	-	0,4	0,3
Lan-karga handiagoa lankideentzat	1,0	1,8	1,6
Guztira	100	100	100

Enpresako gaineko arduradunei dagokienez, horiekiko harremanean negatiboki eragin duela eta horiek beligerante (gaizki, arazoekin) agertu direla uste dutenen ehunekoa %14,1ekoa da, batik bat lanaldi-murrizketari heldu diotenen artean. Hala ere, nabarmendu beharra dago gehiengoa direla enpresako gaineko arduradunek ondo hartu dutela edo berdina izan zaiela esaten dutenak.

Nola eragin du eszedentziak edo lanaldi-murrizketak zure gaineko arduradunari dagokionez?	Gozatutako edo gozaten ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira

Ondo, arazorik barik	35,7	41,1	39,4
Hasieran gaizki, gero hobeto	0,5	1,2	1,0
Ez zien graziarik egin, baina legea betetzen dute	2,3	4,2	3,7
Berdin zaie	46,3	34,6	38,2
Hala-moduz	3,9	3,6	3,6
Gaizki, arazoekin	11,3	15,3	14,1
Guztira	100	100	100

Enpresa-zuzendaritza/administrazio-sailari dagokionez, %11,7k ere negatiboki eragin duela hauteman dute, arazoak izan dituztela adierazita, %7,1ek diote enpresaren zuzendaritzak gaizki erreakzionatu duela, baina legea betetzen duela. Hala ere, gehiengoak (%80,5ek) uste du ez duela arazorik izan edo berdin izan zaiela.

Nola eragin du eszedentziak edo lanaldi-murrizketak enpresaren zuzendaritza/administrazio-sailari dagokionez?	Gozatutako edo gozaten ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Ondo, arazorik barik	43,1	43,7	43,4
Hasieran gaizki, gero hobeto	0,5	0,9	0,8
Ez zien graziarik egin, baina legea betetzen dute	6,6	7,3	7,1
Berdin zaie, eraginik barik	39,0	35,9	37,1
Gaizki, arazoekin	10,7	12,2	11,7
Guztira	100	100	100

Bai gaineke arduradunen kasuan, bai enpresaren zuzendaritzarekin, arazoak, neurri handiagoan, enpresa pribatuetan izaten dira, eta 25 langile baino gutxiago eta 51 eta 100 langile bitartean dituztenetan. Nahiz eta ez dagoen erreakzio negatibo hauetatik libre dagoen esparrurik, Administrazioan ere gertatzen dira.

Elkarrizketatuen ustez, neurri hauei heltzeak honako esparruetan sortu ditu eragin negatiboak:

- Lan-esparruan %21,1en ustez (batik bat lanaldi-murrizketari heldutakoen iritziz, %23,8)
- Etorkizun profeseionalean (igoera...) %15,7ren ustez (lanaldi-murrizketan daudenen artean %17,8)
- Maila familiarrean %2,4ren ustez
- Maila pertsonalean %5en ustez

Hurrengo tauletan, neurri motaren arabera erakusten dira datuak (%).

LAN-ESPARRUA

Uste duzu neurri honi heltzeak eragin negatiboa izan duela LAN-ESPARRUAN?	Gozatutako edo gozatzen ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Bai	18,9	23,8	21,1
Ez	81,1	76,2	78,9
Guztira	100	100	100

MAILA PROFESIONALA

Uste duzu neurri honi heltzeak eragin negatiboa izan duela maila PROFESIONALEAN?	Gozatutako edo gozatzen ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Bai	13,6	17,8	15,7
Ez	86,4	82,2	84,3
Guztira	100	100	100

MAILA FAMILIARRA

Uste duzu neurri honi heltzeak eragin negatiboa izan duela maila FAMILIARREAN	Gozatutako edo gozatzen ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Bai	2,5	2,6	2,4
Ez	97,5	97,4	97,6
Guztira	100	100	100

MAILA PERTSONALA

Uste duzu neurri honi heltzeak eragin negatiboa izan duela maila PERTSONALEAN?	Gozatutako edo gozatzan ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Bai	5,1	5,1	5,0
Ez	94,9	94,9	95,0
Guztira	100	100	100

Sorturiko eragin negatiboek lan-esparruan eta maila profesionalean dituzte ehuneko esanguratsuak.

Lan-esparruan, Administrazioa/sektore publikoan lan egiten dutenenen %18ri sortzen zaizkie, enpresa pribatuan, berriz, %21,9ri.

Etorkizun profesionalari dagokionez, Administrazioa/sektore publikoan lan egiten dutenenen %9,3ri sortzen zaizkie, enpresa pribatuan, aldiz, %17,2ri.

Aurretik esandakoaren ostean, berretsi egiten da familia eta lana bateragarri egiteko neurriren bati heltzeak eragina duela, kasu batzuetan larriki, kolektibo honetako pertsonen ehuneko garrantzitsu batengan.

Aukeratu duzun neurri motari heltzeak izan du eraginik zure lan-etorkizunean?	Gozatutako edo gozatzan ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Bai	16,8	19,3	17,5
Ez	83,2	80,7	82,5
Guztira	100	100	100

El acogerse al tipo de medida de conciliación a la que ha optado ¿ha afectado a su proyección profesional?	Gozatutako edo gozatzan ari zaren neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Bai	16,2	18,5	16,8
Ez	83,8	81,5	83,2
Guztira	100	100	100

Jasotako komentarioen ondorioz ikus daitekeenez, eta txosten honetan aurretik islatu bada ere, lanaldi-murrizketei heldutako pertsonen heren batek adierazten du estres-mailak aldi horretan zehar gora egin ziola.

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriak genero-berdintasunaren sustapenerako politiken zati dira, neurri mota hauei heldutako pertsonen iritzia araberak, horiek asko edo dezente

sustatzen dute gizon eta emakumeen arteko berdintasuna, %40ren ustez; gehiengoak, aldiz, %60k (gehienak emakumeak), ez dutela batere sustatzen edo oso gutxi sustatzen dutela uste du.

Familia eta lana bateragarri egiteko neurri mota hauek, sustatzen dute gizon eta emakumeen arteko berdintasuna?	Emakumea	Gizona	Guztira
Batere	29,9	8,9	26,8
Gutxi	35,8	18,3	33,2
Dezente	29,7	53,1	33,2
Asko	4,7	19,6	6,9
Guztira	100	100	100

Gizonen %72,7k uste dute berdintasuna asko edo dezente sustatzen dutela.

6.10- Familia eta lana bateragarri egiteko oztopoak

Badaude hainbat errealitate sozial, ohitura eta aztura, nahita ez bada ere, zailtasun handiak izan daitezkeenak familia eta lana bateragarri egiteko. Azterketa honen xede den kolektiboa osatzen duten pertsonen hautematearen arabera, horien garrantziaren maila norberaren esperientzian izandako eragin-maila ostean hartzen dute kontuan.

Aurkituriko zailtasun handienak hauek izan dira:

- Oporraldien egokitzapena, ia %50en ustez arazo oso edo nahiko garrantzitsua da.
- Seme-alaba bat gaixo izatea, arazo oso edo nahiko garrantzitsua %44,8ren ustez.
- Eskola-ordutegiak lanekoei egokitzea, oso edo nahiko garrantzitsua %44,3ren ustez.
- Ordutegi-malgutasun eza, oso edo nahiko garrantzitsua %38,1en ustez.
- Lanordu asko, oso edo nahiko garrantzitsua %31,8ren ustez.
- Pediatren edo beste sendagile batzuen ordutegia, oso edo nahiko garrantzitsua %27ren ustez.
- Irakasleekin harremana izateko norberaren ordutegia egokitzea, oso edo nahiko garrantzitsua %23ren ustez.

- Hautzaindegi edota bestelako zerbitzu soziokomunitarioen ordutegi txarra, oso edo nahiko garrantzitsua %20,4ren ustez.
- Hautzaindegi edota bestelako zerbitzu soziokomunitario eza, oso edo nahiko garrantzitsua %19,4ren ustez.
- Etxetik lanera joateko gehiegizko denbora, oso edo nahiko garrantzitsua %17,9ren ustez.
- Kontratatzeko zaintzaileak bilatzeko zailtasuna, oso edo nahiko garrantzitsua %16,2ren ustez.
- Bikotekidearen laguntza eskasa, oso edo nahiko garrantzitsua %10,9ren ustez.

Oso esanguratsua da aztertutako zailtasun horien artean gutxien eragiten duena bikotekidearen laguntza eskasa izatea.

Hurrengo tauletan, hartutako neurriaren arabera aurkezten dira emaitzak.

Ordutegi-malgutasun eza	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozatzeko?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	32,7	33,5	29,7	33,0
Gutxi	23,0	22,7	21,8	22,7
Dezente	16,3	22,0	33,7	21,3
Asko	17,3	17,1	11,9	16,8
Ez dagokio	10,7	4,8	3,0	6,1
Guztira	100	100	100	100

Muchas horas laborales	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozatzeko?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	38,1	35,8	24,8	35,7
Gutxi	21,6	27,4	14,9	25,1
Dezente	15,5	18,4	42,6	19,2
Asko	11,9	12,6	15,8	12,6
Ez dagokio	12,9	5,8	2,0	7,3
Guztira	100	100	100	100

Falta de guarderías y/o otros servicios sociocomunitarios	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozatzeko?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	52,9	55,2	49,5	54,3
Gutxi	18,3	15,9	16,8	16,6
Dezente	8,7	11,2	15,8	10,9
Asko	8,1	8,3	10,9	8,5



Ez dagokio	12,0	9,3	6,9	9,8
Guztira	100	100	100	100

Hurtzaindegi edota bestelako zerbitzu soziokomunitarioen ordutegi txarra	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozatzeko? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	49,9	51,7	50,5	51,2
Gutxi	19,6	18,4	16,8	18,6
Dezente	11,5	11,7	14,9	11,8
Asko	6,9	9,0	10,9	8,6
Ez dagokio	12,2	9,2	6,9	9,8
Guztira	100	100	100	100

Eskola-ordutegiak lanekoei egokitzea	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozatzeko? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	35,2	31,9	21,0	32,0
Gutxi	16,3	18,9	23,0	18,5
Dezente	20,4	24,6	28,0	23,8
Asko	16,6	21,5	24,0	20,5
Ez dagokio	11,5	3,1	4,0	5,2
Guztira	100	100	100	100

Seme edo alaba bat gaixo izatea	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozatzeko? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	33,0	30,4	19,8	30,4
Gutxi	10,7	13,4	15,8	12,9
Dezente	17,0	18,8	24,8	18,7
Asko	26,4	25,4	32,7	26,1
Ez dagokio	12,9	12,0	6,9	11,9
Guztira	100	100	100	100

Bikotekidearen laguntza eskasa	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozaten? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	64,9	63,7	56,4	63,5
Gutxi	13,1	18,3	16,8	16,9
Dezente	7,9	6,4	6,9	6,8
Asko	4,1	4,0	5,9	4,1
Ez dagokio	10,0	7,7	13,9	8,6
Guztira	100	100	100	100

Pediaren edo beste sendagile batzuen ordutegia	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozaten? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	47,2	44,6	34,7	44,6
Gutxi	23,6	25,1	35,6	25,4
Dezente	14,7	18,9	16,8	17,7
Asko	8,1	9,6	10,9	9,3
Ez dagokio	6,3	1,8	2,0	3,0
Guztira	100	100	100	100

Oporraldien egokitzapena	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozaten? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	35,4	27,7	25,7	29,5
Gutxi	15,0	17,4	22,8	17,2
Dezente	16,0	24,2	24,8	22,2
Asko	26,2	28,5	23,8	27,6
Ez dagokio	7,4	2,2	3,0	3,5
Guztira	100	100	100	100

Norberaren ordutegien egokitzapena irakasleekin harremana izateko	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozaten? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	45,4	44,5	28,7	43,8
Gutxi	26,9	28,7	30,7	28,3
Dezente	10,7	15,2	19,8	14,4
Asko	6,6	8,6	16,8	8,6
Ez dagokio	10,4	2,9	4,0	4,9
Guztira	100	100	100	100

Kontratatzeko zaintzaileak bilatzeko zailtasunak	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozaten? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi- murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	47,3	42,2	31,0	42,8
Gutxi	9,4	12,7	18,0	12,2
Dezente	6,1	7,7	30,0	8,7
Asko	5,9	7,8	11,0	7,5
Ez dagokio	31,3	29,5	10,0	28,7
Guztira	100	100	100	100

Etxetik lanera joateko gehiegizko denbora	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozaten? ¿Qué tipo de medida de conciliación disfrutó ó disfruta?			
	Eszedentzia	Lanaldi- murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Batere	51,5	50,8	43,0	50,5
Gutxi	18,5	28,2	37,0	26,3
Dezente	10,9	9,6	11,0	10,0
Asko	8,9	7,6	7,0	7,9
Ez dagokio	10,2	3,8	2,0	5,2
Guztira	100	100	100	100

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzen dion gizon-kopuru eskasa egiaztatuta, elkarrizketatuei galdetu zaie zein beste neurri har daitekeen gizonen ere neurrioi hel diezaieten sustatzeko, honela beste oztopo batzuk identifika baitaitezke.

Bi dira hori neurri handiagoan lortzeko aurkituriko faktore erabakigarriak: ekonomikoa eta heziketa/aldaketa kulturala.

Familia eta lana bateragarri egiteko oztopo gisa, hurrengoak nabarmentzen dira elkarrizketatuen iritziak aztertu ondoren:

- Emakumeen soldata txikiagoa, soldaten parekotasuna edo emakumeentzako soldata handiagoa ere nahitaezkoztat jotzen dira egungo egoerari buelta emateko.
- Nagusi den kultura patriarkala eta berdintasunean oinarrituriko hezkuntza eza, jendartearen pentsamoldea eta egungo balio sozialak aldatu egin behar dira, emakumeengan zein gizonengan.
- Pizgarri ekonomiko eta laguntza eza, laguntza ekonomiko gehiago eta hobeak behar dira.
- Honi dagokion enpresa-kontzientzia eskasa.
- Ordutegi-malgutasun eza enpresetan.

- Informazio urria
- Legerian betebeharrekoa ez izatea, gizonek neurriei hel diezaieten.

Eranskin batean, elkarrizketatuek gai hau sustatzeko har daitezkeen beste neurri batzuen inguruan egindako ekarpenak/iruzkinak jasotzen dira, eta hortik ondorioztatzen da goian adierazitakoa.

Laguntza ekonomikoen garrantziaren gaiari berriz helduta, elkarrizketatuek uste dute Eusko Jaurlaritzaren laguntzaren zenbatekoa oso garrantzitsua/erabakigarria dela neurriei heltzeko orduan, %26,8ren ustez, %37,8k uste dute ez dela oso erabakigarria eta %34,2ren iritziz, aldiz, ez da garrantzitsua/erabakigarria, eszedentziari heldutakoaren %45,3ren ustez. Eusko Jaurlaritzaren laguntzen garrantzia adierazten dutenen pertsonak diote Administrazioaren ekimen hau garrantzitsua dela, batik bat enpresaren aurrean neurria exijitzeko dagoen eskubidearekiko konfiantza sendotzen duen heinean. Laguntzak, neurria hedatzen eta ezagutzera ematen laguntzen du.

Erantsitako taulan, datu hauek hartutako neurriaren arabera aurkezten dira.

EJren laguntzaren zenbatekoa, garrantzitsua/erabakigarria da neurriei heltzeko?	Zein neurri mota gozatu zenuen edo ari zara gozaten?			
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Zaintzaile kontratazioa	Guztira
Ez	45,3	30,4	31,0	34,2
Bai, baina gutxi	31,2	40,1	39,0	37,8
Bai, oso	21,7	28,7	26,0	26,8
Berdin da	1,8	0,8	4,0	1,3
Guztira	100	100	100	100

6.11- Enpresen jarrera familia eta lana bateragarri egiteko neurrien aurrean

Neurrien aurreko enpresen jarrerak garrantzi handia du lana eta familia bateragarri egiteko helburua lortzeko.

Neurriei heldutako elkarrizketaturikoen esperientziaren arabera, ikusten da enpresen %54,9k asko edo nahiko lagundu dutela neurri hauen ezarpen edo garapenean. Aitzitik, enpresen %45,1ek gutxi egin dute edo ez dute egin (mota honetako enpresa batzuen jarreraren inguruan hitz egin da aurreko ataletan).

Zein neurritan lagundu du zure enpresak/administrazio-sailak EJK sustaturiko neurri hauen ezarpen eta garapenean?	Gozatu duen edo gozatzten ari den neurri mota									
	Eszedentzia			Lanaldi-murrizketa			KONTRATAZIOA			Guztira
	Emak.	Giz.	Guztira	Emak.	Giz.	Guztira	Emak.	Giz.	Guztira	
Batere	25,3	22,2	24,6	22,6	20,4	22,4	29,5	32,4	30,5	23,4
Gutxi	21,6	20,0	21,2	21,9	18,5	21,5	23,0	29,4	25,3	21,7
Nahiko	38,7	38,9	38,7	39,4	42,6	39,7	34,4	20,6	29,5	38,8
Asko	14,4	18,9	15,4	16,2	18,5	16,4	13,1	17,6	14,7	16,1
Guztira	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa baten aurrean, enpresaren jarrera izan da beste langile bat kontratatzea lanpostu hori estaltzeko, kasuen %52,8an, %68,7an eszedentzien kasuan.

Zure enpresak beste langile bat kontratatuz estali zuen zure eszedentzia edo lanaldi-murrizketa?	Gozatu duen edo gozatzten ari den neurri mota						
	Eszedentzia			Lanaldi-murrizketa			Guztira
	Emak.	Giz.	Guztira	Emak.	Giz.	Guztira	
Bai	73,6	52,3	68,7	47,8	41,9	47,2	52,8
Ez	26,4	47,7	31,3	52,2	58,1	52,8	47,2
Guztira	100	100	100	100	100	100	100

Enpresa gehienetan, %56,9k uste dute egongo litzatekeela beste neurri batzuk hartzeko aukera, esaterako, ordutegi-malgutasuna, etxetik lan egitea, oporraldiak seme-alaben oporraldiei egokitzea... eta, hain zuzen, zenbait enpresatan abian dira.



Zure lan motaren arabera, zure enpresan/administrazio-sailean izan daitezke beste neurri batzuk?	Gozatu duen edo gozaten ari den neurri mota		
	Eszedentzia	Lanaldi-murrizketa	Guztira
Bai	59,7	55,2	56,9
Ez	40,3	44,8	43,1
Guztira	100	100	100

Beste enpresa batzuetan abian ez jartzeko arrazoiak, elkarrizketatuen iritzien arabera, aspektu hauetan laburbil daitezke:

- Ohitura/kontserbadorismoa, aldaketarako tradizio eskasa.
- Arrazoi ekonomikoak, kostu erantsiak edo etekin ekonomikorik eza.
- Erosotasuna.
- Enpresaren tamaina.
- Interes eza.
- Zailtasun handia.
- Planteamendu eza.
- Enpresaren tamaina txikia.
- Langileen arazoak kontuan ez hartzea.
- Jardueraren ezaugarriek eragozten dute.
- Legerian betebeharrekoa ez izatea.

6.12- Onuradunek neurriei heltzearen ondorioz hautemandako balorazio soziala.

Neurriei heldutako pertsonen artean azterturiko esparruei buruz, egindako balorazioa da neurrien aurreko arazo eta aurreiritzi gehienak lan-esparruan daudela (gaizki-oso gaizki-hala-moduz balorazio artean %36,8ra heltzen da), aurretik txosten honetako beste puntu batzuetan adierazitakoa berretsita.

Nola uste duzu baloratu dutela zure lan-ingurunean neurriei heltzeko hartu duzun erabakia?	Sexua		Guztira
	Emak.	Giz.	
Oso gaizki	5,2	3,4	5,0
Gaizki	6,6	3,8	6,2
Hala-moduz	16,7	8,9	15,6
Ondo	41,4	47,2	42,2
Oso ondo	24,3	23,8	24,3
Berdin zaie	5,7	12,8	6,7
Guztira	100	100	100

Familian, %97,6k oso ondo edo ondo baloratzen dute neurriari heltzeko erabakia

Nola uste duzu baloratu dutela zure familian neurriei heltzeko hartu duzun erabakia?	Sexua		Guztira
	Emak.	Giz.	
Oso gaizki	0,2	-	0,2
Gaizki	0,1	0,4	0,2
Hala-moduz	0,7	0,9	0,8
Ondo	27,1	33,8	28,1
Oso ondo	70,7	62,8	69,5
Berdin zaie	1,1	2,1	1,3
Guztira	100	100	100

Lagunartean, hala-moduz baloratzen dute %34,6k, eta gaizki %1,3k.

Nola uste duzu baloratu dutela zure lagunartean neurriei heltzeko hartu duzun erabakia?	Sexua		Guztira
	Emak.	Giz.	
Oso gaizki	0,1		0,1
Gaizki	1,1	1,7	1,2
Hala-moduz	33,7	40,0	34,6
Ondo	57,8	49,4	56,6
Oso ondo	7,4	8,9	7,6
Berdin zaie	0,1	-	0,1
Guztira	100	100	100

Auzotarren artean, berdin zaie aukera da nagusi, %69,7k diote hori, eta %29,1ek, aldiz, positiboki baloratzen dute.

Nola uste duzu baloratu dutela zure auzotarrek neurriei heltzeko hartu duzun erabakia?	Sexua		Guztira
	Emak.	Giz.	
Oso gaizki	0,1	-	0,1
Gaizki	0,3	0,9	0,4
Hala-moduz	0,6	1,3	0,7
Ondo	12,1	18,9	13,1
Oso ondo	16,6	12,9	16,0
Berdin zaie	70,4	66,1	69,7
Guztira	100	100	100

6.13- Lana eta familia bateragarri egiteko izan daitezkeen neurriak eta horiei dagokienez hautemandako bideragarritasuna.

Elkarrizketatuen esperientziaren arabera, familia eta lana bateragarri egiteko proposaturiko neurriak hauek dira:

PROPOSATURIKO NEURRIAK	Proposatzen duten elkarrizketatuen %	Beren enpresan bideragarri dela uste duten elkarrizketatuen %
Lana etxetik egitea	20,9	13,4
Ordutegi-malgutasuna	60,2	37,1
Oporraldiak seme-alaben oporraldiei egokitzea (malgutasuna)	39,7	23,4
Lanaldi jarraitua/intentsiboa	40,4	24,8
Orduen bankua	20,6	11,4
Lan-aste trinkotua	14,5	8,0
Lanaldi partekatua (lan bat bi lagunek egitea, bakoitza lanaldi erdiz)	17,8	10,3
Lanpostuaren lekualdaketa	10,3	6,3
Mugikortasun geografikoa (badagokio)	10,9	6,6
Zerbitzu soziokomunitarioen eskaintza gehitzea	15,9	9,1
ED/EE	21,0	-
Jada enpresan gozatzen ditudanen bestelakorik ez	21,7	-

Azterturiko kolektiboan, kontuan gehien harturiko neurriak ordutegi-malgutasuna (%60,2), lanaldi jarraitu/intentsiboa (%40,4) eta oporraldien egokitzapena (%39,7) dira.

Era berean, jarraiki, hitzez hitz agertzen dira izan daitezkeen neurri edo gaiak, familia eta lana bateragarri egiteari dagokionez, elkarrizketatuek galdera irekiari erantzunda:

- “Lana eta eskola-ordutegiaren egokitzapena”

- “Eskolaz kanpoko jarduerak udan eta oporretan (hiriko jolasguneak, kanpamentuak...)”
- “Hurtzaindegiak lantokietan, enpresa-guneetan, merkataritza-zentroetan...”
- “Eszedentzia eta lanaldi-murrizketei heltzeko haurren adin muga handitu (10, 12, 14 edo gehiagora)”
- “Oporraldiak hautatzeko aukera”
- “Ordutegi-malgutasuna hainbat mailatan”
- “Amatasun-baja urtebeterra luzatu”
- “Lanaldi-murrizketa moten aukerak gehitu”
- “Neurriek iraun bitartean, %100 kotizatu gizarte-segurantzari ondorio guztietarako (erretiroa...)”
- “Laguntzak enpresei laguntza-kontratuak egiteko, neurriek iraun bitartean”
- “Araudia egokitu seme-alabak jarraian direnean”
- “Baimenak/malgutasuna pediatrarenera joateko, seme-alabak gaixo daudelako, irakasleekin harremanetarako.”
- “Emakume eta gizonen soldatak parekatu”
- “Lan-ordutegia: 8:00etatik 15:00etara edo 9:00etatik 17:00etara”
- “Laguntza ekonomiko gehiago eta handiagoak”
- “Pertsonen kontratazioa murrizketa eta eszedentzia estaltzeko”
- “Aldi laburretarako eszedentzia”
- “Autonomoen tasen murrizketa neurriak iraun bitartean”
- “Enpresei diruz lagundu malgutasun-kostuak”
- “Laguntza/diru-laguntzen ordainketa arindu”
- “Aldi baterako langileekiko diskriminazioa desagerrarazi”
- “Enpresak legea betetzera behartu, errepresalia eta desberdintasunik barik”
- “Langile eta enpresei zuzendutako informazio-kanpaina”
- “Neurriak eskatzeko gizonen betebeharra”
- “Enpresak diruz lagundu langileei oztoporik ez jartzeko”
- “Laguntza/diru-laguntzen zenbateko handiagoa”
- “Laguntza ekonomiko gehiago”
- “Hurtzaindegi eta zerbitzu soziokomunitario gehiago”
- “Eusko Jaurlaritzaren Bulegoa langileen aholkularitzarako”
- “Diru-laguntzen denbora-iraupena luzatu”
- “Ordutegi-egokitzapena bikotekideen artean”

- “Enpresen gaineko Administrazioaren kontrol handiagoa neurriak bete ditzaten eta gehiegikeriak ekiditeko”

Eranskinean, xehatuta dago honi dagokionez adierazitakoen eta egindako proposamenen taula.

Elkarrizketatuen iruzkinak ikusita, nabarmena da haurtzaindegien eskaintza ez dela nahikoa, eskola eta lan-ordutegiaren egokitzapen eza eta medikuarenera joan beharra arazo serioa direla familia askorentzat eta, oporraldietan, oreka eza gertatzen dela familietan denboraren antolaketari dagokionez.

Neurrien egungo adin mugak zurrunezi edo eskasegiztat jotzen dira, iradokizun gehienek diote seme-alabaren adina 12 urtera igo behar dela eszedentzia eta lanaldi-murrizketen kasuan. Amatasun-bajen kasuan, urtebetera luzatu beharra dagoela diote.

Bestetik, enpresentzako laguntzak eskatzen dira enpresok neurriei heltzea ahalbidetzeko eta, aldi berean, enpresen gaineko kontrol handiagoa exijitzen da, enpresok egungo araudia bete dezaten eta neurriei heldutako langileekiko errepresaliarik ez dadin egon.

Beste kontu bat da elkarrizketatuek uste duten beren enpresa edo lan-jardueran bideragarri izan daitezkeen; aurretik egiaztatu da elkarrizketatuek proposaturiko neurri gehienetan zertxobait murrizten dela bideragarri direla uste dutenen ehunekoa.

Osotara, elkarrizketatuen %56,9k uste dute proposaturiko neurrietariko batzuk badirela bideragarriak beren lantokietan, batik bat Administrazioan/enpresa publikoetan, %67,9k uste dute hori.

Zure lan motaren arabera, bideragarriak dira zure enpresa/administrazioan?	Enpresa mota		
	Administrazioa /Publikoa	Pribatua	Guztira
Bai	67,9	54,1	56,9
Ez	32,1	45,9	43,1
Guztira	100	100	100

Jarduera-sektorea	Zure lan motaren arabera, bideragarriak dira zure enpresa/administrazioan?		
	Bai	Ez	Guztira

Nekazaritza, abeltzaintza, ehiza eta basozaintza	66,7	33,3	100
Arrantza	66,7	33,3	100
Erauzketa-industriak	76,9	23,1	100
Produktu energetikoen erauzketa	66,7	33,3	100
Beste mineral batzuen erauzketa		100,0	100
Manufakturatze-industria	28,6	71,4	100
Elikaduraren, edarien eta tabakoaren industria	40,6	59,4	100
Oihalgintza eta joskintza	66,7	33,3	100
Larru eta oinetakoen industria	100,0	-	100
Zur eta kortxoaren industria	69,2	30,8	100
Paperaren industria: txartel grafikoaren edizioa	52,9	47,1	100
Petrolioaren finketa eta erregaien tratamendua	83,3	16,7	100
Industria kimikoa	57,1	42,9	100
Kautxu eraldaketaren industria	80,0	20,0	100
Bestelako produktu ez metalikoen industriak	-	100,0	100
Metalgintza eta produktu metalikoen fabrikazioa	65,4	34,6	100
Makineria-erakuntzaren industria	53,3	46,7	100
Material eta ekipo elektronikoen industria. Elektronika	55,6	44,4	100
Garraio-materialaren fabrikazioa	66,7	33,3	100
Hainbat manufakturatze-industria	50,0	50,0	100
Elektrizitate, gas eta ur ekoizpen eta banaketa	36,4	63,6	100
Eraikuntza	46,4	53,6	100
Ibilgailuen merkataritza, konponketa	48,0	52,0	100
Ostalaritza	51,7	48,3	100
Garraioa, biltegiatzea eta komunikazioak	57,1	42,9	100
Finantza-bitartekaritza	68,8	31,3	100
Higiezin eta alokairuzko jarduerak	50,0	50,0	100
Herri administrazioa, defentsa eta gizarte-segurantzak	72,6	27,4	100
Hezkuntza	56,7	43,3	100
Osasungintza eta albaitaritza	65,4	34,6	100
Bestelako gizarte-jarduerak eta emandako zerbitzuetakoak	54,9	45,1	100
Lurraldez gaindiko erakundeak	100,0	-	100
Guztira	56,9	43,1	100



7. LABURPENA ETA ONDORIOAK

Egun indarrean dauden neurrien artean, Eusko Jaurlaritzak laguntzak emanda, alde handiarekin gehien erabiltzen dena lanaldi-murrizketa da, eskatutako laguntzen %72,9 neurri honi doakio, eszedentziei, berriz, %26,4.

Laguntzak hasi zirenetik, 2002tik, pixkanakako gehikuntza gertatu da urtetik urtera, 2007an izan ezik, urte hartan araudia aldatu baitzen eta, ondorioz, laguntza eskatzeko prozedura, laguntza-programaren deialdian atzerapena ekarri zuena.

2008 eta 2009an, berriz hasi ziren laguntzak modu garrantzitsuan gehitzen. 2007tik aurrera, zaintzaileak kontratatzekeo laguntza erantsi zen.

Neurri hauek gizon zein emakumeei zuzenduak badaude ere, osotara, urte hauetan zehar, eskatzaileen %94,5 emakumeak izan dira, gizonak, berriz, %5,5 eskasa. Eszedentzia eskatu dutenetatik %96,9 emakumeak izan dira, lanaldi-murrizketa eskatu dutenetatik %93,8 eta kontratazioa eskatu dutenetatik %65,1.

Zaintzaileen kontrataziorako neurria erantsi izana salbuetsita (gizonen-kopurua handitzen duena), 2007tik aurrera, emakume eta gizon eskatzaileen ehunekoak oso antzeko maileri eutsi die, %95 bat emakumeei dagokienez eta %5 gizonei dagokienez.

Urte hauetan zehar, joera hau ez da modu esanguratsuan aldatu, eta emakumeek "pilatu" egiten dituzte neurrientzako laguntzak, beraz, seme-alaben zaintzaren zatirik handiena, ez denean osoa, beren erantzukizuna da.

Eszedentziarako erabilitako batez besteko denbora 832,65 egunekoa da, seme-alabak zaintzeko, eta murrizketaren batez besteko denbora 1.239,44 egunetan dago zenbatuta.

Neurri hauei heldutako pertsonen batez besteko adina 34,6 urtekoa da (gutxienez 20 urte eta gehienez 59 urte tarte artean). Emakumeen artean, batez besteko adina 34,2 urtekoa da eta gizonena 37 urtekoa. Denbora-epe honetan zehar (2002tik 2009ra), ez da alde esanguratsurik gertatu aspektu honetan.

Neurriei heldutako elkarrizketaturikoen prestakuntza-maila altua da, %46,5ek unibertsitateko ikasketak daukate, %43,1ek batxilergoa/LH2 egin dute, %9,7k lehen mailako ikasketak dituzte (OH0/LH1) eta %0,7k ez dute ikasketarik.

Neurriari heldu zioten denbora-epean, %16,1ek baliatu zuten denbora hori beren prestakuntza areagotzeko. Lanaldi-murrizketari heldutakoak dira prestakuntza hori neurri handiagoan egin dutenak (%17,2), eszedentziari heldu ziotenak %13,5 izan dira.

%20,2k Administrazioan edo enpresa publikoan egiten zuten lan, eta %79,8k, berriz, enpresa pribatuan.

Neurriei heldu zieten lan egiten zuten enpresen ezaugarriak honakoak dira: 250 langile baino gehiagokoak (%36,8) edo 25 langile baino gutxiagokoak (%30,5). Nagusiki jarduera hauetan ardaztuak: gizarte eta zerbitzu-jarduerak (%25,3), merkataritza/ibilgailuen konponketa (518), hezkuntza (%9,5), osasungintza (%9,1), herri administrazioa/defentsa eta gizarte-segurantza (%6,6) eta metalgintza eta produktu metalikoen fabrikazioa (%5,9). Herrialdean bertan zuten lanpostua Arabakoan %91,4k, Bizkaikoan %96,6k eta Gipuzkoako %95,3k.

%91,1ek kontratu finkoa zuten, %8 aldi baterako langileak ziren eta %0,9k kontratu etena zuten. Kontratu motari dagokionez, %89,4k lanaldi osokoa zuten, %10,6k lanaldi partzialekoa.

Egoera hau oso gutxi bilakatu da orain arte, kontratu motari dagokionez; etenetan igoera txikia izan da (%1,4), lanaldi partzialeko kontratuak, aldiz, jaitsiera nabarmena izan du (%78,1), ia 11 puntu gutxiago, lanaldi partzialeko kontratuak neurri berean gehituta.

Funtsean emakumeak izan dira lanaldi osoko kontratu bat izatetik lanaldi partzialekoa izatera igaro direnak, bikoiztu egin da egun lanaldi partzialeko kontratu bat duten emakumeen ehunekoa (%23,8).

Lanaldi motan ere lotura esanguratsua ikusten da kontratu motan sorturiko aldaketekin, nabarmen igo da lanaldi jarraitua duten pertsonen kopurua (%31,4tik %58,7ra igaro da), eta lanaldi zatituak jaitsi egin dira (%46,7tik %23ra) eta txandakakoak (%21,9tik %18,3ra).



Neurriari heltzeko unean, %47,8k 18:00etan edo beranduago bukatzen zuten lanaldia. Egun, ordutegi hau oraindik %22,4k dute. Nabarmen igo da egun lanaldia 13:00ak eta 15:00rak artean bukatzen dutenen ehunekoa.

Nabarmenezkoa da neurriari heldutako pertsonen bikotekideen prestakuntza handiagoa, eta neurrien zuzeneko onuradunen artean gutxi ordezkaturiko beste lanbide batzuen igoera, ia bikoiztu egiten da (zuzeneko onuradunei dagokienez) hainbat profesionalen ehunekoa, modu esanguratsuan agertzen dira ingeniariak, sendagileak eta enpresen gerente/zuzendariak, nabarmen igotzen dira metalgintzako langileen eta hainbat langileren, komertzial/saltzaileen... ehunekoak.

Familia, neurriari heltzeko unean, seme-alaba batek osatzen zuen kasuen %65,8an, bi seme-alabek %28,9an eta hiruk edo gehiagok %5,2an.

Familia hauek berberak, egun, honela daude: %36,8k seme-alaba bat dute, %54,4k bi seme-alaba eta %8,7k hiru edo gehiago.

Neurriari heldutako pertsonaren hileko diru-sarrera garbiak 1.000 eta 2.000 euro baino gutxiagokoak ziren kolektiboaren %91,3rentzat.

Neurriari heltzeko unean, elkarrizketatuen %45 1.100 eta 1.500 euro arteko diru-sarreraren tartean zegoen; egun, %45,6 justu azpiko tartean daude, "1.000 euro baino gutxiago" tartean, alegia.

Laguntzei heldutako pertsonen ehuneko garrantzitsu baten diru-sarreraren murrizketak zuzeneko lotura du neurria bukatu edo bukatu ez izanarekin.

Neurriari heltzeak norberaren diru-sarreraren kalte garrantzitsua dakar, kasu askotan hainbat urtez irauten duena.

Familien %86k 1.600 eta 4.000 euro arteko hileko diru-sarrerak zituzten neurriari heldu ziotenean.

Familia-unitatearen diru-sarreraren murrizketa, neurriari heltzearen ondorioz, nabarmena izan arren, familien gehiengoak 1.600 euro baino gehiagoko hileko diru-sarrerak ditu, diru-sarreraren



batez bestekoa hileko 2.100 eta 3.000 euro artean egonda; EAEko familien batez besteko errentan daude diru-sarrera horiek.

Zaintzaileak kontratatzeko laguntzari heldutako pertsonen diru-sarrera maila, beste bi kolektiboena (eszedentziari eta murrizketari heldutakoak) baino handiagoa da, eta horrek ekar dezake haien lan-maila ere altuagoa izatea.

Neurriei heldu aurretik, familien heren batean, haur/mendekoen zaintza bikotekide bien artean egiten zen, beste heren batean neurriari heldutako lagunak egiten zuen (funtsean emakumeak), %19,7an neurriari heldutakoak egiten zuen, baina ardura beste pertsona edo zerbitzu batekin partekatuta (senide/hurtzaindegi/zaintzailea).

Neurriak iraun bitartean, %43,2k neurriari heldutako pertsonak egiten du, eta ezin dugu ahaztu ia beti emakumea dela, bikotekide bien artean familien %25,5ean banatzen da, eta beste %25,4an neurriari heldutakoak beste pertsona edo zerbitzu baten laguntzarekin. Neurriari heldutako gizonen %8,5ek, eginkizun hau hurtzaindegiaren edo haurrak zaintzeko kontraturiko beste pertsona baten esku uzten dute (emakumeen kasuan, ehuneko hau %2,9koa da).

Neurri ostean, %27,6an neurriari heldu zion pertsonak egiten du, bikotekide bien artean banatuta familien %37,9an egiten da, eta %26,1ean neurriari heldu zionak beste pertsona edo zerbitzu baten laguntzarekin.

Aldaketarik esanguratsuen, neurri aurretik eta ostean, portzentajezko ia bost punturen igoeran dago, lana bikotekide bien artean banatzeari dagokionez.

Kalkula daiteke familia hauetako gizonen ehuneko txiki batek (%5ek gutxi gorabehera), neurriari heldu aurretik haurren zaintza partekatzen zuten bikoteen heren hori handitzen duela. Neurriak bultzatu egiten du erantzukidetasuna.

Familiartean elikaduraz arduratzeko erantzukizuna, neurriari heldu aurretik, bikotekide bien artean banatzen da familien %35,2an, neurriak iraun bitartean %27,1ean, eta neurri ostean %37,9ra igotzen da.



Neurriari heldutako pertsona (nagusiki emakumea) garbiketa eta arropaz arduratzen da, neurri aurretik familien %49,6an, bitartean %54an eta ostean %45,2an. Bikotekide bien artean etxeen heren batean banatzen da, nahiz eta ehuneko hori %28,2ra jaitsi neurriak iraun bitartean.

Etxeko lan honetarako pertsonak etxeen %5-7 bitartean kontratatzen dira.

Ekonomia familiarraren ardura, neurri aurretik/bitartean/ostean, etxeen %50ean baino gehiagotan bikotekide biek betetzen dute. Etxeen ia heren batean, neurriari heldu dion pertsonaren ardura da (emakumeak) eta nabarmentzekoa da ardura honen portzentajezko hiru puntuko igoera gertatzen dela (aurretik eta ostean artean) neurriari heldutako emakumeen kolektiboan.

Gestio familiarrak bikotekide biek etxeen %52,3an egiten dituzte, neurriari heldu aurretik, %49,6an bitartean eta %47,8an ostean, neurriak ahalduntzea bultzatzen du.

Neurriari heldutako pertsonak lan hauek etxeen %28,4an egiten ditu, %31,5ean bitartean eta %32an bukatutakoan. Esparru honetan, berriz ere, erantzukizuna bere gain bakarrik hartzen duten emakumeen ehunekoak igo egiten da (%4).

Bestetik, familien %17an erantzukizun hau gizonak dutela esan daiteke.

Oporrak antolatzeari dagokionez, bikotekide biek egiten dute etxeen bi herenetan baino gehiagotan, nahiz eta apur bat jaisten den neurri aurretik (%70,2) neurri ostera (%66,6).

Neurriari heldutako pertsonak, hau da, emakumeek gehienbat, etxeen %23an gutxi gorabehera eusten diote erantzukizun honi.

Ondoriozta daiteke, honi dagokionez, lagun bat neurriari helduta duten familietan etxeko lanak, haurrak eta mendekoak zaindu, elikaduraz eta garbiketaz arduratu, esaterako, gehienbat emakumeen gain uzten direla, nahiz eta etxeen heren batean eginkizun hauek bikotekide bien artean banatu.

Ekonomia familiarrarekin lotutako ardurei dagokionez, gestio familiarrak eta oporren antolaketa etxeen erdietan bikotekide biek egiten dituzte, %30ean gutxi gorabehera egiten du emakumeak. Familien %12-17 artean, gizonak dira argi eta garbi horien arduradunak.



Neurriak bukatutakoan, igoera txiki bat gertatzen da neurri aurretik gizonek edo partekatuta betetzen zituzten erantzukizunak bere gain hartutako emakumeak (neurriari heldutako pertsonak) dituzten familien ehunekoan.

Neurriari heldutako pertsonen %74,5ek uste dute bikotekide biek antzeko lanaldiko soldatapeko lanak dituzten familietan, bien artean banatu behar direla etxeko lanak eta seme-alaben zaintza.

%89,2k uste dute bikotekide batek soldatapeko lan gutxiago egin behar izanez gero, etxeko lanez eta haurren zaintzaz bietariko edozein arduratu behar dela, beste faktore batzuen arabera baino ez erabakita, esaterako, soldata txikiagoa edo lan prekarioagoa.

Esanguratsua da emakumeen %10,8k nahiago izatea emakumea arduratzea eginkizun hauetaz.

Enpresek familia eta lana bateratzea ahalbidetzeko neurriak hartzeko ardura neurriari heldutako pertsonen %58,5ek egozten diete agintari/administrazioari. %35,4k uste dute agintariak zein langileak beren enpresekin izan behar direla.

Eusko Jaurlaritzak diruz lagundutako eta legeriak arauturiko neurriak alde batera utzita, neurriari heldutako pertsonen %18,5ek ziurtatzen dute beren enpresetan badaudela familia eta lana bateragarri egiteko beste neurri batzuk, eta pertsona hauen %59,7k erabiltzen dituzte.

Neurriok honakoak dira:

- *Ordutegi-malgutasuna*
- *Amatasun-baja luzeagoa, edoskitzeko astebete gehiago (urtebetera arte luzagarria)*
- *50€ haurrek 3 urte bete arte*
- *Asteburuetan baino ez egitea lan*
- *Murrizketa pilatu eta eskola-oporraldietan hartu*
- *Hautzaindegirako laguntza eta erraztasuna ordutegiak egokitasunaren arabera hautatzeko*
- *Bi hileko laguntza enpresaren aldetik*
- *Laguntza ekonomikoa seme-alaben ikasketetarako (kasuren batean 8 urtera bitartean)*
- *Lanaldi-murrizketa: urte gehiagoz, lehen urtebetean soldata murriztu barik*
- *Orduen bankua*



- *Murrizketan haurrak 12 urte bete arte jarraitu*
- *Egun trinkotuak*
- *Eskola-liburuaren ordainketa*
- *Lanaldi jarraitua*
- *Etiket lan egitea eta ordutegi-malgutasuna*
- *Ordu libreak eta motibazio ekonomikoa*
- *Etiket hurbilerako lekualdaketa*
- *Bi hileko eszedentzia laguntza ekonomikoa eta hilabeteko soldatarekin*
- *Jaiotze aurretiko baimenak*
- *Hitzarmen bidezko %50eko murrizketa*
- *Zortzirenaren lanaldi-murrizketa*
- *Murrizketa haurrak 10 urte bete arte*
- *Soldata osoko ordutegirik gabeko lana haurraren lehen urtebetean zehar*

Gehien errepikatzen diren neurriak ordutegi-malgutasuna, lanaldi jarraitua eta lanaldi-murrizketa dira, hainbat aukera/modalitatetan.

Neurriei heldutako eta beren enpresetan badaudela bestelako neurriak ziurtatzen duten pertsonen %31,5ek Administrazioan edo enpresa publikoetan egiten dute lan, %69,5ek, berriz, enpresa pribatuan.

Zerbitzuak, herri administrazioa, merkataritza, hezkuntza, osasungintza eta metalgintzak pilatzen dute neurri gehien dituzten sektoreen %78,3.

Lanerako hipotesi gisa, egoera honen azalpen bat izan daiteke jardura mota batzuetan (zerbitzuak eta merkataritza, kasu) errazagoa dela bateragarri egiteko neurriak lan-metodoei egokitzea, produktibitateari kalterik eragin barik, eta beste sektore batzuetan sindikatuak egoteak eragina duela hitzarmenen negoziazioan. Bestetik, euskal ekoizpen-ehunean gizarte-ekonomiaren (kooperatibak eta LSAk) ezarpen handiak ere eragina izan dezake.

Zalantzarik gabe eraginik baduena enpresaren neurria da, familia eta lana bateragarri egiteko neurri zehatzak dituzten enpresen %55,2k 250 langile baino gehiago ditu.

Ezinbesteko kasuak alde batera utzita, esaterako, guraso bakarreko familiak, ezkontideetarik baten gaixotasun larria... eta biek eskatu eta txandakatuz ibili direnen kasu bakanak ere bai, normalean neurriei heltzen dietenak emakumeak izateko adierazitako arazoak honako aspektuetan laburbil daitezke:



▪ Ekonomiko-Laneko-Materialak

- Faktore ekonomikoa (soldata txikiagoa).
- Enpresak neurriari heltzeko emandako erraztasunak.
- Kontratu mota, prekarietate handiagoko lana duen ezkontideak edo alderantziz.
- Lan-baldintzak (ordutegiak, lantokirako distantziak...).
- Enpresaren egoera prekario/zaila (EEEk...).

▪ Genero faktorea

- Edoskitzaroa.
- Amatasun-sena (nahiago dute emakumeak izatea, emakumeak izan behar direla berez ulertzen dute, beren “amatasuna” bizitzeko gogoia dute).
- Zaintzarako gaitasun/sen eskusiboa (emakume batzuen artean).

▪ Gizarte-konbentzionalismoak

- Gizon batzuek uste dute beren gizarte-ingurunean gaizki ikusita dagoela gizonak izatea neurriei heltzen dietenak.
- Emakume batzuek argi dute eurak izan behar direla, ez diote planteatzen bere buruari beren bikotekideak izatea.

Adierazitako arrazoi gehienak aspektu ekonomiko/laneko/materialen eta genero-faktorearen arteko konbinazio bat dira, baina horrek ez du alde batera uzten ustez logikoak edo praktikoak diren irizpide hauen atzean, kasu askotan, gizarte-konbentzionalismoak egotea, gutxiengo batek baino ez dituenak zuzenean esaten.

Emakumeen erantzun ugaritan, esplizituki esaten da edo hauteman egiten da amatasun-sen eskusibista dela nagusi (seme-alabak eurenak dira eta lehentasuna dute beraiez gozatzeko eta haiek zaintzeko).

Neurri desberdinei heldutako pertsonen artean informazioa biltzerakoan kontuan hartutako beste funtsezko aspektu bat neurriei heltzeko erabakia hartzeko **arrazoiak edo zioak** izan dira.

Zentzu honetan, erantzunak seme-alabak artatzeko/zaintzeko beharrea laburbiltzen dira, baina hainbat ñabardurarekin, kasu askotan familiaren laguntza edo haurtzaindegi-zerbitzu ezagatik,



faktore ekonomikoengatik (ezin edo merezi ez zaintzaile bat kontratatzea), faktore afektibo/amatasunezkoak (seme-alabekin egoteko nahia), haurtzaindegietara jotzeko nahi eza, familiakoak ez direnek haurrak zaintzeko errezeloa...

Adierazitako arrazoiak multzokatu egin badira ere, eta berriz esanda gehien-gehienek haurrak zaintzeko beharrari erreparatzen diotela. Elkarrizketatuek bateragarri egiteko neurriei heltzeko adierazitako arrazoiak (bateragarri egiteko neurri motaren arabera), eranskinetan azaltzen dira.

Faktore ekonomikoa (diru-sarrera gutxiago familia-unitatearentzat) ez da erabakigarria bateragarri egiteko neurri bati heltzeko orduan. Neurri horiei heltzearen ondoriozko diru-sarrera murrizketa gutxi (3-4 balorazioak) eta dezente (5-6 balorazioak) baldintzatzen du neurriaren egoera jarraitzeko/mantentzeko erabakia, elkarrizketatuek adierazitakoaren arabera. 10eko eskala batean 4,64ko balorazioa ematen dute, 1 batere eta 10 erabat izanda, diru-sarrera murrizketak zein neurritan baldintzatzen duen beren erabakia galdetuta.

Aitzitik, uste dute familia eta lana bateragarri egiteko Eusko Jaurlaritzaren diru-laguntzen programa egoteak dezente eragiten duela, 5,23ko balorazioa, eszedentzia edo lanaldi-murrizketari heltzeko.

Neurriei heldu dioten pertsonak pozik agertzen dira, aurretik, bitartean eta ondoren, dagokien lanean; beren lanaldiari, opor eta baimenei, laneko egonkortasunari, jasotako soldadari dagokienez. Asebetetze orokorrak ia oso ondo nota du, "igoera lanean" aspektuan izan ezik.

Lanaldi-murrizketari heldutako pertsonen %37,4k baieztatzen dute, ordu gutxiago lan egiten badute ere, lan-kopuru bera egiten dutela. Hauetako heren batek baino gehiagok hautematen du bere produktibitatea lanaldi osoz lan egiten zueneko berbera dela, estres-maila areagotu zien lanaldi-murrizketari heldutako pertsonen %38ko datuarekin lotzen dena.

Lanaldi-murrizketan lan-kopuru bera egiten dutela dioten %51,4ri areagotu zitzaizen estres-maila.

Norberaren zein familiaren asebetetze-maila hobetu egiten da neurri bitartean; neurriari heldu aurretik, norberaren asebetetze-maila 6,7n zegoen 10eko eskalan, asebeteta tartean; neurri bitartean %7,5era handitu zen oso asebeteta tartean. Familiaren asebetetze-maila antzeko parametroetan mugitzen da, 6,8 aurretik eta 8 bitartean.



Heldutako neurri motaren arabera, asebetetze-mailarik handiena, neurri aurretik zein bitartean, eszedentziari heldutakoen kolektiboarengan dago. Neurria abiarazi eta garatu bitarteko egoeren arteko gehitze handiena lanaldi-murrizketari heldutako pertsonen kolektiboarengan gertatzen da, familiaren asebetetze-mailari dagokionez.

Elkarrizketatuen %90,6k diote “bai, ziur” edo “bai, ia ziur” helduko lieketela berriz mota honetako neurriei. %2,8k soilik diote ez luketela egingo.

Eszedentziari edo lanaldi-murrizketari heldutako pertsonen %5,5ek hautematen dute beren erabakiak gaizki/negatiboki eragin duela lankideekiko harremanean, %44,8ren ustez ez du inolako eraginik izan edo berdin zaie, eta %38,3k diote dena joan dela ondo/arazorik barik.

Bestelako ondorio eta jarreraren ehuneko txikiak ere jaso diren arren; inbidiak (%2,2), batzuekin ondo eta beste batzuekin gaizki (%3,9), lankideekin harremana galtzea (%1,7).

Enpresako gaineko arduradunari dagokionez, horiekiko harremanean negatiboki eragin duela eta horiek beligerante (gaizki, arazoekin) agertu direla uste dutenen ehunekoa %14,1ekoa da, batik bat lanaldi-murrizketari heldu diotenen artean. Hala ere, nabarmendu beharra dago gehiengoak direla enpresako gaineko arduradunek ondo hartu dutela edo berdin izan zaiela (%77,6) diotenak.

Enpresa-zuzendaritza/administrazio-sailari dagokionez, %11,7k gaizki eragin duela hauteman dute, arazoak izan dituztela adierazita, %7,1ek diote enpresaren zuzendaritzak negatiboki erreakzionatu duela, baina legea betetzen duela. Hala ere, gehiengoak (%80,5ek) uste du ez duela arazorik izan edo berdin izan zaiela.

Bai gaineko arduradunen kasuan, bai enpresaren zuzendaritzarekin, arazoak neurri handiago batean enpresa pribatuetan izaten dira, eta 25 langile baino gutxiago eta 51 eta 100 langile bitartean dituztenetan. Nahiz eta ez dagoen erreakzio negatibo hauetatik libre dagoen esparrurik, Administrazioan ere gertatzen baitira.



Elkarrizketatuek uste dute neurri hauei heltzeak honako esparruetan sortu dituela eragin negatiboak:

- Lan-arloan %21,1ien ustez (batik bat lanaldi-murrizketari heldutakoen ustez %23,8)
- Etorkizun profesoanlean (igoera lanean...) %15,7ren ustez (%17,8ren ustez lanaldi-murrizketari heldutakoen artean)
- Maila familiarrean %2,4ren ustez
- Maila pertsoanlean %5en ustez

Lan-arloan, Administrazioa/sektore publikoan lan egiten dutenenen %18ri sortzen zaizkie, enpresa pribatuan, berriz, %21,9ri.

Etorkizun profesionalari dagokionez, Administrazioa/sektore publikoan lan egiten dutenenen %9,3ri sortzen zaizkie, enpresa pribatuan, aldiz, %17,2ri.

Enpresaren tamaina ez da esanguratsua, antzeko ondorio negatiboak gertatzen dira langile-kopuru tarte guztietan.

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriak genero-berdintasunaren sustapenerako politiken zati dira, neurri mota hauei heldutako pertsonen iritziaren arabera, horiek asko edo dezente sustatzen dute gizon eta emakumeen arteko berdintasuna, %40ren ustez; gehiengoak, aldiz, %60k (gehienak emakumeak), ez dutela batere sustatzen edo oso gutxi sustatzen dutela uste du.

Gizonen %72,7 uste dute berdintasuna asko edo dezente sustatzen dutela.

Aurkituriko zailtasun handienak hauek izan dira:

- Oporraldien egokitzapena, ia %50en ustez arazo oso edo nahiko garrantzitsua da.
- Seme-alaba bat gaixo edukitzea, arazo oso edo nahiko garrantzitsua %44,8ren ustez.
- Eskola-ordutegiak lanekoei egokitzea, oso edo nahiko garrantzitsua %44,3ren ustez.
- Ordutegi-malgutasun eza, oso edo nahiko garrantzitsua %38,1en ustez.
- Lanordu asko, oso edo nahiko garrantzitsua %31,8ren ustez.
- Pediatren edo beste sendagile batzuen ordutegia, oso edo nahiko garrantzitsua %27,0ren ustez.
- Irakasleekin harremana izateko norberaren ordutegia egokitzea, oso edo nahiko garrantzitsua %23,0ren ustez.

- Hartzaindegi edota bestelako zerbitzu soziokomunitarioen ordutegi txarra, oso edo nahiko garrantzitsua %20,4ren ustez.
- Hartzaindegi edota bestelako zerbitzu soziokomunitario eza, oso edo nahiko garrantzitsua %19,4ren ustez.
- Etxetik lanera joateko gehiegizko denbora, oso edo nahiko garrantzitsua %17,9ren ustez.
- Kontratatzeko zaintzaileak bilatzeko zailtasuna, oso edo nahiko garrantzitsua %16,2ren ustez.
- Bikotekidearen laguntza eskasa, oso edo nahiko garrantzitsua %10,9ren ustez.

Oso esanguratsua da aztertutako zailtasun horien artean gutxien eragiten diona bikotekidearen laguntza eskasa izatea.

Bi dira hori neurri handiagoan lortzeko aurkitutako faktore erabakigarriak: ekonomikoa eta heziketa/aldaketa kulturala.

Familia eta lana bateragarri egiteko oztopo gisa, hurrengoak nabarmentzen dira elkarrizketatuen iritziak aztertu ondoren:

- Emakumeen soldata txikiagoa, soldaten parekotasuna edo emakumeentzako soldata handiagoa ere nahitaezkoztat jotzen dira egungo egoerari buelta emateko.
- Nagusi den kultura patriarkala eta berdintasunean oinarritutako hezkuntza eza, jendartearen pentsamoldea eta egungo balio sozialak aldatu egin behar dira, emakumeengan zein gizonengan.
- Pizgarri ekonomiko eta laguntza eza, laguntza ekonomiko gehiago eta hobeak behar dira.
- Honi dagokion enpresa-kontzientzia eskasa.
- Ordutegi-malgutasun eza enpresetan.
- Informazio urria
- Legerian betebeharrekoa ez izatea, gizonen neurriari hel diezaieten.

Laguntza ekonomikoaren garrantziaren gaiari berriz helduta, elkarrizketatuek uste dute Eusko Jaurlaritzaren laguntzaren zenbatekoa oso garrantzitsua/erabakigarria dela neurriari heltzeko orduan, %26,8k uste dute hori, %37,8k uste dute ez dela oso erabakigarria eta %34,2ren iritziz ez da garrantzitsua/erabakigarria, eszedentziari heldutakoaren %45,3ren ustez.

Neurriei heldutako elkarrizketaturikoen esperientziaren arabera ikusten da enpresen %54,9k asko edo nahiko lagundu dutela neurri hauen ezarpen edo garapenean. Aitzitik, enpresen %45,1ek gutxi egin dute edo ez dute egin.

Eszedentzia edo lanaldi-murrizketa baten aurrean, enpresaren jarrera izan da beste langile bat kontratatzea lanpostu hori estaltzeko, kasuen %52,8an, %68,7an eszedentzien kasuan.

Enpresa gehienetan, %56,9k uste dute egongo litzatekeela beste neurri batzuk hartzeko aukera, esaterako, ordutegi-malgutasuna, etxetik lan egitea, oporraldiak seme-alaben oporraldiei egokitzea... eta, hain zuzen, zenbait enpresatan abian dira.

Beste enpresa batzuetan abian ez jartzeko arrazoiak, elkarrizketatuen iritzien arabera, aspektu hauetan laburbil daitezke:

- Ohitura/kontserbadorismoa, aldaketarako tradizio eskasa.
- Arrazoi ekonomikoak, kostu erantsiak edo etekin ekonomikorik eza.
- Erosotasuna.
- Enpresaren tamaina.
- Interes eza.
- Zailtasun handia.
- Planteamendu eza.
- Enpresaren tamaina txikia.
- Langileen arazoak kontuan ez hartzea.
- Jardueraren ezaugarriek eragozten dute.
- Legerian betebeharrekoa ez izatea.

Azterturiko kolektiboan kontuan gehien harturiko neurriak ordutegi-malgutasuna (%60,2), lanaldi jarraitu/intentsiboa (%40,4) eta oporraldien egokitzapena (%39,7) dira.

Era berean, jarraiki, hitzez hitz agertzen dira izan daitezkeen neurri edo gaiak, familia eta lana bateragarri egiteari dagokionez, elkarrizketatuek galdera irekiari erantzunda:

- *“Lan eta eskola-ordutegiaren egokitzapena”*
- *“Eskolaz kanpoko jarduerak udan eta oporretan (hiriko jolasguneak, kanpamentuak...)”*
- *“Hautzaindegiak lantokietan, enpresa-guneetan, merkataritza-zentroetan...”*

- “Eszedentzia eta lanaldi-murrizketei heltzeko haurren adin muga handitu (10, 12, 14 edo gehiagora)”
- “Oporraldiak hautatzeko aukera”
- “Ordutegi-malgutasuna hainbat mailatan”
- “Amatasun-baja urtebetera luzatu”
- “Lanaldi-murrizketa moten aukerak gehitu”
- “Neurriek iraun bitartean, %100 kotizatu gizarte-segurantzari ondorio guztietarako (erretiroa...)”
- “Laguntzak enpresei laguntza-kontratuak egiteko, neurriek iraun bitartean”
- “Araudia egokitu seme-alabak jarraian direnean”
- “Baimenak/malgutasuna pediatrarenera joateko, seme-alabak gaixo daudelako, irakasleekin harremanetarako.”
- “Emakume eta gizonen soldatak parekatu”
- “Lan-ordutegia: 8:00etatik 15:00etara edo 9:00etatik 17:00etara”
- “Laguntza ekonomiko gehiago eta handiagoak”
- “Pertsonen kontratazioa murrizketa eta eszedentzia estaltzeko”
- “Aldi laburretarako eszedentzia”
- “Autonomoen tasen murrizketa neurriak iraun bitartean”
- “Enpresei diruz lagundu malgutasun-kostuak”
- “Laguntza/diru-laguntzen ordainketa arindu”
- “Aldi baterako langileekiko diskriminazioa desagerrarazi”
- “Enpresak legea betetzera behartu, errepresalia eta desberdintasunik barik”
- “Langile eta enpresei zuzendutako informazio-kanpaina”
- “Neurriak eskatzeko gizonen betebeharra”
- “Enpresak diruz lagundu langileei oztoporik ez jartzeko”
- “Laguntza/diru-laguntzen zenbateko handiagoa”
- “Laguntza ekonomiko gehiago”
- “Hautzaindegi eta zerbitzu soziokomunitario gehiago”
- “Eusko Jaurlaritzaren Bulegoa langileen aholkularitzarako”
- “Diru-laguntzen denbora-iraupena luzatu”
- “Ordutegi-egokitzapena bikotekideen artean”
- “Enpresen gaineko Administrazioaren kontrol handiagoa neurriak bete ditzaten eta gehiegikeriak ekiditeko”



Elkarrizketatuen iruzkinak ikusita, nabarmena da haurtzaindegien eskaintza ez dela nahikoa, eskola eta lan-ordutegien egokitzapen eza eta medikuarenera joan beharra arazo serioa direla familia askorentzat. eta oporraldietan oreka eza gertatzen dela familietan denboraren antolaketari dagokionez.

Neurrien egungo adin mugak zurrunezi edo eskasegitzat jotzen dira, iradokizun gehienek diote seme-alabaren adina 12 urtera arte igo behar dela eszedentzia eta lanaldi-murrizketen kasuan. Amatasun-bajen kasuan, urtebetera luzatu beharra dagoela diote.

Bestetik, enpresentzako laguntzak eskatzen dira enpresek neurriei heltzea ahalbidetzeko, eta, aldi berean, enpresen gaineko kontrol handiagoa exijitzen da, enpresok egungo araudia bete dezaten eta neurriei heldutako langileekiko errepresaliarik ez dadin egon.

Beste kontu bat da elkarrizketatuek uste duten beren enpresa edo lan-jardueran bideragarri izan daitezkeen; aurretik egiaztatu da elkarrizketatuek proposaturiko neurri gehienetan zertxobait murrizten dela bideragarri direla uste dutenen ehunekoak.

Osotara, elkarrizketatuen %56,9k uste dute proposaturiko neurrietariko batzuk badirela bideragarriak beren lantokietan, batik bat Administrazioan/enpresa publikoetan, %67,9k uste du hori.

Azken ondorio moduan, honako aspektuak nabarmen ditzakegu:

- Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzen dioten pertsonen feminizazioa.
- Emakumeen ehuneko garrantzitsu baten ustez, berea baino ez da haurrak zaintzeko erantzukizunaren eskubidea.
- Neurririk erabilien eta gustukoena lanaldi-murrizketa da, haurren eta mendekoen zaintza eta lan-jarduera bateragarri egitea ahalbidetzen duelako.
- Neurri hauek erabiltzeak ondorio negatiboak ditu garapen profesionalean, lehenik emakumeei eraginda.
- Zein bikotekidek eskatzen duen neurria erabakitzeko elkarrizketatuek emandako arrazoi nagusiak ekonomikoen eta balio kulturalen arteko konbinazioa dira. Hori dela eta, neurri handiagoan emakumeek heltzen diete neurriei, bikotekideak baino diru-sarrera txikiagoak izatearen ondorioz eta beren seme-alaben zaintza egikaritzeko eskubidea beretzat hartzeagatik.



- Neurriekiko asebetetze-maila handia da eta, mugatuak badira ere, ondorio positiboak ditu gizonek erantzukizunak bere gain hartzeari eta emakumeak ahalduntzeari dagokienez.
- Gizonen neurriei heltzeko oztopo handiak beren enpresetan balio aldaketa gertatu beharrean eta beraien gainean egikaritzen den presio sozialean dautza.



ERANSKINAK

TAULAK

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzeko motibazioak

ESZEDENTZIA
- Seme-alabak zaintzeko laguntza eza senideen aldetik
- Beren seme-alabak zaintzeko denbora gehiago, haurtzaindegira eramatearen edo beste pertsona batzuekin uztearen kontrakoak dira
- Denbora gehiago seme-alabekin egoteko
- Seme-alabarekin egoteko denbora gehiago. Emakumea erantzuleago sentitzen zen
- Aita izatearen lehen hilabete-urte horiek bete-betean bizi nahi nituelako, baina nire lana eta erritmoak ez zidan horretarako aukerarik ematen. Amatasuna bizi nahi nuelako
- Seme-alabaren zaintza jarraitua
- Seme-alabak zaindu
- Haurrak zaindu, ez baitago laguntzeko seniderik eta amak berak zaindu nahi zituen
- Haurra denbora gehiagoz eta kalitate hobez zaindu
- Denbora partekatu alabekin
- Nire ordutegiarekin ezin nuen haurra zaindu
- Edoskitzarekin jarraitu eta denbora gehiago igaro haurrarekin
- Haurra zaintzen jarraitu eta ez kontratatu zaintzailerik
- Haurra hazi
- Haurrak zaindu eta denbora gehiago eman eurekin
- Amaren zaintza
- Neskakilaren zaintza, haurtzaindegi/eskolara eraman
- Haurren zaintza. Bizi-kalitate hobea
- Seme-alaben zaintza, hasieran beti gurasoekin egotea nahi genuen
- Haurren zaintza, hirukiak dira
- Haurraren zaintza, ordutegiagatik
- Haurraren zaintza. Guraso izateaz gozatu
- Haurraren zaintza. Bazituzten aurrezki batzuk, eta erabaki zuten haietariko batek zainduko zuela, gutxienez lehen urtebetean
- Seme-alabak berak zaintzea
- Amak zaintzea
- Aitak zaintzea
- Haurrak zaintzailerik barik zaintzea
- Haurrak zaintzea, batik bat txikia, nahiz eta bikotekideak asko laguntzen dion
- Haurra bere oporraldietan zaintzea, ez baitzeukan norekin utzi
- Haurrak zaindu eta haiekin ahalik eta denbora gehien eman
- Semea zaintzea, ordutegi txarra semearekin egon ahal izateko, ohiko lanaldiari eutsiz gero
- Haurra zaintzea, hain txikia izanda inorekin utzi barik
- Haurrak zaintzea, zaintzaile bat kontratatuz gero, legearen barruan gizarte-segurantzarekin eginez gero, soldatarik barik geratzen zarelako, eta ez zuen merezi. Hobe da eurekin egotea inor kontratatzea baino
- Bere haurrak berak zaintzea eta beste pertsona bat kontratatzeko ezintasuna
- Udan haurrak zaintzea
- Ez balitz hala izango, pertsona bat kontratatu beharko zuen haurrak zaintzeko, eta nahiago zuen berak egin
ESZEDENTZIA



- Familiarekin egotea
- Seme-alabez gozatzea
- Denbora izatea
- Haurrak hezi eta etxean eduki
- Bere haurrak haien lehen urteetan hezi. Zaintzaz arduratzeko pertsona bat kontratatzea garesti ateratzen da
- Jaioberria txikia zen, amaren beharra zuen
- Mendeko pertsonen zaintza
- Haurren zaintza eta gogoa zeukalako
- Haurren zaintza eta ordutegiagatik
- Haurren zaintza, berdin ateratzen zitzaion berak egitea edo zaintzaile batek egitea
- Haurren zaintza, udan oporrak zituzten eta ez zuten nork zaindu
- Semearen eta aitaren zaintza
- Haurraren zaintza, edoskitzea
- Elkarrizketatuaren semeak hainbat behar ditu, minusbaliotasun bat dela eta. Haurra berak zaindu nahi zuen
- Semea gaixorik zegoen eta bidaiatu egin behar zuten tratamenduak jasotzeko
- Ordutegia ez zen bateragarria langile finkoa egin nindutenean, eta ezin nuen seme-alabekin egon
- Haurrak ez zuen biberioia hartzen, beraz, titia eman behar izan zion. Etengabe egon behar zuen umearekin
- Ordutegia, distantzia
- Amatasuna
- Emakumeak bere haurrak zaindu nahi zituen
- Urrun joan behar zuen, Nafarroara, denbora asko ematen zuen
- Semearekin denbora gehiago egotea
- Semearekin egotea, hirugarrenen mende egon barik
- Semearengandik hurbilago egotea, bizi-kalitate handiagoa
- Haurrekin denbora gehiago egotea, emakumeak berak zaindu nahi zuen umea
- Erraztasunak enpresaren aldetik, soldata parekatuak
- Haur goiztiarra izan zenez, bere beharra zuen
- Ordutegi bateraezina haurraren zaintzarekin
- Beharrezko diru-sarrera aldizkako eta osagarriak
- Lanaren bateraezintasuna haurren zaintzarekin
- Edoskitzea eta bere seme-alaba zaintzea
- Lanean gaizki portatu ziren berarekin haurdun geratu zenean, eszedentzia denbora gutxiagoz eskatuta ere, bere seme-alabari ematen dio lehentasuna lanaren gainetik
- Edoskitze jarraitua eta seme-alabak kanpokoak tartean sartu eta gurasoak esklabo bihurtu barik zaintzea
- Edoskitzea eta seme-alaba berak zaintzea. Berarekin egoteko denbora gehiago. Zaintzailerik ez kontratatzea
- Edoskitzea eta ama-tratua
- Edoskitzea. Seme-alabak eta familia berak zaintzea. Seme-alaba ez zuen arrotz batekin utzi nahi
- Neskatilak goiztiarrak izan ziren, lehen urtebetean gurasoek zaintzea aholkatu zitzairen, eta, hori dela eta, eszedentzia eskatu zuen
- Errentagarriago ateratzen zaie eszedentziari heltzea zaintzaile bat kontratatzea baino
- Umeak oso txikiak ziren eta uste zuten komenigarria zela diru-sarrerak seme-alabak zaintzeko murriztea
- Amatasuna
- Berriki ama izatea eta haur txikien zaintza

ESZEDENTZIA

- Ordutegi bateraezina haurrak behar zuen arretarekin
- Nire seme-alabak eta haien ordutegiak



- Haurrak osasun arazoak zituen, eskarmentua zuen pertsona baten beharra umea zaintzeko
- Ez du merezi inor kontratatzea haurrak zaintzeko, ez ekonomikoki, ez emozioei dagokienez
- Neskaitila ez eramatea hain goiz haurtzaindegira
- Umea ez eramatea haurtzaindegira txikiegia zenean, eta murrizketa haurrak ez emateko hainbeste denbora haurtzaindegian
- Ezin zion aurre egin zaintzaile bati ordaintzeari
- Ezin genuen kanpoko pertsonarik kontratatu. Gure artean konpondu behar
- Ez nuen inor alaba zaintzeko, haurtzaindegia ez zuen ondo eramaten
- Ez nuen inor haurrak zaintzeko
- Haurtzaindegian ez zegoen lekurik
- Ez nuen haurrak nork zaindu, nire amak ere ezin zuen
- Ez dauka haurrak nork zaindu, eta eurek gurasoekin egoteko beharra dute
- Haurra berak zaintzea
- Seme-alabak zaintzeko eta denbora gehiago emateko eurekin
- Seme-alabak zaintzeko, biek egiten zuten lan gehiegi eta ia ez zieten denborarik eskaintzen
- Haurrak eskolako oporraldietan zaintzeko
- Titia emateko, lanean ezin baitzen
- Semea hezteko
- Haurrak zaintzeko, bestela pertsona bat kontratatu beharko genuke, eta soldatak txikiak dira
- Denbora gehiago egoteko seme-alabekin, dirua nuen aurrezturik, beraz, neurriei heltzeko ahalmena nuen
- Denbora gehiago emateko familiarekin
- Haurrak zaindu eta beraiez gozatu ahal izateko
- Lana eta familia bateragarri egin ahal izatea, bestela ez nuke astirik izango
- Familia zaindu ahal izateko
- Semea zaindu ahal izateko, ez zuen aitona-amonarik
- Neskaitila zaindu eta beraz gozatu ahal izateko, zaharrenekin ez zuen egin
- Amatasuna gozatu ahal izatea
- Semeaz gehiago gozatu ahal izatea
- Alaba hazten ikusi ahal izatea
- Semea zaindu ahal izateko, emazteari lan egiteko deitu behar ziotelako eta ez zuelako lan hura galdu nahi
- Semearekin denbora gehiago egoteko
- Semearen izaera eta zaintzagatik
- Nire senarra oso gaiztoa zelako, ia ez zen bere seme-alabekin egoten
- Udan zehar ez zegoelako haurtzaindegirik
- Titia eman behar niolako eta haurrenekin egon nahi nuelako
- Nahiago zuen bera izan, emakumea, neurriari helduko ziona
- Seme-alaben heziketaz berak arduratu nahi zuelako, inor kontratatu barik
- Bestela pertsona bat kontratatu behar zuelako
- Titia eman nahi zion semeari
- Denbora gehiago egon nahi zuen seme-alabekin, haurtzaindegi edo senideen mende egon barik
- Alabaren ondoan egon nahi zuen eta une egokian zegoen horretarako
- Alabaren heziketan parte hartu nahi zuen, denbora gehiago egon familiarekin, ekonomikoki aukera zuen

ESZEDENTZIA

- Gure semea guk geuk zaindu nahi genuen, familia erreferente bat izan zedin bere bizitzan
- Bikotekide biek nahi zuten egikaritu zaintza

- Arrazoi ekonomikoak
- Eskolatzea atzeratzea
- Gasteizen atera zuen lanpostua arratsaldeetan eta ezin zuen
- Alargun geratu zen eta seme-alabak zaindu behar zituen
- Ama izatea
- Alaba osasun arazoekin jaio zen, bere garapena ikusi nahi zuen eta berak zaindu
- Emazteak ikastaro bat zuen eta profitatu egin nahi zuen
- Aisialdia
- Seme-alabarentzako denbora. Ez zuen haurtzaindegian utzi nahi, ekonomikoki antzekoa dena
- Mendeko pertsona bat du bere kargu
- Urrun egiten zuen lan, eta semearen zaintza
- Etengabeko zaintza behar zuten biki goiztiarrak izan zituen
- Seme-alabaren zaintza. Ez zuen udal haurtzaindegirik topatu, ezta Bbk-rena edo pribatua ere. Udal haurtzaindegiek baremoaren arabera funtzionatzen dute
- Lanaldi zatituaz ezin zituen bateratu lana eta haurren zaintza

LANALDI-MURRIZKETA

- Bigarren seme-alaba jaiotakoan, nahaste gehiago zegoen etxean eta ezin zuen aurrera eraman murriztu barik. Lehenarekin ezin izan zuen, baina bigarrenarekin errazagoa izan zen, beste lankide batzuek arrazago zuten eta
- Denbora gehiago seme-alabekin egoteko
- Denbora gehiago seme-alabekin egoteko. Zaintzailerik ez ordaintzea
- Ordu-tegi-egokitzapena semea zaintzeko
- Alabaren ama-hizkuntza bermatzea. Titia denbora luzez eman ahal izatea. Umearen lehenengo urteetan berarengandik hurbil egotea.
- Norbait egon behar da umearekin, ez genuen familiarik Gasteizen
- Seme-alabak zaintzea
- Haurra denbora gehiagoz zaintzea eta kalitate hoberekin
- Laguntza-osagarri ekonomikoa
- Edoskitzarekin jarraitzea eta seme-alabak berak hezteak. Denbora eskaini eta haietaz gozatu
- Haurren heziketa, ez zeukan norekin utzi
- Heziketa. Edoskitzea
- Seme-alabaren zaintza. Ez zuen laguntza familiarrik eta ez du konfiantzarik zaintzaileengan
- Haurren zaintza, denbora edukitzea eurentzat
- Alabaren zaintza, haurtzaindegi/eskolara eramatea
- Haurren zaintza zuzeneko senide batek, zaintzaile bat kontratatu baino
- Seme-alabaren zaintza eta neurriei heltzeko bikotekidearen ezintasuna
- Semea berak zaintzea eta emaztearen ordutegi txarrak
- Seme-alabaren zaintza. Ordutegien bateraezintasuna
- Amaren zaintza
- Seme-alaba berak zaintzea. Zaintzailearen kostua murrizketari heltzearena bezalakoa da. Seme-alabaz gozatu ahal izatea

LANALDI-MURRIZKETA

- Berak nahi zituen haurrak zaindu, ez zuen zaintzailerik nahi
- Haurrak norberak zaindu behar ditu, gurasoen beharra dute eta
- Haurrak norberak zaindu eta denbora gehiago eman eurekin
- Haurrak norberak zaindu eta edoskitzea



- Haurrak norberak zaindu. Ez zituen nahi goiz eraman haurtzaindegira, ezta arrotzekin utzi ere.
- Haurrak norberak zaindu. Zaintzaile bat kontratatuz gero, zure soldatarekin geratzen da
- Gaixorik zegoen alaba berak zaindu nahi zuen
- Seme-alaba berak zaindu, ez zuen familiaren laguntzarik eta irabazteari utzi dion zenbatekoa orain semearekin gozatzen du, zaintzailerik bilatu barik
- Haurra norberak zaindu eta gozamina. Bere gurasoak behartu barik
- Haurrak norberak zaindu eta ezin zutelako zaintzaile bat ordaindu
- Haurrak norberak zaindu eta ezin zutelako nahi zaintzailerik kontratatu
- Semea zaindu eta ez izatea bere ordean egongo zuenik
- Semea zaindu eta denbora gehiago egon berarekin
- Semea zaindu, ez dauka norekin utzi
- Semea zaindu eta denbora gehiago eman berarekin
- Semea zaindu, denbora gehiago egon berarekin
- Semea zaindu, garrantzitsua da haurtzaroan
- Seme-alabak zaindu, kanpoko pertsona bat kontratatu barik
- Denbora gehiago eman seme-alabekin
- Denbora gehiago eman alabarekin
- Alaba behar bezala zaindu ahal izatea
- Berak nahi zuen haurra zaindu
- Arriskuzko haurdunaldia eta seme-alaben zaintza
- Seme-alabaren gaixotasuna
- Ekonomia familiarra orekatzea, haurrekin egon ahal izatea
- Semea zaintzea eta emazteari laguntzea
- Seme-alabengandik hurbil egotea
- Seme-alabekin egotea, garrantzia emanda zaintza eta heziketari. Haurrak zaintzeko beste pertsona batzuen mende egon barik
- Seme-alabekin egotea, haurrek gurasoekin egon behar dute
- Seme-alabekin egotea, pertsona bat kontratatuz gero, garestiago ateratzen da
- Deskantsatuago egotea seme-alabak hobeto zaintzeko, hain goiz jaikita. Eurekin egoteko arratsaldeetan, gehien behar dutenean
- Denbora gehiago eman haurren zaintzan
- Denbora gehiago eman haurrarekin, laneko txandak zirela-eta ezinezkoa baitzen
- Denbora gehiago eman seme-alabekin, eta ekonomikoki ez duelako merezi
- Denbora gehiago eman haurrekin, bestela ezinezkoa da. Egun osoa senideen beharrez
- Denbora gehiago eman haurrekin, eurekin egoteko denbora eta kalitatea hobetu
- Denbora gehiago egon haurra hezteko
- Banatuta egotea
- Familia eta lana bateragarri egiten laguntzen zuten senide biren heriotza eta beste baten gaixotasuna
- Malgutasun eza enpresa-ordutegietan
- Ordu eza haurra zaintzeko
- Denbora eza alaba zaintzeko
LANALDI-MURRIZKETA
- Lan-ordutegiei egokitzen diren haurtzaindegiak falta dira. Seme-alabengana gehiago hurbiltzea
- Senideak
- Malgutasuna arratsaldeak libre izateko
- Lan-ordutegia dela eta, familia eta lana bateragarri egin ahal izateko zailtasunak
- Bere enpresa gaizki zihuan. Nagusiak murrizketa bati heltzea proposatu zuten hainbat langileri, emakumeak bere umeak zaindu nahi zituen, beraz, ondo iruditu zitzaion



- Bere semearen gaixotasunak okerrera egin zuen. Ezin du zaintzailerik aurkitu diruagatik, eta bera ere gaixorik dago
- Ordutegien bateraezintasuna
- Senarrak baino diru-sarrera gutxiago
- Ordutegiak eta seme-alabak bateraezinak
- Lan-ordutegia, ez zidan semearekin egoten uzten
- Bere bikotekide/ezkontideak baino ordutegi hobea
- Ordutegi zatitua eta alaba zaintzeko ezintasuna
- Ordutegia. Seme-alaben zaintza. Ekonomia
- Ordutegiak
- Amaren zaintza
- Haurrak zaindu eta arratsaldea libre izan
- Alaba zaindu, lehenarekin ezin izan zuen
- Seme-alabak zaindu eta ez egon inoren mende
- Seme-alabak zaindu, haurtzaindegira eraman behar izan gabe
- Semea zaindu. Ordutegia hobetu titia emateko
- Semea zaindu, lehen amaginarrebak egiten baitzuen
- Haurra eurek bakarrik zaindu
- Etxea eta seme-alabak zaindu
- Haurrak zaindu. Beste pertsona batzuen mende egoteko ezintasuna. Aitonak osasun arazoak
- Semeari titia eman. 2 haur zaindu
- Seme-alabei eskaini denbora
- Familiari denbora gehiago eman
- Ekonomikoki okerrago zen, baina ez zuen nahi beste inork zaintzea bere alaba
- Norberak heztea seme-alabak
- Seme-alaben zaintza. Ekonomia zela-eta ezin izan zuen eszedentzia hartu, nahiz eta horrela gehiago gozatuko zuen
- Seme-alaben zaintza, ez nuen haiekin egoteko astirik
- Semearen zaintza, beharra
- Ordutegia
- Seme-alaben zaintza hobea, maite dituen baten aldetik
- Semearen jaiotza eta zaintza, eta ekonomikoki pertsona bati ordaintzea baino hobeto
- Haurrarekin denbora gehiago egon, bestela ia ez zuen ikusten
- Denbora gehiago egon seme-alabekin, lehen ez bainuen ezertarako astirik
- Ordutegi luzea, ez nuen astirik seme-alabentzat
- Haurtzaindegiek asko balio dute, eta ia ezin genuen seme-alabaz gozatu
- Titia ematen ari nintzaion, eta zaindu ahal izateko
- Seme-alabak zaintzeko beharra
- Bikotekidearen ordutegiak eta nireak ez zetozen bat

LANALDI-MURRIZKETA

- Haurrak ez eramatea jangelara
- Ezin estali seme-alaben ordutegiak. Ez nuen inor laguntzeko
- Ezin zuten inor kontratatu, eta haurtzaindegira ez diruagatik
- Ez zuten seme-alaba norekin utzi
- Seme-alabak neuk hezi



- Edoskitzea eta arazoak alabarekin
- Edoskitzea eta txandakako lana
- Zama latza zen semeaz arduratzea lanaldi osoko enplegua izanda. Ez zuten nahi izan inor kontratatu
- Asko gustatzen zaie alabekin egotea
- Aitona-amonak aske uztea
- Seme-alabak zaintzeko behar zuten
- Haurrak txikiak ziren, antolaketa hobea etxean
- Ama ezkongabea
- Lanari eutsi eta semea zaintzeko aukera
- Denbora gehiago alabekin, eta, horrela, inor kontratatu beharrik ez
- Denbora gehiago semearentzat eta txandengatik
- Denbora gehiago semearekin egoteko eta senideak guztirako behar ez izatea
- Denbora gehiago semearekin egoteko, oso gutxi ikusten nuen eta
- Semearekin denbora emateko beharra
- Senideen beharra
- Haurrekin egon behar nuen, ikastolara ez eramateko
- Seme-alaba zaintzeko denbora behar zuen. 8 orduz lan eginez ezin zuen; ezin izango zuen eduki
- Denbora behar zuen haurra zaintzeko
- Ezin zuen guztiarekin eta bere ordutegia bateraezina zen haurtzaindegiarekin
- Ez zuen konfiantzako pertsonarik topatu semea zaintzeko, ezkontideak sarri bidaiatzen du lana dela eta
- Ez da proportzionala, %66 egiten du lan
- Ez zegoen beste aukerarik
- Ez zegoen denborarik seme-alaba zaintzeko
- Ez zuen beste aukerarik, ez zegoen ordutegi egokirik haur hezkuntzan
- Ez zien merezi pertsona bati beren semea zaintzeko ordaintzea
- Ez zien denborarik ematen murriztu gabe, eurek zaintzeko beren semea
- Lan eginez gero, ezin zituen seme-alabak zaindu, eta ezin du zaintzaile bat ordaindu
- Ezin zituen familia eta lana bateratu
- Ezin zuen jarraitu 3 seme-alaba izanda. Denbora gehiago eskaini haiei. Hezi
- Ez zuen nahi haurrak eskolako jangelara joatea, eta denbora gehiago egoteko eurekin
- Ez zuen nahi familatik kanpoko inork zaintzea seme-alaba
- Alabekin egon ahal izateko, txandaka lan eginez ez zuen astirik
- Seme-alabekin egoteko eta emazteari lagundu ahal izateko
- Semea zaindu ahal izateko, haurtzaindegiko ordutegiari zegokionez
- Seme-alabak eskolara eraman eta handik jaso ahal izateko
- Alaba zaindu ahal izateko
- Alabarekin antolatu ahal izateko, berarekin egoteko orduan

LANALDI-MURRIZKETA

- Kanpoko laguntza ez eskatzeko (aitona-amonak, zaintzaileak, etab.)
- Ez eraman behar izateko goiz haurtzaindegira eta eurekin gehiago gozatzeko
- Bateragarri egiteko haurra haurtzaindegira eramatea eta lana
- Denbora gehiago emateko seme-alabekin
- Edoskitzearekin jarraitzeko (15 egun). Semearen zaintza eta ordutegia aldatu ahal izatea
- Haurtzaindegiko ordutegiarekin bat egin ahal izateko



- Ez zuen seme-alabak norik zaindu eta ezin zuen zaintzaile bat ordaindu
- Ez zuen familiarekin egoteko astirik
- Ez nuen astirik seme-alaba zaintzeko
- Ez zuen astirik seme-alabarentzat
- Denbora asko ematen nuen etxetik kanpo, denbora gehiago egoteko haurrekin
- Haurren zaintzagatik, ordu asko egiten dugu lan eta haurtzaindegian ordu asko igarotzea ekidin nahi genuen
- Lana eta familia bateragarri egin ahal izateko, bestela ez nuke astirik izango
- Oso berandu iristen ginelako etxera, gutxi ikusten genuen eta ia beti lo zegoen
- Lan-lekualdaketatik eta denbora gehiago egoteko seme-alabekin, ordutegia hobetzen zitzaion
- Adingabea hobeto zaintzeko, eta ama gaixo duelako eta ezin duelako
- Denbora gehiago eman alabarekin
- Semea zaintzeko eta ez egoteko etengabe senideen mende
- E zuen familiarik herrian. Legutien ez zegoen haurtzaindegirik duela 7 urte
- Ez neukan haurra norekin utzi, herri txikia da
- Edoskitzea eta haurra berak zaintzeko nahia, denbora gehiago berarekin egoteko
- Alabaren minusbaliotasuna
- Ordutegiaren bateraezintasuna
- Haurra zaindu, ez nuen norekin utzi
- Haurrak zaindu behar zituen
- Alaba denbora gehiagoz zaindu, eskola-ordutegiei egokitzea eta berarekin egotea
- Haurra zaindu eta hezi
- Seme-alabak zaindu eta haiez gozatu
- Haurrak denbora gehiagoz zaintzeko
- Hurbiltasuna, lan-ordutegia eta haurren zaintza
- Bateragarri egitea
- Denbora eman umeekin
- Lana eta haurren zaintza bateragarri egin
- Ordutegiak eta haurrak bateragarri egin
- Lana eta haurrak bateragarri egin
- Lana eta umearekin egotea bateragarri egin
- Bi umeekin jada ezin zituzten ordutegi desberdinak jarraitu
- Alaben eskola-ordutegia eta neurea bateragarri egin
- Familia (seme-alabak) eta lana bateragarri egin
- Edoskitzearekin jarraitu. Denbora gehiago eduki seme-alabentzat, ez eramateko haurtzaindegira eta ez uzteko arrotzekin
- Seme-alaben ordutegia estali
- Bere ordutegia estaltzeko zaintzaileak aurkitzea zaila

LANALDI-MURRIZKETA

- Seme-alaben zaintza eta denbora gehiago eduki haietzat
- Seme-alabak berak zaindu
- Haurren zaintza senideren batek
- Semea zaintzeko, ezin zuen zaintzaile bat ordaindu
- Hiru seme-alaben zaintza, haietako batek minusbaliotasun bat du
- Semearen zaintza, ezin zuen zaintzaile bat kontratatu, prezioagatik eta heziketaren kalitateagatik
- Semearen zaintza, inork ezin zion lagundu



- Lanaldi zatitua ezinezkoa da zaintzeko
- Edoskitzea
- Semearekin egoteko lehentasuna
- Murrizketa enpresaren EEE baino hobeto zen
- Ama izatearen erantzukizuna eta semearen beharrak
- Familia-egoera, aitona-amonarik barik
- Amaginarrebak ezin zuen lagundu eta seme-alabak berak zaindu nahi zituen
- Ordutegiagatik
- Ordutegia zela eta, ezinezkoa zen seme-alabak zaintzea
- Ordutegiagatik, txar samarra zelako semearekin egoteko
- Semea zaintzeko
- Semea zaintzeko eta emazteak bere lana ez galtzeko
- Emaztearen osasunagatik
- Arratsaldeetan ez neukan umea norekin utzi
- Nahiagatik

ZAINZAILA KONTRATAZIOA

- Kostuak murriztu
- Aurrezte ekonomikoa
- Laguntza ekonomikoa
- Onura ekonomikoa
- Biok jarraitzeko ordu guztiak lan egiten
- Zaintzailearen kontratazioarekin jarraitu
- Pertsona bat kontratatu seme-alabak zaintzeko
- Seme-alaben zaintza
- Seme-alaben zaintza eta eskolatzeari atzeratzea
- Seme-alabak berak zaindu eta denbora gehiago eman eurekin
- Aitak zaintzea
- Haurra zaindu eta ez utzi lan egiteari
- Hiru seme-alabaren zaintza
- Bateriaezinak horrenbeste lan-ordu eta haurren zaintza
- Ezinezkoa haurrak zaintzea zaintzailerik barik
- Pertsona baten kontratazioa etxeko lanak egiteko
- Kide ugari familia denez, laguntza behar du
- Lana ez galtzeko beharra, bulegoan langile gutxi direlako eta bera zuzendariordea delako
- Zaintzaileak jada egiten zuen lan etxean, ez zuten nahi ez eszedentziarik, ez murrizketarik, beren lanei ez eragiteko
- Diru-laguntza ekonomikoa
- Gutxiago ordaintzen zioten
- Biek egiten zuten lan

LANALDI-MURRIZKETA

- Lan-ordutegiak bateraezinak dira haurren zaintzarekin
- Ama ezkongabea
- Ekonomikoak. Bere seme-alabekin egoteko beharra
- Diru-sarrera osagarri baten beharra
- Laguntza behar nuen 3. seme-alaba eduki nuenean, zaintzailea laguntzaren berri izan aurretik zegoen kontratatua
- Norbaitek bere seme-alaba zaintzea behar zuen, gaixorik zegoelako, eta ez zion lan egiteari utzi nahi
- Laguntza ekonomikoa behar zuen
- Ez zituen seme-alabak haurtzaindegi batean sartu nahi, nahiago zuen zaintzaile bat
- Ez zuten nahi haurrak hain txikiak izanda haurtzaindegira joatea, zaintzailearen laguntza ondo zetorkien, lehenengo kontratatu egin zuten eta gero jakin zuten laguntzarena



- Ez zuten nahi seme-alabak hartzaindegira joatea
- Laguntza profitatzeko
- Gurasoen zaintzan laguntzeko
- Laguntzeko, eginkizunak banatzeko eta lana ez galtzeko
- Gaixo zeuden bitartean zaintzeko eta eskolara eramateko
- Lanaldi oso batekin jarraitu ahal izateko
- Batek lan egiteari ez uzteko
- Aurrera egiteko
- Lanera itzuli ahal izateko, amatasun-baja ostean
- Lan-bizitzarekin jarraitzeko
- Beharragatik, ez zeukaten haurrak nork zaindu
- Lana zela eta, seme-alaba zaintzeko
- Biek egiten dutenez lan, norbait behar dute hurrekin egoteko
- Biek egiten dutenez lan, jaioberrria bakarrik geratzen zelako
- Semea zaindu nahi zuten, aitona-amonen mende egon barik, batik bat oporretan
- Dirua berreskuratu
- Eskolatzea atzeratzea
- Amatasun-baja bukatzen ari zen eta haurra txikia zen
- Diru-laguntzaren berri izan zuten eta, bazutenez zaintzaile bat, horrek asko lagundu zien
- Semea zaintzeko norbait edukitzea, eurek lan egin bitartean. Ez zuten hartzaindegira eraman nahi
- Ordutegi bateraezinak zituzten eta ezin zuten hurrekin geratu
- Zaintzailea aurretik zuten kontratatuta, ondoren laguntzaren berri izan zuten, oso ondo etorri zitzaaien, une hartan bi familia mantentzen zituztelako
- Etxean egiten zuen lan eta laguntzeko norbait kontratatu behar izan zuten
- Bazuten zaintzaile bat haurrak zaintzeko. Laguntza ekonomikoak kostuak murrizteko balio izan zuten, eta zaintzailea ordu gehiagoz egon zedin

Familia eta lana bateragarri egiteko neurriei heltzearen ondorio negatiboak:

ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Lanean igoera izateko aukera gutxiago	1
Ardura gutxiago eta zama familiarra	1
Lan-zama handiagoa, neurri aurreko gauza bera egiten du, ez dago ordezkorik	1
Lan-zama handiagoa, ez dauka gertatzen denaren berri	1
Lan-zama handiagoa. Lan bera ordu gutxiagoan. Estresa	1
Lan-taldearengandik banatuago	1
Urte eta erdi ordezkapenik barik, lan-zama handiagoa	1
Murrizketari heltzearen ondorioz, lanetik kaleratu dute	1
Enpresari kalte egin ahal izan dio	1
Lanean igoera izateko orduan	1
Seme-alabarik ez duten lankideei ez zaie ondo iruditzen	1
Nagusiei ez zaie gustatzen	2
Maila pertsonalean asko mugatzen zaitu	1
Ez du harremanik ez bere emakumezko lankideekin, ez gizonezkoekin, ez zitzaien ondo iruditu neurriari heltzea	1
Honen ondorioz, langabezia geratu da	1
Lankideen komentarioak jasatea, ordutegiak nahasten zizkielako	1
Aurpegi txarrak eta komentarioak jasatea	1
Isolamendu soziala	1
Eszedentzia hartu zuenez, beste pertsona bat kontratatu zuten, baina ez zen ondo atera eta azkenean enpresa itxi egin zuten. Filial frantses bat zen eta dena hara eraman zuten	1
Murrizketari heldu diodanez, dena hankaz gora jarri diot	1
Lanaldi erdiz dagoenez, ezin du lanean igoera izan	1
Ez dagoenez eskuragarri, enpresak laguntza profesionalak bilatzen ditu, alde batera uzten dute langilea	1
Familia lana baino nahiago duenez, bera kontuan hartzeari utzi zioten	1
Hasieran, nire nagusiek ez zuten ulertzen nire egoera familiarra, baina gerora dena normalizatu da	1
Hasieran, ez zuten nahi izan murrizketa onartu, harreman txarra sortu zen eta azkenean lana utzi zuen	1
Murrizketarekin jarraitu nahi zuenez, ezin du lanean igoera izan, eta ez diote lanaldi partziala ematen	1
Lanaldia murriztuta, dendako nagusi izateari utzi dio. Mantendu egiten dute soldata eta kategoriari dagokienez, baina "denetarik apur bat" egitera igaro da	1
Langile bakarra izanda, deskoordinazio apur bat	1
Herri Administrazioan lan eginda, pilaturiko ordu gutxiago, puntu gutxiago	1
Itzuli zenean, sailez aldatu zuten, lanpostua beste pertsona bati eman zioten	1
Giro arraroa, gaizki hartu dute	1
Familia karrera profesionalaren aurretik jartzen duzu	1
Murrizketari heldu aurretik, nire lana egiteko murrizketarik gabeko lanaldia behar zen. Orain, enpresan aldatu egin diote lan mota, eta gutxiago gustatzen zaio	1
Lehen malgutasuna zegoen, eta orain ez	1
Ardura ez zen osoa, baina erantzukizun gehiago edukiko zituen bestela	1
Murrizketa badu ere, krisia dela kausa, 3 lagunen lana egiten du	1
Soldata-jaitziera	1
Aldaketa beheagoko lanpostu batera, kategoria gutxiagokoa	1
Aldaketa lanpostu tamalgarri batera	1
Lan-zama ez da aldatu, berbera da	1
ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna

la kaleratu egin dute	1
la murrizketa uztera behartu dute, zeukan lanpostuagatik eta jendaurrean lan egiteagatik	1
Zigortzeko, gaueko ordutegia jarri diote, eta larunbatetan lan egitera behartzen dute	1
Lehenbiziko haurrarekin ez zioten ezer esan, baina orain bigarrenarekin joanarazi egiten dute, murrizketari helduz gero	1
Murrizketarekin, ardura beheratu diote	1
Kostatu zen nahi zuen ordutegia ematea	1
Kotizazioa, eskarmentua	1
Uste du eguna bukatzerako antzera egiten duela lan	1
Gauzak enpresan gaizki egon zirenean, zerrendako lehenetarikoa izan zen irteteko, baina beste kokapen bat eman zioten	1
Itzultzen zarenean, zerotik hasten ari zelako sentrazioa duzu, antolaketa edo zuzendaritza aldaketak izan badira	1
Oso ondo bizi zarela eta lan gutxiago egin nahi duzulako sentrazioa ematen du	1
Lana beste bati ematea, ekimena jaitsi egiten da	2
Enpresaren lan-baldintzak direla eta, ez dago prest murrizketa kentzera, berak hala nahi badu ere	1
Bere lanaldi murriztua dela eta, ezin du kongresu eta ikastaroetara joan, egun osokoak direnak, eta horrek bere lan-etorkizunari eragin diezaioke	1
Aldaketa beheragoko lanpostu batera	1
Haur txikiak haurtzaindegian uztea: goiz egin behar du lan. Eszedentzia eskatu behar izan zuen bi seme-alabekin, baina txikia 6 hilabetez utzi behar izan zuen, eta hau arazo bat da	1
Enpresan igoera izateari utzi	1
Berau izateari utzi, ama izateko	1
Ni kontuan hartzeari utzi zioten, ez zidaten ardurarik ematen	1
Bilakaera profesionalerako aukerak desagertu egiten dira, kateatuta eta igoerarik barik geratzen zara	1
Desagertu egiten zara eta ordezkatu egiten zaituzte, azkenean lanik barik geratzen zara	1
Lan-deskonexioa	1
Interes eza	1
Mespretxuak nagusiaren aldetik. Lan-zama handiagoa	1
Neurri ostean, administrazioan lan egitetik enkarguen neska izatera igaro zen, zulo batean sartu zuten, eztanda egin eta enpresatik alde egin zuen arte	1
Neurria eskatu ondoren, langilea ez dute kontuan hartzen goragoko lanpostuetan jartzeko	1
Egoera zaila nagusiarekin, nahiago izan zuen akordio batera iritsi eta alde egin	1
Zailtasuna lana beste pertsona batekin partekatzeko orduan	1
Zailtasuna lana topatzeko, eszedentzia ondoren	1
Zailtasuna beste lan bat topatzeko	1
Zailtasuna lanean igoera lortzeko	1
Diskriminazioa langileak hautatzeko enpresen aldetik	1
Tratu desberdina, desberdin begiratzen dizute	1
Kotizatu gabeko bi urte	1
Murrizketan zauden denboran, bigarren mailako lanak egiteko agintzen dizute. Ez zaituzte kontuan hartzen eta, lanera iristen zarenean, ez dakite zer agindu egunero	1
Ekonomikoa	1
Ekonomikoki	1
Ekonomikoki soldata-jaitiera	1
Ekonomikoki ondorio negatiboak	1
Ekonomikoki apur bat okerrago	1
ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Ekonomikoki diru gutxiago	1
Ekonomikoki kalte handia jasaten da	1

Ekonomikoki ate ugari ixten dira, igoerak, harremana enpresarekin kaltetu egiten da	1
Giroa askoz ere okerragoa zen	1
Tentsio-giroa handiagoa da, eszedentzia hartzean zerbait txarra egin balitz bezala, eta orain, murrizketarekin, lehen egiten nuen lana aldatu egin didate	1
Kaleratzea, kalte-ordainak jasota bada ere	1
Kategorian igoera izateko ezintasuna	1
Lan-ordutegia eta sendagileena egokitzeko arazoa	1
Familia izateak negatiboki eragin dio, ezin izan baitu lanean igoerarik izan. Bere lankideek, ordea, bai	1
Lankideekin harremanak okerrera egin zuen	1
Mobbinga jasaten hasi zen, tratu pertsonala umiliagarria zen, jendaurreko lanpostu batera aldatu zuten, biltegi baten moduko gela batean	1
Enpresak ez daude prestatuta	1
Murrizketa eskatu bezain pronto, denak egin zuen okerrera. Lan-zama handiagoa, harreman txarra arduradun eta gizonezko lankideekin	1
Murrizketa eskatu bezain laster, lanpostua aldatu zioten	1
Soldata eta pentsioa kalkulatzeko orduan	1
Lanean, lankideek ez zuten onartu, ordutegietan kalte egiten zielako	1
2. eszedentzian tutoretza kendu diote, eta ikasgaiak %30ean aldatu dizkiote	1
Nire kasuan, ez da lanaldi-murrizketagatik izan. Behin baja bukatuta, berriz lanera itzulitakoan, ardurak kendu zizkidatela nabaritu nuen	1
Ardurako lanpostuetan ezin duzu igoera izan	1
Bere enpresan, alde egitera gonbidatu zuten, akordio batera iritsi da	1
Bere enpresan, ez zaie gustatu neurri horri heltzea	1
Gatazkak zuzendaritzarekin, igoera ukatu	1
Lan-giro gaiztotua	1
Emakumezko lankideen inbidia	1
Zaila da egunean egotea beste lankide batzuk lanaldi osoz egonda, euren seme-alabengan pentsatu behar izan barik	1
Kaleratu egin zuten	1
Gutxiago baloratuta egotea	1
Ez egotea horren eskuragarri, eta zure burua presta dezakezu lanaldi-murrizketa dela eta	1
Konfiantza eza	1
Prestakuntza eza (gainerako lankideena baino txikiagoa)	1
Igoera eza	1
Igoera eza, ez zaituzte kontuan hartzen lanetarako, ikastaroetarako, etab.	1
Igoera eza	1
Lankideen erritmoa jarraitzeko denbora eza	1
Epaitegira jo genuen, ez zidatelako nahi nuena eskaintzen, espediente bat ireki zidaten, bizitza jasanezina egin zidaten eta, azkenean, alde egin behar izan nuen	1
Malgutasuna	11
Erabat gelditzen da enpresa barruan igoera lortzeko aukera	1
Etena maila pertsonalean, harreman sozialen galera	1
Lehena izan zen neurria eskatzen, harrezkero, ez da guztiz onartu. Ez zuten nabarmentasunez zigortu, baina erraztasunik ere ez zioten eman	1
Económicamente un poco peor	1
ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Lehena izan nintzen neurri hauei heltzen eta ez zitzaien ondo iruditu. Murrizketa bukatutakoan, lanaldi osoz lan egitera itzuli naiz, lanaldi erdia eskatu dut, baina ez didate uzten	1
Diru gutxiago irabaztea	1
Errezeloak egon dira	1

Harreman txarra zegoen uste zutelako pribilegiatua nintzela; egun, epaiketaren zain gaude, ez baitidate eskatu dudan murrizketa bat eman nahi	1
Errudun sentiarazi zuten eskubide bat eskatzeagatik, gaizki sentiarazten zuten komentarioak	1
Bitan jo dut epaitegira enpresa dela eta, eta, ziurrenik, nire semeak 8 urte dituenean, beste lan bat topatu beharko dut, zerrenda beltzean naukate eta	1
Arazoak izan ziren zuzendaritzarekin, iskanbilak	1
Ezjakintasuna, inbidia eta aurpegi txarrak	1
Lan bera eta soldata txikiagoa, arazoak lankideekin eta nagusiarekin, haserre baitzeuden ordutegiz kanpo ez zegoelako ordezkapenik	1
Lan-ezegonkortasuna	1
Eragina du bere kotizazioan, urte gehiagoz kotizatu beharko baitu	1
Eragin negatiboa du lankide eta nagusiekiko harremanean	1
Gutxiespena lankideen eta nagusien aldetik	1
Segurtasun eza	1
Lanpostuari eusteko segurtasun eza	1
Alde egitera gonbidatu zuten, ez zioten legezko zaintza ematen	1
Lanaldi-murrizketak eten egiten du, lanak erdizka uzten dira. Espezializatzeko aukera gutxiago	1
Baztertu egin zuten. Enpresari ez zaizkio interesatzen murrizketan dauden emakumeak. Igoerarik eta prestakuntza-ikastarorik barik utzi zuten	1
Lan-zama eta orduak ez dira proportzionalak	1
Lan-zama eta orduak, eta soldata, ez dira proportzionalak	1
Lan-zama eta nagusiekiko harremana	1
Legezko kaleratzea bilatuz kaleratu zuten, egin ez zuen lapurreta bat egotzita	1
Lanetik kaleratu zuten. Hainbat epaiketa izan zituen neurrien alde borrokatzeko	1
Langabezia utzi zuten	2
Enpresak gatazka bilatu du langilearekin, joan egin behar izan duen arte. Udako oporrak urrira aldatu zizkioten	1
Enpresak neurriari heltzeko aukera ukatzen zion	1
Enpresak ez zuen onartu nahi izan, eta epaitegira jo behar izan zuen	1
Enpresak uste du ez duela lanik egin nahi, eta ez dute ulertzen seme-alabak zaintzeko dela	1
Enpresak arazoak izan zituen, berak betetzen zuen lanpostua zela eta	1
Lanpostua aldatu diote, muntaketa-katetik enpresako jantokira, eskatu zuen ordutegiarekin bat etortzeko	1
Lanean igoera lortzeko ezintasuna	2
Alde egitera gonbidatu zuten, berak nahi zituen ordutegiak ezinezkoak zirela esanez, eta epaiketa izan aurretik joan egin zen	1
1/7 lanaldi murriztua ia ez da nabaritzen, malgutasun gutxi	1
Amatasunak lehentasunak ezartzera behartzen zaitu, berak ezin du hainbeste ikasi txostenetarako eta abarrerako, beraz, ezin du aurrera egin	1
Lanean igoera izatea	1
Enpresan igoera izateko eragin dit, daukadan ordutegiagatik	1
Laguntzaile jarri zuten, eta asteburuetako lan-egutegian; uko egin zionean, kaleratu egin zuten	1
Diru-sarreraren murrizketa	1
Fue la primera en pedir la medida y desde entonces no se terminó de aceptar. No le castigaron abiertamente pero tampoco le dieron facilidades	1
ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Berdinerako balio ez duzulako sentsazioa	1
Lanean	1
Lanean, lankideen kritikak aurrean ez zegoenean, pribilegio bat zela esanez	1
Lanean, harremana aldatu egin zen zenbait lankiderekin	1
Estres handiagoa lanean	1

Lanean, kotizazio urte gutxiago, atzerapena erretiroa hartzeko	1
Lan bera edo neurriari hartu aurretik baino gehiago	1
Lanean, murrizketa ez beste arrazoi batzuegatik, bere lanpostua desagertzeko arriskuan zegoen. Murrizketa: denbora gutxiago ikerketari eskainia	1
Bere lan-kategoriari ez zegozkion eginkizunak	1
Lanean ez naute kontuan hartzen, igoera izateko aukera eza	1
Lankideek gaizki hartu zuten, bere lana xurgatu behar izategatik. Bere nagusiak jasanezina egin zion bizitza	1
Prestakuntza jasotzeko eta hainbat arlotara heltzeko aukera mugatuta dago	1
Mehatxuekin, beheratu egin zioten lan-kategoria. Iruzur egin zioten gizarte-segurantzari gutxiago ordainduz, eta zegokiona baino gutxiago ordaintzen zioten	1
Lanera itzuli ezean, kaleratu egingo zutela esan zioten, mehatxuka	1
Ez zutela kontuan hartuko esan zioten, mehatxuka	1
Maila jaitsi zioten, ardurak gutxiago eman, nahiz eta orain kategoria bera duen	1
Lanpostua aldatu zioten, kategoria baxuagoa	1
Murrizketa derrigortuta daudelako eman zioten, baina enpresarekiko harremanean tira-birak daude	1
Urtebeteko eszedentzia hartzeko esaten zioten, oraingo krisia dela eta	1
Berarekin hitz egiteari utzi zioten, baztertu egin zuten	1
Enpresatik kaleratu eta gaizki tratatu zuten	1
Kaleratu egin zuten, langabezia geratu zen	1
Lanik ez badu behar, lan egiteari uzteko esaten diote	1
Murrizketarekin egin behar zuen ordutegia esan zioten, eta, aldatzera joan zenean, ez zioten utzi	1
Lanean igoera izateko aukera guztiak bertan behera geratzen zirela esan zioten	1
Zuzendari batek ezin ziola inolako neurri heldu esan eta kaleratu egin zuten	1
Enpresatik bota zuten; bera oso dezepzionatuta geratu zen haiekin, hainbeste urte bertan lan egiten eman ondoren	1
Kalte-ordainik barik kaleratu zuten, iruzur egin zioten sinatzeko beste paper bat emanez, bere semea gaixorik zegoela profitatuta	1
Soldata jaitsi zaió	1
Kaleratu egin dute, berak uste du arrazoi dela eszedentzia seme-alabak eduki izana	1
Bere karrera profesionala eten du	2
Lanean igoera izateko aukerari dagokionez eragin dio, bitartekoa zen eta orain ordezkoa, ezin ditu ikastaroak egin maila horretan	1
Bizitza jasanezina egin zioten, alde egin zuen arte	1
Baztertu egiten dute, alde batera uzteko saiakerak, aurpegi txarrak...	1
Gaizki sentiarazten zuten	1
Eginkizunak aldatu dizkiote	1
Lanetik kaleratu dute	1
Lanetik kaleratu dute	2
Lanetik eskubideak izategatik kaleratu dute	
Ardurak kendu dizkiote, ez diote prestakuntzarik ematen, giro kaskarra, abokatuekin hizketan ari da	

ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Bizitza jasanezina egin zioten, alde egin arte eragina izan zuen bere familiarengan	1
Mobbinga egin zioten eta ez zekien zein egoera aurkituko zuen	1
Denda berriko 1. arduradun izendatu behar zuten, baina eszedentzia eskatu zuenean, urrunagoko denda batera bidali zuten. Garrantzitsuagoa zer den, bere seme-alaba edo lana, erabaki behar izan du.	1
Bi arratsaldez egotera behartu zuten eta, galdetu zuenean, kalera bota edo herriz aldatuko zutela mehatxu egin zioten.	1
Oztopoak jartzen dizkiote lanera bueltatzeko, ez itzultzeko esaten diote	1



Arazo dezente jarri zioten neurria emateko	1
Oztopo ugari jarri zizkioten lanean jarraitzeko	1
Kooperatibista izatearen ondoriozko interesak kendu zizkioten neurriei heldzean	1
Presionatu egiten zuten ez zegozkion eginkizunak egiteko, eta larunbatero lan egitea nahi zuten	1
Aparteko mahai batean jarri zuten, telefono eta inprimagailurik barik	1
Arraroa iruditzen zaie gizon batek heldzea neurriei	1
Gaizki iruditu zitzaizen eta alde egin behar izan zuen	1
Kotizazio urteak	1
Gainerakoek aurpegi txarrak	1
Nagusiak ez daude oso pozik, ezta oso ados ere	1
Proiektuak lan egindako orduen arabera esleitzen dira, ordu gehiagoz egiten dutenek lan eramaten dituzte proiekturik garrantzitsuenak	1
Lanpostuak okerragoak dira	1
Itzultzen denean, murrizketa ostean ordutegia hautatzeko borroka ikaragarria espero du, bere lankideei gauza bera gertatu zaie	1
Giro txarra lankideekin	1
Giro txarra, ez dituzte erabakiak partekatzen	1
Gaizki ikusia enpresan, ez zioten igoerarik lortzeko aukerarik ematen	1
Harreman txarra enpresarekin	1
Aurpegi txarrak, ez zuten kontuan hartzen haurdun geratu zenetik, arazoak izan zituen eta, azkenean, lana utzi behar izan zuen	1
Erantzun txarrak, baztertu egin zuten, ez zuten kontuan hartzen	1
Kategoriari eusten dio, baina nominan maila baxuagoa agertzen zaio, beheragoko lanpostua neurri bitartean	1
Lan-bazterkeria. Lankideengandik aldendu zuten	1
Larriago lanean, epeak betetzeko ezintasunagatik, eta ez da erraza lana murrizketa eskatuz lortzea	1
Zailago lanean igoera lortzea	1
Zailago lanean igoera lortze	1
Estres handiagoa, lan-zama handiagoa denbora gutxiagoan	1
Arazo gehiago lankideekin, ordutegi kaxkarragoak tokatzen zaizkie	1
Erantzukizun familiar handiagoa, etxean egotearen ondorioz areagotu egiten dira etxeko lanak	1
Lanean oztopo asko jartzen dizkirate, esaten dute gauzak gaizki doazela lanaldi-murrizketan gaudenon erruagatik, ez gaudenean ez dutelako inor kontratatzen gure lanpostua betetzeko	1
Ordutegi-baldintzak enpresaren beharren arabera jartzen zizkidaten, nahiz eta jakin legezkoa delako bete behar dutela	1
Arazoak ekarri zizkidan, lan bera denbora gutxiagoan eta diru gutxiagotatik egin behar nuelako, eta horrek estresa eragin zidan	1
Ikastaroak egin ahal izateko aukera urriagoak	1
Diru gutxiago	1
Diru gutxiago, giro txarra, bizitza jasanezina egiten zioten. Psikologikoki nahasteak izan zituen	1

ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Ez lehen bezain inplikaturik	1
Diru-sarrera gutxiago	1
Diru-sarrera gutxiago	1
Lanpostu hobea lortzeko aukera gutxiago	1
Lanean igoera izateko aukera gutxiago	1
Lanean hobetzeko aukera gutxiago, lanpostu edo baldintza hobek izateko, alegia	1
Lanean igoera izateko aukera gutxiago	1

Lanean igoera izateko aukera gutxiago	1
Enpresan igoera izateko aukera gutxiago	1
Baliabide ekonomiko gutxiago	1
Ardura gutxiago, lanpostu aldaketa dela eta	1
Ardura gutxiago, etxean gutxiago kontatzen dute	1
Soldata txikiagoa, orain ilarako azkena da eta, denbora gutxiago egoten denez, ez daki zer gertatzen den	1
Gozatzeko denbora gutxiago, lan gehiago, etxean ere bai. Bere buruari galdetzen dio orain ez ote duen lehen baino lan gehiago egiten	1
Denbora gutxiago lanean	1
Nire administrari lana nire kategoria baino altuagoa zuen (teknikaria-zuzenbidean lizentziaduna) kontrataturiko beste pertsona batek egin zuen, eta gehiago ordaintzen zioten	1
Beldurra murrizketa bukatutakoan enpresak har ditzakeen neurriak direla eta	1
Lan bera denbora erdian eta soldata erdiak, aitzindaria izan eta beste emakume batzuek neurriari heltzearen arduradun egiten dute	1
Ekonomia gutxiago	1
Lan-zama handia	1
Presio handia nagusien aldetik, haurdun geratzea bekatua da	1
Presio handia arduradunaren aldetik	1
Oztopo asko, aurpegi txarrak, baina azkenean amore eman zuten	1
Inork ez du behartu dendako arduradun lanpostua uztera, baina kalte egin zion	1
Lan egin behar du	1
Enpresak uko egin zion eszedentzia ostean berriz onartzeari	1
Nire lanbidean izandako aurrerapenetatik at geratu naiz, beraz, nire burua suspertu behar dut	1
Maila ekonomikoa eta lanean igoera izateko aukera	1
Ez zuen igoerarik izan. Nagusiek gaizki ikusia, enpresa epaiketara eramateagatik	1
Ez zuten ondo hartu eszedentzia	1
Ez dute kontuan hartzen hainbat arduratarako	1
Ez dute kontuan hartzen lanean igoera izateko	1
Ez dute kontuan hartzen proiektu handietarako	1
Ez zaituzte kontuan hartzen	1
Ez dago ondo ikusia	1
Ez dago ondo ikusia gizonen heldzea eszedentziari	1
Ez zaude aktibo, ez zaude egunean	1
Arreta ez duzu lanean jartzen	1
Ez zaude gainerako egoera berean	1
Gaineko nagusiei ez zitzaion gustatu	1
Ez zitzaion gustatu ez lankideei, ez enpresari, neurriari heldu barik seme-alabak aurrera ateratzea bere arazoa zela esan zioten	1
Ezin izan du igoerarik lortu eta lan gehiago eduki du	1
ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Ezin izan du igoerarik izan	1
Goizez ez dago berak nahi duen ordutegia	2
Ez dago igoera lortzeko aukerarik lanaldi-murrizketa duten langileentzat, erabateko jarduna behar da	1
Ez zuten profesionaltzat jo	1
Ez zioten eman hautaturiko ordutegia	1
Ez zioten utzi lanaldi zatitua aukeratzen, arduradunak esan zion emakumeak ez direla errentagarriak	1
Ez zioten utzi lan-txanda aukeratzen	1
Ez diote argi hitz egiten eszedentzia bukatu osteko lan-baldintzei buruz, agian Bermeo edo Elorriora	1



eramango dute	
Lanean ez zioten igoerarik eman	1
Ez diete uzten lanean igoerarik izaten	1
Nagusiei ez zaie gustatzen	1
Ez zaie gustatzen murrizketari heltzea, eurek ordu jakin batzuetako lan baterako kontratatzen dutelako. Lana edukitzea eta bertan aurrera egitea eragozten dizu	1
Ez zien graziarik egin, baina onartu zuten, badakitelako legean ezarrita dagoela	1
Legeak onartzen duen heinean, ez dute beste erremediorik, baina nabarmena da ez diela graziarik egiten	1
Soldata ez da iristen, ez da nahikoa	1
Ematen duten laguntzarekin ez zara iristen, ekonomikoki zailtasunak, soldata/koltxoi ona izan ezean	1
Ezin barne-mailan gora egin, soldata txikiagoa	1
Ezin lortu lan-kategoria altuagoa	1
Ezin lortu lan-kategoria altuagoa	1
Ezin hobetu lanpostua	1
Ezin aukeratu ordutegia	1
Ezin egin ikastaroak	1
Ezin lanean igoerarik lortu	1
Ezin enpresan igoerarik izan	1
Ezin jarraitu trebatzen	1
Ez dizute igoerarik lortzen uzten, eta ez dizute trebakuntzarik ematen	1
Ez duzu lanean igoerarik lortzen	1
Ez duzu lanean igoerarik eskuratzen	1
Ezin izan zuen bere enpresan ateratako lanpostu hobeak eskuratu, lanaldi osoa eskatzen baitzuten	1
Ezin izan zuen lanean igoerarik izan	1
Ezin du lanean igoerarik eskuratu	1
Ezin du gehien gustatzen zaion lana egin, daukan ordutegian ez delako hori egiten	1
Ezin du lanean igoerarik lortu, ezta soldata handiagoa jaso ere	1
Bere lan-txandan (arratsaldez) ezin du administrazio-izapiderik egin	1
Ezin duzu kategoria igo	1
Ezin duzu lanean igoerarik izan	1
Ez dute zure lanpostua errespetatzen, beheragoko bat ematen dizute	1
Ez daki zein kontratu egingo dioten, ezta lanpostua gordeko dioten ere	1
Ez zuen seme-alaben oporrekin bat egiten	1
Murrizketa ez zen zuzenean zalantzan jarri, baina arazoa izan zen ordutegien antolaketan Lanpostu aldaketa	1
Enpresako exigentzia-maila ez da murrizten, ezta lan-kopurua ere.	1
No ha podido promocionar y ha tenido mas trabajo	1
ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Ez zen ondo hartu	1
Ez duzu igoerarik izaten	1
Ez zaituzte kontuan hartzen igoera eskaintzeko	1
Ezin duzu hainbat lanpostu eskuratu	1
Ez duzu lanean igoera lortzeko lehen beste aukera	1
Ez dute ondo ikusten arduradun bat ez egotea bertan fisikoki	1
Enpresarentzat ez da errentagarria	1
Murrizketaren paperetarako, hiru aldiz ere deitu behar izan dute aholkularitzara	1
Badirudi norbait kontratatzen dutela lanpostua betetzeko, baina ez die graziarik egiten	1
Ematen du mantxa bat jartzen dizutela zure historialean	1

Bere lanaren zati bat beste batek egiten du	1
Liskarrak lankideekin, haserreak	1
Giro okerragoa lanean	1
Dirua galtzea	1
Harremanak galtzea	1
Aurreragorako lana galdu zuen	1
Soldata galdu du	1
Gauzazko ondasunen galera, murrizketari heltzean kontratua desegitearen ondorioz, erosotasunak galtzea	1
Maila profesionala galtzen duzu, aukera gutxiago igoera eskuratzeko	1
Aitorpen pertsonal urria	1
Oztopoak lanaldi-murrizketari, igoera izateko ezintasuna	1
Ordutegi kaskarragoa jarri, ahal zen guztia egin joan zedin	1
Arduradunaren jarrera berarekiko	1
Ekonomikoki, dituzten gastuekin ez baitaie iristen	1
Lanagatik eta neurriarekin gutxiago irabazten zuelako	1
Presioagatik	1
Ezin zuelako kotizatu	1
Hotelean oso ordutegi txarrak jartzen zizkiotelako, erre egin zen	1
Gai ekonomikoagatik (soldata txikia)	1
Konfiantza gutxiago duzulako	1
Langabezia dagoelako, lanaldi osoa egiteko eskatu zioten, baina ezin zuen, alaba zaindu behar zuen eta	1
Beste lanpostu bat betetzeko aukera	1
Ziurrenik, lanean igoera lortzeko aukera galtzea	1
Lanaldi osora noiz itzuliko den galdetzea	1
Oposaketak prestatzen	1
Presioa, aurpegi txarrak	1
Arazoak nagusiarekin neurriak eskatzeagatik	1
Arazoak ordutegiekin	1
Arazoak eta tratu txar psikologikoak, mehatxuak, haiek esandako neurriei heltzeko betebeharra	1
Lanean igoera lortzeko ezintasuna, eszedentzian daudenak ez dituzte kontuan hartzen	1
Lanean igoera lortzeko aukeretan eragiten du, lanari eskaintzen diozun denboran, gutxi dena	1
Lanean igoera lortzea	

ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Barne-mailan gora egitea, kanpoan gelditzen zen	1
Lanean igoera lortzea, soldata ez berrikustea	1
Diru gutxiago irabazten zuela	1
Lana kendu	1
Agian jarraituko luke lanean	1
Lan gehiago egiten duzu eta soldata txikiagoa jaso, egungo lanetik aldentzen zara, leku guztietan eta inon ez sentitzen zara	1
Errezeloa aitagarrebaren aldetik, ez baitzuen ulertzen	1
Lankide eta nagusien mespretxua	1
Soldata-murrizketa	1
Soldata-murrizketa	1



Tentsio-harremana une batzuetan bere nagusiarekin, adibidez, baimenen bat eskatu behar duenean	1
Alboratua	1
Gaineko arduradunak jarrera negatiboa berarekin	1
Bazekien itzuliz gero ez zuela bere lanpostua izango, ziurrenik alde egin arte jazarriko lukete	1
Uste dute oporretan dagoela eta lan gutxiago egiten duela, lankideek eurek ere bai, sentsazio txarrak	1
Bere lanpostua sektoreko krisia zela-eta desagertu zen	1
Murriztu egin zaio maila ekonomikoa	1
Baztertua sentitu da, arduradunek ez dute kontuan hartzen	1
Ez dute horrenbeste hartzen kontuan zerbait egiteko orduan	1
Badakit ez diela graziarik egiten, baina legeak babestuta gaude eta horren aurrean ezin dute ezer egin, onartu beharra dute	1
Bizitza profesionala eten egiten da	1
Bere lana barik geratu zen	1
Lanean igoera eskuratzeko aukera murriztu egiten da	1
Presioa zela eta, lanetik alde egin behar izan zuen, emakumeak heldu behar ziola neurriari esaten zioten. Matxismoa	1
Dituzun orduen arabera puntuak eman ordutegiak hautatzeko, kotizazio gutxiago	1
Neurriari heltzea gustatu ez zitzaielako sentsazioa	1
Lanpostua aldatu nahi izanez gero, ez dizute ematen	1
Bai, kaleratu egin ninduten, bidegabeta bazen ere	1
Ardura gehiegi	1
Bere nagusiak uste du egun osoa lanean eman ezean, ez duela berdin balio	1
Bere nagusia senidea zen eta harremanak eten egin dira. Beste udalerrri batera joan behar izan zuen bizitzera	1
Gaineko nagusiak oztopoak jartzen zizkion	1
Soldata oso murriztua	1
Bizitza profesionala eten egiten da	1
Estresa ekarri zion, lan bera denbora gutxiagoan egin behar zuelako, eta hori ezinezkoa zen. Nahiz eta berak beste pertsona bat kontratatuzeko esan, ez zuten egiten	1
Lankideek berari egotzi zioten errua, hasieran isolatua, beste leku batera eraman zuten	1
Lankideek uste zuten bidegabeta zela seme-alabak izateagatik goizez baino ez joatea. Lankideen arabera, legeak langile guztiei eman beharko lieke eskubidea	1
Lankideek ez zuten onartzen bere lan-zama euren gain hartu beharra	1
Lankideek ez zuten ondo ikusten berak ordu gutxiagoz lan egitea	1

ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Zailtasun gehiagorekin igotzen zaituzte, lehen bezain langile jarraitzen duzula erakutsi behar duzu	1
Lan-etorkizuna eten egiten dizu apur bat, az dizutelako ardurarik ematen	1
Apur bat bazterten zaituzte, baina, oro har, ez du gehiegi eragiten	1
Aztean geratzen zara	1
Zure horretan geratzen zara, ikaskuntza eta eguneroko prozesua galtzen duzu	1
Ez zaituzte horrenbeste hartzen kontuan eta arazoak lankideekin	1
Atzean geratzen zara	1
Diru-sarrera gutxiago etxean	1
Komentario absurduak jasan behar izatea, "zein ondo bizi zaren" eta "bai gutxi egiten duzula" erakoak	1
Lana denbora gutxiagoan egin behar izatea	1
Lan-prestakuntza gutxiago daukat	1
Lanaldi osoko lana egin behar nuen	1
Lan egiten hasteko gogoz dago, orain ondo eta semeaz gozatzen badago ere	1
Lan gehiago eta denbora gutxiago du	1
Kaleratuko duten beldur da	1
Beldur da, kaleratzea eskaini diote, giro arraroa	1
Denbora libre asko du, astebete lan egin eta bi libratzen ditu	1
Ekonomikoki eragiten du, izan ere, ez dituzenez 8 orduak kotizatzen, bajetarako eta abarrerako eragiten du, eta, gainera, gutxiago kobratzen da	1
Oraindik balio duzula frogatu behar duzu. Sentiarazten dizute lanaldi osoz ez zaudenez, okerrago egingo duzula	1
Enpresan, zenbait ardurari uko egin behar diozu	1
Erabateko desadostasuna murrizketa dugula eta kobratzen ditugun osagarriak murriztearekin	1
Lehen bezain ondo egiten du lan, baina bere lana ez dago ondo ikusia	1
Eroskin egiten zuen lan, bizitza jasanezina egin zioten eszedentzia eskatu zuen arte, eta gero ez zioten berriz deitu	1
Igoera lortzeko lan egitea, bigarren mailako taldera igarotzea	1
Lan egin, lanean igoera eskuratu	1
Ez zegozkion eginkizunak, ez zioten ordutegia aukeratzeko utzi, zegozkiona baino %20 gehiago lan egin	1
BBK itxi ostean, neurriei heldu gabeko langileak beste egoitza batzuetara eraman zituzten	1
Aurrera egiteko aukerak kolokan jartzen dira, lan-erritmoa galtzen duzu	1
Zuzendari karguari uko egin behar izan nion, lanaldi erdiz egiten nuelako lan	1
Arazo asko izan zuen, bizitza jasanezina egin zioten. Bere senarrak enpresa berean egiten zuen lan kamioilari, eta bera kaleratu zutenean, errepresalia gisa, bere kontra egin eta kaleratu egin zuten	1
Arazoak izan zituen, enpresak ez zuelako onartu nahi	1
Familia-egoera zela eta, lan egiteari utzi behar izan zion	1
Aurreko lanean istripu bat izan zuen eta arazo serioak izan zituen baja lortzeko; neurriari heldu ahal izateko, epaitegira jo behar izan zuen eta, azkenean, behin eta berriz eskatu ostean, bat lortu zuen	1
Diru-sarrera jaitsiera handia izan zuen	1
Nagusiak lanpostua aldatu zion, uste zuen ez zuela ondo egingo	1
Diru-sarrera maila txikiagoa	1
Estresatuago, nekea, ez zen inora iristen	1
Maila pertsonalean, beldurra eta segurtasun eza, mobbinga jasatearen ondorioz	1



ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Neurrirei heltzen dieten emakume guztiak dendara eramaten dituzte	1
Ohi baino nekatuago amaitzen duzu	1
Bera eta murrizketan zeuden beste hiru kaleratu berri dituzte	1
Apatia eta depresio giroak eraginda	1
Orain gutxi kobratzen dut, goizetan ezin dudalako 8 orduz lan egin	1
Depresioa izateko zorian	1
Murrizketa bukatutakoan, ez zioten lanpostua gorde	1
Oposaketak egiteko orduan, neurriari heldutakoak ez dira horrenbeste hartzen kontuan	1
Arduradunari ere ez zion graziaz egiten, baina onartu beharra zuen	1
Lehen arduraduna zen, baina berriz lanean hasitakoan galdu egin zuen ardurazko kargu hori	1
Lehen idazkaria zen eta zenbait eskola ere ematen zituen, eta orain, berriz, eskolak ematea eta murrizketaren ondoriozko ordutegia bateraezinak dira	1
Zokoratua, ardura kendu zioten. Ezin du lanean igoera lortu	1
Etxeke lan guztiak bere gain hartzen ditu, denera iristen ez delako sentsazioa	1
Laguntzak ez dira nahikoak	1
Soldata-jaitziera	1
Aldaketa lanpostu okerrago batera	1
Lan-zama gehi etxea, egun osoa estresatuta	1
Gutxiago kobratu eta igoera lortzeko aukera gutxiago	1
Daukan ordutegiarekin ezin du umea zaindu	1
Lekualdatze-lehiaketa kategorია berarekin	1
Kategoria jaitzi egiten zaizu, eta ordu-kopurua ere bai	1
Enpresan hainbeste urte eman ondoren, badirudi joatera behartzen ari zaizkidala, arduradun izateari uko egin nion kaxa ixteko orduan bertan ez egoteko	1
Zaila lana eta haurrak bateratzea, diru-sarrera gutxiago	1
Lanean igoera izateko zailtasuna	1
Zailtasunak lana topatzeko bidegabeko kaleratzea zela eta, animorik barik eta alaba ondorioak ordaintzen, bere amatasunagatik "lapurreta faltsua" gainean eraman beharra	1
Ekonomikoki zailago	1
Ekonomikoki okerrago egoten da	1
Gerenteak maila gutxiagoko lanpostu batera aldatu du	1
Enpresa ez dago oso prest langileei beren eskubideak aplikatzeko	1
Lanean gora egiten ari zen unean, behar baino erori zen murrizketa eskatzearen ondorioz	1
Une honetan ez du lanari dagokion egonezinik	1
Ekonomikoki eragin dio	1
Nominan funtzionario gisa agertzen da, baina enpresa pribatuan balego bezala kobratzen du, %5 kentzen diote funtzionario izateagatik	1
Beste pertsona bat sartzen da zure lekua betetzeko eta zuk eten profesionala izaten duzu, zerotik hasi behar zara	1
Lanean aldarte txarrean zebilen eta hori familian eta eremu pertsonalean nabari zen	1
Barne-mailan gora egiteko zerrendetatik kanpo	1
Lanean igoera lortzeko aukera eza	1
Enpresan igoera lortzeko aukera eza, kaleratu egin zuten	1
Eten egiten du karrera profesionala, ez zaituzte kontuan hartzen zenbait gauzatarako	
Liskarrekin bukatzeko gogoia	
Autonomia galdu du lanean	

ONDORIO NEGATIBOAK	Maiztasuna
Alaba gehi lana: estresa. Ez dago astirik norberaren asebetetzerako	1
Lanean igoera lortzeko ezintasuna	1
Ezinezkoa arratsaldeetan ikastaroetara joatea, zaila igoera lortzea	1
Neurri bitartean jasan zuen estutasunak eragina izan zuen bere bizitza familiarrean eta lagunekin	1
Neurria lortzeko aukera izan zuen, baina alde batera utzi behar izan zuen	1
Lan-kopuru bera denbora gutxiagoan	1
Profesionaltasuna eta amatasuna ez dira bateragarriak bere enpresan	1
Profesionaltasuna eta igoera izatea	1
Lanari dagokionez, ezin du aurrekoa egin, bai astirik ez duelako, bai ordutegiagatik	1
Asko eragin zion maila pertsonalean, gainera, banatu egin zen	1
Negatiboki eragin zien bere kategoria eta lanpostuari	1
Igoera izateko aukerarik eta prestakuntza-ikastarorik gabe uzten dute	1
Aurrera egin barik dagoela esaten diote, aukerarik gabe utzita	1
Kaleratu egin zuten	1
Kategoria jaitsi diote	1
Lanetik kaleratu dute eta igoera izateko aukera eza lanean	1
Lankideek disgustua eta haserrea ikusarazi zioten, eta ezkutuko mehatxuak izan zituen	1
Etengabe deitzen zioten etxera eta bertan egiteko lana bidali	1
Aurpegi txarra jartzen diote medikuarenera joaten denean, lanik egiten ez duela sentiarazten diote	1
Lanean ardura kendu zioten, eta egin ohi zituen eginkizunak baino garrantzi gutxiagokoak eman zizkieten	1
Arduradun izan aurreko eginkizunetan jarri zuten, zonaldea aldatu zioten, zigortzeko. Denborarekin, hobeto	1
Gaizki iruditu zitzaaien murrizketari heltzea	1
Larriago, amak ezin ziolako lagundu	1
Zailtasun handiagoa egunean jartzeko	1
Beste lanpostu batera igotzeko aukera mugatu didate	1
Prestakuntza gutxiago. Arazoak neurriei heltzeko, ez zuten pertsona egokirik aurkitzen bera ordezkatzeko	1
Diru-sarrera gutxiago	2
Diru-sarrera gutxiago pertsona gehiagorentzat, eta ez da horren baloratua sentitzen, etxeko lanari ez zaiolako baliorik ematen	1
Lanean igoera izateko aukera gutxiago	1
Lan bera denbora gutxiagoan	1
Soldata-igoerarik ez, ezta igoerarik ere	1
Tratu pertsonal maila oso baxua	1
Maila ekonomiko baxua	1
Konprometitu gabeak	1
Ez zuten kontuan hartzen ardura handiagoko lanpostuak betetzeko	1
Ez zuten horrenbeste hartzen kontuan	1
Ez dute kontuan hartzen zenbait eginkizunetarako	2
Ez zioten eman aukeratu zuen ordutegia	1
Lanpostua ez hobetzea	1
Ez zion familiari ezer esan nahi, ondorioz, asko eragin zion	1
Ez zuen bat egiten seme-alaben oporrekin	1
Ezin izan zen itzuli	1

ONDORIO NEGATIBOAK

Maiztasuna



Ez dizute ikastarorik ematen, ez duzu lan-etorkizunik	1
Ez zaituzte horrenbeste baloratzen, apur bat atzeratuta geratzen zara	1
Ez dugu igoera izateko aukerarik	1
Ez duzu aukerarik kategoria igotzeko	1
Ezin izan zuen ordutegia aukeratu. Dezepzionatuta enpresarekin, murrizketa eskatu izanarekin baino ez direlako geratu, ez bere lan-bizitza osoarekin	1
Bezero-zorro eta komisioen galera	1
Pertsonala: estresa	1
Enpresan ezar litezkeen iradokizunak nahasten ditu	1
Oporretan eszedentzia eskatu zuen eta lan-absentismoa egin zioten. Lanpostu okerragoa eman diote, ez du komisiorik	1
Uste du neurria bukatutakoan, denetarik egingo dutela alde egin dezan	1
Konfiantza galtzen dute	1
Zure bizimodua galtzen duzu	1
Lanean igoera lortzeko aukera gutxi	1
Arduradunak ez du ordutegia betetzen, eta horrek seme-alabei eragiten die	1
Gizonak dena erraz ikusten duelako, eta ekarpen txikiagoa egiten duzunez, badirudi gutxiago baloratzen dela	1
Arazoak lanean	1
Arazoak beste lan bat bilatzeko	1
Arazoak oporrekin bateragarri egiteko	1
Lanean gora egitea	1
Maila ekonomikoaren murrizketa, ez dago prestakuntza egiteko aukerarik	1
Murrizketa berri eta kaleratu egin zuten	1
Gora egiteko aukerak murriztu egiten dira	1
Baliogabetua eta depresibo sentitzen da. 16 urte daramatza enpresa berean lanean	1
Murrizketarekin jarraitu izan balu, maila baxuagora aldatuko zuten	1
Murrizketarik barik, dendako nagusia izan liteke	1
Nagusiak ez zion hitza zuzentzen eta errua botatzen zioten gehiago lan egin behar izateagatik, jada ez du inork ordezkutzen	1
Zuzeneko nagusia dezepzionatuta geratu zen, ez zuelako espero	1
Diru-sarrera murrizketa garrantzitsua dakar, diru gutxiago familian	1
Lana etxera eraman behar duzu	1
Antsietate-krisia izan nuen	1
Lana utzi behar izan zuen. Ezinezkoa lana eta familia bateratzea enpresa pribatuan	1
Langabezia geratu behar izan zen	1
Krisi bat izan zuen enpresaren erruz	1
Jada ez dute kontuan hartzen, familia lehenetsi duelako	1
Jada ezin zuen hobetu	1
Jada ez duzu zure lan-bizitzan pentsatzeko astirik	1

Zein beste neurri har daitezke bateragarritasuna sustatzeko, gizonek ere neurrioi heltzeko

EKONOMIKOAK	Maiztasuna
Laguntza gehiago enpresei: soldata berdina gizon-emakumeei. Aitzakia asko gizonen aldetik	1
Laguntza ekonomiko gehiago	4
Erraztasun ekonomiko gehiago bikoteak murrizketa eskatu ahal izateko. Honela, bakoitzak 6 orduz lan eginda nahikoa litzateke	1
Pizgarriak diru-laguntzan. Rolekin bukatu, enpresa pribatuak oso gaizki hartzen ditu neurriak	1
Diru-laguntza gehiago	2
Diru-laguntza gehiago. Pizgarri gehiago. Ordu-tegi malguak	1
Pizgarri ekonomikoa handitu	1
Laguntza ekonomikoa handitu	2
Laguntza ekonomikoak gehitu. Beste herrialde batzuei gehiago erreparatu gai honen inguruko legeak egiteko orduan	1
Laguntzak gehitu eta laguntza jarri zainzaileak kontratatuzko	1
Laguntza ekonomikoa handitu (kasu guztietarako, ez bakarrik gizonentzat), Europako beste herrialde batzuetan dauden neurriei erreparatu, eta ordu-tegi-malgutasunari dagokionez legeak egin	1
Zenbateko ekonomikoa handitu, baina ez zaio ondo iruditzen, duela denbora bat planteatu zen bezala, gizonei dagokienez baino ez egitea	1
Zenbateko ekonomikoa handitu, baina ez bakarrik gizonei dagokienez	1
Diru-laguntza handitu eta malgutasun handiagoa	1
Emakumeari soldata igo	1
Diru-laguntza gehiago. Biztanleria sentsibilizatu. Laguntzak enpresei, hauek laguntza eman dezaten. Legea osorik betearazi	1
Laguntza familiar	1
Laguntza handiagoak	3
Laguntzak enpresei eta pizgarriak hartzen dituenari	1
Eusko Jaurlaritzaren laguntzak enpresei. Informazioa enpresa txikiei	1
Laguntza ekonomikoak	1
Konpentsazio ekonomikoa	1
Ekonomikoki konpentsatu	1
Uste dut kontu ekonomiko bat dela. Lagun lezake diru-laguntza handiagoa izatea, baina denentzat, alegia, gizon eta emakumeentzat	1
Zenbateko ekonomikoa handitu egin beharko litzate, emakume zein gizonentzat, legean jarri nahitaezkoa izan dadin denbora eszedentzien, murrizketen... artean banatzea	1
Ekonomia	8
Ekonomia eta gogo handiagoa	1
Dirua	1
Ekonomikoa, gehien irabazten dutenak gizonak dira	1
Kontu ekonomikoa da, lan berdinegatik gizonek gehiago kobratzen dute, beraz, zaila da eurek heltzea neurriei	2
Zaila, gizonek gehiago kobratzen dutelako	1
Dena da ekonomikoa	1
Laguntza ekonomikoekin eta denborarekin sustatu	1
Berberak, arazoa ekonomikoa da	1
Ekonomikoa	1
Gehiengoak (emakumeek) hain soldata txikiagatik heltzen die	1
Ez litzateke desberdina izan beharko, nahiz eta aldea soldatan dagoen	1
Ez da genero kontua, baizik eta nork irabazten duen gehiago	1
Ez dakit, nire kasuan errentagarriago ateratzen zitzaigulako heldu diot neuk	1

Soldatengatik	1
Soldatengatik, erraztasun gehiago gobernuaren aldetik	1
Biek adostuta, gizonak gehiago irabazten dute, horregatik ez diete heltzen eurek	1
Kontu ekonomikoa da, eta kontzientzia falta	1
Kontu ekonomikoa da, legeak egin behar dira	1
Gizonek helduz gero, galera ekonomikoa handiagoa da eta ez zaie interesatzen	1
Antzeko soldatak izango bagenitu, gizonak gehiago helduko liekete	1
Kontu ekonomikoa. Gizon-emakumeen soldaten parekotasuna. Lan-ordutegiak goiz lantegietan	1
Kontu ekonomikoak dira, gizonak gehiago irabazten dute	1

KONTZIENTZIAZIO HANDIAGOA BEHAR DA, PENTSAERA-KULTURA ALDAKETA	Maiztasuna
Kontzientziazio handiagoa	1
Jendarte eta enpresen pentsaera aldatu	1
Azturak aldatu	1
Pentsaera aldatu	4
Enpresarien pentsaera aldatu	1
Gizonak heltzen dietenean uste dituzten gauza horiek aldatu	1
Kultura aldatu	4
Heziketa aldatu	1
Murrizketak ikusteko modua aldatu, behar bat da, dela emakumea, dela gizona	1
Pentsaera aldatu	10
Bien, gizon zein emakumeen, pentsaera aldatu	3
Enpresen pentsaera aldatu	4
Enpresen pentsaera aldatu, normalizat jo dezaten gizonak izatea neurriei heltzen dietenak	1
Gizonen pentsaera aldatu	6
Gizonen pentsaera aldatu, neurri hauei eurek ere hel diezaieketela uste izateko, askok ez dute nahi eta	1
Gizonen pentsaera aldatu, gehienek ez baitute nahi	1
Gizonen pentsaera aldatu. Enpresetan ordutegi hobeak	1
Enpresa matxista askoren pentsaera aldatu	1
Gizonen pentsaera aldatu. Kontzientziatu	1
Pentsaera eta kultura aldatu	1
Pentsaera aldatu, emakumeak gehiago kobratu behar du	1
Enpresetan pentsaera aldatu	3
Beste sektore batzuetan pentsaera aldatu	1
Gizon eta emakumeen arteko soldata-berdintasunaren alde egin, pentsaera aldatu	1
Jendartea aldatu	1
Jendartea aldatu, administrazioak gizonak legez behartzea	1
Enpresarien pentsaera aldatu	1
Enpresarien pentsaera aldatu	1
Enpresen pentsaera aldatu, normalago ikusten baitute emakumeek heltzea neurriei	1
Enpresen pentsaera apur bat aldatu, ez baitute ondo ikusten gizonak heltzea neurriei	1
Pentsaera apur bat aldatu, gizonak ere hel baitiezaiekete neurri hauei	1
Pentsaera aldatu	4
Gizonak direlako besteek pentsatzen dutena aldarazi	1
Kultura eta heziketa aldatu	1
Kultura aldatu, ez da logikoa gizonak edoskitze-baja bat hartzea, presioa lantokietan	1

Jendearen pentsaera aldatu	1
Jendartearen pentsaera aldatu	2
Pentsaera eta jarrera aldatu	1
Pentsaera aldatu eta heziketa handiagoa	1
Pentsaera aldatu, lan-berdintasuna	1
Pentsaera aldatu, gaizki ikusia dago gizonen heldzea	1
Pentsaera aldatu, ez daitezela horren erosoak izan, enpresek lagundu egin behar dute	1
Rolak aldatu. Gizon eta emakumeen arteko soldata-parekotasuna, gizonen nahi izatea	1
Balio sozialak aldatu	1
Heziketa aldatu	1
Nahiz eta gizon askok neurri hauei heldu, uste da heziketa maskulinoa faktore erabakigarria dela etxean nor geratuko den erabakitzeke orduan	1
Kontzientzia eta heziketa	2
Kontzientziarioa	3
Kontzientziarioa enpresei, familia eta lana bateragarri egiten lagun dezaten	1
Guraso gisa eskubide eta betebeharren kontzientziarioa	1
Enpresak neurriak beharrezkoak direla kontzientziatu. Orduetegi europarra, 9:00etatik 17:00etara.	1
Enpresariak kontzientziatu	1
Gizonak kontzientziatu, baita bikotekideen arteko akordioa ere	1
Kontzientziarioa eta heziketa txikitatik	1
Gizonak kontzientziatu	4
Gizonak eurek ere egin ahal dutela kontzientziatu	1
Gizonak kontzientziatu seme-alaben zaintzaz ardura daitezen	1
Kontzientziarioa enpresei	1
Gizonak seme-alaben zaintzaz kontzientziatu	1
Kontzientziarioa txikitatik, inplikazioa sustatu eta kanpainak gizonen zuzendu	1
Kontzientziario handiagoa gizonen	1
Kontzientziarioa gizonen, eta enpresei ere bai	1
Seme-alaben zaintzaz kontzientziatu	1
Kultura	5
Kultura eta etxeko heziketa	1
Kultura eta heziketa	1
Ezarpen sozial handiagoa, arazo kulturala	1
Hain matxista izateari utzi	1
Zaila, jendartean dauden desberdintasunak direla eta	1
Heziketa	7
Heziketa kulturala, segurtasun eza	1
Heziketa umetatik, pentsaera aldatzeko	1
Heziketa umetatik	1
Heziketa enpresetan, ordutegi europarrak, lanean eta eskoletan opor laburragoak	1
Heziketa enpresetan, gizonen neurriei emakumeok bezala hel diezaieketela ikus dezaten	1
Heziketa gizonentzat	1
Berdintasunaren inguruko heziketa	1
Gizarte-heziketa gizonentzat, eurak ere familiaz ardura daitezen	1
Gizarte-heziketa eta hezkuntza	1
Heziketa eta kontzientzia	1
Heziketa, enpresak pizgarriak eman diezazkien, ordezka ditzaten gasturik sortu barik	1



Heziketa eta pentsaera aldatu	1
Heziketa, enpresetan pentsaera aldatu, enpresei pizgarriak eman	1
Heziketa, nahitaezko izatea eta sentsibilizazioa enpresen aldetik	1
Heziketa	3
Heziketa, seme-alaben zaintzaz mentalizatu	1
Heziketa, ekonomikoa, enpresarien pentsaera aldatu	1
Heziketa, sentsibilizazioa	5
Gizonak hezi	1
Gizonak hezi eta sustapena, dirua	1
Gizonak gehiago hezi, soldatak parekatu	1
Hezi, gizona mentalizatu	1
Heziketa eta beste faktore batzuk	1
Normalean emakumeek heltzea neurriei kontu kulturala da. Aldaketa kulturek denbora asko ematen dute eta laguntza ekonomikoa handitzea ez da konponbidea, lagundu badezake ere.	1
Heziketa kontua da	1
Pentsamolde kontua da, gizonak ere hel diezaiekete neurriei	1
Gizonak mentalizatzean datza	1
Heziketa kontua da	1
Kulturala da	2
Zaila da, rol familiarra delako emakumea arduratzea seme-alaben zaintzaz, neurri hauek beharrezkoak dira, baina rol familiarra dena da, eta neurri hauek ez dute hori aldatuko	1
Zaila da, izan ere, nahiz eta neurri asko planteatu, benetan pentsaera aldatu beharra dago	1
Azkenean, heziketa kontua da	1
Heziketa kontua da, eta gizona mentalizatu behar da	1
Kontzientzia/pentsaera aldatu behar da	1
Pentsaera aldatu behar da, gizonak ez du lotura fisikorik umearekin, zenbateko ekonomikoa handitzeak lagun lezake, baita amatasun-bajak luzatzea ere	1
Kultura kontua da beti emakumeek heltzea neurriei. Gizonak eman behar dute pausoa	1
Jasotzen duten heziketarik da, besterik ez	1
Pentsaera arazoa da, beti heltzen diete emakumeek	1
Kultura eta heziketa kontua da	1
Kultura kontua da, emakumeak zaintzen ditu seme-alabak	2
Heziketa kontua da, enpresak hasi dira beste begi batzuekin ikusten gizonak heltzea	1
Heziketa eta kultura kontua da, emakumeen soldata txikiagoa izateaz gain	1
Heziketa kontua da	1
Jendarte patriarkala da, eta, hori ekiditeko, diskriminazio positiboa egin behar da	1
Enpresarien kontzientziazio arazoa da	1
Erraztu eta pentsaera pizgarriak emanez aldatu	1
Kultura falta da	5
Kontzientzia eza, jendartearen gehiengoak oraindik uste du emakumeak arduratu behar duela zama familiarraz, eta bere burua eginkizun horri eskaini	1
Kultura eza, norberaren lanaren arabera da	1
Heziketa gutxi dago	1
Aldatzen zaila den estereotipoa dago	
Badago alderdi kultural garrantzitsu bat. Eragina du neurriei heltzen dioten gizonen kopuru txikiagoan. Zenbateko ekonomikoa handitu ere bai	
Heziketa	3
Pentsaera	1
Jendartea ez dago prest	1



Buru-jana gizonen	1
Zaila ikusten du. Kultura/heziketa kontua da	1
Gizonek soldata handiagoa dute, eta ardurazko lanpostu gehiago, kontu kulturala da	1
Kontzientziazio handiagoa	1
Gizonek pentsaera aldatu behar dute	1
Gizonek, gehiago kobratzen dutenez, ez diete neurriei heltzen; pentsaera aldatu behar da, gauza hauez ez dira soilik emakumeak arduratu behar	1
Heziketa handiagoa jendartearen eta enpresa-munduaren aldetik	1
Gizonen pentsaera	2
Pertsonen pentsaera (gizonak matxistagoak dira). Urteak falta dira emakumeek bezala egiteko	1
Mentalizatzea	1
Jendartea, gizonen ere egon dezaketela mentalizatu	1
Gizonak mentalizatu	1
Enpresariak mentalizatu	1
Gehiago mentalizatu gizona eta jendartea	1
Mentalizatu seme-alaben zaintza ez dela bakarrik emakumeen kontu bat, gizonen ere egin dezakete	1
Mentalizatu, enpresek erantzutea	1
Gizonen heziketa-balioak aldatu	1
Oso zaila pentsaera aldatzea	1
Sentsibilizatu beharra	1
Bat ere ez da jendartearen errua	1
Uste dut laguntza ekonomikoa handitzea ez dela konponbidea. Jendarteak gizon eta emakumeen rol tradizionalak izaten jarraitzen du. Baliteke emakumeok izatea erruaren zati bat	1
Ez du ikusten, pentsaera aldatu beharko litzateke	1
Ez daki, pertsonak kontzientziatu, baina norberaren esku dago	1
Ez dago kulturarik, ez dute nahi	1
Jendartearen kontzientziazio urria	1
Ohituragatik	1
Lehenik, gizon eta enpresen pentsaera aldatu	1
Arazo kulturala	3
Heziketa arazoa	3
Heziketa arazoa. Enpresak saritu	1
Gizonak mentalizatu. Nahiago dute lana familia baino, enpresek legea bete dezatela	1
Ohitura sozialagatik da, pentsaera ez da erraz aldatzen, balio-aldaketan datza	1
Egintzat jotzen da emakumeek heltzea neurriei, gizonengan gaizki ikusia dago	1
Baldintza gehiago eskatzen zaizkie, gaizki ikusiak dira, heziketa eta sentsibilizazio handiagoa	1
Sentsibilizazioa eta txikitatik sustatu gizonak. Jendarte ereduaren aldaketa (kanpora rolak!)	1
Familian rolak daude oraindik. Enpresetan barneratuago dute emakumeak heltzea	1
Jendartean ez dago ondo ikusia, batik bat enpresa pribatuan	1
Jendarte elkarbanatua, txikitatik kontzientziatu gizonak ere egin dezakeela	1
Enpresariak bere burua kontzientziatu behar dute	1
Gizonak hezi	1
Jendartearen pentsaera aldatu behar da, eurek (gizonek) heltzeko egun dauden aukeren gaineko informazioa zabaltzeaz gain	1
Denbora gehiago igaro behar da gizonen beren pentsaera alda dezaten	1
Zerikusi handia du pentsaerarekin. Aldaketa maila guztietan gertatu behar da, ez bakarrik gizonengan. Eskolan, esaterako, haurra gaixo jarriz gero, aitaren telefono-zenbakia izanda ere, amari deitzen diote	1
Oraindik ez daude prest, arazo kulturala da	1

Oraindik ez dago ondo ikusia gizonen heldzea, pentsaera aldatu beharra dago	1
Gizonen pentsaera aldatu, askok ez baitute nahi	1
Gizonen pentsaera aldatu	1
Filosofia-aldaketa handia behar da	1
Gauzak asko aldatu behar dira neurri gizonen heldzeko	1
Berriz jaio, gizonen pentsaera aldatzeko	1

SOLDATAK	Maiztasunak
Uste dut emakumeek bezala hel diezaieketela, nahiz eta normalean gutxien irabazten duenak heldu, horregatik dira gehienak emakumeak	1
Emakumeek gehiago kobratu	15
Emakumeek zertxobait gehiago kobratu, nork helduko dion erabakitze aukera emateko	1
Emakumeek gizonen beste kobratu	2
Emakumeek gehiago kobratu	1
Emakumeek gehiago kobratu eta enpresak ez izatea matxistak	1
Emakumeek gehiago kobratu eta matxisten estatutuak aldatu	1
Emakumeek gehiago kobratu eta gizonen kontzientziatu, enpresek ondo ikus dezatela	1
Emakumeek gehiago kobratu, emakumeak darama-eta gidaritza	1
Emakumeek gehiago kobratu	4
Emakumeek gehiago kobratu	5
Gizonaren soldata handiagoa izan ohi denez, azkenean emakumeak eskatzen du murrizketa	2
Emakumeei soldata igo	3
Emakumeei soldata igo eta denen pentsaera aldatu	1
Emakumeei soldata igo eta gizonenekin parekatu, lanpostu berdinean	1
Soldata	1
Emakumeei soldata igo	1
Emakumeak bere bikotekide/ezkontidearena baino soldata txikiagoa	3
Soldata berdina	3
Soldata parekoak eta diru-laguntza berdina	1
Soldata kontua, lanean igoera izan	1
Kontu ekonomikoa	1
Soldata kontua, lan mota, ordutegiak	1
Kontu ekonomikoak, soldata parekatu	1
Soldaten parekotasuna	32
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna	50
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, edozeinek heldu ahal izateko	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, enpresei pizgarriak eman lagun dezaten	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, normalean gizonen gehiago kobratzen dute eta	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, bestela beti izango dira emakumeak etxean geratuko direnak seme-alabak zaintzen	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, normalean gizonen gehiago kobratzen dute eta	2
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, gizonen gehiago kobratzen dutenez, zailagoa delako euren heldzea neurri	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, gizonen gehiago kobratzen dutenez, zailagoa delako euren heldzea neurri	2
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, gizonen gehiago kobratzen dutenez, zailagoa delako euren heldzea neurri	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna .Gizonen alda ditzatela beren rola eta enpresari	1



errepresaliarik barik onar ditzatela	
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, gizonak heldu nahi badio, gutxien kobratzen duenari ken diezaiotela murrizketa	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna, enpresek ez dute ulertzen gizonak amen helburu bera dutela	1
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna. Ordutegietan malgutasun handiagoa, oso zurrinak dira eta	3
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna. Pentsaera aldatu eta ezarritako rolekin bukatu	2
Gizon-emakumeen soldata parekotasuna. Pizgarriak enpresaren aldetik	1
Soldata parekatzeko modua pentsatu. Sozialki, ondo ikus dadila gizonak heltzea	1
Emakume eta gizonaren artean berdintasuna egonez gero, emakumeen soldata igo	1
Gizon eta emakumeei berdinduz ordaintzen zaienean	1
Emakumeei ikastaroak eman, haiek sustatu, soldata-berdintasuna	1
Emakumeei ardurazko karguak izatea onartu eta soldata parekatu	1
Kontu kulturala da, hezkuntza-mailako lan handiagoa	1
Kontu kulturala da, hezkuntza-mailako lan handiagoa eta publizitatea	1
Pentsaera, kultura kontua da	1
Emakumeen soldata txikiagoa da	1
Emakumeen soldata txikiagoa da, igo egin behar da	1
Soldata parekatu beharko litzateke	1
Soldata berdindua	1
Soldata	6
Gizonak gehiago kobratzen dute, beraz, zailagoa da eurek heltzea neurriei	1
Oro har, emakumeak gutxiago irabazten du	1
Oro har, gizonak diru-sarrera gehiago dute	1
Oro har, gizonak diru-sarrera gehiago izaten du, ama amatiarragoa da	1
Zaila da, izan ere, gizonak emakumeek baino gehiago kobratzen duten bitartean, eurek ez diete neurriei helduko; neurriren bat gozaten ari diren pertsona ezagunak emakumeak dira guztiak	1
Zaila da, gizonak zuzendaritza-karguak edukitzean jarraitzen dute, soldata handiagoak, eta neurri hauei soldata txikiena duenak heltzen die, hau da, emakumeak	1
Zaila da, krisiagatik, senarrak gehiago kobratzen du	1
Emakumearen soldata-arazoagatik da	1
Oso zaila da, genero arteko soldata-alde handia dago eta	1
Emakumeak sustatzea falta da, eta soldata parekatzea	1
Emakumeek gehiago irabazi, gizonak erabaki ahal izateko	1
Emakumeek gehiago irabazi eta haiek sustatu	1
Emakumeek gehiago irabazi	2
Emakumeek gehiago irabazi	1
Emakumeek askoz gehiago irabazi	1
Gizon eta emakumeek lan-baldintza berberak	1
Gizonak gutxiago heltzen diete soldata handiagoa edo kargu garrantzitsuagoak dituztelako	1
Soldata-parekotasuna	13
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna	26
Soldata-parekotasuna	2
Soldata-parekotasuna, soldata handiagoak ez dezan pisua izan neurriari nork helduko dion erabakitzeko orduan	1
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasunarekin errazagoa litzateke	1



Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna, hasteko	1
Soldata-parekotasuna lan berdinatik. Laguntzetan zenbateko handiagoa; gizonak eskatuz gero, gehiago kobratzen du	1
Soldata-parekotasuna eta pentsaera aldatu	1
Soldata-parekotasuna eta gizona berak ere neurriei heldu ahal diela kontzientziatu	1
Soldata-parekotasuna, emakumeak heltzen die neurriei gizonak gehiago kobratzen duelako	1
Soldata- eta baldintza-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna	4
Soldata-parekotasuna eta egonkortasun handiagoa	16
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna	2
Soldata-parekotasuna	9
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna eta kultura eza	1
Soldata-berdintasuna sustatu	1
Hartu behar duenak hartuko du, berdina dio soldatak zein diren	1
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna	1
Soldata-parekotasuna	1
Gizonek gehiago kobratzen dute; berdina daitezela soldatak. Emakumeek, lan berdina denbora gutxiagoan egiten dute. Senarrak lanaldi-murrizketa du eta gaizki begiratu zioten	1
Parte-hartzea sustatu eta diskriminazio positiboa egitea, berdindu	1
Soldata- eta lan-berdintasun handiagoa	1
Baldintza berak	1
Soldata berdina	2
Soldata berdina	1
Soldata berdina	1
Soldata berdina	1
Soldata berdina	1
Berdintasuna txikitatik sustatu, diruagatik ez da izango	1
Berdintasuna sustatu, desberdintasunarekin bukatzeko	1
Neurriak sustatu eta soldatak parekatu	1
Soldata parekatu	1
Soldata parekatu	1
Soldata parekatu	1
Soldata parekatu	1
Enpresak ahalbidetu, soldatak parekatu	1
Emakumeak gehiago kobratu	1
Emakumeak gehiago kobratu edo soldatak doitu	1
Emakumeak gehiago kobratu	2
Emakumeak askoz gehiago kobratu	1
Emakumeek soldata handiagoak kobratu	1
Emakumeak gehiago kobratu	1
Emakumeek gizonek bezainbeste kobratu	1

Emakumeek soldata hobe	1
Soldata parekatu	1
Soldata parekatu	1
Soldata berdintsuak, gizonak mentalizatu, bien lanaldia apur bat murriztu eta neurria bie ahalbidetu	1
Soldata parekatu, normalean gizonak kobratzen baitute gehiago	1
Soldata parekatu	1
Soldata parekatu, eta enpresetan pentsamoldea aldatu, kontura daitezten ez dela horren arraroa gizonak eskatzea neurria	1
Soldata parekatu, gizonak gehiago kobratzen duelako, eta horrela zaila da berak heltzea neurriari	1
Prestakuntza bera izanda, emakumeek eta gizonak berdin kobratzea	1
Soldata parekatu	1
Soldata parekatu	2
Soldata parekatu, gizonak gehiago kobratzen duenez, normalean ez die berak heltzen neurriari	1
Soldata-arazoa	1
Soldata, berdintasuna	1
Soldata parekatu	1
Soldata parekatu	1
Berdin kobratu	1
Berdintasuna soldatetan	1
Soldata parekatu	1

EMPRESAK / ARDURADUNAK	Maiztasuna
Zaila enpresa pribatuetan lan egiteagatik, ardura handiagotzat	1
Enpresa-mailan ez dut ondo ikusten. Ez da soilik lana, langileek badute bestelako bizitza, eta enpresek ez dute hori ikusi nahi	1
Zuzendariei dagokienez, ez da murrizketarik egoten, beheragoko mailetan, ordea, bai, nahiko ohikoa da	1
Enpresaren araberakoa da, ez pertsonarena	1
Lan motaren araberakoa da, enpresak oztopoak jarriz gero, ez emakumeentzat, ez gizonentzat	1
Enpresatik gaizki ikusia dago, administratibotik onartua, emakumearen soldata txikiagoa da	1
Enpresatik ez dago ondo ikusia gizonak heltzea neurri mota honi	1
Gizonak heltzeko aukeraren araberakoa da. Enpresa pribatuak ez du ordutegi-malgutasunik, eta kaleratu egin zaitzakete, Eusko Jaurlaritzaren kontrola enpresei	1
Enpresentzako diru-laguntzen kontuak erraztu egiten du malgutasuna lanean	1
Itzultzean, lanpostua bueltatzen dela ziurtatu, berau utzi behar izan bada	1
Enpresa pribatua ireki egin behar da neurriak sustatzera, gizonak pentsaera aldatu	1
Besteren konturako enpresetan errazagoa da	1
Administrazioan egin daiteke, baina enpresa pribatuetan zigortu egiten da	1
Herri Administrazioan ez dago arazo handirik, baina uste du enpresa pribatuetan oztopo gehiago jartzen direla, eta zenbait gauza ziurtatu egin beharko lirakekeela, esaterako, lanpostuan antzinatasunari eutsi, etab.	1
Enpresetan gaizki ikusia dago gizonak heltzea neurri hauei, eta kaleratzeekin mehatxatzen dituzte	1
Enpresa pribatuetan gizonak ez diete laguntzen, euren ordutegia zurrunda da eta, bestela, langileak kaleratu egiten dute	1
Enpresa publikoetan pribatuetan baino errazagoa da	1
Pribatuetan zailagoa da	1
Okerrago ikusten da enpresari begira	1
Erraztasunak enpresaren aldetik gizon eta emakumeek berdin heltzeko, gizonak zailago jartzen diete	1
Enpresari gaizki ikusten dute	1
Bere horretan ondo dago, nahiz eta enpresa batzuetan ez dagoen ondo ikusia	1

Enpresariekin hitz egin	1
Enpresa batzuetan ezin zaie heldu (lantegiak-eraikuntza)	1
Enpresei pizgarriak eman ez dezaten trabarik jarri	1
Enpresei pizgarri ekonomikoak eman	1
Enpresak ez jartzea oztopoak gizonen	1
Enpresa pribatuak legea bete behar du	1
Enpresek orientabidea eman beharko liekete beren langileei	1
Enpresek ez dute pentsaera aldatu, legea bete behar dute	1
Enpresek ez dute begi onez ikusten gizonen heltzea neurriei, ezta seme-alaben zaintzaz arduratzea ere	1
Lan-ordutegia hobetu eta enpresariak mentalizatu	1
Enpresen jarrera hobetu, enpresarien mende dago erabat. Hemen egin behar da indarra	1
Hitzarmenak hobetu	1
Diskriminazio gutxiago enpresen aldetik	1
Presio gutxiago enpresen aldetik	1
Enpresak neurriak ahalbidetzera behartu	1
Arazoak jartzen dituzte enpresa pribatuan	1
Erraztasunak eman enpresa pribatuari	1
Erraztasun gehiago jarri, herri administrazioan bezala	1
Gehiago presionatu enpresak, presioa ez dadin langilearen bizkarrean egon	1
Lan-alderdia babestu enpresan, neurriei heltzeagatik ez dadin errepresaliarik egon	1
Enpresak kontziente izatea gizonen ere badutela aita izateko eskubidea, eta ordutegi-malgutasun handiagoa izan dezatela	1
Enpresa pribatuak ahalbidetu egin behar du, errazago jarri behar du	1
Enpresek gehiago sustatu behar dituzte neurriak, batik bat gizonen dagokienez	1
Enpresek legea bete dezatela	1
Enpresek erraztasun gehiago eman behar dituzte	1
Enpresek laguntza ekonomikoa eman dezatela, eta soldatak parekoak izatea	1
Enpresek erraztasun berberak ematea gizon zein emakumeei	1
Enpresek ordu libre gehiago eman ditzatela	1
Enpresek neurriei heltzea erraz dezatela	1
Enpresek neurriei heltzea erraz dezatela	2
Enpresek ez dezatela arriskuan jarri lanpostua amatasunagatiko lan-murrizketa eskatzeagatik	1
Enpresek ez dezatela oztoporik jarri, daudenak ondo daude	1
Enpresariekin legea bete dezatela. Gizonen emakumeen esku uzten dute	1
Lanpostuak errespetatu ditzatela eta ez zaitzateela eraman beheragoko batera	1
Neurriei heltzen dietenen, kategoria profesionala errespetatu eta lanean igoera lortzeko aukera handiagoa	1
Gizon eta emakumeen soldatak berdina balira, posible litzateke	1
Emakumeek gehiago kobratuko balute, gizonen gehiago helduko liekete	1
Hitzarmenak arabera, heldu ahal izango diete edo ez	1
Hitzarmenak berraztertu, aukera gutxiago dute	1
Dagoen moduan, pribatuan lan eginez gero, zaila da	1

ORDUTEGIAK/ORDUTEGI-MALGUTASUNA	Maiztasuna
Malgutasun handiagoa. Ordutegi eta lanaldi jarraitua	1
Malgutasun handiagoa	1
Malgutasun handiagoa. Emakumeen soldatak parekatu	1
Malgutasun handiagoa	18



Malgutasun handiagoa egokitzapen-aldietan, oporraldietan, lanaldia seme-alaben oporrei egokitu	1
Malgutasuna eta hartzaindegiko-ordutegi hobeak	3
Malgutasuna enpresaren aldetik, langileek neurriak hartzeko	1
Lan-malgutasuna, etxetik lan egitea lanpostuaren arabera da	1
Malgutasuna, lanean txanda aukeratu eta soldadak ez jaitsi	1
Malgutasuna enpresetan, ez baitute ondo ikusten gizonak hartzeko neurriak	1
Malgutasuna eta etxetik lan egitea	1
Malgutasuna, kultura	1
Malgutasuna, haurrak zaintzeko prestutasuna	1
Malgutasuna. Lan- eta eskola-ordutegiaren egokitzapena	1
Malgutasuna, lanaldi jarraitua	1
Malgutasuna, lan-baimena	1
Malgutasun handiagoa, etxetik lan egitea	1
Seme-alaba gaixo egonez gero, ordutegi-malgutasuna	1
Lanaldiak areagotu	1
Lanaldi jarraitua	1
Lanaldi jarraitua. Hartzaindegiko publiko gehiago	1
Lanaldi trinkoak	1
Ezinezkoa seme-alaben oporrak eta lanekoak bateratzea	1
Gizonen lanaldiak laburragoak	1
Malgutasun handiagoa lanean, ordutegiari dagokionez. Laguntza ekonomiko handiagoa	1
Funtsezkoa laneko ordutegia eta oporraldiak bateratzea	1
Gizonen lan-ordutegiak egokitu	1
Rolak. Ordutegiak	1
Etxetik lan egitea, malgutasun handiagoa	1
Etxetik lan egitea, malgutasun handiagoa, lanpostua etxetik hurbilago ekartzea	1
Ordutegi hobeak	1
Lanpostuaren lekualdaketa eta malgutasun handiagoa	1

NEURRIAK	Maistasuna
Berdintasun handiagoa neurriei heltzeko orduan. Diru-laguntza gehiagorekin bultzatu	1
Diru-kopuru berdina eman	1
Legeak falta dira, amatasun/aitatasun-aldia luzatu	1
Laguntza ekonomikoa eskuratu ahal izateko aldia luzatu. Egun, 3 urteko laguntza eta murrizketarako eskubidea seme-alabak 8 urte eduki arte	1
Legeria argia behar da, beste herrialde batzuetan dutenarekin parekatzen saiatu behar da, esaterako, Alemaniakoarekin, zenbateko ekonomikoa handitu	1
Neurriak nahitaezkoak izatea	1
Diru-laguntza handiagoekin bultzatu	1
Diru-laguntza handiagoekin bultzatu eta murrizketa-aldiak luzatu	1
Pizgarri ekonomikoa, administrazioaren kontzientziakzioa	1
Pizgarri ekonomikoak etxean geratzen den bikotekidearentzat	1
Pizgarri ekonomikoak, sentsibilizazio-kanpainak+oraingoak eta errealak	1
Laguntzak gehitu, soldatak parekatu	1
Laguntza soldataren arabera	1
Berdintasuna aitatasun- eta amatasun-baimenetan	1
Orain dauden laguntza berak	1
Badaude batzuk apur bat eskasak iruditzen zaizkidanak, norberaren erabakia da, berdin dio emakumea ala gizona izan	1
Baimen gehiago lanean, seme-alabak gaixo egonez gero	1
Laguntza gehiago	3
Laguntza gehiago, soldatak parekatu	1
Baimen gehiago enpresen aldetik, badirudi gaizki ikusia dagoela gizonak eskatzea neurriak	1
Publiziterako diru-laguntza gehiago	1
Laguntza ekonomiko handiagoa	3
Zenbateko handiagoa, eskasa da	1
Amatasun-baja luzeagoa	1
Ekonomia handiagoa emakumearentzat	1
Diru gehiago emakumeei	1
Diru-laguntza handiagoa administrazioaren aldetik, eta soldata-murrizketa txikiagoa	1
Laguntza handiagoak	2
Laguntza ekonomiko handiagoak, ez gizonentzat bakarrik, lan egiteko beste modu batzuk ahalbidetu: lan-aste trinkotua, lanaldi partekatua, legeak egin lan egiteko modu hauek eskubide bat izan daitezen	1
Laguntza handiagoak denontzat, eta denbora gehiagoz	1
Neurri hezigarria, baimenak seme-alabak gaixo egonez gero. Ordu-tegi-malgutasuna	1
Emakumeentzat baino ez diseinaturiko neurriak, gizonak eusten baitio ekonomiarik	1
Neurri ekonomikoak	2
Neurri ekonomikoak. Soldata-berdintasuna gizon eta emakumeen artean	1
Neurri hezigarriak	1
Neurri hezigarri eta ekonomikoak	1
Legezko neurriak enpresak behartzeko	1
Laguntza ekonomiko hobeak	1
Orain ez zaio batere bururatzen, laguntza haurrak 12 urte bete arte luzatzea	1
Orain ez zaio batere bururatzen, hala ere, uste du, kasu bakoitzaren arabera, emakumeek bezala heldu ahalko lieketela gizonak neurriei	1
Ezin da gehiago egin, edonola ere laguntza ekonomikoa handitu	1
Diru-sarrera gehien dituztenak diru-laguntza handiagoekin bultzatu. Gizonak berrezi. Soldatak parekatu	1

Diru-laguntza gehiago ordaindu eta enpresek laguntza gehiago eman	1
Soldataren zati bat ordaindu, diru-laguntzaz gain. Egun ezin da soldata oso bat alde batera utzi, ematen duten zenbateko ekonomikoa ez da nahikoa	1
Ordutegi txarragoak. Pizgarriak enpresei	1
Aitatasun-baimena luzeagoa	1
Amatasun/aitatasun-baimenak berdinak eta besterenezinak. Sentsibilizazioa gizonari begira	1
Neurriari bikotekide biek heldu ahal izatea	1
Neurriari bikotekide biek heldu ahal izatea	1
Neurriari bikotekide biek heldu ahal izatea, aldi berean	1
Derrigorrezko jarriko nituzke 16 asteak	1
Gizonek heltzea plus batekin sustatu	1
Laguntzak gehitu, oso gutxi dira	1
Erraztasun gehiago autonomoentzat	1
Aitatasun-baja luzatu	1
Murrizketa gehiago sustatu, laguntza handiagoa emanda gizonari heltzeko	1
Administrazioak laguntzak ematea enpresei	1
Laguntza ekonomikoaren zenbatekoa handiagoa izatea, neurri bati heltzen diozunean soldata erdira murrizten baita, eta gizonari gehiago kobratzen jarraitzen dutenez, okerrago da soldata bat murriztea	1
Laguntza ekonomikoak handiagoak izatea. Gizonari gehiago irabazten dute, horregatik ez dituzte eskatzen	1
Neurriak bikotekide bien artean banatu	1
Neurri berak emakume zein gizonari eskatu ahal izatea	1
Laguntza ekonomikoa denbora gehiagorik mantendu eta zenbatekoa handitu	1
Biei berdin ordaintzea, baina gizonari balira bezala	1
Denbora batez, neurriari heltzea derrigorrezkoa izatea	1
Baimena derrigorrezkoa izatea eta luzatzea	1
Derrigorrezkoa izatea amatasun-baja bizikidetzaren unitate bateko kide biek hartzea, Europako iparraldeko zenbait herrialdetan bezala, eta ez izatea beti emakumea solik horretaz arduratuko dena	1
Eskubide berak izatea, eta amatasun-baja ondoren emakumeek heldu ahal izatea haurrak urtebete izan arte, eta gero txandaka daitezela lanaldi-murrizketan: urtebete amak, hurrengoa aitak	1
Amatasun-bajak hurbiletik bizi ditzatela, zer den jakiteko	1
Lanaldia murriztu amatasun-aitatasunaren lehen urtebetean	1
Laneko berdintasunari dagokionez pertsonak berrezi, eta hori lanpostu desberdinetan praktikan jarri	1
Diru-laguntza eta soldata proportzionalak izatea	1
Diru-laguntza handiagoak	1
Dagoen moduan ondo dago	1
Dagoen moduan egoki dago, jendea kontzientziatzea falta da	1
Dagoen moduan ondo dago, eurek erabaki dezatela	1

INFORMAZIOA	Maiztasuna
Informazio gehiago gizonari. Benetan, oso pozik nago	1
Informazio gehiago, ez dadin gaizki ikusi gizonari heltzea	1
Informazio eta heziketa gehiago, rolak aldatu	1
Informazio gehiago enpresei, neurriari heltzea erraz dezaten. Laguntzen zenbatekoa handitu	1
Gizonaren sentsibilizazio handiagoa, kontzientziatze kontua da eta	1
Publizitate handiagoa eman, enpresetan sustatu neurriak aplikatzeko eta informazioa eman dezaten	1
Gizonari begirako motibazio-kanpaina	1
Sentsibilizazio-kanpaina	1
Sustatu	2

Berdintasunean hezi eskolaurretik	1
Gehiago sustatu	1
Gehiago sustatu, enpresetara helarazita	1
Dagoena ondo dago, ez dira ezagutzen	1
Informazio gehiago	1
Publizitate gehiago, sustatu eta soldatak	1
Informazio gutxi	1
Publizitatea, jendarteak ez dezala kasu isolatuztat jo gizon batek heltzea neurriei, ohikoa izan dadila	1
Kanpaina gehiago, bestela gaizki ikusten jarraituko da gizonak heltzea neurriei, pentsaera aldaketa gertatu behar da	1
Publizitate eta informazio gehiago	1

OZTOPOAK	Maiztasuna
Gizonei traba gehiago jartzen dizkiete	1
Emakumeok errazago heltzen diegu, gizonak presio handiagoa eta zailago dute	1
Gizonak zailtasun gehiago dituzte. Berdintasun eza	1
Gizonak emakumeek baino gehiago kobratzen jarraitzen duten bitartean, zailagoa izango da eurek heltzea neurri hauei	1
Ez, badaude erraztasunak	1
Jendarte honetan gaizki ikusia dagoelako	1
Gizonak jendartean duen lekua dela eta, zailago dute	1
Biek dute eskuragarritasun bera, baina gizonak oztopo asko jartzen dizkiete, ez dago ondo ikusia eurek heltzea neurriei; bere senarra murrizketan dago eta ez dute ondo hartu	1
Gizonei ez eragitea euren lan-etorkizunak, enpresa batzuek, lanean igoera ahalbidetzeko orduan, kontuan hartzeari uzten diote	1
Gizonen lanpostuetan ez jartzea oztoporik neurriei heltzeko, Herri Administrazioaren sustapena	1
Ez dadila errepresaliarik egon, izan ere, normalean gizonak zailago izaten dute, oraindik ez baitago ondo ikusia eurek heltzea	1
Ez dadila errepresaliarik egon enpresa pribatuaren aldetik	1
Ez diezaiela eragin (gizonei) lanean igoera izateko orduan	1
Ez dadila kontuan hartu lan egindako aurreko urtea, izan ere, urte asko daramat enpresan, baina iaz, lan gutxiago egin nuenez, diru gutxi geratu zitzaidan lanaldi-murrizketa zela eta	1
Ez daitezela kaltetuta atera (gizonak)	1
Oztopo gutxiago jar daitezela eskatzen direnean	1
Kaleratuak izateko arrisku handiagoa eta ezin dutela lanean igoera izan (gizonak)	1

EUSKO JAURLARITZA	Maiztasuna
Eusko Jaurlaritzak jarraipena egin beharko luke	1
Kontrola enpresei	1
Eusko Jaurlaritzak enpresak kontrolatu beharko lituzke, ez dadin errepresaliarik egon. Gizonak ez dute nahi, euren karrera profesionala lehenesten dute, familiaren gainetik	1
Norberaren bermea enpresarenaren aurrean defendatu	1
Eusko Jaurlaritzak legea bere osotasunean ezarri behar du + sentsibilizazioa + heziketa	1
Lege gehiago egin gai honen inguruan	1
Lege gehiago egin, amatasun-baja guraso bien artean partekatzea behartu, baja edo eszedentzia eta abar partekatzen dutenak nolabait saritu	1
Gizonak neurriei heltzera behartu	1
Prestazioen berdintasunari dagokionez derrigortasuna	1
Eusko Jaurlaritzak legeak betearaz ditzala, emakume zein gizon izan, errepresaliarik gabe, eta sentsibilizazio gehiago. Rol aldaketa	1

Eusko Jaurlaritzak legea betearaz dezala enpresa pribatuan, eta, batik bat, gizonen ehuneko handi bat dutenetan	1
Aukera gehiago izan, kontrolatu nola daramatzaten kontu hauek enpresek, leku batzuetan gizonei ez baitiete neurriei heltzen uzten	1

SEME-ALABAREN ZAINTZA EMAKUMEAK	Maistasuna
Uste du ezetz. Beti izango dira emakumeak seme-alaben zaintzaren alde borrokatuko dutenak	1
Uste du emakumeak direla uste dutenak azkenean eurek egin behar dutela (eta nahi dutela)	1
Uste du "amatxoak" direla nahi dutenak	1
Uste dute guk (emakumeok) nahiago dugula	1
Haurrak txikiak direnean, hobe da amarekin egotea	1
Berberak izan beharko lirateke, kultura eza	1
Emazteari utziko dio seme-alabak zaintzen	1
Amari lehentasuna eman behar zaio	1
Kasuaren arabera, nirean nire senarra baino prestatuago nengoen seme-alabak zaintzeko, eta, oro har, neurri hauei emakumeek heltzen diete hobeto ikusia dagoelako	1
Uste dut emakumeak arduratu behar direla seme-alaben zaintzaz, amatasun-sena dela eta, gizonak neurriei heltzeko diru gehiago eman beharko lukete	1
Uste dut emakumeak arduratu behar direla seme-alaben zaintzaz	1
Txikiak direnean, hobe da amarekin geratzea, amatasun-sena handiagoa baitu	1
Norberaren lanaren arabera; txikiak direnean, hobe da emakumea seme-alabekin egotea	1
Ez daki, baina nahiago du emakumea arduratzea	1
Uste du emakumeak arduratu behar duela beti	1
Uste du lanaldi-murrizketa emakumearentzat izan behar dela	1
Gizonek uste dute emakumeek heldu behar dietela neurriei	1
Gizonek asko jarri behar dute euren aldetik, haientzat erosoagoa baita emakumeek egitea	1
Bere kasuan argi zuen berak heldu nahi ziola neurriari, eta egokiagoa iruditzen zaio emakumeak egitea	1
Bere ustez, bokazio kontua da, uste du jasotako heziketak ere eragina duela erabaki horretan	1
Hobe da amentzat, gizonak nahiago dute lanera joan	1
Zaila da, beti emakumea moldatzen da, gehienbat soldatagatik, ordutegiengatik edo bikote arrazoiak direla eta	1
Emakumea egokiagoa da seme-alabak zaintzeko. Gizonek neurriei heltzeko nahia izan behar dute, estutu egiten dira	1
Emakumeak dira neurriei heltzea nahiago dutenak	1
Emakumeek gogo handiagoa dute, eta, batzuetan, gizonak ez zaie bestelako aukerarik ematen	1
Tradizionala emakumea izatea da	1
Edoskitzea emakumeari dagokio. Enpresek ez dituzte planteatzen murrizketak	1
Amatasuna gehiago lotzen da emakumearekin, ahalbidetu gizonari	1
Emakumeen berbera. Dagoen rola	1
Ez daki, uste du emakumeek nahiago dutela eurek zaindu haurrak	1
Ez daki, uste du azkenean emakumeak kontzientziatuago daudela	1
Ez, geu gara zaindu nahi ditugunak (emakumeok)	1
Ez, gizonak bere karrera lehenesten du, eta etxea emakumearentzat da	1
Ez, emakumeak berekoiagoa izan behar du	1
Ez du uste gizonak heltzea lor daitekeenik. Biek izanda aukera, normalean emakumeek heltzen diete	1
Ez, kasuaren arabera, berak (emakumeak) bere semearekin egon nahi zuen	1
Ez daki. Agian emakumeak gara askotan seme-alaben zaintzaz arduratzea nahiago dugunak eta, ondorioz, neurriei heltzen diegu, jasotako heziketa dela eta	1
Ez dakit, nahiago dut emakumeek heltzea	1

Ezin da gehiago egin, laguntza ekonomikoa handitu, agian	1
Uste du emakumeak lotura berezia duela seme-alabekin, gizonak ez du era berean sentitzen	1
Seme-alaben zaintza emakumearena delako, eta gizonen lanpostu hobeak dituztelako	1
Emakumeok nahiago dugu geure seme-alabez gozatu	1
Nahiago dut emakumeak izatea, soldatak partekatu	1
Emakumeek nahiago dute eurek zaindu seme-alabak	1
Nahiago du emakumeak izatea	1

BERDINTASUNA	Maiztasuna
Bakoitzak 4 hilabete partekatu, amatasun- eta aitatasun-baja	1
Uste du dagoen moduan nahi duenak heldu ahal diela	1
Uste du berdintasunean gaudela, gizon zein emakumeek heldu ahal dietela	1
Emakumeekin berdintasunean daudela uste du, gero norberaren lan motaren araberakoa da neurriei heltzeko ahalmena	1
Uste du gizonekin berdintasunean daudela	1
Uste du berdintasuna dagoela gizon eta emakumeen artean, hala ere, beste aspektu batzuetan, esaterako, partekaturiko jagoteari dagokionez, sinadura-bilketan ari da	1
Uste du badagoela berdintasuna, bikotearen kontu ekonomikoa da, gehien kobratzen duenak helduko die neurriei	1
Emakumeek bezala heldu ahal dietela uste du	2
Emakumeek bezala heldu ahal dietela uste du, nahiz eta gizon batzuek, beren lanagatik, zail duten	1
Uste dut egun biek dutela aukera bera	1
Uste dut egun emakumeek bezala eska ditzakegula	1
Uste dut daudenekin nahikoa dela, biek dute aukera bera	1
Uste dut baldintza-berdintasunean daudela, biek heldu ahal diete	1
Uste dut berdintasunean daudela, baina normalean gizonen gehiago kobratzen dute, beraz, azkenean diru kontua da, eta neurriei gutxien kobratzen duenak heltzen die	1
Uste dut emakumeek bezala heldu ahal diegula	2
Uste dut emakumeek bezala heldu ahal dietela, enpresek oztopoak jartzen ez dituzten bitartean	1
Emakumeok bezala heldu ahal dietela uste dut, nahiz eta jendartearen ez dagoen prest gizonen gauza hauetaz arduratzen ikusteko	1
Emakumeek bezala heldu ahal dietela uste dut, gero enpresen esku egongo da trabak jarri ala ez	1
Emakumeek bezala heldu ahal dietela uste dut, ez zait beste neurririk bururatzen	1
Emakumeek bezala heldu ahal dietela uste dut, baina oro har gehiago kobratzen dute eta zailagoa da	1
Emakumeek bezala heldu ahal dietela uste dut, baina normalean eurek gehiago kobratzen dute	1
Emakumeek bezala heldu ahal dietela uste dut	1
Baldintza-berdintasunean daude	1
Berdintasuna	3
Eskubide-berdintasuna	1
Genero-berdintasuna, zentzu guztietan	1
Soldata- eta diru-laguntzen berdintasuna	1
Neurri hauek eskatzean, aukera-berdintasuna	1
Berdintasuna lan-eskubideetan	1
Emakume eta gizonen arteko berdintasuna, batzuetan gizonak zailago dauka, kulturalki aldatu beharra dago, gizonen etxeko lanak partekatu behar dituzte	1
Berdintasuna	1
Parekotasuna	1
Parekotasuna soldatetan	1
Emakumeen berberak	1

Orain daudenek gizonentzat ere balio dute	1
Emakumeek bezala heldu ahal diete	1
Emakumeek bezala heldu ahal diete	2
Gizonek ere heltzen diete neurriei	1
Denean egon beharko ginatete parekatuago	1
Aukera berberak izan	1
Eskubide berberak izan	1

GIZONAREN DISKRIMINAZIOA	Maiztasuna
Uste dut euren (gizonen) nahia dela neurriei heltzea. Uste dut bidegabera dela laguntzaren zenbatekoa handiagoa izatea gizonentzat	1
Gizonei onurak eman neurriei hel diezaieten, dena dira oztopoak	1
Gizon batek neurriari heltzea erabakitzen duenean, errespetatzea. Oraindik gaizki ikusia dago, baita lankide eta ingurukoaren artean ere	1
Aukera emanda gizonen seme-alabengatik eszedentziari heltzeko	1
Gizonei ere ordutegi-malgutasun handiagoa eman	1
Gizonek baino ez hartu ahal dituzten aitatasun-bajak egon behar dira, eskaerak sustatzeko	1
Emakumeak izan beharko lirakeke, baina, hala ere, ez nintzateke gizonak eskatzearen kontra egongo	1
Gizonak emakumeak bezala heldu ahal die neurriei; bidegabera iruditzen zaidana da hori sustatzeko emakumeek baino laguntza gehiago kobratzea	1
Gizonak emakumeak bezala heldu ahal die neurriei, bidegabera dena da diru gehiago kobratuz sustatzea hori	1
Diskriminazio positiboa desagerrarazi, gizona izanda diru-laguntza handiagoa ematen baitiote	1
Ordutegiari begira eta ekonomikoki, laguntza gehiago ematen baitiote gizonari eszedentziagatik	1
Honek bikote kontua izan behar du, gizonen enpresetan susta dadila, onura edo zerga-murrizketaren bat emanda	1
Gizonei gauzak erraztu	1
Gizonei gauzak erraztu, diru gehiago, arazorik ez enpresaren aldetik	1
Diru-laguntza parekatu	1
Gizonei pizgarriak eman	2
Gizonentzako laguntza gehiago eman eta soldatak parekatu, gizonen gehiago kobratzen dutenez, emakumeek heltzen dietelako gehienbat	1
Bidegabera gizonen emakumeek baino gehiago kobratzea	1
Laguntza ekonomiko hobea, baina ez bakarrik gizonen kasuan	1
Laguntza handiagoak gizonentzat	1
Berberak, baina ez sustapen ekonomikoa gizonentzat	1
Gizonen eskubideak areagotu. Neurriei heltzen dieten gizonak dituzten enpresei diru-laguntzak eman	1
Oso gaizki Eusko Jaurlaritzak laguntza gehiago ematea gizonen. Galdetzera joan zenean esan zioten, diskriminatzailea emakumearentzat	1
Errazago jarri	1
Emakumeei besteko erraztasunak ematea	1
Nolabaiteko onura ekartzea eta nagusiek ez ikustea gaizki	1
Pizgarri gehiago gizonentzat eta ekonomikoki gehiago konpentsatzea	1

Daukaten karguan eta baldintza beretan mantentzea. Enpresek ez dute nahi gizonen heltzea	1
Gizonentzat neurri "erakargarriak" izatea, ordezkapenak, hobariak	1

NORBERAREN EGOERAREN ARABERAKOAK	Maiztasuna
Norberari dagokio erabakitzea	1

Norberaren kontua	1
Kasuan arabera, soldata eta lan-egoerarena. Diru-laguntzak baleude, apur bat lagunduko luke	1
Norberaren arabera	1
Bikote bakoitzaren eta kasu bakoitzaren arabera neurria nori eska dezakeen, orain gizonek ere badute eta eskatzea	1
Bikote bakoitzaren arabera, ez beste neurri batzuk egotearena	1
Bikotearen ordutegi eta soldataren arabera	1
Lanbide eta diru-sarreraren arabera	1
Pertsona eta lanpostuaren arabera, ez besterik	1
Familia-egoeraren arabera	1
Norberaren egoeraren arabera	6
Familia-egoeraren arabera, ez neurriena	1
Egoeraren arabera, bata ala besteak eskatuko du	1
Egoeraren arabera eta enpresek ondo ikustearena	1
Familia bakoitzaren baldintza ekonomikoaren arabera, gero eta gizon gehiagok heltzen diete	1
Familien arabera, ez neurriena	1
Bikoteen arabera, ez besterik	1
Bikotearen egoeraren arabera, malgutasuna eta ordutegia	1
Norberaren diru-sarreraren arabera	3
Gizonaren lanpostuaren arabera	1
Kasuaren arabera	1
Soldataren arabera	1
Soldataren arabera	1
Soldataren eta lanaren arabera (finkoa edo aldi baterako)	1
Gehiago da lanaren arabera kontu bat, "gizon-emakume" kontua baino	1
Lanpostuaren arabera, laguntza hauek ezin dira ezarri	1
Gizonaren lanaren arabera, denbora eta bakoitzak kobratzen duenarena	1
Soldata-aldea, baina kasu bakoitzaren arabera	1
Gizonak hartu du, nahia eduki behar da	1
Lanpostu eta lantokiaren arabera	1
Gizonen kontua da	1
Norberaren aukera da, eta lanaren arabera	1
Gizonen nahia da, etxeko lanez eta haurren zaintzaz arduratu nahi dute eta	1
Familiaren arabera	1
Familiaren arabera, ez neurriena	1
Nahiko sustatua dago, baina lanpostuaren eta soldataren arabera da	1
Bikoteak erabakitzen du, ez da neurririk hartu behar	1
Gizonek heltzen diete beren familiaren egoeraren arabera	1
Ez daki, soldataren, lanpostuaren eta abarren arabera	1
Oso zaila, familiaren arabera	1
Batere, norberaren erabakia da	1
Ez daki, uste du azkenean familiak erabakitzen duela	1
Ez daki, bikotearen arabera	1
Inoiz ez dio bere buruari planteatu, bere kasuan argi zuelako berak (emakumeak) eskatuko zuela lanaldi-murrizketa	1
Norberaren nahiaren arabera	1
Norberaren kontuak dira	1

Badaude neurriak, norberaren egoera zehatzaren arabera	1
--	---

BESTELAKOAK	Maiztasuna
Uste du gizonak gero eta gehiago heltzen dietela	1
Zaila da, gizonen lan motak direla eta	1
Oporrak bikotekide eta seme-alabenekin egokitu	1
Eragina du gizarte-segurantzari	1
Zaila da gizonak heltzea	1
Gizona gero eta gehiago animatzen da	1
Emakumearen papera	1
Emakumearen lana	1
Denontzako lain ez dago	1
Lan-esparruan okerrago ikusten da	1
Amatasun-bajak baldintza berberetan jarri, edoskitzaroa biberioarekin ez du merezi, ez daudelako aukera berberak	1
Gizonak heltzea ondo ikus dadila	1
Heltzen dieten politikariak egotea eta adibidea eman dezatela	1
Soldata txikiagoa eta ordutegi hobea duenak heltzen die	1
Emakumeek bezala heldu ahal diete	2
Nahi badute, arazorik gabe heldu ahal diete	1
Gutxi erabiltzen dira, baina neurri berberak daude	1
Lanpostua izaten jarraitu	1
Denbora eta dirua	1
Denbora eta heziketa	1
Eskaintza bera dute	1

GIZONEN KONTUA DA	Frecuencia
Euren esku dago	1
Gizonen errua	1
Gizonak nahi izatea falta da, enpresa pribatuak nahi izatea eta pizgarriak diru-laguntza pribatuetan eta enpresari	1
Ondo dago	1
Sustatu beharra dago gizonak ere heltzea neurriei	1
Gogoia	1
Gizonak euren karrera profesionala lehenesten dute	1
Gizonak gehiago irabazten dute eta gutxiago galtzen da	1
Kultura falta zaie gizonen esku hartzeko	1
Gizonak beti ez dituzte haurrak zaindu nahi, hauek txikiak direnean	1
Gizonak beren lanbidea lehenesten dute, familiaren gainetik, berezkozkat jotzen dute emakumea arduratu behar izatea	1
Gizonak gehiago kobratzen dute, horregatik dira gehienbat emakumeak neurriei heltzen dietenak	1
Gizonak gehiago irabazten dute eta zailago dute neurriei heltzea, Eusko Jaurlaritzaren pizgarri gehiago	1
Gizonak ez dakite etxean egoten	1
Gizonak ez diete heltzen gehiago irabazten dutelako	2
Gizonak ez diete heltzen badakitelako lan-arloan kalte egingo diela. Pentsaera aldaketa behar da, bai gizonengan, bai enpresetan	1
Gizonak estutu egiten dira haur txikien zaintzan eta etxeko lanetan. Enpresariak ez dute argi ikusten gizonak heltzea neurriei, zorrotzak izaten dira, eta ordezkioak arazorik barik bilatzen dituzte	1

Gizonek ardura gehiago dituzte, betidanik	1
Inplikazio handiagoa	1
Borondate handiagoa gizonen aldetik. Zaila da haurrak zaintzeko lan egiteari uztea, bere kasuan bikotekideak ez zuen nahi	1
Ez da gertatuko, gizonak ez dutelako nahi	1
Ez dutelako nahi ez dute egiten, askok badakite, eta beste batzuk etxearen beldur dira	1
Ez dakit, askotan gizonak lanpostu hobekak dituzte	1
Ez diete nahi heldu soldata handiagoa dutelako, eta, haurrak txikiak direnean, estutu egiten dira	1
Ez da neurri gehiagorik hartu behar, gogoa behar da, eta kito	1
Ez dakit, hori haiek (gizonek) erabaki beharko dute	1
Ez diete heltzen normalean gizonak soldata handiagoak eta lanpostu hobekak dituztelako	1
Normalean gizonak gehiago kobratzen du, beraz, zailagoa da neurri hauei heltzea	1
Normalean gizonak gehiago kobratzen du, beraz, zailagoa da neurri hauei heltzea	1
Normalean, gizonen lanpostu motagatik, ezin dute	1
Normalean gizonak gehiago kobratzen du, horregatik ez diete heltzen	1
Normalean gizonak gehiago kobratzen du, beraz, zailagoa da neurri hauei heltzea	1
Ez dute nahi gogo ezagatik edo dirua galtzen dutelako, emakumeek baino gehiago kobratzen dutenez gero	1
Egin dezakete, nahi izanez gero	1
Gizonak gogo handiagoa izatea	1
Gizonek nahi izatea	1
Gizonek nahi izatea eta soldatak parekoagoak izatea	1
Gizonek nahi izatea, nahiago dute etxetik kanpo egon	1
Gizonek nahi izatea. Heziketa	1
Gizonek nahi izatea. Emakumeei gehiago ordaintzea	1
Haiek gogoa izatea (gizonek)	2
Haiek gogoa izatea (gizonek). Pentsaera aldatu. Soldatak parekatu	1
Haiek gogoa izatea (gizonek) eta kontzientziazioa	1
Gizonek esparru familiarrean parte hartu nahi izatea, euren lan-proiektuaren gainetik	1
Gizonek lanean aurrera egiteari uko egiteko prestutasuna agertzea, alegia, euren lana jokoan jartzeko prest egotea	1
Haiek gogoa izatea (gizonek)	1
Haiek gogoa izatea (gizonek)	1
Haiek gogoa izatea (gizonek), lana lehenesten dute	1
Estutu egiten dira jaioberriekin, eta emakumeen esku uzten dute	1
Estutu egiten dira jaioberriekin, eta emakumeen esku uzten dute	1
Nik uste dut emakumeek bezala heldu ahal diegula, baina gizon askok ez dute seme-alabak zaindu nahi.	1
Gizonak dira ez dietenak neurri hauei heltzen	1
Gizonen lanpostuak hobekak dira, ekonomikoki zein profesionalki	1
Gizonen nahia neurri hauei heltzeko	1
Gizonen nahia neurri hauei heltzeko, askok ez dute nahi	1
Gizonen nahia neurri hauei heltzeko, berdintasunean baikaude, heltzen ez dionak ez dutelako nahi da	1
Nahi duenak heltzen die neurriei	1
Neurriak badaude, kontua da gizonak nahi izatea	1
Gizonen nahia neurri hauei heltzeko, nahi badute, emakumeek bezala egin dezakete	1

ERRAZTASUNAK	Maiztasuna
Gestioak gehiago erraztu	1



Aukera hori enpresa guztietan erraztu	1
Eskuratzeko erraztasun handiagoa	1
Erraztasun gehiago, laguntza ekonomiko handiagoak, 4 hilabeteko baimenak ematea	1

EMAKUMEAREN DISKRIMINAZIOA	Maiztasuna
Emakumearen segurtasun handiagoa	1
Lan-kalitate hobea emakumeentzat	1
Soldata hobea emakumearentzat, nahiz eta berak nahiago duen bere alaba zaintzen geratu	1
Soldata hobea emakumearentzat	1
Gehiago ordaindu emakumeari, ez dezan horrenbeste gal	1
Gehiago ordaindu emakumeei	1
Gehiago ordaindu emakumeei	3
Emakumeak diskriminatu egiten dira soldatei dagokienez, horregatik heltzen diete eurek neurri hauei	1

Zein dira familia eta lana bateragarri egiteko proposatuko zenituzkeen neurriak?

	Esedentzia	Lanaldi-murrizketa	Pertsonen kontratazioa	Guztira
Irakasleen egokitzapen handiagoa gurasoekiko. Oporraldiak hautatzeko aukera		1		1
Administrazio gehiago. Publizitate-kanpaina betetzeaz arduratzen dena		1		1
Laguntza ekonomiko gehiago	1			1
Diru-laguntza gehiago. Ordutegia aukeratu ahal izatea. Haurren adin muga 14ra handitu. Zerbitzu soziokomunitario gehiago		1		1
Laguntza gehiago		1		1
Laguntza ekonomiko gehiago	1			1
Zentro gehiago. Hartzaindegientzako diru-laguntza handiagoa. Emakumeak ez kriminalizatzea hainbeste. Diru-laguntza handiagoak			1	1
Diru-laguntza handiagoak, diru-sarreraren proportzionalak izatea. Malgutasun handiagoko eskola publikoak. Hartzaindegiak oporraldietan		1		1
Malgutasun handiagoa. Diru-laguntzen denbora-iraupena luzatu. Haurren adin muga 12ra handitu		1		1
Ordutegi-malgutasun handiagoa; gaixotasunak, medikuak, eskolaz kanpoko jarduerak, oporrak...		2		2
Hartzaindegi publiko gehiago. Zaintzaileak kontratatuzko laguntzak edo deskontuak. Eusko Jaurjaritzaren bulegoa langileen aholkularitzarako		1		1
Hartzaindegi gehiago lantokietan		2		2
Informazio gehiago. Laguntza ekonomiko gehiago	1			1
Amatasun-baja luzeagoa. Lanaldi intentsiboa/jarraitua		1		1
Diru-laguntza gehiago	1			1
Urtebeteko amatasun-baja eta 3 urtera luzatzeko aukera, laguntza ekonomikoarekin. Lanpostura itzultzea bermatu	1	1		2
Medikuarenera lagundu		1		1
Eskolaz kanpoko jarduerak, uda eta oporrak		1		1
Diruz lagundutako jarduerak eskoletan haurren oporraldietan		1		1
Ordutegi-egokitzapena bikotekideen artean, enpresa pribatuetan zigortu egiten da		1		1
Ordutegiak eskola-jardunaldira egokitu		1		1
Lan- eta eskola-ordutegiak egokitu	1			1
Lanaldia egokitu. Lanean igoera eskuratzeko eraginik ez izatea. Eszedentzia edo oporretan orduak pilatu. Soldata-galera eta igoera proportzionala		1		1
Soldata egokitu		1		1
Oporrak hurrei egokitu. Medikuen ordutegi malguagoa. Etxetik lan egin	1			1
Oporrak egokitu. Pentsamoldea aldatu	1			1
Amatasun-baja luzatu	1			1
Amatasun/aitatasun- bajak luzatu	1			1
Adin muga 12 urtera luzatu. Diru-laguntzak handitu. Amatasun-baja urtebetera luzatu. Malgutasuna haurrak gaixorik daudenean	1			1
Haurren adin muga 14ra luzatu		1		1
Amatasun-bajaren denbora-iraupena luzatu	1			1
Laguntzaren denbora-iraupena eta kotizazioa luzatu	1			1
Laguntzaren denbora-iraupena eta adin muga 12 urtera luzatu	1			1

Amatasun-baimenaren denbora-iraupena luzatu		1		1
Amatasun-bajaren denbora-iraupena luzatu		1		1
Neurrien denbora-iraupena luzatu		1		1
Eszedentzia 5 urtera arte luzatu eta murrizketa 12 urtera arte, amatasun-baja luzatu		1		1
Eszedentzia 5 urtera luzatu. Lanaldi-murrizketa 3/4ra luzatu	1			1
Neurriak luzatu	1			1
Bateragarri egiteko neurriak luzatu		2		2
Neurriak denboran luzatu			1	1
Aitatasun-baimenak luzatu	1			1
Aitatasun-baimenak eta edoskitzaroa gutxienez hilabetetik 6 hilabetera luzatu			1	1
Amatasun-bajak luzatu		1		1
Neurriak 12 urtera arte luzatu. Enpresarien gaineko kontrol handiagoa gehiegikeriak ekiditeko		1		1
Neurriak 12 urtera arte luzatu. Ordutegi malgua. Lanaldi jarraitua		1		1
Amatasun-bajak luzatu		1		1
Diru-laguntzak 12 urtera luzatu. Ordutegia hautatzeko aukera. Hezkuntzan ordu gehiago lan egiten da gurasoen bilerengatik, koordinazioagatik	1			1
Diru-laguntzak lortzeko urratsak bizkortu, burokrazia gehiegi. Eskola-ordutegia luzatu		1		1
12 urtera luzatu		1		1
Adin muga 10 urtera luzatu		2		2
Amatasun-baja luzatu		1		1
Laguntzen denbora-iraupena luzatu eta kopurua handitu		1		1
Diru-laguntzen denbora-iraupena luzatu. Malgutasuna, enpresak sustatu		1		1
Laguntza 12 urtera luzatu		1		1
Bateragarri egiteko adin muga 12ra luzatu		1		1
Haurren adin muga 12 urtera luzatu			1	1
12 urtera luzatu		1		1
Amatasun-baja gutxienez 8 hilabetera luzatu. Lanaldi jarraitua. Haurtzaindegiak. Haurrek opor gutxiago		1		1
Amatasun-baja luzatu. Enpresak diruz lagundu		1		1
Haurren adin muga 15 urtera luzatu		1		1
Diru-laguntzen adin muga 12 urtera luzatu. Amatasun-baja urtebetara luzatu		1		1
Haurren adin muga 10 urtera luzatu. Diru-laguntzak handitu		1		1
Haurren adin muga 12 urtera luzatu. Malgutasun gehiago une jakin batzuetan		1		1
Neurriaren denbora-iraupena 12 urtera arte luzatu		1		1
Neurriaren denbora-iraupena luzatu, behar bereziak daudenean		1		1
Eszedentziaren denbora-iraupena luzatu	1			1
Laguntzaren denbora-iraupena luzatu	1			1
12 urtera arte luzatu		1		1
12 urtera arte luzatzea ondo legoke		1		1
Laguntza luzatu		1		1
Amatasun-baja luzatu eta laguntza handiagoak		1		1
Amatasun-baja urte eta erdira luzatu	1			1
Amatasun-baja luzatu eta laguntzak soldata-galera estal dezala	1			1

Baja luzatu eta laguntza ekonomikoa handitu		1		1
Neurriak, adinari dagokionez, luzatu, eta denbora-iraupena ere bai		1		1
Denbora-iraupena luzatu	1			1
Neurrien adin muga 8ra luzatu	1			1
Murrizketa-aldiak luzatu		1		1
Eszedentzia/murrizketa haurrak 12 urte izan arte luzatu, zortzirekin oso txikiak baitira		2		2
Neurriaren denbora-iraupena 12 urtera arte luzatu. Diru-laguntza gehiago	1			1
Aitatasun-aldia luzatu		3		3
Murrizketa-aldia gutxienez 12 urtera luzatu	1			1
Murrizketa luzatu eta funtzionario publikoekin parekatu	1			1
Udalaren aisialdi-zentroetan zerbitzuak eta jarduerak gehitu. Amatasun-baja luzeagoa, urtebetekoa	1			1
Murrizketa-aldia luzatu		1		1
Amatasun-bajaren denbora-iraupena luzatu. Zaintzaile familiako kide bat kontratatu ahal izatea. Denek txandaz aldatu		1		1
Laguntza ekonomikoa handitu			1	1
Eusko Jaurlaritzaren laguntza ekonomikoa handitu		1		1
Amatasun-baja handitu	1			1
Amatasun-baja urtebetera luzatu. Haurren adin muga 12 urtera luzatu	1	3		4
Haurren adin muga 8 urtetik 12ra luzatu		1		1
Haurren adin muga 12 urtera luzatu. %100 kotizatu. Zerbitzu soziokomunitarioak. Haurren zaintzarako pertsona-bankua. Eskolak gurasoen ordutegietara egokitu		1		1
Murrizketa-aldia luzatu		1		1
Oporraldiak luzatu haurrak zaindu ahal izateko		1		1
Amatasun-baimena luzatu		1		1
Murrizketa-aldia luzatu, 8 urteko haurrak ezin baitira euren kabuz moldatu			1	1
Haurren adin muga 12 urtera luzatu		2		2
Irteera-fitxaketa ordua luzatu, 17:30ak baino beranduago	1			1
Amatasunagatiko neurria handitu	1			1
Laguntza ekonomikoak handitu	1			1
Beharra dutenentzat laguntzak handitu, nik ez ditut behar, ordutegia dela-eta eskatzen ditut	1			1
Murrizketa-aldiak luzatu		1		1
Murrizketa-aldiak luzatu (haurrek 12 urte izan arte jarriko nituzke)		1		1
Lanaldi-murrizketa luzatu. 16 astez, gehienez		1		1
Murrizketa 8 urte baino gehiagora luzatu		1		1
Laguntzak handitu		1		1
Murrizketa edo eszedentziarako laguntza ekonomikoaren zenbatekoa handitu		1		1
Laguntzak handitu, gizon eta emakumezkoen laguntzak parekatu		1		1
Laguntzak enpresei laguntza-kontratuak egiteko		1		1
Laguntzak zaintzaileak kontratatuzko. Eskubideei buruzko informazio gehiago. Haurtzaindegi publikoak		1		1
Enpresei diruz lagundu langileei oztoporik ez jartzeko	1			1
Laguntza ekonomikoak	1			1
Helduentzako laguntza ekonomikoak	1			1

Goi-laguntza ekonomikoak	1			1
Laguntzak etxean laguntzeko pertsona bat kontratatzeko	1			1
Laguntzak haurrak jaiotzean		1		1
Amatasun-baja luzeagoa eta diru gehiago		1		1
Amatasun-baja		1		1
Amatasun-baja urtebetekoa. Haurren adin muga luzatu		1		1
Amatasun-baja urtebetekoa. Aitatasun-baja hilabetekoa		1		1
Amatasun-baja luzeagoa		1		1
Amatasun-baja luzeagoa	1		1	2
Amatasun-baja luzeagoa eta laguntza gehiago denbora-iraupen luzeagoarekin		2		2
Amatasun-baja luzeagoa. Ordu-tegi hobekak haurtzaindegietan	1			1
Amatasun-baja. Laguntza eta lanpostuaren soldata parekatu	1			1
Amatasun-baja luzeagoak		1		1
Araudia egokitu, seme-alabak jarraian direnean	1			1
Kultura aldaketa		1		1
Pentsamolde aldaketa			1	1
Jardunaldi intentsiboko eskolak. Malgutasuna. Malgutasuna; oporrak. Baimen zehatzak pediatriarenera joateko eta irakasleekiko harremanetarako			1	1
Lehenago itxi, ez lan egin zortziak arte, Europan egiten duten moduan		1		1
Egun zehatzetan orduak hartu		1		1
Konpentsazioa lan ez egindako hilabeteengatik	1			1
Lan-zama orduekin konpentsatu	1			1
Bateragarritasuna 6 urte kobratuz		1		1
Enpresen gaineko kontrola, legea bete dezaten		1		1
Enpresen gaineko kontrola, dauden gehiegikeriak ekiditeko, batez ere enpresa txikietan		1		1
Enpresen gaineko kontrola, batez ere gizarte-segurantzari dagokionez. Malgutasuna haurren oporraldietan. Malgutasun zehatza: gaixotasunak, pediatria...		1		1
Emakumeentzako ikastaroak		1		1
Ordutegia: 9:00etatik 17:00etara		1		1
Lan egiteari utzi eta eusteko laguntza jaso		1		1
Pediatriarenera joateko eskubidea, errepresalien beldurrik gabe		1		1
Oposizioetarako egun libreak, pediatriarenera joateko baimenak		1		1
Egun libreak		1		1
Gizonezkoen diskriminazioa	1			1
Diskriminazio positiboa		1		1
Ekonomikoak			1	1
Goizeko txanda nahi du, baina bere garaian ez zioten eman		1		1
Ordutegia hautatzea, malgutasuna, eskubideei eta neurriei buruzko informazioa		1		1
Lan-egutegia hautatzea. Laguntzekin sustatu. Haurren adin muga luzatu		1		1
Gaixotasun kasu larrietan, arazoa konpontzeko egun batzuk utzi (amari egokitu)		1		1
Emakume eta gizonen soldata parekatu, azken hauek neurriei heltzeko		1		1
Haurren adin muga 6 urte izatea gutxi da		1		1

Lanaldi etena saihestu		1		1
3 urteko eszedentzia soldata osoarekin		1		1
Eszedentzia oporretan 8 urtera arte	1			1
Eszedentzia oporretan. Enpresen gaineko kontrola, langileak ez presionatzeko		1		1
Eszedentzia derrigorrezkoa		1		1
Eszedentzia ordaindua	1			1
Eszedentzia luzeagoa	1			1
Eszedentzia behartuak	1			1
Eszedentzia eta murrizketa luzeagoak	1			1
Haurren adin muga 8 urtetik 12ra luzatu enpresa pribatuetan, Herri Administrazioan 12ra arte da		1		1
Erraztasunak gizonak eta emakumeak batera eskatu ahal izateko		1		1
Erraztasunak aitek neurriei heldu ahal izateko. Oreka gizona-emakumea. Malgutasun handiagoa. Adibide emateko, legea lehenengo erakundeetan aplikatu			1	1
Eszedentziak oporretan erraztu		1		1
Eskabideen izapidetzea erraztu		1		1
Seme gaixoengatiko baimenak erraztu	1			1
Ordutegi-malgutasuna gaixotasunengatik, pediatragatik... Oporrak eta zentroen ordutegiak		1		1
Ordutegi-malgutasuna. Haurren oporraldietan oporrak eduki. Amatasun-baja oso motza. Legea betetzen duten enpresak. Eszedentziak diru-laguntzarekin		1		1
Ordutegi-malgutasuna pediatrarenera joateko eta irakasleekiko harremanetarako. Haurren adin muga 12 urtera luzatu	1			1
Ordutegi-malgutasuna. Diru-laguntza gehiago. Zaintzaileak kontratatzeke erraztasun gehiago	1			1
Ordutegi-malgutasuna pediatrarenera joateko, irakasleekiko harremanetarako...	1			1
Ordutegi-malgutasuna. Haurtzaindegia lantokian. Lanean igoera lortzeko aukera murrizketarekin	1			1
Ordutegi-malgutasuna eta baimenak une zehatzetan		1		1
Ordutegi-malgutasuna. Eskola-ordutegi malguagoa. Udan, haurrentzako baliabideak egokitu. Enpresak sustatu		1		1
Ordutegi-malgutasuna. Txandakako ordutegiak		1		1
Lan-malgutasuna enpresa pribatuetan. Zerbitzu soziokomunitarioen hedapena	1			1
Ordutegi-malgutasuna. Hiriko udalekuak udan. Haurren adin muga 12 urtera luzatu		1		1
Malgutasuna haurren mediku-baimenetan. Udako jarduerak eta udalekuak		1		1
Malgutasuna; gaixotasuna, pediatra, oporrak		1		1
Ordutegi-malgutasuna	49	174	5	228
Opor-malgutasuna. Udarako haurtzaindegia. Lanaldia murrizteko aukera 15 urte arte. Malgutasuna arazo zehatzak daudenean (haurren gaixotasuna, pediatrak...)		1		1
Malgutasuna eta haur gaixoengatiko egunak. Gutxienez hilabeteko oporrak		1		1
Eskolaz kanpoko jarduerak sustatu uda garaian ere		1		1
Seme-alabak dituzten gurasoen ordutegiak sustatu, Europan bezala		1		1
Haurtzaindegi publikoak sustatu		1		1
Haurtzaindegia	1			1
Haurtzaindegia Gurutzeta erdian	1			1

Hurtzaindegia lantokian edo horretarako pertsona bat jarri		1		1
Hurtzaindegia enpresan edo lantokietan	1			1
Hurtzaindegia enpresetan		1		1
Enpresako hurtzaindegia		1		1
Hurtzaindegia lantokietan		2		2
Hurtzaindegia lantokietan. Eusko Jaurlaritzaren sail guztien gaineko ordutegien kontrola		1		1
Hurtzaindegia lantokian		6		6
Hurtzaindegia lantokian eta amatasun- eta aitatasun-bajen denbora-iraupena luzatu	1			1
Hurtzaindegia merkataritza-gune handietan	1			1
Hurtzaindegia industrialdeetan	1			1
Hurtzaindegia enpresa-eremuetan		1		1
Ordutegi malguko diruz lagundutako hurtzaindegia		1		1
Hurtzaindegi edo zentroak. Udako hiletarako kanpamenduak		1		1
Hurtzaindegia eta laguntza ekonomiko gehiago	1			1
Hurtzaindegia enpresan		1		1
Lan- eta eskola-ordutegi bateragarriak		1		1
Haurrak zaindu ahal izateko ordutegiak (beranduago sartu)		1		1
Laguntza eta soldata-galera parekatu		1		1
Gizon eta emakumeen baja-aldiak parekatu		1		1
Gizon eta emakumeen soldata parekatu eta lana optimizatu		1		1
Enpresak sustatu			1	1
Neurrien adin muga handitu		1		1
Laguntzak handitu	1			1
Laguntza ekonomikoak handitu	1			1
Neurriak handitu: zaintzaileen gizarte-segurantza ordaindu			1	1
Diru-sarreraren galeragatiko laguntzak handitu. Lanpostua sustatu eta defendatu		1		1
Goizeko lanaldi jarraitua. Zerbitzu soziokomunitario gehiago. Haurren oporraldietan ordutegi malguagoa. Adin muga 12ra luzatu		1		1
Lanaldi intentsiboa		1		1
Lanaldi partziala		1		1
Soldatarik gabeko baimena izateko aukera		1		1
Askatasuna ordutegiari dagokionez			1	1
Gizonen kasuan, baimena eskatzea derrigorrezkoa izatea		1		1
Oporraldietan haurrak jasotzen dituzten lekuak		1		1
Amatasun-bajak luzeagoak eta lanaldi-murrizketak luzatu		1		1
Laguntza ekonomiko handiagoa		1		1
Laguntza ekonomiko handiagoa eta amatasunagatiko laguntza gehiago. Ez 16 aste, baizik eta urtebete		1		1
Laguntza gehiago (ekonomikoak, murrizketetan, zerbitzuetan...)		1		1
Laguntza gehiago, amatasunaren denbora-iraupen handiagoa	1			1
Opor-egun gehiago		1		1
Diru gehiago		1		1
Diru gehiago eszedentzietarako (dirua berandu heltzen da)	1			1
Adin muga 8tik gora eta laguntza ekonomiko gehiago		1		1
Malgutasun handiagoa, diru-laguntzen denbora-iraupena luzatu		1		1
Hurtzaindegi gehiago, eta merkeagoak	1			1

Laguntza eta lanaldi-murrizketa luzeagoak		1		1
Amatasun-baimen luzeagoa			1	1
Baimen gehiago	1			1
Langile gehiago	1			1
Ordu gutxiago lan egiteko aukera gehiago		1		1
Lanpostuetan txanda gehiago eta denetik egiten duten langileak, balio-aniztasuna		1		1
Diru-laguntza gehiago eta bateragarri egiteko denbora gehiago		1		1
Soldata handiagoa enpresaren aldetik. Orduategia hautatu. Malgutasun handiagoa	1			1
Amatasun- eta aitatasun-baimenen denbora-iraupen luzeagoa	1			1
Murrizketaren denbora-iraupen luzeagoa eta laguntza ekonomikoak handitu		1		1
Haurren adin muga 8 urtetik gorakoa	1	1		2
Lanpostuak betetzeko langile gehiago		1		1
Laguntza ekonomiko handiagoa	2	1		3
Amatasun/aitatasun-baja luzeagoak	1			1
Baja eta murrizketen denbora-iraupen luzeagoa	1			1
Esedentziaren denbora-iraupen luzeagoa	1			1
Eskaintza soziokomunitario handiagoa, eta diruz lagunduta		1		1
Jendartea hezteko neurriak		1		1
Gizona indartzeko neurriak			1	1
Lan-ordutegia hobetu		1		1
Laguntza ekonomiko hobeak	1			1
Opor asko izatea, gurasoentzat zailtasuna da. Lanaldi osoa eta haurrak izatea oso gogorra da. Amatasun-baja motza		1		1
Ez arratsalde		1		1
Ama izateagatik ez kaleratzea	1			1
Ez murriztu laguntzak	1			1
Antzintasuna ez da errespetatzen		1		1
Oporraldietan lanik ez	1			1
Asteburuetan lanik ez		1		1
Asteburuetan lanik ez eta laguntza gehiago	1			1
Larunbatetan lanik ez		1		1
Bateragarri egiteko aukerarik ez da ikusten ardurazko postuetan, erakundeetan baino ez	1			1
Enpresak behartu lantokietan haurtzaindegiak eskaintzera	1			1
Legea betetzera behartu, errepresalia eta desberdintasunik egon barik. Murrizketa eta eszedentzia estaltzeko pertsonak kontratatu		1		1
Zerbitzuen berdintasuna derrigorrezkoa			1	1
Aitatasun-baimena derrigorrezkoa, emakumeen kasuan bezala. Heziketa bien zaintzan		1		1
Oporraldietan, eskoletan zerbitzu soziokomunitarioak eskaini		1		1
Lanaren antolaketa eta optimizazioa	1			1
Bestelako ordutegia, lehenago sartu		1		1
Gehiago eta epe luzeagoz ordaindu		1		1
Legeak langile finkoak baino ez ditu aurreikusten, eta ez egun gutxi batzuk lan egiten duten aldi baterako langileak, diskriminazioa dago		1		1
Edoskitzaroa gutxienez urtebetekoa. Aitatasun-baimena hilabete luzatu. Orduategia hautatu. Diru-laguntzak gehitu. Haurren oporraldietarako eszedentzia ezarri		1		1

Oporraldiak 10 urtera arte luzatu. Zaintzailea bilatu ahal izateko diru-laguntza gehiago		1		1
Oporraldiak. Eszedentzia denbora-tarte motzetan			1	1
Amatasun-baimen luzeagoa		1		1
Amatasun/aitatasun-baimen luzeagoak	1			1
Enpresa pribatuan antolatu. Murrizketa 12 urtera arte eta %100 kotizatuz. Eszedentzia-egunak diruz lagundu		1		1
Egunak pilatzeko aukera			1	1
Ordutegia hautatzeko aukera		1		1
Ordutegia hautatzeko aukera		1		1
Ordutegia hautatzeko aukera . Oporraldietan malgutasuna eszedentziarako. Aste trinkotua. Pediatrarenera joateko baimenak		1		1
Ordutegia hautatzeko aukera. Malgutasuna oporretarako		1		1
Bizikide biek batera eskatzeko aukera		1		1
Etiket lan egiteko aukera. Udako ordutegi malguagoak. Malgutasun handiagoa kasu zehatzetan	1			1
Enpresen barruan haurtzaindegiak jarri		1		1
Seme gaixoengatik baimenak jarri. Denbora-iraupen luzeko neurriak		1		1
Amatasunagatik 6 hilabete gutxienez. Laguntza ekonomiko handiagoak	1			1
Haurren hezkuntzari eta interes medikoei lehentasuna		1		1
Haurrengatik malgutasun zehatzari lehentasuna. Oporraldiak. Murrizketa lantokia kontuan hartuta, enpresaren aldetik langilearekiko errepresaliarik barik		1		1
Baja luzatu		1		1
Eszedentzia 5 urtera arte luzatu	1			1
Gutxienerako neurria 12 urtera arte luzatu		1		1
Neurria eta bateragarri egiteko laguntza 18 urtera arte luzatu		1		1
Neurriak nerabegarora arte luzatu	1			1
Murrizketa luzatu. Diru-laguntza gehiago		1		1
Amatasun-baja luzatu		2		2
Neurriei heltzeko emakumeei ematen zaizkien erraztasunak gizonei eman		1		1
Diru-laguntzen ordainketa bizkortu	1			1
Bikotekideren batek gutxienez lan- eta eskola-ordutegia egokitu ditzala. Lanaldi erdia soldata berarekin gutxienez 8 urtez. Amatasun/aitatasun-baja urtebete luzatu		1		1
Legeak bete ditzatela. Eszedentzia eta murrizketa gutxienez 3 urtekoak izan daitezela. Oporraldietan, behintzat, eszedentzia urte gehiagoz hartzeko aukera	1			1
Bikotekideren baten kasuan, behintzat, lan- eta eskola ordutegiek bat egin		1		1
Berea bezalako kasuetan, non ez diren gutxienera heltzen, laguntza ekonomikoa eman		1		1
Enpresetan haurtzaindegi gehiago		1		1
Generoen arteko soldatak parekatu		1		1
Laguntza ekonomiko handiagoa eta lehenago, orain asko berandutzen dira		1		1
Amatasun-bajaren denbora-iraupen luzeagoa		1		1
Amatasun-baja luzeagoa	1	1		2
Adin muga 8 izan ordez 12 izatea, Herri Administrazioan bezala, eta laguntza ekonomiko gehiago		1		1
Enpresa pribatuak legea bete, ez baita betetzen; gehiegikeriak gertatzen dira		1		1

Enpresek parte hartu		1		1
Enpresek legea bete		1		1
Enpresek legea bete, gehiegikeriarik barik		1		1
Daudenak bete eta neurri utopikorik ez izan		1		1
Oporraldiak haurrekin eta baimen medikoekin bat egin. Norberaren kontuetarako egunak. Lanpostua norberaren udalerrian bilatzen saiatu		1		1
Haurraren ordutegia helduenari egokitu	1			1
Eskola-ordutegiak langileen ordutegiari hobeto egokitu		1		1
Gizarte-segurantzari kotizatzeke orduan ez izatea horrenbesteko eraginik erretirorako		1		1
Enpresaren aldetik ez izatea horrenbeste ondorio. Ordutegia hautatu		1		1
Ez murriztu		1		1
Ez eragoztear ardurak hartzea		1		1
Lanaren %60 eman behar ez izatea. Ez diote uzten %50 baino gehiago	1			1
Aldi berean haurrak eta mendekoak zaintzeko bestelako laguntza aurreikustea		1		1
Lanaldi-murrizketa duten amak soldata gehiagorekin erretiratu		1		1
Lanetik bi ordu kendu			1	1
Laguntza ekonomikoa garaiz jaso	1			1
Lanaldi-murrizketa	1			1
Lanaldi-murrizketa benetakoa	1			1
Lanaldi-murrizketa	1			1
Autonomoen tasa murriztu			1	1
Jateko denbora murriztu, 3 ordu gehiegi baita		1		1
Etxebizitzaren prezioa murriztu	1			1
Haurraren 12 urtera arteko luzapena beharrezkoa da		1		1
Hautzaindegi-zerbitzua enpresetan		1		1
Zerbitzuak lantokietan	1			1
Enpresei gauzak erraztu	1			1
Udan ordaindu gabeko eszedentzia eskatu, soldatarik gabe, 5 urte betetakoan bukatu ezean		1		1
Eusko Jaurlaritzak behartutakoa baino ez, neurriei heldu ahal izatea	1			1
Eszedentzia gehiago diruz lagundu	1			1
Enpresei malgutasun-kostuak ordaindu			1	1
Enpresak diruz lagundu lanaldi-murrizketan daudenak estaltzeko langileak kontratatzeke		1		1
Kontu ekonomikoa. 5 urtera arte luzatu			1	1
Lantokietan haurtzaindegia eduki		1		1
Laguntza berak izan. Oporraldi-baimenak	1			1
Guztiak	1			1
Lan-ordutegia 8:00etatik 15:00retara	1			1
Helburuak lortzeko lan egin			1	1
Etiket egin bertatik egin daitezkeen lanak		1		1
Hautzaindegia lantokian. Gaixoak zaintzeko erraztasunak. Lanaldia murriztu eta soldata igo		1		1
Amatasun-baja urtebetekoa		1		1
Hileroko laguntza soldata osatzeko, eta ez dadila 6 hilera izan		1		1
Haurren oporraldietarako bestelako irtenbidea			1	1



Bulego- eta eskola-orduak parekatu		1		1
Haurren gehiegizko oporrak. Oporraldietan zentroetarako aukera		1		1
Guztira	160	422	30	612

