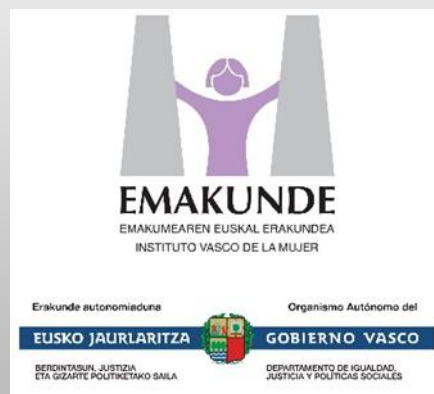


EMAKUNDE-EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN EBALUAZIOA

ENPLEGUAN



2021

Izenburua: "Generoaren arabeko eraginaren ebaluazioa enpleguan"

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

Egilea: Maribel Pizarro

Data: 2021eko uztailean eguneratua

AURKIBIDEA

1. TESTUINGURUA	4
2. GENERO ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK	8
2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN.....	8
2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK	31
2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA .	47
2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA	52
2.5. BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDU ESPEZIFIKOAK	56
3. LEGEDIA	62
4. DATU-ITURRIAK.....	63
5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK	68

1. TESTUINGURUA

Gaur ezagutzen dugun *lan* terminoaren kontzeptua, enpleguarekin identifikatzen dena eta merkatuaren barruan ez dauden aktibitateak kanpoan uzten dituen, industrializazioaren hastapenetan hasi zen eraikitzen, eta birkontzeptualizazio-prozesu historiko konplexu baten emaitza da; lotura du sexuaren arabera lanaren banaketarekin, bai eta ekonomia teorikotik kontzeptua definituz joan zen moduarekin ere (Carrasco, C., 2011).

Lan-banaketa sexuala lana sexuaren arabera banatzea da. Alde horretatik, eredu patriarkalak ezarri du emakumeen funtzio nagusia amatasuna dela, bai eta, era berean, familia-unitatea osatzen duten pertsona guztiak zaintzeko zereginak ere, etxeko lanak barne.

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

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

Emakumeak EAeko lan merkatura gehitzearen prozesua, azken hamarraldiotan egindako aurrerapenak gorabehera, oraindik osatu gabe dagoen ibilbidea da. Izan ere, gizonak baino nabarmen emakume gutxiago daude oraindik lan-merkaturan, haien lan baldintzak langile gizonezkoenak baino kaskarragoak dira, soldata apalagoak dituzte, gizarte-babes eskasagoa dute eta laneko osasun- eta segurtasun-politikan ez daude jasota emakume langileei berariaz eragiten dieten osasun-arazoak. Horrek guztiak, dudarik gabe, ondorioak izango ditu emakumeen diru-sarreretan, haien gizarte-babesaren mailan eta pentsioetan; alegia, emakumezkoek pobretasun-indize handiagoak izango dituzte. Gainera, generoari lotutako berdintasun-falta horiek guztiak biderkatu egiten dira –kasu batzuetan, izutzeko moduan–, adinean, desgaitasunean edo jatorrian oinarritutako diskriminazioekin bat egiten dutenean.

Egoera hori zuzendu eta berdintasunerantz aurrera egingo bada, funtsezkoa da berdintasun-arloan indarrean diren lege-aginduak betetzea. Horien artean daude botere publikoen hainbat betebeharrak: emakumeek lana lortzea, lanpostua askatasunez hautatzea eta inolako bazterkeriarik gabe lanbidean gora egitea ziurtatzea; lan berean edo balio bereko lanean, soldata-berdintasunaren printzipioa aplikatzen dela bermatzea; oso ordezkapen urriko lanbideetan emakumeen presentzia handituko duten neurriak abian jartzea, emakumeei abantaila zehatzak ekarriko dizkietenak barne; enpresen barruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan eta politiken elaborazioa bultzatzea eta neurri horiek abian jartzea erraztuko duten ekimenak sostengatzea; hainbat neurri proposatzea, negoziazio kolektiboak egiten direnean, emakumeentzat bereizkeriarik ez dakarten hitzarmenak sina daitezten, langile emakumezko eta gizonetzkoen bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa bateragarri egitea posible eginez, eta jazarpen sexistaren aurkako berriak neurriak txerta daitezten; eta genero-ikuspegia gehitzea laneko osasun eta segurtasun politikak eta planak prestatu behar direnean.

Hitz gutxitan esanda, emakumeen benetako aukera- eta tratu-berdintasun eraginkorrerako baldintzak sustatzea enpleguaren esparruan, talde eta egoera guztiak aintzat hartuta, eta diskriminazio anizkoitzeko egoerarik gerta ez dadin adi egotea.

2015eko irailaren 25ean, 193 herrialdek helburu orokor batzuk ezarri zituzten pobrezia desagerrarazteko, planeta babesteko eta guztiontzako oparotasuna bermatzeko, garapen jasangarrirako agenda berri baten barruan. Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren helburuetako bat¹ da genero-berdintasuna lortzea, eta emakumeen parte-hartze osoa eta benetakoa eta lidergo-berdintasuna ziurtatzea bizitza politikoan, ekonomikoan eta publikoan, erabaki-maila guztietan.

Era berean, Agenda 2030ek 8. helburua («lan duina eta hazkunde ekonomikoa») jasotzen du, zuzenean lotuta dagoena lanaren eta ekonomiaren esparruarekin, eta xede hauek dituena: langabezia-tasa murriztea; lan-baldintzak hobetzea eta lan-produktibitatea handitzea; langabezia-tasa murriztea, batez ere gazteetan eta prestakuntzarik gabeko adinekoetan; eta finantza-zerbitzu eta -onuretarako sarbidea hobetzea. Horiek dira, hain zuzen ere, hazkunde ekonomiko inklusiboaren funtsezko osagaiak, eta helburu horren helburu nagusiak.

Genero Berdintasunaren Indizea² adierazle sintetiko bat da, eta oraindik gizonen eta emakumeen artean dauden desberdintasunak laburbiltzen ditu haien ongizateari eta norberaren garapenari eragiten dieten alderdi garrantzitsu batzuetan. Indize horrek gida honen estudio-eremuaren testuingurua finkatzen laguntzen du. Horretarako, Genero Berdintasunerako Europako Institutuaren (EIGE) metodologia erabiltzen da, bai eta erakunde

¹ [Agenda 2030 - Xedea](#).

² 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://www.eustat.eus>

horrek gaur egun Europar Batasuna osatzen duten 28 herrialdeei buruz emandako informazioa ere. Metodologia hori aplikatzeak, beraz, EAEn genero-berdintasunean egindako aurrerapenak Europar Batasuneko herrialdeek eskaintzen duten erreferentziarekin alderatzeko aukera ematen du. 31 adierazle ditu, hierarkikoki sei dimentsiotan egituraturik: enplegua, dirua, ezaguera, denbora, agintea eta osasuna. Eta haiek, aldi berean, beste 14 azpidimentsiotan daude banaturik.

Indize horrek adierazten duenez, enpleguaren dimentsioari dagokionez, EAE 72,5 puntutan zegoen 2017an (16. postuan, Frantziaren aurretik, eta Estatukoaren posizio bakarrera). Eustatek (2020) emandako datuen arabera, enpleguaren dimentsioaren azpidimentsioei dagokienez, parte-hartzearen azpidimentsioa eta segregazioaren eta lanaren kalitatearen azpidimentsioa 81,9 (18. posizioa) eta 64,1 (11. posizioa) dira, hurrenez hurren.

Indizeak, Europar Batasunarekin eta bertako herrialde kideekin alderatzeaz gain, EAeko barne-egoera aztertzeke aukera ematen du, genero-arrakalaren adierazlea erabiliz. Adierazle horrek zera islatzen du: lehen deskribatutako arloetan emakumeen eta gizonen artean dagoen aldea, eta 0tik (erabateko desberdintasuna) 1era (berdintasun osoa) doa.

Horrela, 2017an enpleguarekin lotutako osagaietan, genero-arrakala honako hau zela egiazta daiteke (berdintasun osotik erabateko desberdintasunera ordenatua): 0,99 karrera profesionalean, 0,97 diru-sarreretan, 0,96 lan-bizitzaren iraupenean, 0,88 soldatetan, 0,83 lanaldi osoko enpleguan eta arrazoi pertsonal eta familiarrengatiko lan-malgutasunean, 0,49 jarduera-sektoreen araberako segregazioan, 0,44 enpresa-zuzendaritzan eta 0,37 banketxe publiko edo erdipublikoen zuzendaritzan.

Ez genuke paragrafo hau amaitu nahi hizpidera ekarri gabe COVID-19ak sortu duen krisiak emakumeen lan ordainduan –eta ordaindu gabean– eragiten dituen eta eragin ditzakeen ondorioak; eragin horiek, jakina, askoz larriagoak dira kolektibo zaurgarrietako emakumeengan (gazteak, desgaitasunen bat dutenak, etorkinak, eta abar). COVID-19aren ondorioetako bat pandemiak enpleguaren eremuan izan duen eragin negatiboa izan da eta da. Osasun-krisiak ekonomian eta enpleguan eragin du, eta, horren ondorioz, jarduera- eta enplegu-tasak behera egin du eta langabezia-tasak gora, mundu osoan. Era berean, pandemiak areagotu egin ditu emakumeek aurre egin beharreko genero-arrakalak eta desberdintasunak. Zenbait txostenek adierazten duten bezala, COVID-19ak eragin handiagoa izan du emakumeengan. Izan ere, horiek izan dira birusari aurre egiteko lehen lerroko lan gehienetan egon direnak, hala nola osasun-lanbideetan, gizarte-zerbitzuetan, adinekoen zaintzan, gizarte-laguntzan eta hezkuntzan. Era berean, emakumeak izan dira enplegua galtzeko arrisku handiena izan dutenak.

Aurreko krisiek honako ikasgai hauek utzi dizkigute: gizonen enplegua, gehienetan, emakumeena baino lehenago suspertzen dela; enplegua galdu duten pertsonen artean, emakumeek arrisku handiagoa dutela gehiago lanik ez aurkitzeko; emakumeek lan-merkatuan desabantaila-egoerak pairatzeko aukera handiagoak dituztela, haien lan-kontratuak kaskarragoak direlako, lanaldi partzialeko kontratuak dituztelako askok, eta soldatetan alde handiak daudelako.

2. GENERO ERAGINA EBALUATZEKO AZTERTU BEHARREKO FUNTSEZKO ALDERDIAK

2.1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA SEKTOREAN

2.1.1. Lan-merkatuan sartzea

EAEEn bizi diren 16 urtetik gorako emakumeen eta gizonen **jarduera-tasari**³ buruzko datuek bilakaera desberdina erakusten dute 1970eko hamarraldiaren azkenalditik 2021era arteko denbora-tartean. Aldi horretan guztian gizonetzkoen jarduera-tasa jaitsi egin den bitartean (% 79,8tik % 56,4ra), emakumeei dagokien jarduera-tasak etengabeko hazkundera izan du: 1977an % 28,2 ingurukoa baldin bazen, 2021eko lehen hiruhilekoan % 48,8koa zen (INE, 2021). Hala ere, bien arteko aldea oraindik 12,4 puntukoa da gizonetzkoen alde.

Adinak eragin handia du emakumeen eta gizonen jarduera-tasan. Bi sexuek tasa desberdinak dituzte adin-tarte guztietan, baina aldea handiagoa da 45 urtetik aurrera. Segmentu horretan, emakumeen jarduera-tasa % 40,2ra mugatzen da, eta gizonena, berriz, % 51,4koa da.

Emakumeek eta gizonak 25 eta 44 urte bitartean dituzte jarduera-tasa handienak. Adin-talde horretan, emakumeen % 87,6 lanean edo enplegu bila ari dira, eta gizonen % 92,9. Hau da, segmentu horretan, 10 gizon-emakumetatik 9 inguru daude aktibo lan-merkatuan, eta ehuneko 5,2 puntuko aldea ageri da bi sexuen artean.

16 eta 24 urte bitartean, EAEko gazteen jarduera-tasa oso txikia da: 25 urtetik beherako biztanleen artean, bi sexuetan ere laurdenak baino gehixeago bakarrik zeuden aktibo 2019an, eta adin-talde horretan bakarrik ziren aktiboago emakumeak lan-merkatuan beren adineko gizonak baino; hain zuzen ere, 1,8 puntuko aldea zegoen emakumeen alde.

1. taula. 16 urte eta gehiagoko biztanleriaren jarduera-tasa, adin-taldearen eta sexuaren arabera. EAE 2019 (%)

	Guztira	Emakumeak	Gizonak	E-G aldea
16-24 urte	27,5	28,4	26,6	1,8
25-44 urte	90,3	87,6	92,9	-5,3
45 urte eta gehiago	45,4	40,2	51,4	-11,2
Guztira	56,7	52,2	61,6	-9,4

Iturria: EUSTAT. Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta

³ Jarduera-tasak lan egiten duten edo lan egiteko prest dauden pertsonen ehunekoa adierazten du (beraz, landunak eta enplegu-bilaketa aktiboan dauden langabeak biltzen ditu), adin-talde bereko pertsona guztiekiko.

2020ko azken hiruhilekoan, jarduera-tasak aldatu egin ziren EAEn adin-taldean eta sexuaren arabera, eta ez zitzaion lehen aipatutako joerari jarraitu. Hiruhileko horretan, Eustatek orain arte jasotako azken datuak horiek izanik, ikusten da 16 eta 24 urte bitarteko emakumeek jarduera-tasa zertxobait txikiagoa zutela adin bereko gizonak baino (2 puntu baxuagoa). Adin-talde horretatik aurrera, aldeak gora egiten jarraitzen du (Eustat, 2021).

Enplegu-tasari dagokionez⁴, besteren edo norberaren kontura lanean ari diren 16 urteko edo gehiagoko pertsonen proportzioaren bilakaerak (biztanleria landunaren tasa) ziklo ekonomikoen aldakuntzak islatzen ditu nagusiki. Hala, % 51,2koa zen 2019an, eta eutsi egin zion 2013an hasitako joera positiboari, nahiz eta oraindik 6 hamarrenera zegoen 2005ean lortutako maximotik. Emakumeen enplegu-tasa gizonekoena baino 9,4 puntu txikiagoa zen 2019an (% 46,7 eta % 56,1, hurrenez hurren); alde horrek 2014tik jarraitu zuen gorabehera batzuekin, aurreko hamarkadetan murrizketa handia izan ondoren.

Adinari erreparatuta, EAeko emakumeen enplegu-tasa maximoa 35 eta 44 urteen artean ageri da (% 80,6), eta 45 eta 54 urteen eta 25 eta 34 urteen artean ere % 70etik gora mantentzen da. Bi muturretan (25 urtetik beherakoak eta 55 urtetik gorakoak), emakumeen enplegu-tasak % 20 eskas gaintitzen dute. Emakumeek gizonekin alderatuta enpleguan duten presentzia txikiagoak 45 urtetik gorako adin-tarteetan jotzen du goia; aldiz, 25 urtetik beherako emakumeek bakarrik dute beren adineko gizon gazteek baino enplegu-tasa handiagoa proportzionalki, nahiz eta aldea oso txikia den kasu horretan.

2. taula. 16 urte eta gehiagoko biztanleriaren enplegu-tasa, adin-taldearen eta sexuaren arabera. EAE 2019 (%)

	Guztira	Emakumeak	Gizonak	E-G aldea
16-24 urte	21,8	22,2	21,4	0,8
25-34 urte	76,4	73,9	78,8	-4,9
35-44 urte	83,9	80,6	87,2	-6,6
45-54 urte	79,8	75,2	84,3	-9,1
55 urte eta gehiago	24,8	21	29,5	-8,5
GUZTIRA	51,2	46,7	56,1	-9,4

Iturria: EUSTAT. Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta

2019an, **langabezia-tasak**⁵ beheranzko joerari eutsi dio, eta % 10,6koa da 16 urtetik gorako EAeko emakumeen langabezia-tasa, 2011tik izandako zifrarik baxuena. Emakumeen langabeziak bilakaera positiboa izan badu ere, bere horretan jarraitzen du gizonen langabezia-tasarekiko aldeak (% 9), edo are

⁴Enplegu-tasak enplegua duten pertsonen ehunekoa adierazten du, adin-talde bereko pertsona guztiekiko.

⁵Langabezia-tasak adierazten du langabezian dauden pertsonen ehunekoa adin-talde bereko biztanleria aktibo osoarekiko. Langabezian dauden pertsona moduan hartzen dira lanik ez dutenak baina lan egiteko prest daudenak eta aktiboki lan bila ari direnak (enplegua bilatzeko ekintzaren bat egin dutenak azken lau asteetan); hau da, ez dira sartzen lana bilatzen ez duten ikasleak, ez eta lanik egin ezin duten ezgaituak ere.

pixka bat handitu da. Horrekin, sendotu egin da gizonen enpleguaren aldeko diferentzia hori, 2008ko krisi ekonomikoa urteetan aldatu bazen ere. Nolanahi ere den, emakumeen eta gizonen langabezia-tasaren arteko aldea urrun dago 1990eko hamarkadan eta XXI. mendearen hasieran erregistratutakotik, garai hartan ehuneko 10 puntuko aldea baitzegoen, gizonen alde. Hala ere, Eustatek 2021ean bildutako datuek, 2020ko azken hiruhilekoarekin alderatuta, erakusten dute emakumeen langabezia-tasak 0,5 puntu egin zuela gora, eta gizonen kasuan, 2019ko azken hiruhilekoan jasotako datuekin alderatuta, alde kuantitatiboa 2,7 puntukoa izan zela.

EAEko emakumeen eta gizonen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak batera aztertzean, ikusten da, lehenengo bietan, ehuneko 9,4 puntukoa dela gizonen aldeko diferentzia; aldiz, langabeziari dagokionez, emakumeen egoera txarragoa da eta 1,6 puntuko aldea erakusten du.

3. taula. 16 urte eta gehiagoko biztanleen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak, sexuaren arabera. EAE 2019 (%)

	Guztira	Emakumeak	Gizonak	E-G aldea
Jarduera	56,7	52,2	61,6	-9,4
Enplegua	51,2	46,7	56,1	-9,4
Langabezia	9,8	10,6	9	1,6

Iturria: EUSTAT. Biztanleria Jardueraren arabera Saiilkatzeko Inkesta

COVID-19aren ondorioetako bati erreparatuz gero, agerikoa da eragin negatiboa duela enpleguaren esparruan. Osasun-krisiak eragina izan du ekonomian eta enpleguan, mundu osoan (jarduera- eta enplegu-tasaren beherakada eta langabezia-tasaren igoera). Konfinamenduan, langabezia-tasak 0,9 puntu egin zuen gora EAEn, batez beste, eta % 10,8ra iritsi zen. Konfinamenduaren ondoren eta enpleguaren sektorea suspertu ondoren, tasa 0,8 puntu jaitzi zen (% 10), baina 2020. urtearen amaieran tasa hori berriz ere 1,2 puntu igo zen eta % 11,2ra iritsi zen (Eustat, 2021). Lanbidek kontratazioei buruz egindako txostenaren arabera, 2020ko apirilean kontratazioa % 52,3 jaitzi zen aurreko hilabetearekin alderatuta, eta % 65,3 aurreko urtearekin alderatuta.

2020ko martxoa, apirila eta maiatza bitartean osasun-alarma eragindako egoera zela-eta Lanbidek (2021) erregistratutako langabezia-datuen arabera, EAEn 24.476 enplegu-eskatzaille gehiago egon ziren: % 17,3 gehiago emakumeen artean eta % 25,4 gizonen artean. Martxoan % 9,36 hazi zen kopurua, apirilean % 8,13 eta maiatzean % 2,2. Emakumeen langabezia-tasa 15 puntukoa izan zen 2020ko maiatzean, eta, gizonena, 11,6 puntukoa (Emakunde, 2020).

Gazteei dagokienez⁶, 2019 eta 2020ko datuek ondorengo jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak eman zituzten (Gazteen Euskal Behatokia):

4. taula. EAEko 16 eta 29 urte arteko biztanleen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak (2019 eta 2020).

	2019				2020			
	Guztira	Gizonak	Emakumeak	E-G aldea	Guztira	Gizonak	Emakumeak	E-G aldea
Jarduera-tasa	48,4	48,9	47,8	-1,1	47	46,7	47,3	0,6
Enplegu-tasa	39,8	40,3	39,3	-1	36,5	35,6	37,5	1,9
Langabezia-tasa	17,8	17,7	17,8	0,1	22,2	23,6	20,9	-2,7

Egileek egina, EAEko 16-29 urte bitarteko biztanleen jarduera, enplegu eta langabeziari buruzko inkesta (2021, Gazteen Euskal Behatokiak egina) oinarri hartuta.

2019an, EAEko 16-29 urteko emakumeen eta gizonen jarduera-tasak -1,1 puntuko aldea izan zuen; 2020an, berriz, emakumeen aldeko puntuazio positiboa izan zen (0,6). Enplegu-tasaren kasuan, jarduera-tasan gertatzen den gauza bera gertatzen da (-1etik 1,9ra). EAEko 16 eta 29 urte bitarteko emakumeen eta gizonen jarduera- eta enplegu-tasetan ikusitakoaren kontrako aldera, langabezia-tasak erakusten du 2020an 2,7 puntu jaitsi dela langabezia zeuden emakumeen kopurua egoera berean zeuden gizonekin alderatuta.

Laburbilduz, COVID-19ak enpleguan izan duen eragina dela eta, adin horretako emakumeek adin bereko gizonek baino emaitza hobek zituzten jarduera-tasetan (0,6 puntu gorago), enplegu-tasetan (1,9 puntu gorago) eta langabezia-tasetan (2,7 puntu beherago).

Desgaitasunen bat⁷ duten pertsonen dagokienez, EAEn, 2019an, 16-64 urteko biztanleen % 6,32k (EHLABE, 2020) % 33,3ko desgaitasun-maila edo handiagoa aitortua zuen. EHLABEK emandako datuen arabera, 2019an % 33,3ko edo gehiagoko desgaitasuna zuten pertsona kopururik handiena 45 eta 64 urte arteko adin-taldekoena zen; horrek esan nahi du desgaitasuna adinari lotuta dagoela.

Desgaitasuna duten pertsonen enpleguak gora egiten jarraitzen du Euskadin, pertsona horiek laneratzeko zailtasunak dituzten arren. 2019an, EHLABEK (Euskadiko Gizarte Ekimeneko Enplegu Bereziko Zentroen Elkarteak) biltzen dituen enplegu-zentro bereziek (EZB) –EAEn desgaitasuna duten pertsonentzako enpleguaren % 95 biltzen dute– 128 enplegu gehiago izan zituzten (% 1,6 gehiago); enpresa arruntera, aldiz, 205 langile igaro ziren.

⁶ Nahiz eta gaztetzat 12 urtetik 30era arteko pertsonak (biak barne) hartzen diren, dokumentu honetan 16 urtetik 29ra artekoak (biak barne) sartuko ditugu gazteen kolektiboan, gazte jendearen laneko egoera aztertu nahi baitugu, eta legez lan egin ahal izateko adin txikiena 16 urtekoa baita. Gainera, horixe bera da kontsultatu diren Euskal Autonomia Erkidegoko datu-baseetan aintzat hartzen den adin-tartea.

⁷ CIDECek Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren ekimenez eta Europako Gizarte Funtzaren diru-laguntzarekin egindako «Ezgaitasuna eta Lan Merkatua: EAEko egoera» (2008) azterlanean erabilitako irizpide berberari jarraiki, biztanle desgaitu eta potentzialki aktibo gisa hartuko ditugu % 33ko edo gehiagoko desgaitasun maila aitortua duten eta 16 urtetik 64 urtera bitarteko adinean dauden pertsona guztiak.

Beraz, guztira 333 enplegu berri izan ziren, hau da, aurreko urtean baino % 5 gehiago. Hala, 2019an, lehen aldiz, enplegu-zentro bereziek 8.000 langile baino gehiago izan zituzten, eta, zehazki, 8.229 lanpostura iritsi ziren. Hazkundera da azken urteetako joera. 2011tik, desgaitasunen bat duten pertsonen enpleguak % 38ko hazkundera izan du gizarte-ekimeneko EZBetan. EAEn, kolektibo horrek erakunde horietan zuen enplegua 5.964 lanpostutik 8.000 lanpostura igaro zen 2011tik 2019rako denbora-tartean⁸.

EHLABEren azterlanaren arabera (2020), kolektibo horren jarduera-tasa % 35ekoa zen 2017an, EAEko biztanleria orokorraren % 77,6ren aldean. Halaber, EHLABEk adierazi du 2021ean desgaitasuna duten 66.100⁹ pertsona daudela EAEn lanerako adin aktiboan. Desgaitasuna duten EAEko pertsonen % 60k enplegu arrunta dute¹⁰. 2019an, 18.319 kontratu egin ziren desgaitasuna duten pertsonentzat; kontratu horien % 37,9 desgaitasuna zuten emakumeenak izan ziren, eta % 58,1 kolektibo bereko gizonenak (EHLABE, 2020). Hurrengo taulan EHLABEko EZBetan enplegatutako pertsonen datuak agertzen dira, sexuaren arabera bereizita.

5. taula. 2019an EAEko EHLABEren EZBetan enplegatutako pertsonen kopurua, desgaitasunaren eta sexuaren arabera.

2019an EAEko EHLABEren EZBetan enplegatutako pertsonen kopurua, desgaitasunaren eta sexuaren arabera.	Emakumeak		Gizonak		Guztira	E-G aldea
	Abs.	%	Abs.	%		
Desgaitasuna dutenak: laguntza-premia handiak	1700	36,6	2948	63,4	4648	-26,8
Desgaitasuna dutenak: laguntza-premia arruntak	1176	32,8	2405	67,2	3581	-34,4
Guztira	2876	34,9	5353	65,1	8229	-30,2

Egileek egina, 2019an EAEko EHLABEren EZBetan enplegatutako pertsonen buruzko inkesta oinarri hartuta (EHLABE, 2020).

Kolektibo honen enplegu-tasa EAEko EHLABEren EZBetan –azkeneko datuak 2019koak dira– % 34,9koa da emakumeen artean, eta, gizonen artean, % 65,1ekoa. EHLABEren EZBetan enplegatutako laguntza-premia arruntak zituzten emakume desgaituen ehunekoa 34,4 puntu txikiagoa zen kolektibo bereko gizonekin alderatuta. EHLABEren EZBetan enplegatutako laguntza-premia handiagoa zuten emakume desgaituen kasuan, ehunekoa 26,8 puntu txikiagoa zen kolektibo bereko gizonekin alderatuta.

Gainera, taulako datuek agerian uzten dute sexua eta desgaitasuna aldagaiak batera etortzeak eragin negatiboa duela emakumeengan; 2019an, desgaitasuna zuten emakumeek jarduera-tasa baxuagoa zuten (-30,2 puntu) kolektibo bereko gizonen baino.

Biztanleriaren sektore horretako langabezia-tasari dagokionez, EHLABEk (2020) emandako datuen arabera, 2019an desgaitasuna zuten 5.320

⁸ 2021eko martxoan berreskuratua, hemendik: www.euskadi.eus

⁹ 2021eko urtarrilean berreskuratua hemendik: <http://www.ehlabe.org>

¹⁰ 2021eko urtarrilean berreskuratua hemendik: <http://www.ehlabe.org>

pertsonen artean langabezian zeudenen % 44,7 emakumeak ziren eta % 55,3 gizonak. Datu horiek erakusten dute EAEn bizi eta desgaitasuna zuten emakumeen langabezia-tasa, 2019an, kolektibo bereko gizonena baino 10,6 puntu txikiagoa zela.

Diskriminazio anizkoitzaren arriskua duen beste kolektibo bat **etorkinena**¹¹ da. Datu orokorretan, Euskal Autonomia Erkidegoan bizi diren Etorkin Atzerritarrei buruzko Inkestaren (EABI) arabera, 2018an atzerritar jatorriko 159.052 pertsona ziren potentzialki aktiboa den adin-tartekoak, hots, 16 eta 66 urte bitartekoak. Horrek esan nahi du % 2,2ko igoera gertatu dela 2014ko 155.685 pertsonetik, eta % 7,6koa 2010eko 147.790 pertsonetik. Kolektibo horrek EAEko 16-66 urteko biztanleria osoan duen pisua % 11,2ra igo da 2018. urtean, 2010ean % 9,9 eta 2014an % 10,8 izan ondoren. 2018an, EAEn, atzerritar jatorriko 98.661 pertsona lanean ari ziren. Zenbateko horrek erakusten du enplegatu kopurua asko handitu zela 2014 eta 2010 urteekiko. Eustatek argitaratutako 2019ko azkeneko datuek ondorengo errealitate hau eskaintzen dute gizon eta emakume migratzaileen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasei buruz:

6. taula. EAEko 16 urteko eta gehiagoko atzerritarrak, jarduerarekiko erlazioa eta sexua (2019).

EAEko 16 urteko eta gehiagoko atzerritarrak, jarduerarekiko erlazioa eta sexua (2019)	Emakumeak		Gizonak		Guztira	E-G aldea
	Abs.	%	Abs.	%		
Ez-aktiboa	31.719	55,1	25.880	44,9	57.599	10,2
Langabea	10.079	51,8	9.389	48,2	19.468	3,6
Landuna	28.720	46,2	33.477	53,8	62.197	-7,6
Guztira	70.518	50,6	68.746	49,4	139.264	1,2

Iturria: Egileek egina, EAEko 16 urteko eta gehiagoko biztanle atzerritarrak, lurralde historikoari eta sexuari jarraikiz 2019an inkestan oinarritua (Eustat, 2020).

2019an, emakume etorkinen **enplegu-tasa** 7,6 puntu txikiagoa zen kolektibo bereko gizonena baino. Emakume etorkinen **langabezia-tasa** 3,6 puntu handiagoa zen gizon etorkinena baino. Gauza bera gertatzen zen jarduerarik ezaren tasarekin. Datu horiek erakusten dute 2019an EAEko emakume etorkinen lan-egoera askoz ere prekarioagoa zela kolektibo bereko gizonena baino.

Berriz ere datu orokorrei ekingo diegu. Hala, emakumeek eta gizonak, oro har, lan-merkatuan betetzen dituzten egoera eta posizio desberdinak onartuta ere, jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasei buruz aurkeztutako datuek islatzen dute eraldaketa sakona izan dela euskal gizartean, azkeneko mende laurdenean, emakumeak lanaren eremura sartzeari buruz.

¹¹ Euskal Autonomia Erkidegoan bizi diren Etorkin Atzerritarrei buruzko Inkestaren arabera (EABI, 2019), 2018an populazioaren sektore hori 211.208 pertsonak osatzen zuten, jatorri atzerritarreko pertsonak zituzten bizikidetz-unitateetan bizi zirenak; hori EAEko biztanleria osoaren % 9,7 zen (% 55,1 emakumeak eta % 44,9 gizonak).

Nolanahi dela ere, emakumeek bizitzako hainbat eremutan –enpleguaren esparrua barne– egindako aurrerapen garrantzitsuak ukatu gabe ere, nabarmentzekoak dira oraingo osasun-krisia kontuan hartu beharreko faktorea dela dioten ahotsak, emakumeen eta gizonen enplegu- edo langabezia-tasak eta gisako emaitzak esplikatzeko orduan.

Datu orokorretan, COVID-19ak sortutako krisiaren ondorioz, EAEko Barne Produktu Gordina (BPG) % 9,5 jaitsi zen 2020an, Eustatek bildutako datuen arabera¹². Enpleguak, berriz, % 8,1 egin du behera 2019ko datuekin alderatuta, lanaldi osoko lanpostu baliokideetan neurtuta. 2020ko azken hiruhilekoan, EAEko langabezia-tasa % 11,2koa zen, hau da, aurreko urteko hiruhileko berekoa baino 1,7 puntu handiagoa. Biztanleria landunaren eta langabearen bilakaeraren ondorioz, jarduera-tasa % 56,1ekoa¹³ izan zen 2020ko laugarren hiruhilekoan, aurreko hiruhilekoa baino 1,6 puntu goragokoa. Lehen esan bezala, hori da osasun-krisiak enpleguaren sektorean izan duen eraginaren ondorioetako bat. 2020ko laugarren hiruhilekoan 930.500 pertsona zeuden lanean EAEko lan-merkatuan, hau da, 14.200 gehiago aurreko hiruhilekoarekin alderatuta (+% 1,5), Eustatek bildutako datuen arabera¹⁴. 2020ko laugarren hiruhilekoan 116.900 langabe zeuden EAEn, aurreko hiruhilekoan baino 15.100 gehiago.

Hori horrela bada, pentsatzekoa da enplegu-zifretan emakumeek erakutsi duten nagusitasuna sexuaren araberako enplegu-segregazioaren eta COVID-19aren ondoriozko krisiak sektore ekonomiko batzuetan eta bestetan izandako inpaktu desberdinaren emaitza izan dela, eta ez hainbeste emakumeen artean enplegua igo izanarena. Horrek berak azalduko luke 2020ko azken hiruhilekoan gizonen langabezia-tasa emakumeena baino handiagoa izatea.

Biztanleria landuna: egoera profesionala eta lehentasunak

Landunen egoera profesionali erreparaturik, emakumeen presentziak gorabehera nabarmenak ditu. Emakumeak gehiengoa dira sektore publikoko soldatako langileen artean: sektore horretan lan egiten zuten 94.800 emakumeak enplegu publikoko sare osoaren % 62,5 ziren. Sektore pribatuan –sektore horrek biltzen du biztanleria landunaren gehiengoa–, EAEko soldatapeko 304.000 emakumeak guztizkoaren % 46,8 ziren 2019an.

Bestalde, emakumeak gutxiengoa ziren argi eta garbi norberaren konturako lanean: beste pertsona batzuk enplegatzen zituztenen % 35,4 baino ez ziren (16.400 emakume soldatapeko langileak zituzten enpresaburuak ziren), eta kontratatutako langilerik gabeko enpresaburuaren % 38,4. Kooperatibetan,

¹² 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://www.eustat.eus>

¹³ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://www.eustat.eus>

¹⁴ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://www.eustat.eus>

emakumeen presentzia handixeagoa zen, baina gutxiengoa izaten jarraitzen zuten (% 43,1).

7. taula. Pertsona landunen egoera profesionala. EAE. 2019ko 4 hiruhilekoen batezbestekoa, milakotan.

	GUZTIRA	EMAKUMEEK	GIZONAK	Emakumeen % guztizkoarekiko
Norberaren konturako lang.	133,7	51,4	82,3	38,4
Enplegatazalea	46,3	16,4	29,9	35,4
Enpresarburua Soldatapekorik gabe	73,9	29,1	44,8	39,4
Kooperatiba	12,3	5,3	7,0	43,1
Familia-laguntza	1,3	0,6	0,6	46,2
Sektore publikoko soldatapeko langilea	151,8	94,8	57,0	62,5
Soldatapeko langile pribatua	649,8	304,0	345,8	46,8
Beste egoeraren bat	0,8	0,3	0,5	37,5
Guztira	936,1	450,4	485,7	48,1

Iturria: INE. Biztanleria Aktiboaren Inkesta

Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkestak EAEko biztanleria landunaren lehentasunak aztertzen ditu. Oro har, emakumeek eta gizonek nahiago dute besteren kontura lan egin, baina proportzio hori ia 8 puntu handiagoa da emakumeen kasuan (ia 10 emakumetatik 9k nahiago dute besteren kontura jardun). Alde nabarmenak daude, halaber, sektore publikoaren edo pribatuaren aldeko hautuan: emakumeen % 71,5ek enplegu publikoaren alde egingo lukete (gizonen % 54,2k dute nahiago sektore publikoa). Txikixeagoak dira lan egin behar duten enpresen dimentsioari buruzko lehentasunarekin loturiko aldeak. Emakumeen kasuan, txikiak dira enpresa handien aldeko aldeak: % 53k nahiago dituzte enpresa handiagoak, eta % 47k, ostera, enpresa txikiagoak dituzte gogoko. Gizonen kasuan, ordea, % 57,8k nahiago dituzte enpresa handiak.

8. taula. EAEko biztanleria landuna, nahiago duten lan-modalitatearen eta sexuaren arabera, ehunekotan. 2019

	Emakumeak	Gizonak	Aldea G-E
Egoera profesionala			
Soldatapekoa izatea	88,7	81,1	-7,6
Autonomoa izatea	11,3	18,9	7,6
Enpresaren tamaina			
Enpresa txikian lan egitea	47,0	42,2	-4,8
Enpresa handian lan egitea	53,0	57,8	4,8
Enplegu-sektorea			
Sektore pribatuan lan egitea	28,5	45,8	17,3
Sektore publikoan lan egitea	71,5	54,2	-17,3

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

Biztanleria landuna sektoreka eta lanbideka aztertuz gero, zifrak jar dakizkioke emakumeek eta gizonak lan-merkatuan duten egoera desberdinari, jardueraren, enpleguaren edo langabeziaren egoera hutsa gainditzen duen ikuspegi batetik, eta lagungarria da ordaindutako lanean emakumeek eta gizonak duten posizio desorekatuaren ezaugarriak zehazteko.

Jarduera-sektoreei dagokienez, EAEko 405.383 emakume ari ziren zerbitzuen sektorean lanean 2019an; hala, EAEko enplegu osoaren % 74,6 osatzen duen sektore horretan (eta emakumeen enpleguaren % 90), emakumeak dira enplegatutako pertsona guztien % 57,6. Industrian 36.405 emakumek dihardute lanean (emakumeen enplegu osoaren % 8,1), eta sektore hori da enplegatutako emakume gehien dituen bigarren sektorea, nahiz eta gizonak diren industrian lan egiten duten pertsona guztien ia % 80. Eraikuntza dago hirugarren tokian, 5.802 emakumerekin (eta 47.139 gizonekin), baina oso urrun aurrekoetatik: eraikuntza-sektoreak EAEko enplegu guztiaren % 5,6 enplegatzen du 2019an. Azkenik, lehen sektorean 2.564 emakume ari dira nekazaritzan, abeltzaintzan edo arrantzan: enplegu osoaren % 1,1 (eta lanean ari diren emakumeen % 0,1). Hori horrela, eraikuntzak, industriak eta lehen sektoreak oso enplegu maskulinizatua dute: gizonak guztizkoaren % 89 eta % 75 artean dira hiru sektoreotan.

9. taula. 16 urte edo gehiagoko biztanleria landuna, sektorearen eta sexuaren arabera. Milakotan eta ehunekotan. EAE 2019

	Guztira		Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(% b.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)
Nekazaritza, abeltzaintza, arrantza	10.124	1,1	2.564	25,3	7.560	74,7
Industria	176.176	18,7	36.405	20,7	139.771	79,3
Eraikuntza	52.941	5,6	5.802	11,0	47.139	89,0
Zerbitzuak	704.281	74,6	405.612	57,6	298.669	42,4
Guztira	943.522	100	450.383	47,7	493.139	52,3

Iturria: EUSTAT. Biztanleria Jardueraren Arabera sailkatzeko Inkesta

Emakumeen enpleguak azken hamarkadetako guztizkoarekiko duen pisu erlatiboaren bilakaerari esker, ebaluatu dezakegu zer aldaketa izan diren sektore bakoitzeko emakume landunen kopuruan, egoera puntaletatik harago. Hori horrela, 1995etik egindako analisiak erakusten du 1990eko hamarkadaren amaieran eta XXI. mendearen hasieran gertatu zirela aldaketarik esanguratsuenak, emakume gehiago sartu baitziren lan-merkatuan. 15 urte horietan, % 15etik % 20ra igo zen gutxi gorabehera emakumeak industrian zuen pisua; eraikuntzan % 5etik % 10era igo zen, eta zerbitzuen sektorean, azkenik, % 50etik % 60ra. 2010etik aurrera, sektore horietan aldaketa gutxi izan dira. Bestelakoa da lehen sektorearen egoera; izan ere, zenbaki absolutuetan izandako aldaketa txikiak isla nabarmena dute ehunekoetan, sektore horrek duen neurri txikia dela eta. XXI. mendeko

lehen urteetan beherakada izan zuen emakumezkoen enpleguaren pisu erlatiboak, baina joera hori aldatu egin da azken hamarkadaren hasieran; hori horrela, emakumeen presentzia 2018ko % 23,1aren eta 2015eko % 30aren artekoa izan da azken urteetan lehen sektorean.

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

	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Emakumeak lehen sektorean (%)	27,3	28,4	23,2	20,9	26,9	31,7	24,5	27,6	30	27,8	27,6	23,1	25,3
Emakumeak industrian (%)	14,8	16	19,7	19,8	19,6	20,8	19	19,3	21	20,8	20,4	21,2	20,7
Emakumeak eraikuntzan (%)	4,8	5,2	7,6	9,8	10,4	12	12,5	10,8	11,8	11,4	10,3	10,4	11
Emakumeak zerbitzuetan (%)	49,8	52,6	55,5	57,7	58,7	58,4	58,1	58,3	57,4	57,8	58,5	58,5	57,6
Emakumeak guztira (%)	35,3	37,2	41,5	44,8	45,7	46,3	46,6	47,1	47,1	47,3	47,5	47,3	47,7
GUZTIRA (milakotan)	713,6	830,2	945,2	937,8	925	898,4	884,3	880,6	893	903,3	918,2	935,1	943,5

Iturria: EUSTAT. Biztanleria Jardueraren Arabera sailkatzeko Inkesta

Enplegua jarduera-adarren arabera aztertzen baldin badugu, EAEn ere emakumeen eta gizonen enpleguan gertatzen den segregazio horretan sakondu ahalko dugu. Administrazio publikoa, osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak dira jarduera-adar nagusiak emakume landunen kopuruari dagokionez: 153.700 emakumek dihardute jarduera horietan, eta EAeko emakume landunen % 34,1ek egiten dute lan haietan, hain zuzen ere. Hortik nolabaiteko aldearekin, emakumeen enpleguaren % 25,8 izanik ere, merkataritza eta ostalaritza ageri da, zeinean 116.300 emakume ari baitira lanean; hau da, jarduera horretan lan egiten duten gizonen kopuru ia bera (116.900). Hala, horixe da emakumeen eta gizonen presentzia paritarioa duen adar bakarra (higiezin-jarduerekin batera).

Gizonen artean, manufaktura-industria dago lehen postuan, eta EAeko gizonen ia % 30 daude enplegatuta jarduera horretan (142.400). Enplegatu guztien % 70 baino gehiago gizonetzkoak dituzten jardueren artean daude, lehen aipaturiko manufaktura-industriaz gainera (gizonek betetzen dituzte enpleguen % 78,8), erauzketa-industriak (% 75,8) eta eraikuntza (% 89,4); aldiz, emakumeak dira jarduera artistikoetan eta familia-etxeke enplegataile gisa diharduten pertsonen % 73,6.

11. taula. Biztanleria landuna, jarduera-adarraren eta sexuaren arabera. Milakotan eta ehunekotan. EAE 2019

	GUZTIRA		EMAKUMEAK			GIZONAK		
	(Abs.)	(% b.)	(Abs.)	(% b.)	(% h.)	(Abs.)	(% b.)	(% h.)
Nekazaritza	10,2	1,1	3,2	0,7	31,4	7	1,4	68,6
Erauzketa-industriak: energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornidura; ur-hornidura, saneamendua, hondakinen kudeaketa eta kutsadura kentzeko jarduerak	9,9	1,1	2,5	0,6	25,3	7,5	1,5	75,8
Manufaktura-industria	180,8	19,3	38,4	8,5	21,2	142,4	29,3	78,8
Eraikuntza	52,9	5,7	5,6	1,2	10,6	47,3	9,7	89,4
Txikizkako eta handizkako merkataritza; ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa; garraioa eta biltegiatzea; ostalaritza	233,2	24,9	116,3	25,8	49,9	116,9	24,1	50,1
Informazioa eta komunikazioak	27	2,9	10,3	2,3	38,1	16,7	3,4	61,9
Finantza- eta aseguru-jarduerak	20,3	2,2	11,9	2,6	58,6	8,4	1,7	41,4
Higiezinekin lotutako jarduerak	5,1	0,5	2,7	0,6	52,9	2,5	0,5	49
Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak; administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	95,2	10,2	52,5	11,7	55,1	42,7	8,8	44,9
Administrazio publikoa eta defentsa, derrigorrezko Gizarte Segurantza; hezkuntza; osasungintza-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak	228,8	24,4	153,7	34,1	67,2	75,1	15,5	32,8
Jarduera artistikoak, aisialdikoak eta entretenimendukoak; etxeak, familia-etxeke enplegatzaile eta norberak erabiltzeko ondasun eta zerbitzuen sortzaile gisa; lurraldez kanpoko erakundeen jarduerak; beste zerbitzu batzuk.	72,7	7,8	53,5	11,9	73,6	19,2	4	26,4
GUZTIRA	936,1	100	450,4	100	48,1	485,7	100	51,9

Oharra: 2019ko 4. hiruhilekoa

Iturria: INE. Biztanleria Aktiboaren Inkesta

Lanbide-multzo handiek ere agerian uzten dute emakumeek eta gizonak lan-merkatuan duten banaketa desorekatua. Emakumeak dira hiru enplegatutik bi sukaldaritzarekin, zerbitzu pertsonalekin eta oinarriko salmentarekin loturiko lanbideetan, baita kontabilitate eta administrazio-lanbideetan eta oinarriko lanbideetan ere; gizonak, berriz, langileen % 94,6 dira artisautza eta industriako eta eraikuntzako lan kualifikatuan

erregistratutako lanbideetako enpleguetan, % 84,7 makineriarekin eta instalazioekin jarduten dutenetan eta % 77,9 lehen sektoreko lan kualifikatuetan.

Zenbaki absolutuetan, EAEko emakumeen erdiek baino gehiagok lan egiten dute bi lanbide-taldetan: lehen aipatutako sukaldaritzaz- eta salmentaz-zerbitzuetan, 127.100 emakume langile ari baitira, eta zientziako teknikari eta profesionalen eta intelektualen artean, 118.500 emakume ari baitira.

12. taula. Biztanleria landuna, lanbide-multzo handiaren eta sexuaren arabera, milakotan eta ehunekotan. EAE, 2019.

	GUZTIRA		EMAKUMEAK			GIZONAK		
	(Abs.)	(% b.)	(Abs.)	(% b.)	(% h.)	(Abs.)	(% b.)	(% h.)
Zuzendaritzak eta gerentziak	36,4	3,9	13,2	2,9	36,3	23,2	4,8	63,7
Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak	196,8	21	118,5	26,3	60,2	78,3	16,1	39,8
Teknikari profesional laguntzaileak	112,5	12	42,2	9,4	37,5	70,3	14,5	62,5
Kontulariak, administrariak, etab.	106,4	11,4	73,2	16,3	68,8	33,2	6,8	31,2
Sukaldaritzaz-zerbitzuetako langileak, zerbitzu pertsonaletako langileak, babes-arlokoak eta salmentakoak	190,1	20,3	127,1	28,2	66,9	62,9	13	33,1
Lehen sektoreko langile kualifikatuak	12,2	1,3	2,7	0,6	22,1	9,5	2	77,9
Artisauak eta manufaktura-industriako eta eraikuntzako lang. kual.	106,5	11,4	5,8	1,3	5,4	100,7	20,7	94,6
Makinen eta instalazioen operadoreak eta muntatzaileak	97,1	10,4	14,8	3,3	15,2	82,2	16,9	84,7
Oinarrizko lanbideak	77,8	8,3	52,8	11,7	67,9	25	5,1	32,1
Lanbide militarrik	0,3	-	-	-	-	0,3	0,1	100
Guztira	936,1	100	450,4	100	48,1	485,7	100	51,9

Iturria: INE. Biztanleria Aktiboaren Inkesta

2019an erregistratutako kontratuak jardueraz jarduera aztertzean, ikusten da emakumeak direla nagusi, alde nabarmenarekin, ostalaritzako kontratazioetan, eta, bereziki, osasungintza-jardueretan eta gizarte-zerbitzuetan, baina baita merkataritzan, hezkuntzan, familia-etxeetako jardueretan edo administrazio-jardueretan ere; aldiz, gizonezkoen kontratazioak nabarmen ugariagoak dira manufaktura-industrietan, garraioan eta biltegiatzean edo eraikuntzan. Hori horrela, mantendu egiten da genero-rolekin loturiko enplegu-segregazioa.

13. taula. 2019an metatutako kontratuak, jardueraren eta sexuaren arabera. EAE

JARDUERA	GUZTIRA	EMAKUMEA		GIZONAK		G-E aldea
	%	(% b)	(% h)	(% h)	(% b)	
I Ostalaritza	17,0	21,2	62,6	37,4	12,8	-25,2
C Manufaktura-industriak	14,3	6,6	23,2	76,8	22,0	53,6
Q Osasungintzako eta gizarte-zerbitzuetako jarduerak	11,6	18,4	79,4	20,6	4,8	-58,8
N Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak	10,8	12,5	58,3	41,7	9,0	-16,7
G Ibilgailu motordunen merkataritza eta konponketa...	10,7	12,6	59,1	40,9	8,8	-18,2
H Garraioa eta biltegiatzea	8,2	2,8	17,3	82,7	13,6	65,4
P Hezkuntza	5,1	7,3	72,0	28,0	2,8	-44,0
R Jarduera artistikoak eta aisialdikoak	4,5	3,5	39,3	60,7	5,4	21,4
F Eraikuntza	3,4	0,4	6,2	93,8	6,4	87,6
M Jarduera profesional zientifiko eta teknikoak	3,4	3,7	55,9	44,1	3,0	-11,8
J Informazioa eta komunikazioak	3,0	2,5	41,3	58,7	3,6	17,5
S Beste zerbitzu batzuk	2,1	2,5	60,8	39,2	1,6	-21,6
A Nekazaritza, abeltzaintza, ehiza, basogintza eta arrantza	1,7	0,3	9,8	90,2	3,2	80,4
T Familia-etxeetako jarduerak	1,7	3,2	93,0	7,0	0,2	-86,0
O Administrazio publikoa	1,4	1,7	58,1	41,9	1,2	-16,3
E Ur-hornidura	0,6	0,1	10,8	89,2	1,1	78,4
K Finantza-jarduerak eta aseguruak	0,4	0,5	61,2	38,8	0,3	-22,5
L Higiezinekin lotutako jarduerak	0,1	0,2	61,6	38,4	0,1	-23,1
U Lurraldez kanpoko erakundeak eta antolaketa-jarduerak	-	-	50,6	49,4	-	-1,3
D Energia-hornidura	-	-	32,9	67,1	-	34,2
B Erauzketa-industriak	-	-	21,1	78,9	-	57,9
Guztira	100	100	50,2	49,8	100	-0,4

Iturria: Lanbide.

Esan bezala, kontratazio gehienak hainbat sektoretan egiten dira emakumeen zein gizonen kasuan. Hala ere, bi sexuek partekatu egiten dituzte kontratu-kopuruari dagokionez esanguratsuenak diren 10 sektoreetako asko, nahiz eta oso desberdina izan batzuen eta besteen garrantzia. Hori horrela, emakume gehien kontratatzen dituzten sektoreen artean daude, lehenik eta behin, ostalaritza (zeina 3. postuan baitago

gizonezkoen kontratazioetan), ondoren osasungintza-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak (8. posizioan gizonen kontratazioaren zerrendan) eta, hirugarrenik, merkataritza (5. postuan gizon gehien kontratatzen dituzten sektoreen artean). Gizon gehien kontratatzen dituzten artean, lehen postuan manufaktura-industriak ageri dira (6. postuan emakumeen kontratazio-zerrendan), eta, ondoren, garraioa eta biltegiatzea, zeina azken postuan baitago emakumeei kontratu gehien egiten dizkieten 10 sektoreen zerrendan.

Bestalde, badira hiru sektore desberdin emakumeen eta gizonen kontratazio-zerrendan: hezkuntza, jarduera profesional zientifiko eta teknikoak eta familia-etxeetako jarduerak ageri dira emakumeen kontratazioan ohikoenak diren hamarren artean; aldiz, eraikuntza, informazioa eta komunikazioak, eta nekazaritza daude gizonezkoak gehien kontratatzen dituzten hamarren artean.

14. taula. 2019an kontratu-kopuru handiena metatu duten sektoreak, sexuaren arabera. EAE

Emakume gehien kontratatu dituzten 10 sektoreak		Gizon gehien kontratatu dituzten 10 sektoreak	
1.	Ostalaritza	1.	Manufaktura-industria
2.	Osasungintza-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak	2.	Garraioa eta biltegiatzea
3.	Ibilgailu motordunen merkataritza eta konponketa...	3.	Ostalaritza
4.	Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak	4.	Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak
5.	Hezkuntza	5.	Ibilgailu motordunen merkataritza eta konponketa...
6.	Manufaktura-industria	6.	Eraikuntza
7.	Jarduera profesional zientifiko eta teknikoak	7.	Jarduera artistikoak eta aisialdikoak
8.	Jarduera artistikoak eta aisialdikoak	8.	Osasungintza-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak
9.	Familia-etxeetako jarduerak	9.	Informazioa eta komunikazioak
10.	Garraioa eta biltegiatzea	10.	Nekazaritza, abeltzaintza, ehiza, basogintza eta arrantza

Iturria: Lanbide. EAeko urteko kontratazioak 2019an

2.1.2. Biztanleria landunaren lan-baldintzak

Aldi baterako kontratazioak izaniko gorakadaren ondorioa da 2019an erregistratutako kontratuen guztizko kopuruaren hazkundera; izan ere, kontratu mugagabeak apur bat murriztu dira, 88.625etik 83.931ra, eta, hala, % 8,9tik % 8,3ra gutxiagotu da guztizkoan duten partaidetza. Sinatutako kontratu mugagabeen kopuruak behera egin izanaren azalpen bat izan daiteke 2019an desagertu egin zela ekintzaileei laguntzeko kontratu mugagabea, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legearen bidez sartu zena. Kontratu mota horrek gora egin zuen urtez urte 2012an sartu zenetik, eta EBan era horretako 13.389 kontratu mugagabe formalizatu ziren.

Kontratu mugagabeen murrizketa horrek berdintsu eragiten die emakumeei eta gizonei: 2019an 40.450 kontratu mugagabe sinatu zituzten emakumeek (2018an baino 2.127 gutxiago), hots, aurreko urtean baino 2 hamarren gehiago: % 48,2. Hala ere, emakumeak gehixeago dira aldi baterako kontratazioetan: emakumeek sinatu dituzte aldi baterako kontratu guztien % 50,4. Hala, emakumeek gizonek baino 7.146 aldi baterako kontratu gehiago sinatu dituzte, baina 3.031 kontratu mugagabe gutxiago izenpetu dituzte 2019an.

15. taula. Erregistratutako kontratuak, sexuaren eta kontratu motaren arabera. EAE 2018/2019

	Guztira		Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(% b.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)
2019						
Mugagabea	83.931	8,3	40.450	48,2	43.481	51,8
Aldi baterakoa	924.244	91,7	465.695	50,4	458.549	49,6
Kontratuak guztira	1.008.175	100	506.145	50,2	502.030	49,8
2018						
Mugagabea	88.625	8,9	42.577	48,0	46.048	52,0
Aldi baterakoa	912.556	91,1	457.685	50,2	454.871	49,8
Kontratuak guztira	1.001.181	100	500.262	50,0	500.919	50,0

Iturria: Kontratuen Balantze Txostena 2019, Lanbide

Aldi baterako kontratuen iraupenari dagokionez, oro har, hilabetetik beherako iraupena duten kontratuak aldi baterakoen % 50,4 dira. Emakumeen kasuan, sinatzen dituzten aldi baterako kontratuen % 52,6 dira; gizonen kasuan, berriz, ehuneko hori % 48,2koa da.

Nabarmen egin du gora (% 9,9) aldi baterako kontratazioak gazteen artean (17-24 urtekoak), gainerako adin-tarteetan baino askoz gehiago; 25 urtetik 39rako tartean jaitsi egin da.

Kontratazio horiek hartzen dituzten lan-kategoriek erakusten dutenez, emakumeek sinatutako kontratazioetan bi kategoriatan biltzen da guztizkoaren % 69: zerbitzuen sektoreko langile kualifikatuak (214.242 kontratu) eta langile ez-kualifikatuak (133.733). Alderantziko ordenan, bi kategoria horietan erregistratu dira 2019an gizonek sinatutako kontratu gehien, baina, kasu honetan, guztizkoaren % 54 batzen dute bien artean. Oso txikia da emakumeen presentzia lehen sektoreko edo industriako langile kualifikatuen kategorietako kontratazioan, eta, neurri txikiagoan, operadoreen artean (guztizkoaren % 8 eta % 14 artean); esanguratsua da, halaber, emakumeek kontratu gutxiago sinatu izana antolakundeetako zuzendaritza-postuetan (guztizkoaren % 39,4).

16. taula. Erregistratutako kontratuak, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera. EAE 2019

	Guztira		Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(% b.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)
Zuzendaritza	1.810	0,2	713	39,4	1.097	60,6
Teknikari eta profesional zientifikoak	103.673	10,3	64.844	62,5	38.829	37,5
Laguntzarako teknikariak eta profesionalak	82.151	8,1	38.962	47,4	43.189	52,6
Administrazioko enplegua	58.873	5,8	38.419	65,3	20.454	34,7
Zerbitzuetako kualifikatuak	315.387	31,3	214.242	67,9	101.145	32,1
Lehen sektoreko kualifikatuak	4.252	0,4	388	9,1	3.864	90,9
Industriako kualifikatuak	75.096	7,4	5.816	7,7	69.280	92,3
Operadoreak	62.491	6,2	9.015	14,4	53.476	85,6
Kualifikatu gabeak	304.398	30,2	133.733	43,9	170.665	56,1
GUZTIRA	1.008.175	100	506.145	50,2	502.030	49,8

Iturria: Kontratuen Balantze Txostena 2019, Lanbide

Aldi baterako lan-enpresen bidez egindako kontratazioei dagokienez, 2019an % 5,5eko igoera izan zuten, eta igoera horrek eragin handiagoa izan zuen emakumeek sinatutako kontratuetan, urte batean 62.385etik 66.969ra igaro baitziren (4.584 gehiago). Hala ere, enpresa horien bidez izaniko kontratazioaren eragina nabarmen txikiagoa izan zen emakumeen kasuan, gizonak sinatu baitzituzten, azterturiko azken ekitaldian ere, aldi baterako lan-enpresen bidez egindako hiru kontratutik bi.

17. taula. ABLE bidez erregistratutako kontratuak. EAE 2018/2019

	Guztira	Emakumeak		Gizonak		E-G aldea
	(Abs.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)
2019	209.068	66.969	32	142.099	68	-75.130
2018	198.159	62.385	31,5	135.774	68,5	7-3.389
2018/2019 hazkundera	% 5,50	% 7,30		% 4,70		

Iturria: Kontratuen Balantze Txostena 2018, Lanbide

Lanaldi osoan eta lanaldi partzialean enplegatutako biztanleriaren banaketa azterturik, ikusiko dugu lanaldi partzialeko enpleguak gora egin zuela 2019an (5.900 postu gehiago), eta, aldi berean, lanaldi osoko enpleguak ere gora egin zutela (6.800 enplegu gehiago). Hala ere, lanaldi osoko enpleguan emakumeen partaidetzak bere horretan jarraitu zuten

(guztizkoaren % 42,1); lanaldi partzialeko enpleguan, berriz, gora egin zuen emakumeen pisu erlatiboak, eta guztizkoaren % 78,3ra iritsi zen.

Badirudi bilakaera horrek itzulikatu egin zuela duela urte batzuk erregistratutako joera; hau da, emakumeek lanaldi partzialean duten pisu erlatiboa murriztu izana (2017an izan zen txikiena, % 75). Hala, emakumeen enplegu-modalitate ia eskusibo gisa berretsi dira lanaldi partzialeko lanak.

18. taula. Biztanleria landuna, lanaldi motaren eta sexuaren arabera. EAE, 2006-2019

	Lanaldi osoa			Lanaldi partziala		
	Guztira	Emakumeak %	Gizonak %	Guztira	Emakumeak %	Gizonak %
2006	858,3	36	64	135,1	83,1	16,9
2007	858,3	36,2	63,8	142,7	82,6	17,4
2008	874,9	37,3	62,7	135,2	83,1	19,9
2009	816,4	38,9	62	135,5	84,7	15,3
2010	826,2	39,8	61,1	136	81,5	18,5
2011	810,4	39,7	60,2	145,9	79,7	20,3
2012	758,8	40	60,3	144	81,3	18,7
2013	728,1	39,4	60	145,4	80,1	19,9
2014	714,2	40,1	60,6	151,1	83,2	16,8
2015	715,3	40,7	59,9	161,1	77,5	22,5
2016	741	40,7	59,3	160,7	75,7	24,3
2017	748,7	40,9	59,1	156	75	25
2018	772,9	42,1	57,9	150,6	76,7	23,3
2019	779,7	42,1	57,9	156,5	78,3	21,7

Iturria: INE. Biztanleria Aktiboaren Inkesta

2019an sinaturiko **kontratu berriei** dagokienez, bere horretan jarraitzen du enplegu partzialaren nagusitasun-egoerak emakumeen kontratazioan; izan ere, emakumeek sinatuak dira lanaldi partzialeko hiru kontratu berritik bi, eta lanaldi osoko kontratuetan, berriz, izenpeturiko guztien % 39 baino ez dagozkie emakumeei. Horri dagokionez, lanaldi partzialeko kontratazioak emakumeen artean duen eragina gizonen bikoitza da. Zehazki, 2019an, emakumeek sinatutako kontratuen % 53,3 lanaldi partzialekoak izan ziren, eta, gizonen kasuan, % 26,9.

19. taula. Erregistratutako kontratuak, sexuaren eta lanaldiaren arabera. EAE 2018/2019

	Guztira		Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(% b.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)
2019						
Lanaldi partziala	405.609	40,2	270.303	66,6	135.306	33,4
Lanaldi osoa	602.566	59,8	235.842	39,1	366.724	60,9
Kontratuak guztira	1.008.175	100	506.145	50,2	502.030	49,8
2018						
Lanaldi partziala	399.580	39,9	266.773	66,8	132.807	33,2
Lanaldi osoa	601.601	60,1	233.489	38,8	368.112	61,2
Kontratuak guztira	1.001.181	100	500.262	50	500.919	50

Iturria: Kontratuen Balantze Txostena 2019, Lanbide

Emakumeek sinatutako kontratu guztietatik, % 50 lanaldi partzialeko aldi baterakoak izan ziren; gizonen kasuan, berriz, ehuneko hori % 25era jaisten da eta azken urteetan ez da ia aldaketarik erregistratu ehuneko horietan.

Gainera, Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkestak (Eustat, 2020) lantzen dituen zenbait datu aztertzean (lanaldi mota, adibidez), ikusten da 2019an lan egiten zuten emakumeen % 17,1ek asteburuan egiten zuela lan beti. Gaueko ordutegia gizonena zen neurri handiagoan (% 16,6 eta % 9,8).

Gazteen artean, Gazteen Euskal Behatokiaren arabera (2021), 16 eta 29 urte arteko emakumeen artean % 65,9koa zen behin-behinekotasun tasa 2019an (aldi baterako kontratua duten pertsonen ehuneko soldatapeko pertsona guztiekin alderatuta), eta % 62,7koa adin-talde bereko gizonen artean. 2020an datu horiek aldatu egin dira, eta EAEn bizi diren 16 eta 29 urte arteko emakumeen behin-behinekotasun-tasa % 68,7koa zen, eta adin-talde bereko gizonena, berriz, % 57,1ekoa.

Lanaldi partziala ere ohikoagoa zen 16 eta 29 urte arteko emakumeen artean adin-talde bereko gizonen artean baino. 2019an, emakumeen % 38,7 eta gizonen % 25,4; 2020an, berriz, datuak zertxobait aldatu ziren arren, % 37,2 eta % 27,5 hurrenez hurren (Gazteen Euskal Behatokia, 2021).

Desgaitasuna duten pertsonen dagokienez, 2011n egindako inkesta batek (INE) ondorengo datu hauek ematen ditu kolektibo horretako emakume eta gizonen **kontratu motari eta lanaldiari** buruz –sexuaren arabera bereizketa egin gabeko datuak dira–.

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

Betetzen duten enpleguaren ezaugarriei dagokienez (EHLABE, 2020), datuek adierazten dute emakume gutxiago daudela EHLABEren enplegu-zentro berezietan (% 34,9 eta % 65,1, hurrenez hurren).

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

EAEko langileen **lan-osasunari** dagokionez, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei buruzko estatistika-erregistroek ematen duten informazioan oinarrituta, 2019an 3.158 lanbide-gaixotasun erregistratu dira, hau da, aurreko urtearekin alderatuta 153 kasu gehiago; hala, goranzko joerari eutsi zaio. Guztira, 1.087 emakumeri aitortu zaie lanbide-gaixotasuna (2018an

baino 32 gehiagori), eta emakumeei aitortutako gaixotasunak guztien herenak baino gehiago dira (% 34,4).

20. taula. Lanbide-gaixotasunak EAEn, sexuaren arabera. 2019

	Guztira		Emakumeak		Gizonak	
	Abs.	(% h)	Abs.	(% h)	Abs.	(% h)
Lanbide-gaixotasunak, guztira	3.158		1.087	34,4	2.071	65,6

Iturria: Osalan (Enpleguko eta Gizarte Politiketako Saila). Lanbide-lesioen estatistika

Emakumeen eta gizonen artean lanbide-gaixotasunagatiko bajen guztizko kopuruan ageri den aldea ez ezik, nabarmentzekoa da horiek eragiten dituzten arrazoiak ere. Emakumeen bajetan (guztizkoaren % 88,6) eta gizonen bajetan (% 90,3), askotariko agente fisikoek eragindako lanbide-gaixotasunak badira ere nagusi, infekziosoek eta parasitarioek baja gehiago eragiten dute emakumeen artean (arrazoi horrengatik izaniko bajen % 58 emakumeei dagozkie).

21. taula. Lanbide-gaixotasunen ondorioz jakinarazitako baja-agiriak, emakumeak eta gizonak. Aldi metatua, 2019ko urtarrila-abendua.

	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lanbide-gaixotasunak			
Agente kimikoek sortutakoak	93	29	64
Larruzalekoak	140	35	105
Arnasteak sortutakoak	90	30	60
Infekziosoak eta parasitoen ondoriozkoak	19	11	8
Hainbat agentek sortutakoak	2.816	982	1.834
Guztira	3.158	1.087	2.071

* Alde batera utzi dira ixtean gaixotasun arrunt edo lan-istripu gisa kalifikatutako baja-agiriak. Iturria: Osalan (Enpleguko eta Gizarte Politiketako Saila). Lanbide-lesioen estatistika

2019an, lan-istripuek % 35,8 egin dute gora, 2018an erregistratutakoekin alderatuta. Emakumeek 12.367 istripu izan dituzte; hau da, istripu guztien % 26,8. Lan-istripuetan, murriztu egin da emakumeen parte-hartzea, nahiz eta ugaritu egin diren istripuok (% 24,2 igo dira), gizonen lan-istripuen igoera handiak eraginda (% 40,6).

Baja izapidetu behar izan duten lan-istripuak, gehienbat, lanaldian gertatzen dira (kasuen % 88,9), eta gizonen pisu erlatibo nabarmen handiagoa dute istripu horietan (% 76). *In itinere* gertatzen direnetan, ordea, emakumeak dira gehiengoak (% 56). Emakumeek zein gizonen izaten dituzten lan-istripu gehien-gehienak arinak dira (% 99 baino gehiago bi kasuetan), baina gizonen proportzioa askoz ere handiagoa da bai kasu larrietan (44 emakume eta 162 gizon), bai heriotzarekin amaitzen direnetan (3 emakume eta 27 gizon).

22. taula. Baja eragin duten lan-istripuak, istripu motari eta larritasunari erreparatuta eta sexuaren arabera. EAE, 2019

	Guztira		Emakumeak			Gizonak		
	(Abs.)	(% b.)	(Abs.)	(% b.)	(% h.)	(Abs.)	(% b.)	(% h.)
Arinak	36.870	99,4	10.311	99,6	28	26.559	99,3	72
Larriak	206	0,6	44	0,4	21,4	162	0,6	78,6
Hilgarriak	30	0,1	3	-	10	27	0,1	90
Guztira	37.106	100	10.358	100	27,9	26.748	100	72,1
Arinak	32.819	99,4	8.028	99,7	24,5	24.791	99	76,5
Larriak	162	0,5	24	0,3	14,8	138	1	85,2
Hilgarriak	26	0,1	3	0	11,5	23	-	88,5
Lanaldiaren barruan	33.007	100	8.055	100	24,4	24.952	100	76,6
Arinak	4.051	98,8	2.283	99,1	56,4	1.768	98	44,6
Larriak	44	1,1	20	0,9	45,5	24	1	55,5
Hilgarriak	4	0,1	-	-	-	4	0,2	100
In itinere	4.099	100	2.303	100	56,2	1.796	100	44,8

Iturria: Osalan. Lan-istripuei eta laneko gaixotasunei buruzko txostena, EAE 2019

Osalanek egindako EAEko **lan-istripuen** 2019ko txostenaren arabera (2020), langilearen adin-taldeak ere ezberdintasunak erakutsi zituen arriskuari dagokionez, eta zentzu desberdinean emakumeen eta gizonen artean. Hala, arriskurik txikiena gizonetako nagusienek izan zuten (45 urte eta gehiagokoek), 16-24 urte bitarteko gazteek baino % 19 gutxiago.

2019an murriztu egin ziren 35 urtetik beherako pertsonen izaniko istripuak eta baja eragin zutenak: urte horretan erregistratutako 7.834 istripuak aurreko urtean baino 517 gutxiago ziren, guztira izaniko istripuen % 21,1. 20 urtetik beherako emakume gazteenek pisu erlatibo handiagoa dute adin-talde horrek izandako istripuen multzoan (istripu guztien % 28,2); hala ere, oso gutxi izaten jarraitzen dute. 30 eta 34 urte bitarteko segmentuan erregistratzen dira istripu gehien, bai emakumeetan, bai gizonetan.

23. taula. 16 eta 34 urte bitarteko biztanleen lan-istripuak, baja eragiten dutenak eta lanaldian gertatuak, sexuaren eta adin-taldearen arabera. EAE, 2019.

	Guztira		Emakumeak			Gizonak		
	(Abs.)	(% b.)	(Abs.)	(% b.)	(% h.)	(Abs.)	(% b.)	(% h.)
16-19	255	3,3	72	4,2	28,2	183	3	71,8
20-24	1.644	21	344	19,8	20,9	1.300	21,3	79,1
25-29	2.484	31,7	590	34	23,8	1.894	31	76,2
30-34	3.451	44,1	727	42	21,1	2.724	44,6	78,9
EAE	7.834	100	1.733	100	22,1	6.101	100	77,9

Iturria: OSALAN. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

Iturria: Osalan. EAE 2019 txostena. Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak. Geuk egina.

Baja eragin duten lan-istripuen intzidentzia-tasek zera adierazten dute: zenbat langilek izan duten istripu bat esposiziopean izan diren mila langileko. Datuak aztertu ostean, ikusten da **laneko ezbehar-tasa** 23,1 puntuko dela

emakumeen kasuan, eta 54,5 puntukoa, berriz, gizonetan. 2019an, maila hori 3,2 puntu igo zen emakumeen artean, eta 0,7 puntu gizonen kasuan.

Acale Sánchezek (2009) adierazi du emakumeen eta gizonen arteko istripu-indizeetan dauden aldeak hein handi batean esplika ditzakeen faktoreetako bat honako hau dela: istripu gehien eraikuntzaren sektorean gertatzen dira, oso maskulinizatuak dauden beheko mailetan, lan-baldintza arriskutsuenak diren tokietan. Beste faktore bat emakumeek dituzten arriskuen ikusgaitasunik eza da, haien kalteak mantso eta progresiboki agertzen baitira; ezkutuko lanak eta klandestinitateak istripu-fasa kontabilizatzea eragozten dute, etab.

Bestalde, Osalanek (2010) azpimarratu du lana gaixotasunaren eta lan-absentismoaren iturri garrantzitsua izan daitekeela emakumeen artean, bai eta askotan entzungor egiten zaien arriskuenak ere. Gero eta ezagutza handiagoa dago –ez nahikoa, hala ere– emakumeek eta gizonen lanean duten arriskuatarako esposizioa desberdina dela erakusten duena, bai eta batzuen eta besteen osasunerako ondorioak desberdinak direla ere.

Hitz gutxitan esanda, sexuaren araberako lanaren banaketa (segregazio horizontala eta bertikala) eta laneko istripuen kontzeptualizazioa, neurketa eta azterketa blaitzen dituen joera androzentriko ukaezina esan liteke baldintzatzen ari direla laneko istripuen mapa, bai eta mapa horretatik ondorioztatzen den prebentzioaren eta lan-osasunaren kudeaketa ere.

Emakundek (2016) dioenez, **sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena**¹⁵, lan-munduan ager daitezkeen indarkeria-adierazpen gisa, generoan oinarritutako diskriminazio suntsitzaileenetarikoz batzuk dira, eta, aldi berean, oinarritzko beste eskubide batzuk modu nabarmenean urratzen dituzte, hala nola askatasun sexuala eta lanerako eta lan-segurtasunerako zein -osasunerako eskubideak. Gainera, botere-harremanaren adierazpenak dira, sexuaren arabera pertsonen egotzi izan zaizkien rolerkin zerikusi zuzena dutenak. Horregatik guztiagatik, prebenitu, saihestu eta, gertatzen direnean, geldiarazi beharreko portaerak dira, biktimen osasunean nahi ez diren ondorioak izan ez ditzaten.

¹⁵ Honela definitzen da **sexu-jazarpena**: «sexu-izaerako jokabidea da, enpresari baten antolamenduaren edo zuzendaritzaren eremuan egiten da, edo lan-harreman baten edo bestelako harreman baten inguruan edo ondorioz; biktimak halakoetan duen posizioa dela-eta, haren enpleguari edo lan-baldintzei eragingo dien erabaki bat hartzen da, eta erabaki horren helburua edo ondorioa, nolatan ere, haren lan-ingurunea iraingarria, etsaitasunezkoa, larderiakoa edo umiliagarria bihurtzea izaten da, eta enplegua arriskuan jartzea». **Sexuan oinarritutako jazarpena**, berriz, honela definitzen da: «hierarkian goian edo behean daudenen edo lankideen keinuzko edo hitzezko jokabide, portaera edo jarrera oro, genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak, eta errepikakorrek edo sistematizatuak izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoak direnak; enpresa baten antolaketa eta zuzendaritzaren esparruan gertatzen dira, biktimaren lan-baldintzak degradatu, eta biktimaren enplegua arriskuan jar dezakete, bereziki, jardura horiek amatasun-aitatasun egoerekin edo beste senide batzuk zaintzaren ardura hartzearekin lotuta daudenean» (Emakunde, 2011).

Laneko sexu-jazarpenari eta sexuren ondoriozko jazarpenari dagokienez, 2012an Osalaneko Laneko psikosoziologiako Unitateak zenbait datu aurkeztu zituen EAEko arrisku psikosozialen mapa bat egiteko¹⁶, eta hiru jazarpen mota bereizi zituen (lanekoa, sexu-jazarpenera eta bereizkeriazkoa). 54 lan-jazarpen, 29 sexu-jazarpen eta 27 diskriminazio-jazarpen kasuren berri eman zen.

EBeko Oinarritzako Eskubideen Agentziak (FRA) egindako Emakumeen aurkako Genero Indarkeriari buruzko 2014ko azterlanaren¹⁷ arabera, sexu-jazarpenaren biktimen % 90 emakumeak dira eta emakumeen aurkako sexu-jazarpenaren herena lanean gertatzen da. Beraz, sexu-jazarpenak emakume-aurpegia du. Ildo horretan, erasotzaileak eta haien jarrerak pairatzen dituztenak hezkuntza- eta kultura-maila, baldintza ekonomiko eta sozial eta adin-tarte guztietako kideak dira.

Gaitz horren aurka borrokatzeko lege- eta arau-mekanismoak abian jarri badira ere, indarkeria mota horren salaketak arazoaren zati txiki bat baino ez direla uste da. Europako Parlamentuaren 2018ko irailaren 11ko Ebazpenak ohartarazten du lan-eremuetan gertatzen diren sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexistako kasu asko ez direla salatzen hainbat faktoreren ondorioz; besteak beste, honako hauek nabarmentzen dira: sexu-jazarpenaren gaineko gizarte-sentsibilizazio eskasa, frogak lortzeko zailtasuna, salaketa-bideetara jotzeko zailtasunak, biktimen jarraipen eta babes eskasa, eta indarkeria matxistaren normalizazioa zenbait lan-eremutan.

Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak emandako datuen arabera – UGTK hedatuak¹⁸ (*El periódico*, 2017-11-21)–, Espainian laneko sexu-jazarpenari buruz egindako salaketei dagokienez, Europako inkestan ikusi dugun moduan salaketak ehuneko txikia izan arren, 2008tik 2015era Espainian 2.484 emakumeri eragin zioten laneko sexu-jazarpenaren arloko arau-hausteek. 2008tik 2015era, 237.748 euroko isunak jarri dira denera.

Iturriaren arabera kopurua aldatu egiten den arren, Bizi Baldintzak Hobetzeko Europako Fundazioak uste du sexu-jazarpenera jasan dutenen % 15ek bakarrik salatzen dutela euren egoera. Espainian, berriz, % 8koa besterik ez da ehunekoa.

Euskadin ez dago gaiari buruzko azterlan berririk. Erreferentzia orientagarria izan daiteke 2007an argitaratutako *Acoso sexual en el ámbito laboral* (Sexu-jazarpenera lan-eremuan) azterlana. Azterlan horrek azalerratu zuen EAEko biztanleen % 1,8k adierazi zutela laneko sexu-jazarpenaren biktima izan zirela eta emakumeak zirela jazarpen horren biktima gehienak. Halaber, ondorioztatu zuen emakumeen % 0,4ri presio egin zizela haien sexu-

¹⁶ Esandako ikerketan 45 kanpoko prebentzio-zerbitzuek (KPZ) eta modalitate mistoko 83 prebentzio-zerbitzuek (KPZ/BPZ, kanpokoa eta barrukoa) hartu zuten parte.

¹⁷ *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*. European Union Agency for Fundamental Rights https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf

¹⁸ https://www.ugt.es/sites/default/files/25n_informe_violencia_genero_2020.pdf

mesedeak lortzeko, eta %8 hitzezko jazarpen matxista, iraungari eta laidogarriaren biktima izan zela¹⁹.

Ondoren, 2011ko EAEko Emakumeen aurkako indarkeria matxista EAEn txostenak adierazi zuen emakume landunen % 5,5ek adierazi zutela sarritan edo batzuetan beren lana balioetsi ez zen egoerak bizi izan zituztela; % 1,9k adierazi zuten irainduta sentitu zirela beren lan-eremuan hirugarren pertsonen aurrean, eta % 1,6k oihuak, irainak edo mehatxuak jaso zituztela maiz. Txosteneko zenbatespenak kontuan hartuta, azken urte horretan aipatutako egoera horietakoren bat bizi izan zuten emakumeen kopuruak % 7,8ra, % 2,9ra eta % 2,9ra igo ziren, hurrenez hurren²⁰.

¹⁹ LEZAUN BARRERAS, Zuriñe, IBÁÑEZ GONZÁLEZ, Mónica et al. *Acoso sexual en el ámbito laboral su alcance en la Comunidad*

Autónoma de Euskadi. Bilbo: Deustuko Unibertsitatea, 2007.

²⁰ EUSKO JAURLARITZAKO HERRIZAINGO, JUSTIZIA ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA. *Emakumeen aurkako indarkeria matxista EAEn: pertzepzioa, intzidentzia eta segurtasuna*, 2011. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 2012.

2.2. BALIABIDEAK ESKURATZEKO DESBERDINTASUNAK

Baliabideen banaketa eta horietarako sarbidea dira berdintasun ezak sortzen eta erreproduzitzen diren oinarrizko prozesuetako bat. Baliabideak lortzea eta horiek edukitzea edo erabiltzea oinarrizkoak dira pertsonen gizartean duten kokapenerako; pertsona batek zenbat eta baliabide gutxiago eduki, orduan eta ahulagoa da haren posizioa, eta urrunago egongo da boteretik eta erabakiak hartzeko guneetatik. Emakumeei, oro har, eta, bereziki, sozialki zaurgarriagoak diren kolektiboetatik datozenei, sarritan zailagoa izaten zaie baliabide materialak eta ez-materialak lortzea. Emakumeek gizonekin alderatuta daukaten desabantaila-egoera horrek, beste batzuen artean, honako hauek baldintzatuko ditu: ordaindu gabeko lanean duten presentzia, lan-merkatuako sarbidea eta zailtasun handiagoak izatea beren enpleguan gora egin ahal izateko.

Hezkuntza- eta prestakuntza-baliabideak:

EAEan, emakume kualifikatuen belaunaldi berriak, denbora gutxian, gizonezkoena baino txikiagoa den biztanleria aktibora gehitu izanak emakumeen prestakuntza-profilak gizonezkoena gainditzea ekarri du; hala ere, prestakuntzari dagokionez, lehenetsun desberdinak dituzte batzuek eta besteek, neurri handi batean, arrazoi hauengatik: generoaren arabera sozializazio prozesua, genero-estereotipoak, erreferentziako eredurik eza, eta abar.

Oraindik irauten duten sexuaren arabera lanaren banaketak eta roler eragina dute emakumeen prestakuntza-ibilbidean. Hala, lanbide-segregazioa erreal da, eta, ondorioz, emakumeak kokatzen diren eremuak gizartean onarpen eta ospe txikiagokoak dira, okerrago ordaindutakoak dira, eta, zenbaitetan, sektore publikoari lotuagoak daude (pertsonei zaintza, gizarte-zerbitzuak, hezkuntza, administrazioa, etab.). Gizonak kokatzen diren eremuak, berriz, ospe handiagokoak dira, hobeto ordaintzen dira eta, horren ondorioz, erabaki-guneetatik gertuago daude (teknologia- eta industria-arloetan, berrikuntzan, enpresa- eta finantza-kudeaketan, etab.). Emakumeen prestakuntza-, lanbide- eta sektore-banaketak, gaur oraindik ere, esan daiteke lanaren arloan aukera-berdintasun eza sendotzen duela, eta, zuzendaritza-lanpostuetan, gizonezkoak gehiengoa izatea iraunarazten duela, nahiz eta emakumeek aurrera egin duten bai prestakuntzan eta bai lanbidean (Lanbide, 2012).

Emakumeen lanbide-heziketa eta unibertsitate-prestakuntza dibertsifikatzeak emakumeen enplegua lortzeko dituzten aukerak hobetuko lituzke, eta, era berean, emakumeen aukerak dibertsifikatzeak lan-merkatuaren banaketa heterogeneoagoa eta askotarikoagoa izatea ekarriko luke.

Lanbide Heziketaren 2018ko promozioari buruz Lanbide egindako txosten baten arabera, 2019an enplegu-tasa %3,1 txikiagoa zen emakumeen

artean gizonen artean baino (% 80,7 eta % 83,8, hurrenez hurren). Promozio horretako emakumeen langabezia-tasa ere % 3,5 altuagoa zen (% 19,3 emakumeak eta % 16,2 gizonak). Enplegu-tasa ere txikiagoa zen emakumeen artean promozio bereko gizonen artean baino (% 51,5 eta % 53,4, hurrenez hurren). Aitzitik, jarduera-tasa % 0,1 altuagoa zen emakumeen artean 2018ko promozioari gizonen artean baino (% 63,8 eta % 63,7, hurrenez hurren).

Lanbide Heziketaren 2014ko promozioari buruz Lanbidek 2015ean egindako beste txosten baten arabera, ikasketak amaitu eta hurrengo urtean, lanbideen mailarik altuenetan ez zen alderik ikusi gizonen eta emakumeen artean. Kualifikaziorik behar ez duten enpleguak gehiago bete zituzten gizonak emakumeak baino (gizon guztien % 10 eta emakume guztien % 4). Erdi-mailakoetan, emakumeak batez ere administrazio-lanpostuak betetzen zituzten, eta jatetxeetakoak, saltokietakoak eta abar ere bai; gizonak, aldiz, industrian eta eraikuntzan zeuden gehienbat. 2014ko promozioan, goi-mailako zikloetan emakumeen % 62 titulatu zen eta gizonen % 60. Ikasketamaieraren eta lehen enpleguaren arteko denbora-tarteari dagokionez, ez zegoen alde nabarmenik promozio horretako emakumeen eta gizonen artean. 2015eko abenduan, 2014ko promozioari emakumeen batez besteko hileko soldata garbia (14 ordainsaritan) promozio bereko gizonena baino % 21,4 txikiagoa izan zen. Soldata-diferentzia hori ulertzeko, emakumeak eta gizonak ikasitako LHko zikloak hartu behar dira kontuan.

2014ko Lanbide Heziketaren promozioari buruzko 2015eko datuek erakusten dutenez, lanbide-arlorik feminizatuenak (emakumeen presentziaren % 60-90) administrazioa, turismoa eta osasuna ziren. Emakumeen presentzia % 40-60 zuten lanbide-arloak hauek ziren: segurtasuna eta ingurumena, arte grafikoak, elikagaien industriak, merkataritza eta marketina eta kimika. Eta emakumeen % 10-40ko presentzia zuten lanbide-arloak honako hauek izan ziren: zura eta altzaria, informatika, energia eta ura, nekazaritza-jarduerak, jarduera fisikoak eta kirol-jarduerak, eraikuntza eta obra zibila, komunikazioa, irudia eta soinua, ostalaritza, garraioa eta ibilgailuen mantentze-lanak, eta instalazioa. Gainera, emakumeen % 10 baino partaidetza txikiagoa zuten familia batzuk hauek izan ziren: mantentze-lanak, itsas-arrantzako jarduerak, elektrizitatea eta elektronika eta fabrikazio mekanikoa. Lanbide Heziketan, emakumeen % 33 arlo hauetara bideratzen dira nagusiki: irudi pertsonala (% 90); ehungintza, jantzigintza eta larrugintza, eta zerbitzu soziokulturalak eta komunitateari begirakoak (% 80); osasuna (% 75), administrazioa eta kudeaketa (% 60) eta elikagaien industria eta kimika (% 60). Eskaintzen diren gainerako arloetan gizonak dira nagusi, merkataritza eta marketinean izan ezik, banaketa orekatua baitago bi horietan (Eustat, 2021).

Lanbidek (2020) eskaintutako **unibertsitate-ikasketei** buruzko emaitzek erakusten dutenez, 2016ko promozioaren 2019ko lan-egoerari dagokionez emakumeak gizonak baino jarduera-tasa txarragoak zituzten, nahiz eta enplegu- eta langabezia-tasak berdinak izan. Lanaldi osoan lan egiten zuten emakumeen hileko batez besteko soldata garbia (14 ordainsaritan)

gizonena baino txikiagoa zen. Unibertsitatean emakumeen presentzia sendotu egin da. Belaunaldi gazteenak eta zaharrenak alderatuz gero, belaunaldi gazteenetan emakume unibertsitario gehiago zeuden, eta 65 urtetik gorakoetan gehiago ziren gizonak. Unibertsitatean, % 56 emakume ikasleak ziren. Hala ere, 2018-2019 ikasturtean, gradu zientifiko bat ikasten ari ziren emakumeen % 75,49k osasun eta gizarte-zerbitzuetako graduetan ikasten zuen, % 28,9k mekanikarekin, elektronikarekin eta bestelako prestakuntza teknikoarekin, industriarekin eta eraikuntzarekin lotutako graduak egiten zituen, eta % 16,8k informazioaren eta komunikazioen teknologietan ikasten zuen. Natura-zientzietako, kimikako, fisikako eta matematikako graduetan, ikasleen % 49,7 emakumeak ziren (Eustat, 2021).

Lan erreproduktiboa: denboraren erabilera eta lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitea

Pertsonen zaintza-beharrak asetzera bideratutako jarduerak osatzen dute lan erreproduktiboaren bi alderdietako bat, eta etxeko lanak dira lan horren beste osagaia. Normalean familia-etxean egiten da, baina zabalagoa da haren espazio fisikoa eta sinbolikoa; besteak beste, kudeaketa-, zaintza-, harreman- eta mantentze-jarduerak biltzen ditu. Lan erreproduktibo honetan emakumeek eta gizonak dituzten rolen berri izateari esker, emakumeek eta gizonak lan-merkatuan duten egoera desberdinaren analisia osa dezakegu, lanaren bi dimentsioek lotura estua baitute bata bestearekin.

Lana, familia eta norberaren bizitza bateragarri egiteari buruzko inkestak nabarmentzen du aldeak daudela emakumeek eta gizonak lan erreproduktiboan emaniko denboran, familia-etxeko lanak eta zaintzak barnean harturik, eta kontuan hartzen ditu lan-merkatuan daudenak ere (biztanleria landuna).

2018ko **Denboraren Erabilera Sozialari buruzko Inkestaren** arabera (Eustat, 2019), euskal emakumeek gizonak baino 1 ordu eta 9 minutu gehiago ematen dituzte egunero **etxeko lanetan** (7 ordu eta 1 minutu eta 6 ordu eta 10 minutu, hurrenez hurren) (otorduak prestatzea, garbiketa, arropa, bestelako konponketak, erosketak eta kudeaketak). Gizonak, berriz, emakumeek baino 1 ordu eta 11 minutu gehiago (10 ordu eta 56 minutu eta 9 ordu eta 45 minutu) ematen dizkiote enpleguari (lanbide nagusia, bigarren mailako lanbidea eta lanbideko atsedenaldiak).

Eustatek (2021) adierazi du emakumeek egindako ordaindu gabeko etxeko lanak BPGaren % 18,6 zirela 2019an, eta gizonak egindako pisu ekonomikoa (% 9,1) bikoizten zuela.

Bestalde, INEk Denboraren Erabilerari buruz egindako Inkestatik (2009-2010) jaso ahal izan diren azken datuek erakusten dute bai emakumeek eta bai gizonak denbora gehiago eskaintzen ziotela ordaindutako lanari etxearekin eta familiarekin zerikusia duten zereginei baino. Hala ere, emakumeek eguneko ia bi ordu gehiago ematen zituzten, batez beste, ordaindu gabeko

lanarekin lotutako zereginetan, eta gizonek ordaindutako lanean batez beste ordubete gehiago inbertitzen zuten. Datuek diote, era berean, emakumeek, gutxi gorabehera, ordubete gehiago lan egiten dutela egunean, batez beste, gizonek baino.

24. taula. Ordaindutako eta ordaindu gabeko lanean egunean sartutako batez besteko ordu kopurua, sexuaren arabera (2009-2010).

Ordaindutako eta ordaindu gabeko lanean egunean sartutako batez besteko ordu kopurua, sexuaren arabera (2009-2010).	Emakumeak Orduak	Gizonak Orduak
Lan ordaindua	6:30	7:33
Ordaindu gabeko lana (etxea)	4:30	2:37
Guztira	11:00	10:10

Egileak egina, Denboraren Erabilerari buruzko Inkesta 2009-2010 (INE, 2011) oinarri hartuta.

Emakumeek ordaindutako lanari eta ordaindu gabekoari eskaintzen dioten ordu kopuruak haietako askoren *lanaldi bikoitza* berresten du, bi munduren artean banatuta bizi baitira: etxekoa, zehaztu gabeko denboraz eta doako lanekoa, eta lanbidekoa, denbora neurtukoa eta dirua ematen duena.

Pertsonen zaintzan arreta berezia jarrita, lan erreproduktiboaren (ordaindu gabea) funtsezko zatia izanik, 2019ko datuek (Eustat, 2020) alde handiak daudela adierazten dute.

Alde batetik, lan mota hori (haurrak zaintzea eta mendeko pertsonak zaintzea) egiten duten emakumeek eta gizonak egunean ematen duten batez besteko denboran: emakumeek 5 ordu eta 20 minutu ematen zituzten, eta gizonak, berriz, 5 ordu eta 11 minutu.

Bestalde, Eustatek bildutako datuen arabera (2020), EAEn etxeko lanak oraindik emakumeek egiten dituzte batez ere; hala, etxeko lanen % 67,2 emakumeek egiten dituzte, eta % 32,8 gizonak. Gainera, aztertutako aurreko aldiarekin alderatuta, ehuneko horrek zertxobait gora egin zuen, 2013an % 66,7koa baitzen.

Funtzioen arabera, emakumeek haurren, adinekoen eta gaixoen hezkuntza eta zaintza lanen % 65 hartzen zuten beren gain. Etxeko lanen kasuan, arroparekin lotutako jardueren % 83 (erostea, garbitzea, lisatzea, etab.), janariarekin lotutako jardueren % 69 (planifikatzea, erostea, kozinatzea, garbitzea, etab.) eta etxearekin lotutako jardueren % 62 (erostea, alokatzea, garbitzea, altzariz hornitzea, mantentzea, konpontzea, etab.) (Eustat, 2021).

Emakumeak gehiago aritu izan dira etxeko eta familiako lanetan, eta, ondorioz, tradizioz, lan-merkatuan parte hartzeko izan duten modua, murriztagoa ez ezik, desberdina ere izan da. Etxeko eta zaintzako lanetan gizonei eta emakumei egokitzen zaizkien lan-karga desberdinak direla eta, generoaren araberako berdintasun falta garrantzitsuak planteatzen dira.

Hainbat azterlanek zainketek lanaren arloan eragiten duten inpaktuaren berri ematen dute: ordaindutako lana aldi baterako edo behin-betiko uztea, eta, kasu batzuetan, enplegurik ezin lortu izatea. Gainera, pentsio murrizagoak sortzen dira horrela, eta aurrezpen gutxiago zahartzaroari eta etorkizunean norberaren zainketari aurre egiteko. Lan-merkatua, alde batetik, etenik gabeko lan-ibilbideak bultzatzen ari da; eta, bien bitartean, emakume asko, zainketa lanen kariaz, beren lan-ibilbidetik urteak kendu beharrean aurkitzen dira. Zainketa-aldia amaitzen denean, aldi hori lan egin gabekotzat jotzen da: prestaziorik gabe eta, gehienetan, lana berreskuratzeko eskubiderik gabe. Egoera horrek eta pentsio-sistemaren logikak egoera paradoxiko batera daramate: adineko pertsonak artatzeko sistemak, zeina zainketa informalean oinarritzen baita, etorkizunean babes gabeko egoeran aurkituko diren adineko pertsonak egotea bultzatzen du (García-Calvente, Mateo-Rodríguez, & Eguiguren, 2004).

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

2013an, EAEn (Eusko Jaurlaritza, 2013) 173.737 pertsonak ematen zituzten zaintza informalak, hau da, familia-etxebizitzetan bizi ziren biztanleen % 8,0k (% 6,8 gizonetan eta % 9,0 emakumeetan). Etxeko zaintzaileak aztertuz gero, gehienak eguneroko jardueretan laguntzeko lanen arduradun nagusiak ziren (% 58,8 gizonak eta % 86,8 emakumeak). Gizonen eta emakumeen artean desberdintasunak ikusten ziren zaintzak emateko laguntza jasotzeari dagokionez. Gizonen % 33,7k eta emakumeen % 55,1ek inolako laguntzarik (familiakoa izan edo ez) jaso gabe zaintzen zuten. Bestalde, gizonen % 4,8k eta emakumeen % 6,6k haiekin bizi ez zen senideren baten laguntza jasotzen zuten, eta gizonen % 10,2k eta emakumeen % 8,1ek familiakoak ez ziren beste pertsona batzuen laguntza.

Lana, familia eta norberaren bizitza bateragarri egiteari buruzko inkestaren (Eustat, 2019) arabera, EAEn bizi diren pertsona landunen % 27,4k adierazi zuen zailtasun handiak zituela lana eta seme-alaba adingabeen zaintza uztartzeko, eta % 33k adierazi zuen zailtasun-maila hori bera zuela mendeko pertsonak artatzeko orduan. Generoaren ikuspuntutik, azpimarratu behar da lana bizitzaren alderdi horiekin uztartzeko zailtasuna antzekoa zela emakume landunen eta gizon landunen artean.

Laneko bizitza, pertsonala eta familiakoa bateragarri egiten laguntzeko baliabideak

Oinarrizko testuinguru batetik abiatu beharra daga, lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzeko zer behar den azalduko duena; honako puntu hauetan laburbiltzen da:

- Mendekotasuna –edozein arrazoi dela medio– duten pertsonak zaintzeko eta artatzeko aukera emango duten gizarte-baliabideak eta -egiturak garatzea.
- Lan-denborak eta -espazioak berregituratzea.

- Lan-erakundeek pertsonen bizitzako alderdi guztiak garatzea ahalbidetuko dieten neurriak ezartzea.
- Emakumeen eta gizonen rol tradizionalak aldatzea, familian, etxean eta lanean duten inplikazioari dagokionez.

Emakumeek eta gizonak lan produktiboan eta erreproduktiboan ematen duten denboraren erabilerari buruzko informazioak erakusten du, oraindik ere, gizonak lehenetsia ematen diotela lehenengoari, eta emakumeek, berriz, bigarrenen jarduten dutela. Horrek asko zailtzen du kontziliazioa, baita emakumeak eta gizonak lan-esparruan parekatzea ere.

Lan-merkatuan gurasoek baliatu ditzaketen kontziliazio-neurriak dagokienez, kontuan hartu behar da 2019an aldaketa esanguratsua gertatu zela, eta, horren ondorioz, urteko lehen hiruhilekora arte soilik konpara daitezkeela bilakaera-datuak. Aurkezten diren tauletan prestazio bakoitzaren datua adierazten bada ere, bilakaeraren analisisian «jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazio»ei –izendapen hori hartu baitute prestazio berriek– buruzko informazioa ere sartu da.

Hori kontuan izanik, nabarmentzekoa da emakumeek²¹ hartuak direla amatasun-prestazio guztien % 95,6.

25. taula. Amatasun-prestazioak, hartzailearen sexuaren arabera, EAEn (lehen 3 hilabeteak).

	Prestazioak					
	Guztira	Emakumeak		Gizonak		Zenbatekoa
	(Abs.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)	(Abs. milakotan)
EAE	3.039	2.906	95,6	133	4,4	20.573,61

Oharra: Amatasun-prestazioa 2019/03/31ra arte egon zen indarrean; beraz, aurtengo lehen hiruhilekokoak soilik dira kopuruari eta zenbatekoari buruzko datuak.

Iturria: Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren estatistika. Estatistiken Urtekariaren aurrerapena, 2019

Amatasun-prestaziora jotzen duten gizonen proportzioa zertxobait murriztu da 2019ko lehen hiruhilekoan, eta, datu horiek urte osora proiektatuz gero, behera egingo luke prestazioen guztizko kopuruak, azken urteetan hautemandako jaitzieraren ildotik.

2019ko martxoaren 1ean 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean sartzean, aitasun-baimena 16 astera arte luzatuko da 2021ean, amatasun-baimenarekin parekatuz. 2019ko apirilaren 1etik aurrera, aitasun-baimena 8 aste ez-eskualdagarrietara luzatuko da egun horretatik aurrera jaiotzen direnentzat, 12 astera 2020an eta 16 astera 2021ean.

Jaiotzagatiko eta adingabearen zaintzagatiko prestazio berriei dagokienez, 2019ko apirilaren 1etik aurrera 21.306 prestazio izan dira EAEn. Horietatik

²¹ Jaiotzaren osteko lehenengo 6 asteak ama biologikoei dagozkie soilik, eta ez beste inori; baina gainerako baimenak aitak edo beste gurasoak eska ditzake, bai osorik bai partzialki.

% 43,3 lehen gurasoari dagozkio; azken horien % 3,6k bigarren gurasoari lagatzea erabaki dute.

Era berean, gaur egun, bi gurasoek eskubidea dute lanean ordubetez huts egiteko –alabak edo semeak 9 hilabete bete arte–, edo ordu horiek lanaldi osoetan metatzeko. Lanaldi oso horiek aldi berean hartu beharko dira, baina ezin izango dira eskualdatu. Aukera hau erabiltzea sustatzeko, bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubidea, denbora hori edoskitzaileak hamabi hilabete bete arte luza daiteke, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

Lana, familia eta norberaren bizitza bateragarri egiteari buruzko inkestak (Eustat, 2019) azpimarratzen duenez, enplegatutako gizonen % 12,9k uste zuten oso negatiboa gertatuko zitzaiola aitatasun-baimena eskatzea. Hala ere, soilik gizonen % 8,4k uste zuten aitatasunak nabarmen eragin ziezaiekeela lanean, baina, era berean, emakumeen % 21,4k uste zuen amatasunak lanean gora egiteko desberdintasunak sor ditzakeela. Familia-arrazoiengatik eszedentzia edo lanaldi murriztuak eskatzeak lanean mailaz igotzeari eragingo ote zion beldurra zertxobait handiagoa zen emakumeen artean gizonen artean baino (% 32,8 eta % 30,3, hurrenez hurren).

Adingabeak zein familiakoak zaintzeko eskaturiko eszedentziei dagokienez, emakumeak oraindik ere gehiago osoa dira bi kasuetan. Zehaztuz, 2019an, EAEn, emakumeen % 89,6k eta gizonen % 10,4k **eszedentzia eskatu zuten seme-alabak zaintzeko**. Senitartekoak zaintzeko, emakumeen % 74,8k hartu zituzten lan-eszedentziak, eta gizonen % 25,2k.

Familia zaintzeagatiko eta zaintza motagatiko eszedentzien bilakaerak erakusten digu 2019an emakume zein gizon gehiagok eskatu zituztela seme-alabak zaintzeko eszedentziak, eta 2005az geroztik kopuru maximora iritsi zirela. Eskaera horien bilakaerari erreparatuz gero, ikus daiteke 2005etik aurrera emakumeek harturiko eszedentziak 2,5 aldiz biderkatu zirela, eta gizonen baliaturikoak, berriz, 7,3 aldiz. Gizonen eskatutako eszedentzien hazkunde-erritmoa handiagoa izan arren, guztizkoaren % 10,4an mantentzen ziren. Mendekotasuna duten familiakoak zaintzeko ere, gero eta emakume eta gizon gehiagok eskatzen dute eszedentzia. Dena den, azken urteetan ikusten zen goranzko joera hori eten egin zen 2018an, eta 2019ko datuek adierazten dute areagotu egin direla gizonen eskatutako eszedentziak.

Lana, familia eta norberaren bizitza bateragarri egiteari buruzko inkestako (Eustat, 2019) datuetan, lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzea erraztu dezaketen neurrien barruan, **lana aldi baterako uzteko** aukera lanean ari ziren biztanle gehienek eskura zegoen, eta, ondoren, soldatarik gabeko egunak eskatzeko aukera zegoen. Gainera, pertsona landunen ia erdiek adierazi zuten orduan zailtasun txikia zegoela eszedentziak edo lanaldi-murrizketak lortzeko.

Irteteko ordutegi malgua da lana eta familia bateragarri egiteko beste tresna bat; lanean ari ziren zazpi pertsonatik hiruk baliatu zuten (% 42,7). Lana etxebizitzan bertan egiteari dagokionez, landunen % 10ek noizean behin egiten zuten lan etxean, eta % 5,5ek egunen erdietan gutxienez.

Ordutegi-malgutasunari dagokionez, 2010etik 2019ra ez zen ia aldatu, eta 6 hamarren handitu zen ordutegi malgua zuten pertsonen ehunekoak. Etxebizitzan lan egiten zuten pertsonen ehunekoak ere ez zuen aldaketa handirik izan 2010. urtearekin alderatuta; aldiz, noizbehinka edo egunen erdietan gutxienez etxean lan egiten zutenen ehunekoak puntu 1 egin zuen gora.

Lanaldian zehar, EAEko biztanleria landunen seme-alaba adingabeen % 87,1 ikastetxeetan artatzen zituzten 2019an, % 4,2 amek, % 0,6 aitek, % 3,2 bi gurasoek, % 1,2 haurtzaindegiek, % 3,7 senideek edo ordainsaririk gabeko pertsonak eta % 0,1 ordainsaria zuen beste pertsona batek.

Haurrek nahitaezko eskolaratze adina dutenetik, amak zaintzea da EAEko kontziliatorako estrategia nagusia –aitarekin kontraste bizia eginez–; gero datoz senitartekoen edo ordaindu gabeko pertsonen eta haurtzaindegien zaintza. Emakumeek adingabeen eta mendeko pertsonen zainketaz arduratzeko hainbat formula bilatzen dituzte lanbidea eta familiako zereginak uztartzeko; erabilienean artean daude baimenak, amatasunagatiko murriztapenak eta ordutegien malgutasuna.

Testuinguru horretan, oraindik ere esan daiteke emakumeek zaintzeko lan-baimenak *gehiegi erabiltzen* dituztela; izan ere, hein handi batean, oraindik ere uste da kontziliazioa emakumeen erantzukizuna dela neurri handiagoan. Aipatutako kontziliazio-neurriak, esan bezala, emakumeen ordaindu gabeko eginkizunek lana lortze aldera eragiten dieten inpaktua minimizatzeke pentsatuta daude; baina neurri horien kontraesan garrantzitsuetako bat da, nahiz eta emakumeek lan-merkatuan presentzia izateko neurri horiek lagungarri izan daitezkeen, ondorio negatiboak dituztela haien lanbidea garatzeko, ulertzen baita ordu gutxiagoz lan egiten duen pertsona batek ezin dituela proiektu edo erantzukizun garrantzizkoak bere gain hartu.

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

Negoiazio kolektiboak

Negoiazio kolektiboa oinarritzko tresna da lan-baldintzak hobetzeko, eta garrantziko bitartekoa izan daiteke emakume eta gizonen arteko berdintasun erreala eta benetakoa gauzatzea lortzeko, horretarako bereizkeriaren aurkako arauak ezarriz enplegurako sarbideari dagokionez, bai eta lanbide-prestakuntzari, lanbidean mailaz igotzeari eta lan-baldintzei dagokienez ere. Eusko Jaurlaritzako Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzak emandako datuen arabera²² (datuak ez daude sexuaren arabera bereizita), 2020an 143 hitzarmen kolektibo erregistratu ziren (5 sektorekoak eta 138 enpresakoak), 9.337 enpresatan, eta 130.627 langileri eragin zieten. Sektoreka, hitzarmenek industriari eragin diote gehien (% 51,75); ondoren datoz zerbitzuen sektorea (% 46,15) eta eraikuntza (% 2,10). Ildo horretan, 2013an egindako azterlan batek (Sanz Berzal, E., 2013²³) jakinarazi zuen 2012an erregistratutako estatu-eremuko hitzarmen kolektiboek neurri handiagoan eragiten zirela gizonen partaidetza handiagoa zuten sektore edo jarduerari, edo, zuzenean, gizon gehiagori.

Generoaren ikuspegia duen negoziazio kolektiboak aukera ugari ematen ditu bereizkeriaren aurka borrokatzeko, eta jarduera-eremu ezin hobea da sektore pribatuko lan-esparruan emakume eta gizonen tratu-berdintasunari eta sexu-arrazoietan oinarritutako bereizkeriari buruz indarrean den araudia txertatzeko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak landutako ezohiko txostenak (2009)²⁴ adierazten duen bezala. Hala ere, esandako txostenean aipatutako ondorioetatik ateratzen da, kasu askotan, ez dela hitzarmenen potentzialtasun hori erabiltzen.

Zehazki, ondorioztatzen du tratu-berdintasuna eta sexuagatiko bereizkeriarik eza oso gutxitan agertzen dela gizarte- eta ekonomia-eragileek egiten dituzten negoziazio kolektiboetako agendetan, edo, are gehiago, ez dela agertzen. Era berean, ondorioztatzen du «lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitea» dela hitzarmenetan genero-berdintasunaren arloan sartutako hobekuntzei dagokienez gehien garatu den gaia. Hala ere, hitzarmenetako bakar batek ere ez du gurasoek kontziliazio-eskubideak erabiltzea sustatzera bideratutako klausularik, hau da, ez da planteatzen, begirada aldatuz, erantzunkidetasuna aitortzeko pausoak ematea, ezta zaintza-lana posizio zentralago eta legitimatuago batean jartzeko beharra ere.

²² https://www.euskadi.eus/web01-s2lanju/eu/contenidos/informacion/estadisticastrabajo/eu_estraba/index.shtml

²³ Esmeralda Sanz Berzal (2013). http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc157502_Analisis_de_los_convenios_colectivos_es_tatales_a_traves_de_la_Hoja_Estadistica_de_convenios_Una_perspectiva_de_genero..pdf

²⁴ https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-10010/es/contenidos/informacion/publicaciones/informes_ext/eu_publicis/adjuntos/inf_extraord_inario_eusk_1de2.pdf

Beste alde batetik, sektoreko hitzarmen kolektibo gutxi batzuetan bakarrik jasotzen dira, berariaz, haurdunaldian edo edoskitzaroan sor daitezkeen laneko arriskuen prebentzioarekin erlazionatutako gaiak. Erabat urria da, gainera, tratu-berdintasunaren edo sexuagatiko bereizkeria ezaren aldeko konpromisoa aldarrikatzen duten klausulen presentzia, edota tratu-berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeriarik ezaren aldeko batzordeak eta prozedura espezifikoak sortzea proposatzen dutenak. Oso urriak dira, orobat, hitzarmenetan, berariazko neurriak hartzeko edo berdintasun planak prestatzeko konpromisoen alde egiten diren erreferentziak.

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioari edo esku-hartzeari dagokionez, biak ere hitzarmen kolektiboetan gutxi garatu diren arazoak izan dira, eta, halaber, sexu-jazarpenaren arloan indarrean dagoen legeria hitzarmenetara lekualdatzea falta izan da; hala, 3/2007 Lege Organikoan jasota egon arren, sexuan oinarritutako jazarpenak ikusezin gertatu izan dira. Legean tratu- eta aukera-berdintasuna aldarrikatuta dagoenez, hitzarmen kolektiboari dagokio Konstituzioan eta Langileen Estatutuan jasotako printzipio horiek lan-ingurunean errealak eta benetakoak izateko erantzukizuna eta aukera (Bengoetxea Alkorta, A., 2009).

Baliabide ekonomikoak

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

Soldata Egiturari buruzko Inkestaren azken datuaren arabera (INE, 2019), 2018an EAEko emakumeen **batez besteko diru-sarrera** gizonena baino % 12,8 txikiagoa zen. Soldaten arteko aldea kontratu mota guztietan islatzen da, prestakuntza-maila desberdineko lanbideetan, eta adin-talde eta jarduera-sektore guztietan, nahiz eta diferentzia azpimarragarri batzuk ere badiren: arrakala txikiagoa da 35 urtez azpiko pertsona landunen artean (% 10,8), aldi baterako kontratuetan (% 3), industrian (% 9,6) eta kualifikazio handiko lanbideetan (% 10,2). Generoaren araberako soldata-arrakala da lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoeren adibiderik nabarmenena, eremu guztietan (familiakoak, gizartekoak, hezkuntzakoak eta ekonomikoak).

Emakumeen eta gizonen **soldata-arrakalari** buruz Eustatek 2019ko Emakume eta gizonen arteko berdintasunaren txostenean emandako 2016ko datuek adierazten dutenez, EAEko emakumeen batez besteko errenta pertsonala urtean 15.578 €-koa zen, eta gizonena, berriz, 25.696 €-koa. Bestalde, errenta erabilgarria, gastuak eta atxikipenak kenduta, 13.315 €-koa zen urtean

emakumeen kasuan, eta 21.288 €-koa urtean gizonen kasuan. Beraz, gizonen aldeko aldea 10.118 €-koa zen batez besteko errenta pertsonalean, eta 7.973 €-koa errenta erabilgarrian. Aldeak areagotu egiten dira adinarekin, batez ere erretiro-adinean, une horretan emakumeen errenta erabilgarria gizonena baino erdia baino txikiagoa baita. Egoera hori 79 urteak arte nabaritzen da, orduan hasten baitira emakumeen eta gizonen kopuruak hurbiltzen, nahiz inoiz berdindu ez.

Batez besteko errenta pertsonala eta familiaren sostengatzaile nagusiaren arabeko errenta ere argitalpenean berariaz lantzen dira. Hala, esaten da batez besteko errenta pertsonalaren banaketak piramide ez oso simetrikoa osatzen duela, non emakumeen balioak kategoria baxuenetan kontzentratuta baitaude eta gizonen balioak maila ertainetan eta altuetan.

Urtean 15.000 €-tik 18.000 €-ra bitarteko errenta-tartea inflexio-puntu bat da; hortik aurrera, gizonen proportzio handiagoa dago, eta hortik behera emakumeen proportzioa gizonena baino handiagoa da.

Gainera, argitalpenaren arabera, errentarik gabeko pertsonen kopurua ia ehuneko 5 puntu handiagoa zen emakumeen artean, eta pertsona aberatsenen proportzioa hiru aldiz handiagoa zen gizonen artean emakumeen artean baino.

Bestalde, 16 eta 64 urte bitarteko emakumeen enplegu-tasa % 62,2koa zen 2016an, eta gizonezkoena % 68,9koa. Emakume landunen batez besteko errenta pertsonala 23.497 €-koa zen eta gizon landunen errenta, berriz, 33.140 €-koa; heren bateko aldea, beraz, gizonen alde.

Familiaren errentari buruzko atalean, argitalpenaren arabera, 18 urte eta gehiagoko emakumeak buru dituzten familien % 3,1ek eta adin horietako gizonak buru dituzten familien % 1,9k ez zuten errenta aitortua 2016an.

Errenta jasotzen zuten familietan hartzaile nagusia gizona zenean, familien batez besteko diru-sarrerak 46.709 €-koak ziren, eta familia horiek tarteko errentaren eta errenta altuko geruzetan biltzen ziren. Aldiz, hartzaile nagusia emakumea zenean, kopurua 36.819 €-koa zen, eta familiak errenta baxuko geruzetan kontzentratzen ziren. Zehazki, hartzaile nagusi emakume bat zuten familien % 9 9.001 € eta 12.000 € bitarteko errenta-geruzetan zeuden.

Lan-merkatuaren esparru anitzetan emakumeen eta gizonen artean dauden aldeei egiten die erreferentzia lan-merkatuko genero-arrakalak, hala nola jarduera-tasan, lanaldi motan eta ordainsarian.

Ebidentziak erakusten duenaren arabera azken hamarkada hauetan lan-merkatuko hainbat parametrotan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak nabarmen estutu badira ere, ezin esan dezakegu egoera bidezkoa denik. Bereziki, soldata-aldeak oraindik nabarmenak dira, eta haien denbora-bilakaerak ez du konbergentzia-zantzu nabarmenik erakusten (De la Riva, Gorjón & Vega, 2019).

Euskadin, lana duten 16 eta 29 urte bitarteko gazteen batez besteko soldata hilean 1.093 €-koa izan da 2017an. Emakumeek gizonek baino batez besteko soldata txikiagoak dituzte; dena dela, 2017an murriztu egin da alde hori (Gazteen Euskal Behatokia, 2019).

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

26. taula. Irabazi gordina langile bakoitzeko eta urteko. 2018. Desgaitasuna duten eta ez duten pertsonak eta sexua.

Irabazia (gordina) langile bakoitzeko eta urteko	Emakumeak		Gizonak		E-G aldea
	Kop.	%	Kop.	%	
Desgaitasuna duten pertsonak	17.949,20 €	45,6	21.338,80 €	54,4	-8,8
Desgaitasun gabeko pertsonak	21.091,70 €	43,9	26.923,40 €	56,1	-12,2

Geuk egina, desgaitasuna duten pertsonen soldatari buruzko inkestan oinarrituta (INE, 2020).

Desgaitasunen bat duten emakumeek 2018an desgaitasunen bat duten gizonek baino soldata txikiagoa jaso bazuten ere (17.949,2 € urtean, batez beste, 21.338,8 €-ren aldean), desgaitasunik gabeko gizonen eta emakumeen artean baino alde txikiagoa hauteman zen soldaten artean (-8,8 eta -12,2 puntuko aldea, hurrenez hurren). Bestalde, desgaitasunen bat duten eta ez duten pertsonen kolektiboaren arteko soldaten arteko aldea eragin handiagoa izan zuen gizonengan: desgaitasunen bat duten gizonek desgaitasunik ez duten gizonek baino % 20,7 soldata txikiagoa jaso zuten urtean (21.338,8 € eta 26.923,4 €, hurrenez hurren), eta, desgaitasunen bat duten emakumeen urteko soldata desgaitasunik ez duten emakumeena baino % 14,9 txikiagoa izan zen (17.949,2 € eta 21.091,7 €, hurrenez hurren). Hala, desgaitasuna duten eta ez duten pertsonen arteko ratioa % 82,7koa izan zen arren, aldea handiagoa izan zen gizonen kasuan (% 79,3) emakumeen kasuan baino (% 85,1).

Hau da, datu horiek adierazten digute genero-arrakala handiagoa dela desgaitasunik gabeko emakume eta gizonen datuak alderatzen direnean, alderaketa hori desgaitasuna duten pertsonen kolektiboaren barruan egiten denean baino.

Euskal Autonomia Erkidegoan bizi diren Etorkin Atzerritarrei buruzko Inkestaren arabera (EABI, 2018), kolektibo honen batez besteko diru-sarrera pertsonalak hilean 1.171,31 €-koak ziren, lanetik edo errentetatik datozenen kasuan, eta 818,12 €-koak beste iturri batzuen kasuan. Emakume etorkinen kasuan, bakoitzari dagokion batez besteko diru-sarrera 864 €-koa zen, goian aipatutako batezbestekoa baino 200 € pasa murriztagoa.

Egungo gizarteetan enpleguari balio handia ematen zaio hainbat arrazoiengatik eta horietan garrantzitsuenetakoa ematen duen **gizarte-**

babesa da. Aldiz, enplegurik ez dutenek edo baldintza eskasagoak dituztenek pobretasun-indize handiagoak izango dituzte –erretiroa hartu ostean, bereziki–, bai eta autonomia txikiagoa ere. Lan-merkatuan emakumeek daukaten desabantaila-posizioak zuzeneko eragina du gero jasoko dituzten pentsioetan eta gizarte-babesean, ondoren aletzen diren datuek islatzen duten bezala.

Hiru babes-maila daude: **ordaindutakoaren arabera, asistentziala eta gizarteratzeko errenta aktiboa**²⁵. Prestazio baten edo bestearen hartzaila izateak babes-maila handiagoa edo txikiagoa dakar berekin.

Langabezia-prestazioei dagokienez (babes-maila bereizi gabe), EAeko biztanleen artean (Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2021eko urtarila), 32.180 emakumek eta 31.808 gizonek jaso dute langabezia-prestazioren bat.

Jarraian, estatu mailako 2021eko datuak aurkezten dira (ez baita aurkitu EAeko datu espezifiko hain berririk), emakumeen eta gizonen **langabezia-prestazioei** buruzkoak, **babes-maila desberdinak berezita** (2019ko EAeko datuak kontsulta daitezke Emakundek egindako CIFRAS 2020 txostenean).

2021eko urtarilean langabezia-prestazio motaren bat kobratu duten pertsona guztien % 52,7 emakumeak dira. Halaber, gehiengoa izan ziren maila asistentzialeko prestazioa (% 54,5) eta enpleguko errenta aktiboa (% 63,9) kobratu zutenen artean. Azken prestazio hori prestaziorako eskubiderik ez duten eta, gainera, laneratzeko zailtasunak dituzten pertsonentzat pentsatua dago. Hala ere, ordaindutakoaren arabera prestazio gehien jaso dutenak gizonak izan dira (% 50,5); hau da, gizonek babes sozial handiagoa dute.

27. taula. Langabezia-prestazioak biztanleria orokorrean, sexuaren arabera (2021).

Langabezia-prestazioak biztanleria orokorrean, sexuaren arabera (2021)	Emakumeak		Gizonak		E-G aldea
	Kop.	%	Kop.	%	
Gizarteratzeko errenta aktiboa	88.395	63,9	49.819	36,1	27,8
Maila asistentziala	543.192	54,5	452.370	45,5	9,0
Ordaindutakoaren arabera maila	569.483	49,5	579.120	50,5	-1,0
Guztira	1.201.070	52,7	108.1319	47,3	5,4

Geuk egina, Langabezia Prestazioen Estatistikan oinarrituta (Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2021).

²⁵ **Ordaindutakoaren arabera** maila (hots, kotizaziopekoa) batik bat, langabezia-prestazioak eratutakoa da. Maila **asistentzialak**, prestazio ekonomikoaz gainera, Gizarte Segurantzari ordaintzen dizkio osasun-laguntzarako prestazioari, familiaren babesari eta, kasua hala denean, erretiroari dagozkion kotizazioak (ordaindutakoaren arabera maila luzean bat da). Eta **gizarteratzeko errenta aktiboa**, berriz, prestazio baterako eskubiderik ez duten eta, gainera, lana aurkitzeko zailtasunak dituzten pertsonen zuzendutako laguntza programa bat da.

2021eko urtarilean langabezia-prestazioren bat kobratzen duten gazte guztien % 52,4 emakumeak dira. Bestalde, gizarteratzeko errenta aktiboa jasotzen duten pertsonen % 90,5 dira emakumeak; errenta horrek ematen du gizarte-babes txikiena, eta prestazio baterako eskubiderik ez duten eta, gainera, lana aurkitzeko zailtasunak dituzten pertsonentzat da. Era berean, emakumeak izan ziren maila asistentzialeko prestazio gehien jaso zutenak. Kontrara, gizonak jaso zituzten ordaindutakoaren arabera prestazio gehien (% 51,1); hau da, 16 eta 29 urte bitarteko gizonak gizarte-babes handiagoa lortu zuten. Oro har, 16 eta 29 urte bitarteko emakumeak izan ziren langabezia-prestazio gehien jaso zituztenak (gizonak baino 4,8 puntu gehiago).

28. taula. Gazteen langabezia-prestazioak, sexuaren arabera (2021).

Gazteen langabezia-prestazioak, sexuaren arabera (2021)	Emakumeak		Gizonak		Guztira	E-G aldea
	Kop.	%	Kop.	%		
Gizarteratzeko errenta aktiboa	5.437	90,5	571	9,5	6.008	81,0
Maila asistentziala	50.244	57,5	37.127	42,5	87.371	15,0
Ordaindutakoaren arabera maila	92.500	48,9	96.829	51,1	189.329	-2,2
Guztira	148.181	52,4	134.527	47,6	282.708	4,8

Geuk egina, Langabezia Prestazioen Estatistikan oinarrituta (Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2021).

Etorkinen langabezia-prestazioen kasuan, generoaren arabera arrakala are handiagoa da; izan ere, Estatuan 2019an langabezia-prestazio motaren bat kobratzen duten pertsona guztien % 51,9 emakumeak dira. Gainerako datuek ere emakume etorkinen estaldura-maila txikiagoa dela erakusten dute.

29. taula. Etorkinen langabezia-prestazioak, sexuaren arabera (2019).

Etorkinen langabezia-prestazioak, sexuaren arabera (2019)	Emakumeak		Gizonak		Guztira	E-G aldea
	Kop.	%	Kop.	%		
Gizarteratzeko errenta aktiboa	95.729	67,9	53.647	38,1	140.973	29,8
Maila asistentziala	460.407	50,5	401.001	44,0	912.384	6,5
Ordaindutakoaren arabera maila	388.956	48,2	391.768	48,5	807.614	-0,3
Guztira	966.714	51,9	846.473	45,5	1.861.100	6,4

Egileek egina, Langabezia Prestazioen Estatistika oinarri hartuta. Immigrazioa eta Emigrazioa (Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2020).

Ordaindutakoaren arabera langabezia-prestazioek emakumeen artean – eta are gehiago emakume etorkinen kolektiboan – estaldura-maila txikiagoa edukitzearen arrazoiak, beste batzuen artean, hauek dira: haien banaketa sektoriala eta gutxi araututako edo arautu gabeko adarretan presentzia

handiagoa izatea. Horregatik, industriatik, eraikuntzatik, garraiotik edota higiezin-aktibitateetatik (oso maskulinizatuak guztiak) datozen langabetuak dira prestazioen estaldura handiena lortzen dutenak; bien bitartean, zerbitzu pertsonaletatik eta, bereziki, etxe-zerbitzuetatik (oso jarduera feminizatuak) datozen langabetuek jasotzen dute estaldura eskasena.

Ordaindutakoaren arabeko pentsioei dagokienez²⁶, 2021eko datuen arabera, Estatuan, emakumeen artean alarguntza-pentsioak eta familiartekoen aldeko pentsioak jaso ziren gehien (% 91,9 eta % 67,9, hurrenez hurren); gizonen artean, berriz, ezintasun iraunkorragatiko eta erretiroagatiko ordaindutakoaren arabeko pentsioak jaso ziren gehien (% 63,3 eta % 60,7, hurrenez hurren).

30. taula. Ordaindutakoaren arabeko pentsioak, Gizarte Segurantzako erregimenaren, pentsio motaren eta sexuaren arabera (2021).

Ordaindutakoaren arabeko pentsioak, Gizarte Segurantzako erregimenaren, pentsio motaren eta sexuaren arabera (2021)	Emakumeak		Gizonak		Guztira	E-G aldea
	Kop.	%	Kop.	%		
Alarguntza	2.160.455	91,9	189.394	8,1	2.349.865	83,8
Familiartekoen aldeko pentsioak	29.247	67,9	13.801	32,1	43.048	35,8
Ezintasun iraunkorra	348.822	36,7	600.370	63,3	949.193	-0,3
Zurztasuna	160.204	47,3	178.206	52,7	338.414	-5,4
Erretiroa	2.406.309	39,3	3.724.259	60,7	6.130.604	-21,4
Guztira	5.105.037	52,0	4.706.030	48,0	9.811.124	4,0

Egileek egina, 2021eko urtarileko Argitaratutako pentsioen estatistiken historikoan oinarrituta (Inklusioko, Gizarte Segurantzako eta Migrazioetako Ministerioa, 2021).

Ondoko taulan ikus daitekeenez, Estatuan 2021eko urtarilean emakumeen artean gehien agertzen diren pentsioak **batez besteko zenbateko txikiena** dutenak izan ziren (alarguntasuna eta zurztasuna). Gizonak jasotakoak, berriz, batez besteko zenbateko handienekoak izan ziren (ezintasun iraunkorra eta erretiroa). Gainera, bi pentsio mota horien batez besteko zenbatekoa dezente handiagoa da gizonen kasuan: gutxi gorabehera, % 33,4 ezintasun iraunkorragatiko pentsioan eta % 39,8 erretiroaren ondoriozkoan.

²⁶ Gizarte Segurantzaren behar adina kotizatu duten herritar guztiei eskubidez dagozkienak, edo haien heriotzatik eratortzen direnak: ezintasun iraunkorra, erretiroa, alarguntasuna, zurztasuna eta familiartekoen aldekoa.

31. taula. Ordaindutakoaren arabera pentsioen zenbatekoa, Gizarte Segurantzako erregimenaren, pentsio motaren eta sexuaren arabera (2021).

Ordaindutakoaren arabera pentsioen zenbatekoa, Gizarte Segurantzako erregimenaren, pentsio motaren eta sexuaren arabera (2021)	Emakumeak		Gizonak		Guztira	E-G aldea
	Kop.	%	Kop.	%		
Alarguntza	1.632,08	94,3	98,94	5,7	1.731,03	88,6
Familiartekoen aldeko pentsioak	17,94	69,4	7,92	30,6	25,86	38,8
Zurztasuna	66,49	47,2	74,28	52,8	140,77	-5,6
Ezintasun iraunkorra	314,42	33,3	628,81	66,7	943,24	-33,4
Erretiroa	2.178,91	30,1	5.067,86	69,9	7.246,79	-39,8
Guztira	4.209,85	41,7	5.877,80	58,30	10.087,70	-16,6

Egileek egina, 2021eko urtarileko Argitaratutako pentsioen estatistiken historikoan oinarrituta (Inklusioko, Gizarte Segurantzako eta Migrazioetako Ministerioa, 2021).

EAEEn egoitza duten emakumeen eta gizonen pentsioen batez besteko zenbatekoari buruz datu zehatzagoak aurkitzerik izan ez dugun arren, EUSTATen webgunean ikusgai daude **EAEko emakume eta gizon erretiratuek 2018an zuten batez besteko errenta pertsonalari** buruzko datuak (2020). Horien arabera, gizonen guztizko errenta 26.930 €-koa da, eta emakumeena, aldiz, 16.416 €-koa, alegia, % 53 txikiagoa.

Ordaindutakoaren arabera ez diren pentsioek (hots, kotizazio gabekoek) prestazioak ahalbidetzen dizkiete (ekonomikoa, mediku-farmaziakoa eta gizarte-zerbitzuak) premia-egoeran dauden eta sistema profesionalera (hots, kotizaziopekorak) sarbiderik ez duten pertsonen.

2021eko otsaileko azken datuen arabera (Osasun, Kontsumo eta Gizarte Ongizate Ministerioa eta IMNSERSO, 2021), EAEEn mota horretako pentsioaren onuradun gehienak emakumeak izan ziren: % 58,4 inguru. **Kotizazio gabeko erretiroko pentsioez** ari bagara, berriz, prestazio horien onuradunen % 70,4 emakumeak dira. **Kotizazio gabeko baliaezintasun-pentsioen** kasuan, titularren % 43,2 emakumeak izan ziren. **Baliaezintasunaren ondoriozko kotizazio gabeko erretiro-pentsioen** onuradun nagusiak emakumeak izan ziren (% 64,6).

Lan Estatistiken Aldizkarian (Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2021) jasotako datuen arabera, 2021eko martxoan desgaitasunagatik prestazio ekonomikoren bat jaso zuten pertsonen % 80,4 emakumeak izan ziren.

2.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN PARTE-HARTZE DESBERDINA

Etxeko lanak eta zaintza-lanak egitean emakumeen eta gizonen parte-hartzean dauden diferentziaz gainera –lan-merkatukoak ahaztu gabe–, badira beste eremu batzuk, erabaki politiko, sozial eta ekonomikoak hartzeko ahalmen handikoak, non berdintasun eza ageri den. Atal honetan, emakumeek eta gizonak erakunde legegile eta betearazleetan nahiz erakunde sindikaletan duten parte-hartzeari buruzko datuak lantzen dira.

Legegintzako erakundeak eta betearazleak: Eusko Legebiltzarra eta Eusko Jaurlaritza

XII. legegintzaldian, Lan eta Enplegu Batzordea 15 pertsonak osatzen dute: 9 emakumezkoak eta 6 gizonzkoak²⁷.

Bestalde, Lan eta Enplegu Sailak emakume bat du buru, eta bi sailburuordetzen agindupean emakume bat eta gizon bat daude, hurrenez hurren. Zuzendaritza dagokienez, 6 guztira, emakumeen eta gizonen parte-hartzea paritaria da²⁸.

Lanbide, Euskal Enplegu Zerbitzua²⁹, enpleguko politika aktiboen kudeaketaz arduratzen den erakunde zein lanbide-osasunaz eta segurtasunaz arduratzen den Osalan erakunde³⁰ (Lanerako Osasun eta Segurtasunerako Euskal Erakunde), emakumeek zuzentzen dituzte.

Erakunde sindikalak

Emakumeek sindikatuetan parte-hartzea erabakigarria da negoziazio prozesuetan, eta, hortaz, erabakiak hartzerakoan. Emakumeen negoziazio-ahalmen txikiagoa eta negoziazio-mahaietako presentzia urria jotzen dira emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakala esplikatzeko faktoreetako bi. Horren arabera, soldata-egiturak langile emakumezkoen eta gizonzkoen negoziatorako indar erlatibo desberdinaren ispilu dira. Alderdi horri dagokionez, eta datu berriagoen faltan, Lan Harremanen Kontseiluak (LHK) 2006an egindako azterlanak agerian uzten du emakumeek sindikatuen barruan duten ordezkapen eskasa³¹.

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

²⁷ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <http://www.legebiltzarra.eus>

²⁸ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.irekia.euskadi.eus

²⁹ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://www.lanbide.euskadi.eus>

³⁰ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.osalan.euskadi.eus

³¹ EAEko hauteskunde sindikalak: prozesuak eta emaitzak. Lan Harremanen Kontseilua

presentziari dagokionez, datuek aurrez aipatutakoa berresten dute, ondorengo taulak (datu berriagoetan oinarritutakoa) islatzen duen bezala.

32. taula. Emakumeen presentzia sindikatuen batzorde betearazlean 2021ean

Emakumeen presentzia sindikatuen batzorde betearazlean 2021ean	Emakumeak		Gizonak		Guztira	Idazkaritza Nagusia
	Kop.	%	Kop.	%		
LAB ³²	5	50,0	5	50,0	10	Emakumea
UGT ³³	6	46,2	7	53,8	13	Gizona
ELA ³⁴	5	41,7	7	58,3	12	Gizona
CCOO ³⁵	6	40,0	9	60,0	15	Gizona
Guztira	22	44,9	28	55,1	50	

Egileek egina, zenbait iturritan oinarrituta (2021).

EAEEn ordezkaritza handiena duten lau sindikatuetatik (Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak bildu eta Eustatek argitaratutako hauteskunde sindikalen emaitzen arabera), ELA-ko emakume gehien bere batzorde betearazlean (% 50). Ordezkaritza handieneko sindikatuetakoa erabakitze-organotik (Idazkaritza Nagusia eta Batzorde Betearazlea) emakumeek duten presentziari dagokionez, LAB da Idazkari Nagusi emakumezkoa duen bakarra; beste hiruretan (ELA, CCOO eta UGT) gizonetako bat dago kargu horretan. Taulan ikus daitekeen bezala, kasuren batean aldea -% 20koa da, sindikatuetakoa batzorde betearazleetan emakumeek duten presentziarekin alderatuta.

Enpresa-erakundeak

Emakumeen parte-hartzea nabarmen txikiagoa da enpresa-erakundeetan. Emakume bakar bat ere ez da lehendakaria hiru lurralde-erakundeetan, ezta autonomikoan ere: CONFEBASK³⁶ zein CEBEK³⁷, ADEGI³⁸ eta SEA³⁹ erakundeetan gizonak dira buru. Garrantzizko datu bat: lehen aldiz, emakume bat da CONFEBASKeko idazkari nagusia. 2008ko datuek (Emakunde) aditzera ematen zuten lau erakunde horietako zuzendaritza-batzordeetakoa kide ziren 111 pertsonetatik % 8,1 bakarrik zirela emakumeak.

2021e⁴⁰an, EAEko finantza-erakunde nagusietako lehendakari guztiak gizonetakoak dira eta, ondorengo taulak jasotzen duen bezala, erakunde horietako administrazio-kontseiluetako kideen % 70 dira gizonak.

³² 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://gida.irekia.euskadi.eus>

³³ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.ugt.es

³⁴ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.ela.eus

³⁵ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.ccoo.es

³⁶ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.confebask.es

³⁷ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://www.cebek.es>

³⁸ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.adegi.es

³⁹ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://sie.sea.es>

⁴⁰ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.fiarebancaetica.coop

33. taula. Emakumeen presentzia Euskal Autonomia Erkidegoan egoitza duten finantza-erakunde nagusien administrazio-kontseilu/zuzendaritza nagusietan (2021)

EMAKUMEEN PRESENTZIA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN EGOITZA DUTEN FINANTZA ERAKUNDE NAGUSIEN ADMINISTRAZIO KONTSEILU/ZUZENDARITZA NAGUSIETAN (2021)	Emakumeak		Gizonak		Guztira	Presidentetza
	Kop.	%	Kop.	%		
	Fiare (Banca Ética) ⁴¹	5	38,5	8	61,5	13
Kutxabank ⁴²	4	26,7	11	73,3	15	Gizona
Laboral Kutxa ⁴³	4	26,7	11	73,3	15	Gizona
BBVA ⁴⁴	4	18,2	18	81,8	22	Gizona
Guztira	17	26,2	48	73,8	65	Gizona

Egileek egina, zenbait iturritan oinarrituta (2021).

Datuak aztertuta, esan daiteke egoitza EAEn duten finantza-erakunde nagusietako administrazio-kontseiluak/zuzendaritza nagusiak sektore maskulinizatua direla. Izan ere, sektore horretan emakumeen presentzia % 26,2koa da, eta gizonena, berriz, % 73,8koa.

EAEn egoitza duten Ibex-35eko enpresei dagokienez (BBVA, Gamesa eta Iberdrola), 2021ean gizonezkoak ziren hiru enpresetako lehendakariak, eta hiru administrazio-kontseiluak multzoan hartuta, % 18,9 ziren emakumeak. Iberdrola da administrazio-kontseilu/zuzendaritza nagusian emakume gutxien dituen enpresa.

Estatuan, 2017an lehen aldiz, Ibex-35eko sozietateetako emakumezko kontseilarien kopurua ehunetik gorakoa izan zen. Urte horretan 103 emakume kontseilari zenbatu zituzten, hau da, 2016an baino % 14,4 gehiago (Informa, 2019).

34. taula. Emakumeen presentzia EAEn egoitza duten Ibex-35eko administrazio-kontseilu/zuzendaritza nagusietan (2021)

EMAKUMEEN PRESENTZIA EAE-N EGOITZA DUTEN IBEX-35EKO ENPRESEN ADMINISTRAZIO-KONTSEILU/ZUZENDARITZA NAGUSIETAN (2021)	ADMINISTRAZIO-KONTSEILUAK				Guztira	Presidentetza
	Emakumeak		Gizonak			
	Kop.	%	Kop.	%		
Siemens-Gamesa	3	25,0	9	75,0	12	Gizona
BBVA	4	18,2	18	81,8	22	Gizona
Iberdrola	3	15,8	16	84,2	19	Gizona
Guztira	10	18,9	43	81,1	53	Gizona

Egileek egina, zenbait iturritan oinarrituta (2021).

⁴² 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <http://www.kutxabank.com>

⁴³ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://www.laboralkutxa.com>

⁴⁴ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: www.bbva.com

Estatuan, INEk⁴⁵ adierazi du 2020an Ibex-35 osatzen duten enpresetako administrazio-kontseiluetan emakumeen ehunekoa % 27,7koa zela, aurreko urtean baino 3 puntu handiagoa, eta ibilbide luzea egin duela 2012an % 11,2koa izan zenetik, baina, zalantzarik gabe, oraindik ez dela nahikoa.

Administrazio-kontseiluetan betetzen den kargua kontuan hartuz gero, emakumeen presentzia ia anekdotikoa da enpresetako presidentetzan, nahiz eta kontseilari gisa dauden emakumeen ehunekoa bikoiztu egin den azken zazpi urteetan.

Elkarte profesionalak

2008an (Emakunderen arabera), EAEko 103 elkarte profesionaletatik % 12,6k besterik ez zuten emakume bat lehendakaritzan.

Emakumeak zuzendaritza-erantzukizuneko postuetan (enpresak):

Zenbait azterlanek adierazten dute euskal enpresek pausoak ematen jarraitzen dutela zuzendaritza-postuetan emakume gehiago sartzeko. Urtebetean, zuzendaritza-ardurako karguak betetzen dituzten emakumeen kopurua bi puntuz igo da eta % 24n kokatu da (Grant Thornton, 2020). 2021ean, kopuru hori puntu bat jaitsi da, hau da, gaur egun EAEn zuzendaritza-erantzukizuneko karguak betetzen dituzten emakumeen kopurua % 23koa da (Grant Thornton, 2021). Hala ere, Eustatek 2021ean argitaratutako datuen arabera, zuzendaritza-karguetan zeuden emakumeen proportzioa gizonena baino askoz txikiagoa zen 2019an, % 34,2 baitziren.

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

Kualifikazio handiko profesional gazteen artean gertatzen denaren adierazle gisa, EAEko 2016ko unibertsitate-promozioak, graduatu eta hiru urtera, lanean ari ziren emakumeen eta gizonen % 90 zituen (Lanbide, 2019). Karrera-amaieraren eta lehen enpleguaren arteko denbora 13 hilabetekoa da emakumeen artean, eta 12 hilabetekoa gizonen artean (Lanbide, 2019).

⁴⁵ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://www.ine.es>

EAEko emakumeen %24k enpresa txiki bateko zuzendaritza- edo buruzagitza-lanpostua betetzen dute, baina gizonen % 44,7k (INE, 2019). Enpresa handi edo ertain bateko zuzendaritzari dagokionez, EAEn % 3,9 dira mota horretako lanpostuak betetzen dituzten emakumeak, eta gizonen artean % 2,8 (INE, 2019).

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

2.4. GIZARTE-ARAUEN ETA BALIOEN ERAGINA

Sexuaren araberako lanaren zatiketa eta **familia-esparruko antolaketa pribatua** dira oinarrizko bi egiturak genero-desparekotasunei dagokienez. Bestalde, baliabideen banaketa eta horietarako sarbidea eta genero-arauak existitzea eta aplikatzea dira berdintasun ezak eratzeko eta erreproduzitzeko oinarrizko prozesuak. Esan daiteke adostasun osoa dagoela: emakumeen posizio sozial menpekoa da haien arazo nagusien arduraduna; horien artean, ordaindutako lanaren eta ordaindu gabekoaren ingurukoak. Egoera hori dela eta, jarduera batzuk emakumeen berezkozat eta beste batzuk desagokizat jotzen dira, eta beste batzuk, aldiz, gizonen berezkozat edo desagokizat. Emakumeentzako jarduera *egokietan* lehena etxeko lanak egitea da (pertsonek zainketa-lanak barne direla).

Horrez gain, badira merkatuan *emakumeentzat egokiak* jotzen diren lanak; hain zuzen, etxe barruan emakumeei esleitzen zaizkien rolen gizarte-eskalako proiektioak dira eta zerbitzuen sektorean kontzentratzen dira. (Larrañaga, 2000). Zatiketa hori hierarkikoa da, eta balioespen sozial eta ekonomikoak desberdinak dira batzuen eta besteen funtzioentzat; emakumeak galtzaile irteten dira balioespen horietan.

Lan-merkatuan oraindik indarrean diraute genero estereotipoek eta sexuaren araberako segregazioak, zeinak, batik bat, bi forma hartzen baititu: **segregazio horizontala** eta **bertikala**. Bi eratako lanbide-segregazio horiek, neurri handi batean, zuzeneko lotura dute emakumeen eta gizonen arteko **soldata-arrakalarekin**.

NBE Emakumeak⁴⁶ erakundearen arabera, emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeak azaltzen dituzten hainbat faktore daude:

- Lanaldi partzialean lan egiten duten emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa da, eta, horregatik, emakumeen diru-sarrerak gizonenak baino txikiagoak dira: lan egindako ordu berengatik, emakumeek gizonenak baino diru gutxiago jasotzen dute, lan horiek okerrago ordaintzen baitira.
- Emakumeak gehiago agertzen dira okerren ordaindutako sektore eta enpleguetan.
- Emakumeek besteren konturako lanak egiten dituzte, zaintza-lanekin lotuta, eta, horregatik, emakumeek gizonenak baino diru gutxiago jasotzen dute, gizartean gutxiago baloratzen diren lanak egiten baitituzte.
- Emakumeek bereizkeria jasaten dute lan-merkatuan; horregatik, emakumeek gutxiago negoziatzen dute beren soldata eta errazago onartzen dute eskaintzen zaiena, eta soldata dela medio lanez aldatzeko joera txikiagoa dute.
- Enplegatzaile publiko zein pribatuek ez dituzte zehatz-mehatz aztertzen langileei ematen dizkieten ordainsariak; ondorioz, ez dituzte neurriak hartzen, eta, beraz, desparekotasunak betikotu egiten dira.

⁴⁶ 2021eko martxoan berreskuratua hemendik: <https://lac.unwomen.org>

Europako Batzordearen txostenak (1996) dio arrakala, batez ere, lau faktoreri zor zaiola:

- Segregazio bertikala eta horizontala (emakumezkoen enplegu deitzen direnak okerrago ordaintzen dira).
- Gainera, gizonen nagusitasuneko jarduera-esparru askok ordainsari osagarriak jasotzen dituzte (primak, plusak, pizgarriak...), soldata-aldeak areagotzen dituztenak.
- Eskumenak aitortzearekin, enpresa motarekin eta industria edo sektore motarekin lotutako hitzarmen kolektiboak, sexu-bereizketa profesionalaren eraginpean daudenak, bai eta
- hitzarmen kolektiboen sistemek ere aukera ematen dute soldata-egiturek langile-talde guztien negoziazio-indar erlatiboa islatzeko (emakumeek negoziazio-botere txikiagoa dute eta presentzia txikiagoa dute negoziazio-mahaietan; horrenbestez, haien lorpenak txikiagoak izango dira).

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

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

Emakumeen lanaldi bikoitz horri laguntzeko, gizonetzkoak erantzunkide izan behar lirateke, zuzentasunaren izenean, baina ez da horrela gertatu. Eta lanaldi bikoitz horri esker, kontziliazioa sostengatzeko zerbitzu sozio-komunitarioak funtsezko pieza bilakatu dira puzzle konplexu horretan, non emakumeen eremu publikoko presentziari (lan-merkatua kasu honetan) eremu pribatukoa (familiakoa) gehitu behar zaion. Horregatik, laneko eta familiako bizitza uztartzeko funtsezko elementua da **gastu publikoa inbertitzea neskato eta mutikoen zainketa sostengatzeko zerbitzuetan eta mendeko pertsonak artatzera bideratutakoetan**.

Nolanahi ere, familietatik –eta, bereziki, emakumeen aldetik– eskaria gero eta handiagoa den arren, doikuntza-irizpideek eta gastu publikoari eusteko politikak murriztapen adierazgarriak ekarri dituzte mota honetako zerbitzuek eskatzen duten gastu sozialera. Gure ongizate-estatu hau gutxi garatuta

dago, eta, batez ere, familian oinarrituta dago, modu nabarmenean. Gaur egungo joera *familiazale* horiek askoz ere ondorio larriagoak dakartzate emakumeentzat; izan ere, gizarte-prestazioak oraindik behar bezala garatu gabe daudelarik, ongizate-estatua krisian sartzen ari da.

Aipatutako horren ondorioetako bat generoaren araberako harreman eredu berri baten sorrera da: **emakumeen arteko desparekotasunen trasbasea**. Emakumeek lan-merkatuan gehiago parte hartu izanaren eraginez, murriztu egin da hark familiako bizitzan zeukan denborazko presentzia, baina, era berean, ez zaio arindu etxeko eginkizunen zama. Hori dela medio, zereginen eta ugalketa-erantzukizunen transferentzia bat gertatzen da emakumeen artean, bai familiakoen euren artean, bai etxeko lan eta zainketa-lan horiek merkaturatuz; hala, lanaren zatiketa moduko bat marrazten da emakumeen artean, bizi-zikloan zehar.

Lan-merkatuko segmentu horretan enplegatu ohi den emakumeen taldeetako bat emakume etorkinen kolektiboa da. Emakume etorkinen laneratzearen azterketan genero-ikuspegia gehitzeak bide ematen du egiaztatzeke emakume etorkinen aukera-sorta askoz mugatuagoa dela gizonezko etorkinena baino; hala, haiek dira azkeneko mailan enplegatzen direnak: etxe-zerbitzuan.

Zaintzako langileei dagokienez –gehienak etorkinak–, ez da ahaztu behar, askotan, zaintza ordainduak ematen dituzten aldi berean, beren seme-alaben arreta bermatu behar dutela. Seme-alaba horiek, askotan, jatorrizko herrialdeetan egoten dira, eta nazioarteko mailako harremanak garatzen dira, **zaintza-kate globalak** deitu ohi zaienak (Díaz Gorfinkiel, M., 2008). Ama batek bere seme-alaben zaintza beste ama baten esku uzten badu, azken horrek bere seme-alaben zaintza ere besteren baten utzi beharko du. Zaintza-kate globalak, beraz, zenbait herrialdetan –EAE barne dela– sortu diren zaintza-lanak antolatzeke modu berri batzuen ondorioz eratu dira.

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

Emakumezko zaintzaileek pairatzen duten diskriminazio hirukoitza ezabatu nahi bada, beharrezkoa da haien baldintzak eta estatua hobetzea, gizartean betetzen duten papera aitortzea (zaintza-lanen garrantzia, oro har, aitortzearekin batera), emakume horien lege-egoera eta lan-baldintzak aldatzea, eta familia-bizitza duin bat aurrera eramatea ahalbidetuko dieten politikak sortzea.

Kualifikazio altua eskatzen duten enpleguak lortzeko sexuen arteko berdintasun eza emakumeek enpresa barruko erantzukizun-postuetara heltzeko jasaten duten bereizkeriaren ondorio dira. Kasu horretan **zeharkako diskriminazioa** da⁴⁷, sotilagoa eta identifikatzen eta ezabatzen zailagoa.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. eta Candela, C. autoreek 2002an argitaratutako azterlan batena arabera, emakumeek lanbidean gora egiteko oztopo nagusiak hauek dira: antolakuntza-kultura, genero estereotipoak –**kristalezko sabaia** deitzen zaiona– eta emakumeek etxe barruko erantzukizunak beren genero-rolari lotutako *eginbehar* gisa onartzea. Alegia, kristalezko sabaia garrantzi handiko oztopo gisa agertzen da emakumeen lanbide-karreran eta zuzendaritza-postuetara heltzeko bidean, baina badira jokoan sartzen diren beste elementu batzuk ere emakumeen auto-irudiarekin edo lehentasunekin zerikusia dutenak. Duela gutxi, *kristalezko labirintoen*⁴⁸ metafora sortu da, agerian uzteko era askotako oztopoak ager daitezkeela, aldi berean eta oso angelu desberdinetatik, emakumeak posizio altuetara igotzeko bidean (Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D., 2009).

Atal honetan jorratutako alderdi guztiek agerian uzten dute enplegurako prestakuntza- eta gaikuntza-programen diseinuak ahalduztearen ikuspegitik jarraitu behar direla. Izan ere, horrek aukera emango lieke emakumeei mendekotasun-baldintzen eta horien kausen berri izateko, familian eta gizartean mendekotasuna, interdependentzia eta autonomia sortzen duten jokabide-ereduen berri izateko, genero-harremanak modu desberdinean ulertzeko, beren izaera eta autoestimua hobetze aldera sentimenduak garatzeko, eta abar.

Gainera, zenbait alderdi ezagutzeak (emakumeen mendekotasun ekonomikoaren jatorria, lan duina ez lortzeko banakako arazoak, familiaren eta gizartearen baitan lana bilatzeko agertzen diren zailtasunak, kualifikazio gutxiko emakume pobreen interesak eta beharrak nahiz haien gaitasun eta ahalmenak) erraztuko luke haien behar praktikoak (adibidez, familiaren diru-sarrerak handitzea) haien interes estrategikoekin (adibidez, autonomia ekonomikoa lortzea) lotzea.

⁴⁷ EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen arabera (Eusko Jurlaritzak, 2005), generoagatiko zeharkako bereizkeria-egoera bat gertatzen da «itxuraz neutroa den irizpide edo praktika batek desabantailan jartzen dituenear sexu bateko pertsonak beste sexu bateko pertsonetara».

⁴⁸ «Labirintoaren irudiaren bitartez errazagoa da erakundeei ulertaraztea emakumeek aurrera egiteko dituzten oztopoak, horrela horiei aurre egin ahal izan diezaizkien. *Lasterketa bikain baten azken-aurreko etapan erabateko hesi bat deskribatu baino gehiago, labirinto batek bidean ager daitezkeen erronken konplexutasuna eta aniztasuna adierazten du. Labirinto batetik igarotzeak jarraitutasuna, norberaren aurrerapenaren kontzientzia eta etortzekoak diren bidegurutzeez azterketa arduratsua eskatzen du. Erdialderako bideak existitzen dira, baina biraz eta desbideratuz beteta daude, aurreikusitakoak eta ustekabekoak» (Eagly, A. H., eta Carli, L., 2007).*

2.5. BERDINTASUNAREN ARLOKO AGINDU ESPEZIFIKOAK

BERDINTASUN-ARLOKO AGINDUAK	ARTIKULUAK/ARAUAK
Europako Parlamentuak eta Kontseiluak, legegintzako prozedura arruntaren arabera, eta Ekonomia eta Gizarte Komiteari kontsulta egin ondoren, neurriak hartuko ditu enpleguaren eta okupazioaren arloan emakume eta gizonentzako aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzen dela bermatzeko , barne hartuta lan berdinarengatik edo balio bereko lanarengatik gizonek nahiz emakumeek lansari berdina jaso behar dutelako printzipioa.	157.3 artikulua Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren bertsio bateratua (2012/10/26)
Lan- eta enplegu-gaietan gizon eta emakumeengan aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea (indargabetu egiten ditu 75/117/EEE, 76/207/EEE, 86/378/EEE eta 97/80/EEE Zuzentarauak).	2006/54/EB Zuzentaraua
Jarduera autonomoa duten gizon eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea.	2010/41/EB Zuzentaraua
Herritar guztien lan egiteko betebeharra eta eskubidea ezartzea, baita postua askatasunez aukeratzekoa, mailaz igotzekoa, eta behar besteko ordainsaria izatekoa ere, sexu-arrazoiengatik bereizkeriarik egin gabe.	35. art. , Espainiako Konstituzioa
Tratu- eta aukera-berdintasuna betetzea, dela enplegua lortzean, prestakuntzan eta lanbidean mailaz igotzean, dela lan-baldintzetan.	5. art. , 3/2007 Lege Organikoa
Emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreal eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatzea, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, mailaz igotze-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan.	36. art. , 4/2005 Legea
Europar Batasuneko gobernuak hertsatzea enpleguaren eremuko hainbat alderdi kontuan hartzen (lanbide heziketa, enplegurako sarbidea, lan-baldintzak, adierazleen jarraipena, kontziliazioa, etab.), enpleguaren esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ahalbidetu dezaten.	Europako Parlamentuaren Ebazpena, 2011ko martxoaren 8koa , Europar Batasuneko gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzkoa
Emakumeen enplegarritasuna hobetzeko programak aurrera eramatea.	42. art. , 3/2007 Lege Organikoa
Enpresan mailaz igotzeko irizpideak eta sistemak emakumeen eta gizonen artean zuzeneko zein zeharkako bereizkeriarik ez egotea bermatzeko izango dira, eta ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira bereizkeria-egoerak ezabatzeko edo konpentsatzeko.	24.2 art. , Langileen Estatutua

Printzipio orokorrak.	<u>3. art., 4/2005 Legea</u>
Estatistiken eta azterlanen egokitzapena.	<u>16. art., 4/2005 Legea</u>
Enplegu-zerbitzuak.	<u>37. art., 4/2005 Legea</u>
Euskal herri-administrazioek hainbat neurri hartzea emakumeek enplegua lortzea mesedetzeko (emakumeak eta gizonak kontratatzeak portzentajeak.	<u>38 a) art., 4/2005 Legea</u>
Enplegu egonkorra eta kalitatekoa sustatzeko eta kontratazioa sostengatzeko programak aurrera eramatea.	<u>38 b) art., 4/2005 Legea</u>
Emakumeek sustatuko enpresa-ekimenezako laguntzei eta bestelako neurriei lehentasuna ematea.	<u>38 c) art., 4/2005 Legea</u>
Prestakuntza-planak.	<u>39. art., 4/2005 Legea</u>
Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.	<u>40. art., 4/2005 Legea</u>
Erakunde laguntzaileak.	<u>41. art., 4/2005 Legea</u>
Negoiazio kolektiboa.	<u>42. art., 4/2005 Legea</u>
Jazarpen sexista.	<u>43. art., 4/2005 Legea</u>
Gizarteratzea.	<u>45. art., 4/2005 Legea</u>
Enplegu-baldintzak.	<u>48. art., 4/2005 Legea</u>
Enpleguaren 2017-2020 Plan Estrategikoa onartzea, Ekonomiaren Susperraldiaren eta Enpleguaren aldeko Esparru Programaren funtsezko ardatz gisa. Enpleguari buruzko plan estrategiko horrek alderdi hauek hobetzeko neurriak hartuko ditu: gazteentzako enplegua; emakumeak lan- eta ekonomia-jardueran sartzea; tokiko eta eskualdeko enplegu-planen bidezko laneratzea; enplegurako prestakuntza; ekintzailatza; enpresa txiki eta ertainei eta autonomoei laguntzea; tokiko merkataritza finkatzea, bai eta enplegua sortzen bereziki trinkoak diren eraikuntzako <i>renove</i> programak ere.	4.1 HE EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. plana. XI. Legegintzaldiko gidalerroak.
Soldata-bazterkeriari aurre egitea, eta gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna bultzatzea lan-eremuan.	4.1.8 HE EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. plana. XI. Legegintzaldiko gidalerroak.

<p>Neurri ekonomikoak eta sozialak sustatzea, ordainsariei dagokienez berdintasunean aurrera egiteko, enpresetan soldata-gardentasuna sustatzeko eta soldata-bazterkeriari aurre egiteko.</p>	<p><u>4.1.8 HE</u> <u>EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. plana.</u> <u>XI. Legegintzaldiko gidalerroak.</u></p>
<p>Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta profesionalaren kontziliazioa sustatzea.</p>	<p><u>5.3 HE</u> <u>EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. plana.</u> <u>XI. Legegintzaldiko gidalerroak.</u></p>
<p>Praktikan lan-bizitzan gizonen eta emakumeen arteko berdintasun osoa bermatze aldera, tratu-berdintasunaren printzipioak ez dio estatu kide bati ere eragotziko abantaila zehatzak eskaintzen dituzten neurriak mantentzea edo hartzea, ordezkari txikiena duen sexuari jarduera profesionalak egitea errazteko edo lanbide-karreretan desabantailak saihesteko edo konpentsatzeko.</p>	<p><u>157.4 art.</u> <u>Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren bertsio bateratua (2012/10/26)</u></p>
<p>Ordezkaritza txikieneko sexuaren aldeko abantaila zehatzak dakartzaten neurriak mantentzeak edo hartzeak ez du berdintasun-printzipioa eragozten.</p>	<p><u>23. art.</u> <u>Europar Batasunaren Oinarriko Eskubideen Gutuna (2010.3.30)</u></p>
<p>Estatu kide bakoitzak bermatu behar du lan berdinatik edo balio bereko lanagatik gizoni nahiz emakumeei lansari berdina jaso behar dutelako printzipioa aplikatuko zaiela.</p>	<p><u>157.1 art.</u> <u>Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren bertsio bateratua (2012/10/26)</u></p>
<p>Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzea eremu guztietan, baita enpleguari, lanari eta lansariari dagokienez ere.</p>	<p><u>23. art.</u> <u>Europar Batasunaren Oinarriko Eskubideen Gutuna (2010.3.30)</u></p>
<p>Gizon eta emakumeen arteko soldaten eta pentsioen arrakalari heltzea.</p>	<p><u>Berdintasunaren Batasuna: Genero-berdintasuneko Estrategia, 2020-2025 (Europako Batzordea)</u></p>
<p>Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa bermatzea –enplegu pribatuaren nahiz enplegu publikoaren esparruan aplikagarri dena–, aplikatzeko den arautegian ezarritakoaren arabera, langileen lan-baldintzetan, ordainsariak barne direla.</p>	<p><u>5. art.</u>, 3/2007 <u>Lege Organikoa</u></p>
<p>Balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta</p>	<p><u>28.1 art.</u> <u>Langileen Estatutua</u></p>

<p>horretan ezin izango da sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere.</p> <p>Lan batek bestearen balio bera izango du, baldin eta balioakideak badira honako hauek: agindutako funtzio edo zereginen izaera; lan horiek egiteko eskatzen diren hezkuntza-, lanbide- edo prestakuntza-baldintzak; lan horiek egitearekin hertsiki lotuta dauden faktoreak, eta jarduera horiek egiteko lan-baldintzak.</p>	
<p>Enpresaburuak erregistro bat eraman behar du, plantillako soldaten, soldata-osagarrien eta soldataz kanpoko ordainsarien batez besteko balioekin, sexuaren arabera bereizita eta balio bereko lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo lanpostuen arabera banatuta.</p> <p>Langileek eskubidea dute enpresako soldata-erregistroan sartzeko, enpresako langileen legezko ordezkariaren bidez.</p>	<p>28.2 art., <u>Langileen Estatutua</u></p>
<p>Gutxienez berrogeita hamar langile dituen enpresa batean, sexu bateko langileen ordainsarien batezbestekoa bestekoaren ehuneko hogeita bost edo gehiagoz handiagoa bada, soldata-masa edo ordaindutako ordainsarien batezbestekoa kontuan hartuta, enpresaburuak soldata-erregistroan justifikatu beharko du diferentzia hori langileen sexuarekin zerikusirik ez duten arrazoien ondorio dela.</p>	<p>28.3 art., <u>Langileen Estatutua</u></p>
<p>Emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna ordainsariari dagokionez erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatzea.</p>	<p>36. art., 4/2005 Legea</p>
<p>Legeak ezarritakoari jarraikita, negoziazio kolektiboan berdintasuna sustatzea. Ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira emakumeak lan-arloan sar daitezen bultzatzeko, bai eta tratu berdinarekin eta erregelamendu bidezko aginduak bereizkeriarik ezaren printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko ere, emakumeen eta gizonen lan-baldintzetan.</p>	<p>43. art., 3/2007 Lege Organikoa</p>
<p>Deusezak eta ondoriorik gabeak izango dira erregelamenduzko manuak, hitzarmen kolektiboetako klausulak, banakako itunak eta enpresaburuaren alde bakarreko erabakiak, baldin eta enpleguari, ordainsariei, lanaldiari eta gainerako lan-baldintzei dagokienez, zuzenean edo zeharka, adina edo desgaitasuna dela medio bereizkeria-egoera kaltegarriak sortzen badituzte edo, zuzenean edo zeharka, bereizkeria-egoerak sortzen badituzte arrazoi hauek direla medio: sexua, jatorria –arrazo edo etnia barne–, egoera zibila, maila soziala, erlijioa edo uste sendoak, ideia politikoak, joera edo izaera sexuala, sindikatuekiko eta haien akordioekiko atxikimendua, enpresako kideekiko edo enpresarekin erlazioatutako pertsonakiko ahaidetasuna eta Espainiako estatuko hizkuntza.</p> <p>Era berean, deusezak izango dira bereizkeria egiteko aginduak, bai eta enpresaburuaren</p>	<p>17.1 art., <u>Langileen Estatutua</u></p>

erabakiak ere, baldin eta erabaki horiek langilearentzat mesedegarri ez badira, kasu honetan: tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa bete dadin eskatzeko xedez enpresari egindako erreklamazio bati edo xede berarekin egikaritutako administrazio-akzio edo akzio judicial bati enpresak emandako erantzuna baldin bada.	
EAEko administrazioak, haren langileekiko negoziatio kolektiboan, neurriak planteatzea emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta lan-munduko ordezkarien artean elkarrizketa bultzatzeko, era horretan eremu pribatuko negoziatio kolektiboen negoziatioan ere gisa bereko neurriak sar daitezten.	<u>42.1 art., 4/2005 Legea</u>
Adi egotea, negoziatio kolektiboen erregistroaren bitartez, berorietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik egon ez dadin, hizkera ez-sexista erabil dezaten eta jazarpen sexistaren aurka berariazko neurriak jaso ditzaten. Horrekin batera, sexuaren ziozko bereizkeria kontrolatzeko eta erauzteko ikuskatzailtza bultzatuko da.	<u>42.2 art., 4/2005 Legea</u>
Enplegu-zerbitzuek ez dute izapidetuko sexuaren zioz diskriminatzailea den lan-eskaintzarik.	<u>37.1 art., 4/2005 Legea</u>
Administrazio publikoek laneratzen laguntzeko prozesu integraleko fase bakoitzean genero ikuspegia nola txertatu irakatsiko diete beren enplegu-zerbitzuetako langileei eta erakunde laguntzaileetako, eta behar diren neurriak hartuko dituzte emakume gutxi dagoen lanbideetan emakume gehiago kontrata ditzaten lortzeko.	<u>37.2 art., 4/2005 Legea</u>

«Bederatzigarren xedapen iragankorra: Ama biologikoa ez den gurasoaren baimenaren aplikazio progresiboa enplegatu publikoentzat, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan ezarritakoaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurri buruzkoa).

Ama biologikoa ez den gurasoak jaiotza, adopzio-helburuko zaintza, harrera edo adopzioa dela-eta duen baimenaren iraupena (arau honen 49. artikulua c letran aipatutako baimena) progresiboki handituko da, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurri buruzkoa); hain zuzen ere, honela:

a) 2019an, baimenaren iraupena zortzi astekoa izango da: lehenengo bi asteak etenik gabekoak izango dira, eta jaiotza-dataren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzeko erabaki judizialaren ondoren jarraian hartu beharrekoak. Gainerako sei asteak etenak eginez har daitezke, bai amak nahitaez hartu beharreko atsedenaldiaren ondorengo sei asteen ondoren, bai 49. artikulua a) eta b) letretan jasotako baimenak amaitu ondoren, edo jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko kontratu-etetea amaitu ondoren.

b) 2020an, baimenaren iraupena hamabi astekoa izango da: lehenengo lau asteak etenik gabekoak izango dira, eta jaiotza-dataren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzeko erabaki judizialaren ondoren jarraian hartu beharrekoak. Gainerako zortzi asteak etenak eginez har daitezke, bai amak nahitaez hartu beharreko atsedenaldiaren ondorengo sei asteen ondoren, bai 49. artikulua a) eta b) letretan jasotako baimenak amaitu ondoren, edo jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko kontratu-etetea amaitu ondoren.

c) Azkenik, 2021ean, baimenaren iraupena hamasei astekoa izango da: lehenengo sei asteak etenik gabekoak izango dira, eta jaiotza-dataren, adopzio- edo harrera-helburuko zaintzari edo adopzioa eratzeko erabaki judizialaren ondoren jarraian hartu beharrekoak. Gainerako hamar asteak etenak eginez har daitezke, bai amak nahitaez hartu beharreko atsedenaldiaren ondorengo sei asteen ondoren, bai 49. artikulua a) eta b) idatz-zatietan jasotako baimenak amaitu ondoren, edo jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harreragatiko kontratu-etetea amaitu ondoren.

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1eko, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriena.

3. LEGEDIA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKOA
<u>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa</u>
<u>329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lanerako laguntzak arautzen dituena.</u>
<u>328/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, kultura ekintzailea eta enpresak sortzeko aukera babesten duena.</u>
<u>327/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, lan-aukerak areagotzeko eta laneratzea sustatzeko neurriak arautzen dituena.</u>
<u>18/2008 Legea, abenduaren 23koa, gizarteratzeko eta diru-sarrerak bermatzekoa.</u>
<u>EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana</u>
<u>Arabako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Foru Plana. 2016-2020.</u>
<u>Bizkaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Foru Plana. 2016-2019.</u>
<u>Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Foru Plana. 2012-2020.</u>
<u>Gobernu-programa XII. Legegintzaldirako, 2020-2024</u>
<u>Gizarteratzeko IV. Euskal Plana</u>
ESTATUKOA
<u>Espainiako Konstituzioa (35. art.)</u>
<u>Langileen Estatutua</u>
<u>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorra lortzekoa.</u>
<u>Aukera-berdintasunerako plan estrategikoa (2014-2016).</u>
<u>1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren Aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzkoa.</u>
<u>1917/2008 Errege Dekretua, azaroaren 21ekoa, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak lan munduan eta gizartean txertatzeko programa onartzen duena.</u>
<u>20/2007 Legea, uztailaren 11koa, langile autonomoaren estatutuarena.</u>
EUROPAKOA
<u>Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5ekoa, enpleguari eta lanbideari lotutako gaitan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa (testu bategina).</u>

4. DATU-ITURRIAK

FUNTSEZKO ADIERAZLEAK ETA DATUAK	ITURRIA	ALDIZKAKO TASUNA
<ul style="list-style-type: none"> • Genero-berdintasunaren indizea dimentsioen arabera EAEn. 2017 • Genero-berdintasunaren indizea EAEn, enplegu dimentsioan eta haren azpidimentsioetan. 2017 • Genero-arrakala EAEn, genero-berdintasunaren indizearen osagaien arabera. 2017 	<u>Genero berdintasunaren indizea</u> Eustat 2020	Maiztasunik gabea
<ul style="list-style-type: none"> • EAEko 16 urte eta gehiagoko biztanleen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera. 	<u>Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA)</u> Eustat (2021)	Hiru hilean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • Pertsona landunen egoera profesionala, EAEn. 2019ko 4 hiruhilekoen batezbestekoa. 	<u>Biztanleria Aktiboaren Inkesta (INE)</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • 2020ko kontratuei buruzko hileroko txostena 	<u>2020ko Kontratuei buruzko hileroko txostena</u> Lanbide (2021)	Hilean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • EAEn % 33 baino desgaitasun handiagoa duten 16-64 urteko pertsonen tasa (%), 2019an, sexuaren arabera. • EAEn % 33 baino desgaitasun handiagoa duten 16-64 urteko pertsonen tasa (%), 2019an, adin-taldearen arabera. 	<u>Desgaitasunaren prebalentziari buruzko inkesta</u> EHLABE (2020)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • Biztanleriaren jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak, desgaitasunaren arabera. EAE, 2017. • EHLABEren EZBetan enplegatutakoen kopurua EAEn, 2019ko abenduaren 31n, desgaitasunaren eta sexuaren arabera. • Desgaitasuna duten pertsonen EAEn 2019an erregistratutako kontratu kopurua, sexuaren arabera. • Desgaitasuna duten pertsonen 2019. urtean zehar erregistratutako kontratuen kopurua. • Desgaitasuna duten pertsona langabeen kopurua EAEn, 2019an, sexuaren arabera. 	<u>Desgaitasuna duten pertsonen laneratzeari buruzko inkesta</u> EHLABE (2020)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • EAEko 16 eta 29 urte arteko biztanleen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak (2019 eta 2020). 	<u>Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA), Eustat</u> Gazteen Euskal Behatokia (2021)	Urtean behingoa

<ul style="list-style-type: none"> EAEko 16 urteko eta gehiagoko atzeritarrak, nazionalitate-kontinentearen eta jarduerari erreparatuz, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera. 2019. 	<u>Jarduera, okupazioa eta langabeziari buruzko inkesta</u> Eustat (2020)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> EAEko 16 urtetik 64ra arteko biztanle landunak, 2019an, lan-egoeraren eta sexuaren arabera. 	<u>Lan Merkatuaren Zentsua (LMZ)</u> Eustat (2020)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> EAEko urteko kontratazioak 2020an, behin-behinekotasunaren eta sexuaren arabera. 	<u>EAEko urteko kontratazioak 2020an</u> Lanbide (2021)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> EAEko 16-29 urteko soldatapekoen behin-behinekotasun tasa, sexuaren arabera, 2019-2020an. 	<u>Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA), Eustat</u> Gazteen Euskal Behatokia (2021)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> EAEko 16 eta 29 urte bitarteko biztanleria landunaren lanaldi partzialeko enplegu-tasa, sexuaren arabera, 2019-2020an. 	<u>Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA), Eustat</u> Gazteen Euskal Behatokia (2021):	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> EAEko baja eragin duten lan-istripuak, istripu motari eta larritasunari erreparatuta eta sexuaren arabera. 2019. 	<u>Lan-ikuspegia</u> Eustat (2020)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> Lan-egoera 2019ko abenduan. 2016ko unibertsitate-promozioa. Lan-egoera 2019ko abenduan. 2018ko lanbide-heziketako promozioa. 	<u>Laneratzeari buruzko azterketa (LH eta unibertsitateak)</u> Lanbide (2020)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> Lanbide Heziketako tituludunak laneratzea 2015ean. 2014ko promozioa. 	<u>Laneratzeari buruzko azterketa (LH eta unibertsitateak)</u> Lanbide (2015)	
<ul style="list-style-type: none"> Partaide bakoitzaren batez besteko denbora, etxeko lan motaren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2018 Parte-hartzaile bakoitzaren batez besteko denbora, lan-/prestakuntza-jardueraren, egunaren eta sexuaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2018 Partaide bakoitzaren batez besteko denbora, etxeko pertsonentzako zaintza motaren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2018 	<u>Denbora Aurrekontuen Inkesta (DAI)</u> Eustat (2019)	Maiztasunik gabea

<ul style="list-style-type: none"> • Egunean zehar jarduera horretan aritzen diren pertsonen ehunekoa eta pertsona horiek jarduera horri dedikatzen dioten denboraren eguneko batezbestekoa. • Ordaindutako lanean egunean sartutako batez besteko ordu kopurua eta ordaindu gabean sartutakoa, sexuaren arabera. 	<p><u>Denboraren Erabilerari buruzko Inkesta, 2009-2010</u> INE (2011)</p>	<p>Maiztasunik gabea</p>
<ul style="list-style-type: none"> • EAEko biztanleria landuna, kontuan hartuta kontziliazio-alderdiei eskainitako denboraren inguruko gogobetetzea, ezaugarri soziodemografikoen arabera (1). (Batezbestekoa). 2019. • EAEko biztanleria landuna, kontziliazioari buruzko beste alderdi batzuekin (amatasuna, aitatasuna eta eszedentzia) lotutako kalteei erreparatuta, ezaugarri soziodemografikoen arabera (1). (Batezbestekoa). 2019. • EAEko biztanleria landuna, baimenak eskatzeko zailtasun-mailari erreparatuta, ezaugarri soziodemografikoen arabera (Batezbestekoa). 2019. • EAEko eta lurralde historikoetako biztanleria landunaren 15 urteik beherako seme-alabak, lanaldiaren barruan egunero egindako zainketari erreparatuta, ezaugarri soziodemografikoen arabera. Milakoak eta portzentajea. 2019. • EAEko biztanleria landuna, ordutegi-eta malgutasun-motari erreparatuta, ezaugarri soziodemografikoen arabera (%). 2019. 	<p><u>Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta</u> Eustat (2020)</p>	<p>Urtean behingoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Seme-alabak zaintzeko eszedentzia, autonomia-erkidegoaren arabera. • Senideak zaintzeko eszedentzia, autonomia-erkidegoaren arabera. • Aitatasunagatiko baimenak eta prestazioak, autonomia-erkidegoaren arabera. • Amatasunagatiko prestazioak, autonomia-erkidegoaren arabera. 	<p><u>Emakumeak zifretan - Kontziliazioa - Eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak</u> Berdintasun Ministerioa(2019)</p>	<p>Urtean behingoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Estatuko eta autonomia-erkidegoetako emaitzak. Soldata-banaketa. Batezbestekoak eta pertzentilak, sexuaren eta autonomia-erkidegoen arabera. • Estatuko eta autonomia-erkidegoetako emaitzak. Urteko batez besteko irabazia, langile bakoitzeko. Sexua eta adina. 	<p><u>Soldata Egiturari buruzko Inkesta</u> INE (2019)</p>	<p>Lau urtean behingoa</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Estatuko eta autonomia-erkidegoetako emaitzak. Urteko batez besteko irabazia, langile bakoitzeko. Sexua eta enplegua. • Estatuko eta autonomia-erkidegoetako emaitzak. Urteko batez besteko irabazia, langile bakoitzeko. Sexua eta kontratu mota. • Estatuko eta autonomia-erkidegoetako emaitzak. Urteko batez besteko irabazia, langile bakoitzeko. Urtea eta jarduera-sektorea 		
<ul style="list-style-type: none"> • Urteko irabazia: soldatapeko langileentzat, desgaitasuna izatearen edo ez izatearen arabera. Sexua eta adin-taldea. • 	Desgaitasuna duten pertsonen enplegua.2010-2018 segida. INE (2020)	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • Lanaren edo errenten ondoriozko diru-sarrera nagusiak dituzten 16 urteko eta gehiagoko atzeritar jatorriko biztanleak, diru-sarreraren hileko batezbestekoaren arabera. 2018. • Lanaren edo errenten ondoriozkoak ez diren diru-sarrera nagusiak dituzten 16 urteko eta gehiagoko atzeritar jatorriko biztanleak, diru-sarreraren hileko batezbestekoaren arabera. 2018. 	Etorkin Atzeritarren 2018ko Inkesta Eusko Jaurlaritza (2019)	Lau urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • Langabeziagatiko prestazioen onuradunak, probintzien, autonomia-erkidegoen eta prestazio motaren arabera (gizonak). • Langabeziagatiko prestazioen onuradunak, probintzien, autonomia-erkidegoen eta prestazio motaren arabera (emakumeak). 	Langabezia-prestazioak: datuen laburpena (2021eko urtarrila). Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa (2021)	Hilean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • Onuradunak, prestazio-motaren eta sexuaren arabera. • Onuradunak, prestazio-motaren, sexuaren eta adinaren arabera. 	Langabezia-prestazioen estatistika (2021eko urtarrila) Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2021	Hilean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • Langabezia-prestazioen onuradun atzeritarrak, sexuaren eta prestazio-motaren arabera. 2019. 	Langabezia-prestazioen estatistika (2019ko urtarrila) Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa, 2020	Urtean behingoa
<ul style="list-style-type: none"> • Ordaindutakoaren araberako indarreko pentsioak: Gizarte Segurantzako erregimenaren 	Argitaratutako pentsioen estatistiken historikoa, 2021eko urtarrila	Hilean behingoa

<p>arabera, pentsio motari eta sexuari erreparatuta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordaindutakoaren arabera indarreko pentsioak: Nominaren zenbatekoa, Gizarte Segurantzako erregimenaren eta sexuaren arabera, pentsio motari eta kontzeptuari erreparatuta. 	<p>Inklusioko, Gizarte Segurantzako eta Migrazioetako Ministerioa (2021).</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • EAeko batez besteko errenta pertsonala errenta motari erreparatuta, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera (eurotan). 2018 	<p><u>Errenta Pertsonal eta Familiarraren Estatistika</u> Eustat (2020)</p>	<p>Urtean behingoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Pentsioen banaketa, sexuaren eta autonomia-erkidegoaren arabera. 	<p><u>Kotizazio gabeko erretiro- eta baliagetzintasun-pentsioak.2021eko otsaila</u> Osasun, Kontsumo eta Gizarte Ongizateko Ministerioa eta IMSERSO (2021)</p>	<p>Hilean behingoa</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Desgaitasuna duten pertsonentzako prestazio ekonomikoen onuradunak, prestazio motaren eta mendekotasunaren arabera. Emakumeak. • Desgaitasuna duten pertsonentzako prestazio ekonomikoen onuradunak, prestazio motaren eta mendekotasunaren arabera. Gizonak. 	<p><u>Lan Estatistiken Aldizkaria</u> Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa (2021)</p>	<p>Konstantea</p>

5. ERREFERENTZIA-AGIRIAK

- ACALE SÁNCHEZ, M. (2009). La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables «género», «inmigración» y «edad».
- ARTILES, A. M., LÓPEZ-ROLDÁN, P., & MOLINA, Ó. (2011). Movilidad ascendente de la inmigración en España: ¿asimilación o segmentación ocupacional?
- BENGOETXEA ALKORTA, A. (2007). Convenios colectivos como instrumento para la igualdad de género.
- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C., ALEMANY C., (1994). Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.
- CARRASCO, C., (1999). Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas.
- CARRASCO, C., (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes.
- CIDEC (2009). Discapacidad y Mercado Laboral: situación en la CAPV.
- LAN HARREMANEN KONTSEILUA (2018). Euskadiko jakinarazitako kontratuen azterketa 2009-2017 aldian .
- LAN HARREMANEN KONTSEILUA (2019). EAE-ko Egoera Ekonomikoa eta Lan-Harremanak 2019.
- DE LA VEGA, S., GORJÓN, L., VEGA, A., (2019). Genero-arrakalak Euskadiko lan merkatuan.
- EUSKO JAURLARITZAKO HERRIZAINGO, JUSTIZIA ETA HERRI ADMINISTRAZIO SAILA, Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 2012. Emakumeen aurkako indarkeria matxista EAEn: pertzepzioa, eragina eta segurtasuna.
- DÍAZ GORFINKIEL, M. (2008). El Mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?
- EAGLY, A. H., & CARLI, L. (2007). Las mujeres y el laberinto del liderazgo.
- EMAKUNDE (2011). Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa.
- EMAKUNDE (2016). Protokoloa, lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko dena.
- EMAKUNDE (2020). Zifrak 2020: Emakumeak eta gizonak Euskadin

- EMAKUNDE (2020). Berdintasuna pandemia-garaian. COVID-19aren eragina genero-ikuspegitik.
- ELOSEGUI ITXASO, M. (koord.) (2005). Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género.
- Eustat (2019). Emakume eta gizonen arteko berdintasuna EAEn. Txostena. 2019.
- Eustat (2021). EAEn emakumeek zaintzen eta etxeko lanen % 67,2 betetzen dituzte.
- GARCÍA-CALVENTE, M.M., MATEO-RODRÍGUEZ, I., & P. EGUIGUREN, I. (2004). El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad.
- EUSKO JAURLARITZA (2009). Genero-Berdintasuna Hitzarmen Kolektiboetan.
- EUSKO JAURLARITZA (2013). Zaintza informala Euskal Autonomia Erkidegoan.
- Eusko Jaurlaritz (2019). Atzerriko biztanle etorkinen inkesta 2018.
- GRANT THORNTON (2020). Euskadi aumenta el número de mujeres directivas hasta el 24%
- GRANT THORNTON (2021). Women in Inclusión Business 2021: Una ventana de oportunidades.
- IMSERSO (2004) Cuidados a las Personas Mayores en los Hogares Españoles.
- INFORMA (2019). Presencia de las mujeres en la empresa española.
- LANBIDE (2012). Emakumeak eta lan-jarduera (II): lanbide-bereizkeria eta kristalezko sabaiak.
- LANBIDE (2019). Lan munduratzeari buruzko txostena: laneratzea 2019ko abenduan.
- Larrinaga, M. (2000). Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV.
- LEÓN, M. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres.
- OSASUN, GIZARTE ZERBITZU ETA BERDINTASUN MINISTERIOA (2015). Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- GAZTEEN EUSKAL BEHATOKIA (2019). Euskadiko Gazteen Egoeraren Diagnostikoa.

- OSALAN (2010). Genero-ikuspegia lan-arriskuen prebentzioan. Osalanen jarduteko aukerak.
- Osalan (2018). Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Plana, 2018-2021.
- Osalan (2020). Euskal Autonomia Erkidegoko laneko istripuen txostena. 2019ko txostena.
- RECIO, A. (1994). Paro y mercado laboral: formas de mirar y preguntas por contestar.
- RIBERA, T. B., MIGUEL, S. E., & PÉREZ, C. M. D. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal".
- SANZ BERZAL, E. (2013). Análisis de los convenios colectivos estatales a través de la Hoja Estadística de convenios: Una perspectiva de género.
- SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A., & CANDELA, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres.