

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINARI BURUZKO TXOSTENA

ARAU PROIEKTUAREN EDO ADMINISTRAZIO EGINTZARAKO PROPOSAMENAREN DESKRIBAPEN OROKORRA

1.– Arau-proiektuaren edo administrazio-egintzarako proposamenaren izendapena:
2019KO EKITALDIRAKO AURREKONTU NEURRIEN LEGE AURREPROIEKTUA

2.– Sail edo Zuzendaritza sustatzailea:
OGASUN ETA EKONOMIA SAILA. AURREKONTU ZUZENDARITZA.

3.–Hala badagokio, proiektuarekin edo proposamenarekin zerikusia duten arau, plan eta bestelako agiriak:

- Gobernu Kontseiluan 2018ko urriaren 23an onartutako eta urte bereko abenduaren 13ko bilkuran erretiratutako 2019ko ekitaldirako Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Lege Proiektua.
- Maiatzaren 24ko 1/2011 Legegintzako Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Araubideari buruz indarrean diren legezko xedapenen testuategina onartzen duena, eta Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko fundazioei eta partzuergoei aplikagarri zaien aurrekontu-araubidea arautzen duena
- 5/2017 Legea, abenduaren 22koa, Euskal Autonomia Erkidegoko 2018. urteko aurrekontu orokorrak onartzen dituena.
- 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa
- 207/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, Euskal Administrazio Publikoetako Funtzionarioen soldatei buruzkoa, abenduaren 22ko 343/1992 Dekretu bidez aldatua, 267/1996 Dekretua, azaroaren 19koa, Euskal Administrazio Publikoetako Funtzionarioen soldatei buruzkoa, eta 452/1999 Dekretua, abenduaren 28koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko funtzionarioentzat gordetako lanpostuen ordainsari osagarriak arautzen dituen apirilaren 12ko 79/2005 Dekretu bidez partzialki indargabetua.
- 7/2007 Legea, apirilaren 12koa, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuarena
- 1/1986 Legegintzako Dekretua, maiatzaren 13koa, Euskal Herriko Autonomia Administrazioan bere zerbitzuak egin zituen langilearen lanbide- eta gozamen-eskubideen testuategina onartzekoa.
- 236/2015 Dekretua, abenduaren 22koa, Oinarrizko Hezkuntzaren curriculum ahozkoa zehaztu eta Euskal Autonomia Erkidegoan ezartzen duena.
- 4/2018 Legea, ekainaren 28koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzkoa.
- 3/2004 Legea, otsailaren 25ekoa, Euskal Unibertsitate Sistemari buruzkoa
- Lanbide Heziketako IV. Plana
- III. Unibertsitate Plana
- 18/2008 Legea, abenduaren 23koa, Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak bermatzeko
- 147/2010 Dekretua, maiatzaren 25ekoa, diru-sarrerak bermatzeko errentari buruzkoa
- 2018-2022 Familiei Laguntzeko Erakunde arteko IV. Plana
- 2017-2021 Gizarteratzeko IV. Euskal Plana
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko.
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana

4.– Arau-proiektuaren edo administrazio-egintzarako proposamenaren helburu orokorrak:

❖ **Sektore publikoaren zerbitzuko langileen ordainsariak handitzea eta hartzeko pasiboak eguneratzea:**

Helburu espezifikoak:

- 2019ko urtarrilaren 1eko atzeraeraginezko ondorioekin, lan-erregimenaren mende ez dauden Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko erakundeek zerbitzura dauden langileen, lehendakariaren, sailburuen, goi-karguen eta parekatuen, behin-behineko langileen eta zuzendaritzako pertsonen urteko ordainsari osoak % 2,25 handitzea, 2018ko abenduaren 31n indarrean zeudenak kontuan hartuta.
- 2019ko urtarrilaren 1eko atzeraeraginezko ondorioekin, lan-erregimenaren mende dagoen Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko erakundeek zerbitzura dauden langileen soldata-masa % 2,25 handitu ahal izango da 2018ko ekitaldian finkatutakoarekiko.
- Ogasun eta Ekonomia Sailak eta Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak proposatuta, Gobernu Kontseiluari baimena ematea, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren zerbitzura dauden langileen ordainsari-esparrua 2019ko ekitaldian sektore publikoaren zerbitzura dauden langileen gastuekin lotuta eraenduko diren baldintzetara egokitzeko eta haiek garatzeko.
- 2019ko ekitaldian, goi-kargu, funtzionario, administrazio-kontratudun edo lan-kontratudun gisa 1936ko urriaren 7tik 1978ko urtarrilaren 6ra bitartean, Eusko Jaurlaritzarekin zerbitzu-erlazio baten bidez lotuta egon zirenek sortutako hartzeko pasiboen ondoriozko pentsioak handitzea, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren zerbitzura dauden langileen ordainsarien portzentaje berebean.

❖ **UPV/EHUrako aurrekontu-zuzkidura finkatzea**

Berariazko helburua: 2019ko ekitaldian Euskal Herriko Unibertsitatearentzako Euskal Autonomia Erkidegoaren aurrekontu-zuzkidura 314.040.099 eurotan finkatzea.

Euskal unibertsitate-sistemaren helburu orokorrak:

- Zientziak, Giza Zientziak, teknikak, arteak eta kultura sortzea, garatzea, transmititzea, hedatzea eta kritikatzeko.
- Ikasleen prestakuntza intelektuala, zientifikoa, humanista eta teknikoa, eta trebakuntza profesionala ematea, baita bizitza osoan zehar pertsonen etengabeko prestakuntzan laguntzea ere.
- Gizarte-kohesioan laguntzea, euskal ondare intelektuala, humanistikoa, artistikoa, kulturala, teknikoa eta zientifikoa sendotuz eta handituz.
- Pentsamendu eta adierazpen demokratikoen askatasunari errespetuan eta, pertsonen ideologiatik at, berdintasun politikorako eskubidean hezteko.
- Euskara ezagutzaren esparru guztietan pixkanaka sartzeko, era horretan hizkuntzaren erabileraren normalkuntzan lagunduz.
- Euskal unibertsitate-sistema lan-, produkzio- eta/edo enpresa-esparruarekin lotzeko.
- Gizarte- eta kultura-despreekotasunak murrizten eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzen laguntzeko, borondatea eta ahalmena duten pertsona guztiei unibertsitate-prestakuntza jaso dezaten ahalbidetuz.
- Nazioarteko trukean eta lankidetzan laguntzeko.

❖ **Hezkuntza-itunen moduluen osagaiak eguneratzea**

Berariazko helburua: Moduluen osagaiak eta euren zenbatekoak hezkuntza-maila bakoitzeko finkatzea, 2019ko ekitaldian. Zehaztutako modulu ekonomikoak modulua osatzen duten kontzeptu guztietarako gehieneko tope ekonomikoak dira.

Helburu orokorrak haur eta lehen hezkuntzan: ikasleei prestakuntza integrala ematea, Oinarrizko Hezkuntzatik abiatzeko profil orokorraren helburuak lortzen lagunduko dieten zeharkako eta diziplina-arloko oinarrizko konpetentziak landuz.

Helburu orokorrak derrigorrezko bigarren hezkuntzan, batxilergoan eta lanbide-heziketan:

- 12-18 urte arteko herritar guztien eskolaratzea bai Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan bai Batxilergoan edo Lanbide Heziketan, ahalik eta ikasketak uztearen tasa txikiena lortuz.
- Konpetentziak lantzen eta ezagutza unibertsalak zein testuinguru geografiko, sozioekonomiko eta kultural horretan sustraitutako ezagutzak eskuratzen laguntzea, abiapuntuko profila lortzeko eta, era horretan, goragoko mailako ikasketekin jarraitzea eta bizitza aktiboan sartzea ahalbidetzeko.
- Hezkuntza-mailako erantzun koherentea eta nerabeentzako egokitua eskaintzea, euren autonomia pertsonala, ikasketak eta erantzukizunak lantzeko eta sendotzeko.

❖ **Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren zenbatekoa handitzea**

Berariazko helburua: 2018ko ekitaldiarekin alderatuz, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren zenbatekoa % 3,5 handitzea edozein modalitatetan, baita hileko subsidio osagarria ere, guraso bakarreko bizikidetza-unitateen kasuan, 2019ko ekitaldian. 9.2 a) artikuluan definitutako motaren bizikidetza-unitateen kasuan, hau da, zahartzaroko, baliaezintasuneko edo alarguntzako kotizaziopeko pentsioen edo kotizazio gabeko pentsioen onuradunen kasuan, euren ezkontidearekin edo ezkontzako loturaren antzeko harreman iraunkor bidez eurekin lotuta dagoen pertsonarekin edo ekonomikoki haien mende dauden pertsonekin batera, 2019ko ekitaldian, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren zenbatekoa 2018ko ekitaldian aplikatutakoa gehi % 4,5 izango da.

❖ **Euskal Autonomia Erkidegoko 2018. urteko aurrekontu orokorrak onartzen dituen abenduaren 22ko 5/2017 Legearen Seigarren Xedapen Gehigarria indargabetzen da.**

“Laguntzen, diru-laguntzen eta prestazio ekonomikoen zenbatekoa murrizteari” buruzkoa indargabetzen da ondorengo alderdi hauetan:

- Aurretik deialdi publikoak egin beharrik gabe eta, gastu-muga finkatzeko helburuarekin, bere finantzaketari lotutako aurrekontu-baliabideen aldeztu aurreko publikizitatearen beharrik gabe, xedapen orokorretan jasotako erregulazioaren babesean, 2018ko ekitaldian sektore publikoko erakundeek ematen, aitortzen edo ordaintzen dituzten laguntzek, diru-laguntzek eta prestazio ekonomikoek —lege honetan finkatutakoek izan ezik— % 7ko murrizketa izango dute.
- Hala ere, murrizketa hori % 5ekoa izango da, lan-bizitza eta familia kontziliatzeko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuan finkatutako zerbitzuei eta hauek garatzeko araudiari dagokienez.

5.- Gizonen eta emakumeen berdintasuna bultzatzeko helburuak:

2019ko ekitaldirako aurrekontuko neurrien Legearen aurreproiektuan jasotako neurri guztiek *eragin zuzena dute Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeen eta gizonen bizi-baldintzen hobekuntzan.*

❖ **Sektore publikoaren zerbitzuko langileen ordainsariak handitzea eta hartzeko pasiboak eguneratzea:**

Neurriak berez ez du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburu zehatzik. Hala ere, ordainsarien gehikuntzaren onurez gozatuko duten pertsonak, euren funtzioak betetzean, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren arabera, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearekin erlazionatutako helburuak, eskubideak eta betebeharrak dituzte. Zehazki honako hauek azpimarra daitezke:

- *Langile publikoen eginbeharrak. Jokabide-kodea (52. art.).* Langile publikoek arretaz bete beharko dituzte esleituta dituzten zereginak, eta interes orokorrak zaindu beharko dituzte Konstituzioa eta gainerako ordenamendu juridikoa betez; halaber, honako printzipio hauen arabera ere jardun beharko dute: objektibotasuna, osotasuna, neutraltasuna, erantzukizuna, inpartzialtasuna, konfidentzialtasuna, zerbitzu publikoaren aldeko dedikazioa, gardentasuna, eredu-garritasuna, austeritatea, irisgarritasuna, eraginkortasuna, zintzotasuna, kulturaren eta ingurumenaren sustapena, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko errespetua. Horiek jokabide- eta etika-printzipioek eratutako langile publikoen Jokabide Kodearen inspirazioa dira.
- *Norbanakoaren eskubideak (14. art.).* Besteak beste, inolako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla eta. Baita norberaren bizimodua, lan-

arlokoa eta familiartekoa elkarri egokitzea lagunduko dioten neurrietarako eskubidea ere.

- *Lan-arloko eta familiako bizimoduak elkarri egokitze baimenak, genero-indarkeriagatikoak, eta terrorismoaren biktimen zuzeneko senideentzat (49. art.).* Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionarioen bertaratze-hutsegiteak, erabatekoak edo partzialak izan, arrazoitutzat joko dira, arretarako edo osasuneko gizarte-zerbitzuek, kasuan kasu, zehazten dituzten denboran eta baldintzetan. Era berean, emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionarioek, babesa jasotzeko edo gizarte-arreta integralerako eskubidea egikaritzeko, lanaldia murriztu ahalko dute, ordainsaria hein berean murriztuta, edo lan-denbora berriro antolatu ahalko dute, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta edo lan-denbora antolatzeko beste formula batzuk aplikatuta, halakoetan administrazio publiko eskudunak kasuan kasu ezartzen dituen baldintzetan.
- *Printzipio etikoak (53. art.).* Enplegatu publikoen jokabideak oinarritzko eskubideen eta askatasun publikoen errespetua izango du oinarri, eta saihestu egingo ditu era guztietako bereizkeriak, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla eta, sor litezkeenak.
- *Mugagarritasuna genero-indarkeriagatik (82. art.).* Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek, ordura arte lanean ziharduten udalerri horretan zuten lanpostua utzi behar dutenean, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, beste lanpostu batera aldatzeko eskubidea izango dute; lanpostu horrek kidego, eskala edo lanbide-kategoria bera eta antzeko ezaugarriak izango ditu, eta ez du nahitaez bete beharreko lanpostu hutsa zertan izan. Hala ere, egoera horietako batean egonda, administrazio publiko eskudunak udalerri berean edo interesdunak berariaz eskatutako udalerrietan hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio nahitaez emakumeari. Lekualdatze hori nahitaezko lekualdatzea izango da.
Genero-indarkeriarekin zerikusia duten jarduketa eta prozeduretan biktimen intimitatea babestuko da, batez ere, haien datu pertsonalak, haien ondorengoenak eta haien zaintza edo babespean den beste edozein pertsonarenak.
- *Karrerako funtzionarioen eszedentzia, besteak beste, familiartekoren bat zaintzeko eta genero-indarkeriagatik hartu ahal izango da (89. art.).* Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionario emakumeek, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia-egoera eskatzeko eskubidea izango dute, aurrez gutxieneko zerbitzu-denbora hori eman beharrik izan gabe eta bertan eman beharreko eperik ezarri gabe. Lehenengo sei hilabeteetan gorde egingo zaie betetzen duten lanpostua eta aldi hori zenbatu egingo da aplika daitezkeen antzinatasun, karrera eta Gizarte Segurantzako eskubideen ondorioetarako. Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, epe hori hiru hilabetez luzatu ahal izango da, gehienez jota, hamazortzi hilabetez, ondorioak gorago adierazitako berberak izanda, biktima babesteko eskubidea benetan bermatuta gera dadin. Eszedentziaren lehenengo bi hilabeteetan funtzionarioak eskubidea izango du ordainsariak osorik jasotzeko eta, kasua bada, bere ardurapeko seme edo alabarengatik familia-prestazioak.

❖ Hezkuntza-itunen moduluen osagaiak eguneratzea eta UPV/EHUko aurrekontu-zuzkidura finkatzea

Euskal hezkuntzaren helburuak:

- Ikasketek pertsonaren garapen osoa gauzatzen laguntzea, alde batera utziz sexuaren araberako estereotipoak eta rolak, baita bereizkeria mota oro ere, generoaren eraginik gabeko orientazio akademikoa eta profesionala bermatuz. Horretarako, ikastetxeek emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bultzatuko dute alor guztietan: curriculum, antolakuntza eta beste hainbat alorretan. Hezkuntza-eskumenak dituen sailak Ikastetxeko Hezkuntza Proiektuen garapena sustatuko du bakearen kultura eta genero-indarkeriaren aurkako prebentzio-sozializazioa sortzeko eta funtsezko jarrera hauek praktikara igozteko: kulturen, generoen, eta sexu-orientazioaren aniztasuna eta gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna, elkarriketa, garapen emozionala, gatazkak modu baketsuan konpontzeko estrategiak, eta hezkuntza-komunitateko kide guztien eskubideak eta betebeharrak. *Oinarritzko Hezkuntzaren curriculum*a zehaztu eta *Euskal Autonomia Erkidegoan ezartzen duen abenduaren 22ko 236/2015 DEKRETUAREN Printzipio Orokorren 2. art.*.
- Baterako hezkuntzako helburuak Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeek erabiliko dituzten material

didaktikoetan integratzea. Bestalde, hizkuntza ez da modu sexistan erabili behar, eta irudietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua eta estereotipatu gabekoa bermatu behar da. Dena dela, emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak debekatu egiten du pertsonen sexu batekoa edo bestekoa izateagatik duintasun gehiago edo gutxiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duten testu-liburuak edo material didaktikoak zabaltzea eta erabiltzea, baita emakumeenganako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen dutenak ere. Era berean, aniztasun familiarra eta afektibo-sexuala agertu behar da curriculum-materialetan, baita gainerako errealitate kulturalak eta etnikoak ere. *Oinarrizko Hezkuntzaren curriculum zehaztu eta Euskal Autonomia Erkidegoan ezartzen duen abenduaren 22ko 236/2015 DEKRETUAREN curriculum garatzeko material didaktikoen eta baliabideen 26. art.*

- Bermatzea herritarrek erabaki egokiak hartzea izan dezaten beren prestakuntza- eta lanbide-karrera hautatzerakoan eta kudeatzerakoan. Horretarako, aurre egin behar zaie ikasketetan jarraitzeari erasaten dioten generoari edo orientazio afektibo-sexualari buruzko estereotipoei, eta generoaren ohiko profilak gainditu behar dira. *Lanbide-heziketako euskal sistemaren lehentasunezko helburuen 3. art.*
- Gizarte- eta kultura-desparekotasunak murrizten eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzen laguntzea, borondatea eta ahalmena duten pertsona guztiei unibertsitate-prestakuntza jaso dezaten ahalbidetuz. *Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legearen 6. art..*

❖ **Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren zenbatekoa handitzea**

- Genero-ikuspegia integratzea. EAEko gainerako politika publikoekiko koherentziaz, Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistema ere ezberdintasunak desagerrarazten eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen ahaleginduko da; are zehazkiago, prebentzioa landuko du pobreak emakumei gizonei baino gehiago ez diezaie eragin.

❖ **Euskal Autonomia Erkidegoko 2018. urteko aurrekontu orokorrak onartzen dituen abenduaren 22ko 5/2017 Legearen Seigarren Xedapen Gehigarria indargabetzen da.**

Zehazki, “Laguntzen, diru-laguntzen eta prestazio ekonomikoen zenbatekoa murrizteari” buruzko ondorengo xedapena indargabetzen da.

1.– Aurretik deialdi publikoa egin beharrik gabe eta, gastu-muga finkatzeko helburuarekin, bere finantzaketari lotutako aurrekontu-baliabideen alde aurreko publizitatearen beharrik gabe, xedapen orokorretan jasotako erregulazioaren babesean, 2018ko ekitaldian sektore publikoko erakundeek ematen, aitortzen edo ordaintzen dituzten laguntza, diru-laguntza eta prestazio ekonomikoek —lege honetan finkatutakoek izan ezik— % 7ko murrizketa izango dute.

2.– Hala ere, murrizketa hori % 5ekoa izango da, lan-bizitza eta familia kontziliatzeko laguntzei buruzko ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuan finkatutako zerbitzuei eta hauek garatzeko araudiari dagokienez.

Horren bitartez lan-bizitza eta familia kontziliatzeko neurriak sustatu nahi dira.

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN ALDEZ AURREKO EBALUAZIOA

6.– Aurreikusten al da arauak edo administrazio-egintzak emakumei eta gizonei ekarriko dizkien onurek edo haien emaitzek lagundu egingo duela sektoreko desberdintasunak murrizten?

SEKTORE PUBLIKOA

KARGU PUBLIKOAK

Ordezkaritzako 40-60 marjinan aurkitzen da kargu publikoen ordezkaritza. Hala ere, sail guztietan kargu publikoen artean gizonak emakumeak baino gehiago dira, baina horietako bostetan gizonen kopurua emakumeena baino askoz ere handiagoa da: Gobernantza Publikoa eta Autogobernua; Enplegua eta Gizarte Politikak; Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza; Ogasuna eta Ekonomia.

1. taula. Kargu publikoak Eusko Jaurlaritzako Administrazio Orokorrean, Erakunde Autonomoetan eta Partzuergoetan 2018ko ekainaren 30eko datan

Sailak	Emakum eak guztira	Gizonak guztira	Guzti ra
Lehendakaritza	12	15	27
AO – Administrazio Orokorreko Saila	9	15	24
EA – Erakunde Autonomoak	3		3
Gobernantza Publikoa eta Autogobernua	11	19	30
AO – Administrazio Orokorreko Saila	6	14	20
EA – Erakunde Autonomoa	1		1
BS – Beste Erakunde bat	4	5	9
Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak	10	14	24
AO – Administrazio Orokorreko Saila	10	14	24
Enplegua eta Gizarte Politikak	6	11	17
AO – Administrazio Orokorreko Saila	5	8	13
EA – Erakunde Autonomoa	1	3	4
Ingurumena, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza	5	12	17
AO – Administrazio Orokorreko Saila	5	12	17
Ogasuna eta Ekonomia	7	15	22
AO – Administrazio Orokorreko Saila	4	12	16
EA – Erakunde Autonomoak	2	3	5
BS – Beste Erakunde bat	1		1
Hezkuntza	11	12	23
AO – Administrazio Orokorreko Saila	10	12	22
SPP – Sektore Publikoko Partzuergoa	1		1
Osasuna	7	7	14
AO – Administrazio Orokorreko Saila	7	7	14
Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa	6	6	12
AO – Administrazio Orokorreko Saila	5	6	11
EA – Erakunde Autonomoa	1		1
Kultura eta Hizkuntza Politika	7	10	17
AO – Administrazio Orokorreko Saila	7	9	16
EA – Erakunde Autonomoa		1	1
Segurtasuna	7	10	17
AO – Administrazio Orokorreko Saila	6	10	16
EA – Erakunde Autonomoa	1		1
Lana eta Justizia	8	9	17
AO – Administrazio Orokorreko Saila	8	8	16
EA – Erakunde Autonomoa		1	1
Guztira orokorra	97	140	237

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza, Gobernu Publiko eta Autogobernu Saila

FUNTZIONARIOAK

1) Plantilla erabat feminizatuta dago

Ondorengo taulan argi ikus daitekeen bezala, esan daiteke euskal administrazioan emakumeak nagusi direla. Fenomeno hori jada jasota geratu zen Administrazio orokorraren eta haren erakunde autonomoen emakumeen

eta gizonen berdintasunerako I. planean.

2. taula. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzurako langileak **esparruka eta sexuaren arabera** (2018ko ekaina)

LANGILE FUNTZIONARIOAK ETA LAN KONTRATUDUNAK. 2018ko ekainak 30			
	G	E	Emakumeen %
Administrazio Orokorra	2.625	4.518	% 63
Hezkuntza	6.642	18.823	% 74
Justizia	600	1.978	% 77
Herrizaingoa	6.401	861	% 12
OSAKIDETZA	7.312	27.311	% 79
	23.580	53.491	% 69

Oharra: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

Osakidetzaren kasuan, plantillaren feminizazioa langile funtzionarioen eta lan-kontratudunen baitan dago, osasun-arlokoak izan ala ez.

3. taula. Osakidetzako langileak

OSAKIDETZAKO LANGILEAK. 2018ko ekainak 30				
	G	E		GUZTI RA
Osasun-arloko langile funtzionarioak	3.488	14.948	% 81	18.436
Osasun-arloko langile lan-kontratudunak eta bestelakoak	1.209	7.000	% 85	8.209
Osasun-arloz kanpoko langile funtzionarioak	1.870	3.492	% 65	5.362
Osasun-arloz kanpoko langile lan-kontratudunak eta bestelakoak	745	1.871	% 72	2.616
	7.312	27.311	% 79	34.623

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila

2) **Ikusten da emakumeen eta gizonen arteko soldata-arraila % 8,5ekoa dela, lan-bizitza eta familia kontziliatzeko emakumeek duten pisu handiagoaren ondorioz.**

Jarraian erakusten den taulan ikusten da uztartze-lan horren pisua, kolektiboa edozein izanik ere, oraindik ere emakumeek eramaten dutela.

4. taula. Baimen honi dagozkion 50 orduak erabili dituzten pertsonen kopurua

50 orduko baimena 2018ko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era			
KOLEKTIBOA (langile funtzionarioak eta lan-kontratudunak barne)	Sexua	*Pertsona kopurua	Emakumeen %
Administrazio Orokorra	E	2026	% 71
	G	812	
		2838	
Hezkuntza	E	2464	% 85
	G	433	
		2897	
Herrizaingoa	E	115	% 68
	G	55	
		170	
Justizia	E	655	% 85
	G	117	
		772	
GUZTIRA		6677	% 79

Oharra: * Ebaluazioaldian zehar uneren batean baimen honen ondoriozko ordu kopurua baliatu duten pertsonen kopuruari buruzko datua. Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila.

3) **Emakumeek gizonak baino lan-ezegonkortasun handiagoa jasaten dute, eta % 87,17k**

adingabeak edo senitartekoak zaintzeko uztartze-neurriak eskatzen dituzte.

Erantsitako tauletan argi ikusten da, Administraziooko esparru guztietan, baimen eta eszedentzia gehienak emakumeek eskatzen dituztela. Zainketaren erantzukizuna nagusiki emakumeen esku geratzen da. 2018ko lehen seihileko datuek honako hau erakusten dute:

- ❖ Zaintzarako eszedentzien % 92 emakumeek eskatzen dituzte.

5. taula. Uneren batean eszedentzia-egoeran egon diren pertsonen kopurua.

Eszedentziak 2018ko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era				
KOLEKTIBOA	ESZEDENTZIA MOTA	SEXUA	* Pertsona kopurua	Emakume en %
Administrazio Orokorra	Senideen zaintza	E	6	
		G	2	
	Seme-alaben zaintza	E	31	
		G	5	
	Senideen elkarteak	E	1	
		G	0	
	Egoera babestuak edo antzekoak	E	5	
		G	0	
			50	% 86
Hezkuntza	Senideen zaintza	E	22	
		G	4	
	Seme-alaben zaintza	E	126	
		G	4	
	Egoera babestuak edo antzekoak	E	169	
		G	22	
			347	% 91
Herrizaingoa	Senideen zaintza	E	0	
		G	1	
	Seme-alaben zaintza	E	5	
		G	1	
			7	% 71
Justizia	Senideen zaintza	E	2	
		G	0	
	Seme-alaben zaintza	E	9	
		G	0	
			11	% 100

Oharra: *Ebaluazioaldian zehar uneren batean eszedentzia-egoeran egon diren pertsonen kopuruari buruzko datua. Enplegu bat ebaluatutako aldiaren behin baino gehiagotan eszedentzian egonda ere, behin bakarrik kontabilizatzen da. Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila.

- ❖ Emakumeek amatasuneko/aitatasuneko baimen gehiago eskatzen dituzte. Aipatzekoa da, bereziki, Hezkuntzako kolektiboaren kasua, baimen horiek baliatu dituzten pertsonen kopuruagatik.

6. taula. Mota honetako gutxienez baimen bat izan dutenen kopurua.

Amatasunak/Aitatasunak 2018ko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era				
KOLEKTIBO A	BAIMEN MOTA	Sexu a	Kopurua*	%
Administrazio Orokorra	Amatasuna	E	56	
		G	3	
	Aitatasuna	E	0	
		G	16	
	Edoskialdia	E	13	
		G	2	
			90	% 77
Hezkuntza	Amatasuna	E	547	
		G	21	
	Aitatasuna	E	4	
		G	128	
	Edoskialdia	E	5	
		G	0	
			705	% 79
Herrizaingoa	Amatasuna	E	17	
		G	2	
	Aitatasuna	E	0	
		G	58	
	Edoskialdia	E	10	
		G	2	
			89	% 30
Justizia	Amatasuna	E	19	
		G	0	
	Aitatasuna	E	0	
		G	1	
	Edoskialdia	E	6	
		G	0	
			26	% 96
	PERTSONAK GUZTIRA		910	

*Ebaluazioaldian mota honetan baimena gutxienez behin baliatu duten pertsonen kopuruari buruzko datua. Pertsona berbera baimen mota batean baino gehiagotan kontabilizatuta egon daiteke (adibidez: aitatasuna + edoskitzea). Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila.

- ❖ Zaintzarako murrizketen % 83 emakumeek hartzen dituzte.

7. taula. Lanaldi-murrizketako egoeran dauden pertsonak.

Murrizketak 2018ko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era				
KOLEKTIBOA	MURRIZKETA MOTA	Sexua	Kopurua*	%
Administrazio Orokorra	Seme-alaben zaintza	E	292	% 90
		G	32	
	Senideen zaintza	E	38	% 78
		G	11	
	Pertsona desgaituen zaintza	E	0	
		G	0	
			373	
Hezkuntza	Seme-alaben zaintza	E	976	% 87
		G	141	
	Senideen zaintza	E	95	% 91
		G	9	
	Pertsona desgaituen zaintza	E	3	
		G	0	
			1224	
Justizia	Seme-alaben zaintza	E	40	% 100
		G	0	
	Senideen zaintza	E	13	1
		G	0	
	Pertsona desgaituen zaintza	E	0	
		G	0	
			53	
Herrizaingoa	Seme-alaben zaintza	E	10	% 100
		G	0	
	Senideen zaintza	E	1	% 50
		G	1	
	Pertsona desgaituen zaintza	E	1	
		G	0	
			13	
	PERTSONAK GUZTIRA		1663	

*Ebaluazioaldian zehar uneren batean lanaldi-murrizketako egoeran egon diren pertsonen kopuruari buruzko datua. Enplegatu bat ebaluatutako aldian behin baino gehiagotan murrizketan egonda ere, behin bakarrik kontabilizatzen da. Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritzak emandako datuak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila.

4) Berdintasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetarako bertaratzea erabat feminizatuta dago.

Berdintasun-ikastaroetan parte hartu duten pertsonen % 82 emakumeak dira.

HEZKUNTZA ARLOA

Prestakuntza-etapa osoa kontuan hartuta, Lanbide Heziketan aurkitzen ditugu alde handienak. Emakumeek nagusiki Batxilergoko eta unibertsitateko ikasketak aukeratzen dituzte; gizonak, berriz, Lanbide Heziketako graduetara jotzen dute.

8. taula. Euskal Autonomia Erkidegoan matrikulatutako ikasleak titulartasunaren, mailaren, lurralde historikoaren eta sexuaren arabera 2016-17

	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Emakumeen %
IKASTEGI GUZTIAK	486.550	246.507	240.043	% 49
-Unibertsitatez kanpoko irakaskuntzak	387.545	203.770	183.775	% 47%
Haur Hezkuntza	91.103	46.871	44.232	% 49
Haur Hezkuntza berezia	66	38	28	% 42
Lehen Hezkuntza	129.521	66.911	62.610	% 48
Lehen Hezkuntza berezia	444	301	143	% 32
Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH)	81.389	41.791	39.598	% 49
Hezkuntza berezia DBH	321	232	89	% 28
Oinarrizko lanbide-heziketa (OLH)	4.385	3.090	1.295	% 30
Batzilergoa	30.231	14.161	16.070	% 53
Erdi Mailako LH	14.439	9.378	5.061	% 35
Goi Mailako LH	21.012	13.526	7.486	% 36
Zereginen ikaskuntzako Hezkuntza Berezia	544	321	223	% 41
Helduen Hezkuntza (HHE)	14.090	7.150	6.940	% 49
-Unibertsitate-ikasketak	66.286	30.826	35.460	% 53
Ziklo luzeko unibertsitate-ikasketak	2	1	1	% 50
Bigarren zikloko unibertsitate-ikasketak				
Ziklo laburreko unibertsitate-ikasketak	1	1	-	% 0
Graduko unibertsitate-ikasketak	56.177	25.898	30.279	% 54
Master ofizialak	5.934	2.913	3.021	% 51
Doktoreko ikasketak	4.172	2.013	2.159	% 52
<i>Iturria: EUSTAT. Eskola-jarduerari buruzko estatistika</i>				

ESKOLA UZTEA

Europa 2020 Estrategiaren lehentasunezko helburuetako bat da hezkuntza eta prestakuntza goiz uzten dutenen portzentajea % 10etik behera jaitea. Eusko Jaurlaritzak Garapen Iraunkorreko Helburua GIH4n barne hartzen ditu “Kalitatezko hezkuntza inklusiboa eta bidezkoa bermatzea, eta pertsona guztientzako ikaskuntza iraunkorreko aukerak sustatzea”, eta eskola uzteko tasa % 8tik jaitea. Hezkuntza eta Lanbide Heziketako Ministerioak egindako “Hezkuntzaren adierazleen estatuko sistema 2018” txostenaren arabera, 2017an, Euskal Autonomia Erkidegoan % 7,0k utzi zuen eskola. Ehuneko hori gizonezkoen artean (% 8,5) emakumezkoen artean (% 5,5) baino handiagoa da.

LANBIDE HEZIKETA

9. taula. Euskal Autonomia Erkidegoan Lanbide Heziketan matrikulatutako ikasleak lanbide-arlo eta mailaren arabera, sexua kontuan hartuta. 2016-17

	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Emakumeen %
Erdi-mailako lanbide-heziketa				
GUZTIRA	14.439	9.378	5.061	% 35
Nekazaritza-jarduerak / Nekazaritza	256	206	50	% 20
Gorputz- eta kirol-ekintzak	117	83	34	% 29
Itsas- eta arrantza-jarduerak / Itsasoa eta arrantza	190	184	6	% 3
Administrazioa / Administrazioa eta kudeaketa	1.077	426	651	% 60
Arte grafikoak	273	169	104	% 38
Merkataritza eta marketina	394	185	209	% 53
Komunikazioa, irudia eta soinua / irudia eta soinua	46	39	7	% 15
Eraikuntza eta obra zibila	94	67	27	% 29
Elektrizitatea eta elektronika	1.332	1.279	53	% 4
Energia eta ura	-	-	-	
Fabrikazio mekanikoa	2.039	1.976	63	% 3
Ostalaritza eta turismoa	869	563	306	% 35
Irudi pertsonala	887	52	835	% 94
Elikagaigintzak	160	61	99	% 62
Informatika / Informatika eta komunikazioak	935	872	63	% 7
Zurgintza eta altzarigintza / Zurgintza, altzarigintza eta kortxoak	252	238	14	% 6
Berez dabilzan ibilgailuen mantentzea / Ibilgailuen mantentzea eta garraioa	1.203	1.166	37	% 3
Produkzio mantentze eta zerbitzuak / Instalazioa eta mantentzea	1.009	984	25	% 2
Kimika	85	40	45	% 53
Osasungintza	2.309	580	1.729	% 75
Segurtasuna eta ingurumena	-	-	-	
Gizarte- eta kultura-zerbitzuak	912	208	704	% 77
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	-	-	-	
Goi-mailako lanbide-heziketa				
GUZTIRA	21.012	13.526	7.486	% 36
Nekazaritza-jarduerak / Nekazaritza	246	205	41	% 17
Gorputz- eta kirol-ekintzak	790	633	157	% 20
Itsas- eta arrantza-jarduerak / Itsasoa eta arrantza	247	233	14	% 6
Administrazioa / Administrazioa eta kudeaketa	2.373	880	1.493	% 63
Arte grafikoak	256	118	138	% 54
Merkataritza eta marketina	1.093	579	514	% 47
Komunikazioa, irudia eta soinua / irudia eta soinua	549	394	155	% 28
Eraikuntza eta obra zibila	335	215	120	% 36
Elektrizitatea eta elektronika	2.433	2.292	141	% 6
Energia eta ura	120	105	15	% 13
Fabrikazio mekanikoa	2.917	2.632	285	% 10
Ostalaritza eta turismoa	1.032	524	508	% 49
Irudi pertsonala	392	13	379	% 97
Elikagaigintzak	12	4	8	% 67
Informatika / Informatika eta komunikazioak	1.867	1.640	227	% 12
Zurgintza eta altzarigintza / Zurgintza, altzarigintza eta kortxoak	75	62	13	% 17
Berez dabilzan ibilgailuen mantentzea / Ibilgailuen mantentzea eta garraioa	550	531	19	% 3
Produkzio mantentzea eta zerbitzuak / Instalazioa eta mantentzea	1.346	1.266	80	% 6
Kimika	462	227	235	% 51
Osasungintza	1.408	371	1.037	% 74
Segurtasuna eta ingurumena	151	101	50	% 33
Gizarte- eta kultura-zerbitzuak	2.246	488	1.758	% 78
Ehungintza, jantzigintza eta larrugintza	112	13	99	% 88
<i>Iturria: Eustat. Eskola-jarduerari buruzko estatistika</i>				

Ikasleen artean emakumeak proportzionalki askoz ere gutxiago dira (% 35 Erdi-mailako LHan eta % 36 Goi-mailako LHan). Erdi-mailako zein goi-mailako prestakuntzetan adar feminizatuenak (irudia, osasuna, hirugarren sektorea) eta maskulinizatuenak (industria-sektorea) bat datoz. 3 adarretan (Merkataritza eta marketina, Kimika, Arte grafikoak) bakarrik daude parekatuak. Errealitate horrek emakumeek lan-merkatuan aurkituko duten egoera okerrean eragiten du, 2016ko abenduan eskaera txikiena duten eta lanaldi osoan okerren ordainduta dauden lanbide-arloak direlako. Beste muturrean daude Energia eta Ura, Instalazioa eta

Mantentzea, Fabrikazio Mekanikoa eta Elektrizitatea eta Elektronika. Bertan diharduten gehienak gizonak dira.

UNIBERTSITATEAK

Unibertsitate-esparruan, genero-rolekin lotutako diziplinetan —adibidez, Osasun Zientziak (% 76) eta Arteak eta Giza Zientziak (% 64)— askoz ere emakume gehiago daude. Ingeniaritzako eta Arkitekturako diziplinetan askoz ere emakume gutxiago dauden bitartean (% 29).

10. taula. Ikasketa-adarrak kontuan hartuz Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetan ikasketak amaitu zituzten ikasleak, sexuaren arabera. 2016/17

	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Emakumeen %
Guztira	12.867	5.663	7.204	% 56
Arteak eta Giza Zientziak	995	362	633	% 64
Zientziak	804	343	461	% 57
Osasun Zientziak	1.736	415	1.321	% 76
Gizarte Zientziak eta Zientzia Juridikoak	6.215	2.333	3.882	% 62
Ingeniaritza eta Arkitektura	3.117	2.210	907	% 29
Adarra: Ikasketa ofizial guztiak multzokatzen diren prestakuntza-arloak dira				
<i>Iturria: Eustat. Unibertsitateari buruzko estatistika</i>				

IRAKASLEAK

Haur eta Lehen Hezkuntzako etapetan emakume irakasleak gehiago zabala dira (% 85). Ordezkaritza hori 25 puntutan jaisten da bigarren hezkuntzan (% 60). Lanbide Heziketan eta unibertsitateetan gutxiengo izatera pasatzen dira. Azken kasu horretan garrantzi handiagoko karguetan gertatzen da. Errealitate horrek eragin negatiboa dauka irakaskuntza-esparruan emakumeek oro har dituzten soldatetan.

11. taula. Euskal Autonomia Erkidegoko irakasleak, sexuaren eta mailaren arabera. 2015/16

	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Emakumeen %
Araubide orokorreko irakaskuntza	42.772	13.123	29.649	% 69
Unibertsitatez kanpoko mailak (1)	36.934	9.854	27.080	% 73
Haur eta Lehen Hezkuntza	18.824	2.772	16.052	% 85
Haur Hezkuntza	9.734	791	8.943	% 92
Lehen Hezkuntza	11.772	2.408	9.364	% 80
Hezkuntza Berezia (2)	532	108	424	% 80
Bigarren Hezkuntza	15.966	6.444	9.522	% 60
Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH)	10.317	3.543	6.774	% 66
Hasierako Lanbide Prestakuntzako Programak	703	348	355	% 50
Batzilergoa (3)	5.202	2.009	3.193	% 61
Lanbide Heziketa (LH)	3.984	2.210	1.774	% 45
Helduen Hezkuntza (HHE)	676	217	459	% 68
Unibertsitate-ikasleak	5.838	3.269	2.569	% 44
(1) Irakasle bakoitza ematen dituen mailatan adina aldiz zenbatuta azaltzen da, baina dagozkien guztizkoetan behin bakarrik zenbatuta.				
(2) Hezkuntza bereziko ikasgela espezifikotan irakasten duen irakaslea				
(3) Batxilergoa bertatik bertarako eta/edo urrutitik ematen duen irakaslea				
<i>Iturria: Eustat. Eskola-jarduerari buruzko estatistika</i>				

Emakumeek unibertsitateko ikasleen % 56 ordezkatzen duten arren, irakasleen % 45 baino ez dira eta, nagusiki, irakasle alboko, laguntzaile edo ordezkari gisa jarduten dute. Administrazio eta zerbitzuetako langileen artean nagusi dira (% 66)

12. taula. Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetako langileak, langile-motak eta irakasleen kategoria, sexuaren arabera. 2016/17

	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Emakumeen %
Guztira	8.490	4.121	4.369	% 51
Irakasleak	5.855	3.233	2.622	% 45
Albokoa	13	6	7	% 54
Elkartua	778	465	313	% 40
Laguntzailea	459	179	280	% 61
Katedraduna – Irakasle arrunta	474	351	123	% 26
Kolaboratzailea	433	241	192	% 44
Kontratua	727	384	343	% 47
Emeritua	18	17	1	% 6
Irakasle aditua	59	40	19	% 32
Irakasle titularra – agregatua	1.875	1.023	852	% 45
Ordezkoa	644	285	359	% 56
Bisitaria	53	40	13	% 25
Bestelako langileak	322	202	120	% 37
Administrazio eta zerbitzuetako langileak	2.635	888	1.747	% 66

Iturria: Eustat. Unibertsitateari buruzko estatistika

LAN MERKATURA IRAGATEA

Hezkuntzan, arlo guztietan, azaltzen diren emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunak lan-merkatuan duten parte-hartze desberdinarekin lotuta daude zuzenean, bai arrakasta profesionalari bai sozialari dagokienez. Hezkuntza-maila guztietan emakumeek emaitza hobeak lortzen dituzte, eta euren gaitasun-tasak (gutxiago errepikatzen dute) zein graduazio-tasak (ikasketak dagozkien denboran gehiago amaitzen dituzte), azterketa ofizialetan emandako maila eta lortutako batez besteko notak hobeak dira. Hala ere, arlo akademikotik lan-arloa iragaiteko garaian ikus daiteke, amaitutako ikasketen maila edozein dela ere, egoera bereberean neskek mutilek baino hesi eta arazo handiagoak dituztela lana aurkitzeko, eta euren lan-baldintzak ere eskasagoak izaten direla.

POBREZIA ETA GIZARTE BAZTERKETA

Jarraian, 2016ko ekainean UPV/EHUren Ekonomia Aplikatuko Sailak eta Lanbidek egindako “EAEko lan-merkatuaren diagnostikoa genero-ikuspegitik” lanean hautemandako ondorio nagusiak laburtuko ditugu:

- Emakumeen batez besteko errenta pertsonala, oro har, gizonena baino baxuagoa da, 4.000 eurotan. Errenta-tasa, adina, talde profesionala/okupazionala, jarduerarekin erlazioa, jarduera-adarra, okupazioa eta egoera profesionala bezalako aldagaiak kontuan hartuz, kasu guztietan **gizonen eta emakumeen batez besteko errenta pertsonalen artean genero-aldeak daudela** egiaztatu da.
- Pobrezia- eta urritasun-arrisku errealak modu diferentean eragiten die gizonen eta emakumeen. Esan daiteke **pobreziak emakumeen artean eragin handiagoa duela**, bai sostengatzaile nagusiaren sexua kontuan hartzen badugu, bai familia-etxeko pertsona nagusia kontuan hartu gabe analisia sexuaren arabera egiten badugu.
 - **Familia-etxeko sostengatzaile nagusiaren sexua** kontuan hartuz, pobreziaren eraginaren adierazleek emakumeen zaurgarritasun handiagoa erakusten dute. 2014an sostengatzaile nagusi gisa emakume bat zuten familia-etxeek % 13,1eko pobreziarako arrisku-tasa zuten, sostengatzaile nagusi gisa gizon bat zuten etxeen (% 6,7) ia bikoitza.
 - EAEn **pobrezia-tasa erreal** % 5,9 izan zen, 127.399 pertsonengan eraginez. Familia-etxeko sostengatzaile nagusiaren sexua kontuan hartuz, zenbakiek, berriro, pobreziaren feminizazioa

erakusten dute. Sostengatzaile nagusia emakumea duten familia-etxeek balio handiagoa lortzen dute adierazle horretan. Pobrezia-tasa erreala % 4,6 izan zen gizon batek sostengatutako familia-etxeetan, eta % 10,3koa emakume batek sostengatutakoetan. Pobrezia-egoera horretan dauden eta sostengatzaile nagusi gisa emakume bat duten etxeak % 40,2 dira.

- **Pobrezia-egoera jasaten duen pertsonaren sexua** bakarrik kontuan hartzen denean, gorabeheren adierazleek berriro erakusten dute pobrezia-tasak emakumeen kasuan gizonenean baino altuagoak direla. EAEn bizi diren eta pobrezia-arriskuan dauden emakumeak proportzionalki gizonak baino gehiago dira, 2012 eta 2014 urteetan izan ezik metaketa-pobreziari dagokionez. 2014an pobrezia eta eskastasun errealeko adierazleen balioak ondorengo maila hauetara heldu ziren:
 - **Mantentze-pobreziako** arriskuari dagokionez, emakumeen kasuan % 8,7ko tasa izan zen, eta gizonen kasuan % 7,7koa. Egoera horretan zeuden biztanleen banaketari dagokionez, ehuneko handiena emakumeen artean eman zen, zehazki % 54,8.
 - **Metaketako dimentsioko** pobreziak gizonengan emakumeengan baino eragin handiagoa du; gizonen artean % 2,1 den bitartean emakumeen artean % 1,9 da. Mota honetako pobrezian gizonen pisu erlatiboa % 51,2 da.
 - Alderaketa eginez gero, **pobrezia errealeko** tasa emakumeetan (% 6,1) gizonetan (% 5,6) baino altuagoa da. Mota honetako pobrezian emakumeen pisu erlatiboa % 54koa izan zen.
 - **Ongizate erreala ez edukitzearen** eragina oso antzekoa da gizonen eta emakumeen artean (% 11,3 eta % 11,7ko eragina, hurrenez hurren). Ongizate erreala ez edukitzearen egoeren % 52,6 emakumeen artean ematen da.
- 2014an, EAEn, 45 urte baino gutxiagoko emakumeak buru zituzten eta modu egonkorrean okupatuak ez zeuden familia-etxeak ziren, guraso bakarreko familia baten testuinguruan, pobrezia handiena jasaten zutenak, mantentzeari, pobrezia errealarari eta ongizate erreala ez edukitzeari dagokienez. Hiru kasuetan tasak % 50en gainetik daude, mota honetako familia-etxeetan bizi direnak mantentzeko pobrezia-egoeran dauden biztanle guztien % 5,2, pobrezia errealaren kasuan % 6,2 eta ongizate errealik ez dagoen egoren kasuan % 4,9 izan arren.
- Pobrezia errealeko adierazle objektiboen datuak ez datoz bat **pobrezia-egoeren pertzepzio sozialaren** adierazleekin, azken hauek txikiagoa baitira. Hortaz, 2014an pobrezia errealeko adierazlea % 5,9ra heldu zen, pobre edo oso pobre gisa sailkatutako pertsonen proportzioa % 2,6 baino izan ez zenean. Bi adierazleen arteko alde hori, zati batean, gizarte-itxaropenek okerrera egitearen aurrean herritarrek euren egoera egokitu dutelako gertatu da eta, bestetik, DSBE/EPO/GLLko sistemak EAEn duen eraginagatik. 2014ko emaitzek erakusten dute DSBE/EPO/GLLko sistemen bidez arreta jasotzen duten EAEko biztanleen % 7tik erdiak baino gehiagok (biztanle guztien % 3,7) pobreziatik irtetea lortzen dutela, eta EAEko biztanle guztien % 1,2k mantentzeko pobrezia-atalasea gainditzen dutela.
- Emakumeen **DSBEren espediente aktiboak** gizonenak baino gehiago dira, azken lau urteetan aurrenekoak pixka bat murriztu diren arren. Egoera hori edozein prestakuntza-mailatarako, adin-multzo guztietarako —50 eta 54 urte artekoa ez ezik— eta hartzaile kopuru handiena biltzen duen jatorriaren kasuan (Estatu Espainola) ematen da.

Pobreziara heltzeko eta pobrezia bizitzeko modua bakoitzaren abiapuntua baldintzatzen du. Pobreziak gizonen eta emakumeen artean modu diferentean eragiten duela nabarmendu da. Familia-etxeen sostengatzaile nagusiaren sexuaren arabera pobrezia analizatzean, sostengatzaile nagusi gisa emakume bat duten familia-etxeetan, oro har, pobrezia errealeko tasa handiagoak ematen direla egiaztatu dugu.

Zentzu horretan, gizartean gertatutako aldaketak pobrezia-egoeren analisisian kontuan hartu beharreko faktoreak dira. Alde batetik, biztanleria zahartu egin dela eta horrek kolektibo horri zuzendutako zaintza-jarduerak gora egitea ekarri duela ikusten dugu. Kasu gehienetan emakumeak arduratzen dira pertsona horiek zaintzeaz. Kontuan hartu beharreko beste faktore bat da gaur egun familia-eredu berriak ditugula. Familia-etxeen tamaina murriztuz joan den eta guraso bakarreko familien kopuruak, baita pertsona bakar batez osatutako familia-etxeen kopuruak ere, gora egin duen prozesu baten aurrean gaude. Gertakari horiek genero-desparekotasunak areagotu dituzte.

Desparekotasun horiek, batez ere, emakumeen bi profil-motatan agertu dira; alde batetik, pertsona bakarreko familia-etxeetan ematen direnak, eta hauen barruan sartuta daude diru-sarrerara propiorik ez duten edo prestazio sozial murriztuko emakumeak; eta bestetik, pobrezia-arrisku handiagoa eragiten duten egoera pertsonal

jakinak dituzten eta bakarrik dauden amen kasuan ematen direnak. Azken urtetan, mota honetako familia-nukleoek gora egin dute eta horrek, lan-merkatuaren ezegonkortasunarekin batera, bere eragina izan du familia horiek jasandako pobrezia-tasan. Emakumeek lan-merkatuan gehiago parte hartu arren eta familien barruan aldaketak —emakumea etxeko andre eta gizona familiaren sostengatzaile paper tradizionalak pisua galtzen ari dira— gertatzen ari diren arren, segregazionismoa ez lanean ezta familian ere ez dela apurtu ikusten da. Errealitate bat da emakumeek lan ezegonkorrenetan, kualifikazio txikiagoa dutenetan, ordainsari txikiagoa dutenetan, denbora partzialeko lanetan eta abar gehiago izaten jarraitzen dutela; gainera, familia-esparruan, familia zaintzeko lana batez ere emakumeek egiten jarraitzen dute. Pobrezia ordaindutako lan bat egitearekin edo ez egitearekin lotuta dagoela pentsatzen bada, kontuan ere izan behar da etxe barruan egindako lanak ordaindutako lan bat eskuratzeko, aukeratzeko eta mantentzeko aukerak murrizten dituela.

ERANTZUNKIDETASUNA ETA DENBORAREN ERABILERA

2016ko 62. euskal soziometroaren arabera, lan-bizitza eta familia kontziliatzeari dagokionez, honako hau ikus daiteke:

- gizonen eta emakumeen arteko diferentziak oso nabarmenak dira. Herritarren % 70en iritziz amatasunak emakumeen ibilbide profesionala asko edo nahiko oztopatzen du; aitzitik, % 13k bakarrik pentsatzen du aitatasunak gizonen ibilbide profesionala asko edo nahiko oztopatzen duela.
- Emakume langileen % 56k dio lanean gora egiteko zituzten aukerak murriztu egin zirela euren amatasunaren ondorioz. Gizonen % 24k baino ez du berdin pentsatzen.
- Bikotea eta seme-alabak dituztenen % 74 oso edo nahiko gustura daude seme-alaben zaintza bikoteko kideen artean banatzen duten edo zuten moduarekin, erantzunetan gizonen eta emakumeen artean aldeak dauden arren. gizonen % 82 gustura dago; emakumeen kasuan, berriz, % 67 dago gustura.

ETXEKO LANETAN EMANDAKO DENBORA

Taulan argi ikus daiteke etxeko lanak emakumeek jarraitzen dituztela egiten eguneroko lanari dagokionez.

Gizonen kopuruak, berriz, gora egiten du etxeko lanak tarteka edo inoiz egiten ez dituztenen artean.

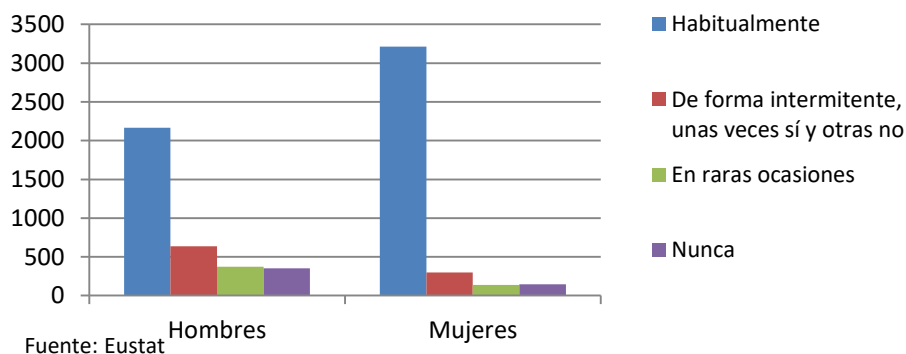
13. taula. Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleria okupatua, etxeko laneko jardueretan egunero erabilitako orduen arabera, ezaugarri soziodemografikoak (batez beste) kontuan hartuz. 2017

	Etxeko lanak	Seme-alaben zaintza	Laguntza behar duten pertsonen zaintza
Sexua	1,8	4,2	1,7
Gizonak	1,5	3,3	1,4
Emakumeak	2,2	5,1	2,0

Iturria: Eustat. Laneko bizitza, familiako bizitza eta bizitza pertsonala kontziliatzeari buruzko inkesta

1. grafikoa. Etxeko lanak egiteko maiztasuna, 16 urte edo gehiagoko pertsonen kasuan, 2016. urtean.

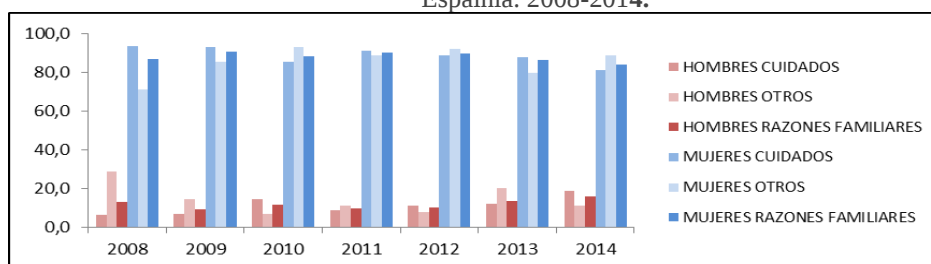
Frecuencia en la realización de las tareas del hogar de 16 y más años.



KONTZILIAZIOARI EMANDAKO DENBORA

Senitartekoak zaintzeko lan-merkatua uzten duten emakumeen ehunekoak askoz ere handiagoa izaten jarraitzen du eta ez da aldatu 2008tik 2014ra.

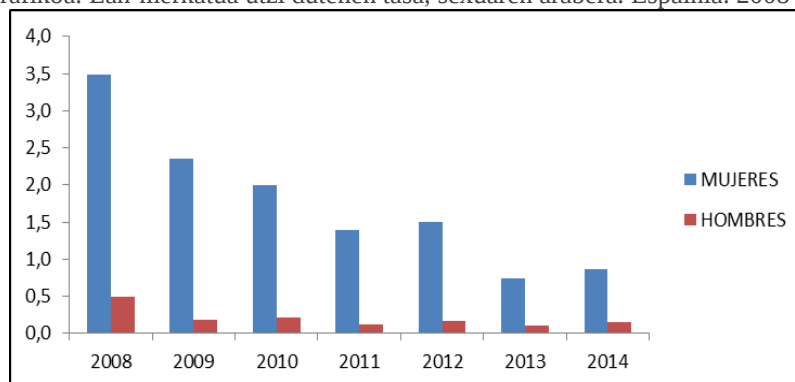
2. grafikoa. Familia-arrazoiak direla eta lan-merkatutik atera diren biztanleen banaketa, sexuaren arabera. Espainia. 2008-2014.



Iturria: EAEko lan-merkatuaren diagnostikoa. LANBIDE. Berdintasunerako Administrazio Unitatea

2016ko EAEko Familien eta Familia-etxeen Inkestaren arabera, familiako lanaren gehiegizko kargagatik edo seme-alabaren bat jaiotzeagatik (amatasun-/aitatasun-baja amaituta) azken 3 urteetan laneko bizitza eta familiako bizitza kontziliatzeari lotutako arazoengatik lana eten duten 16 eta 69 urte arteko pertsonen ehunekoak. Pertsonen zaintzarekin lotutako arazoengatik lan egiteari utzi dioten pertsonen % 83 emakumeak dira.

3. grafikoa. Lan-merkatua utzi dutenen tasa, sexuaren arabera. Espainia. 2008-2014.

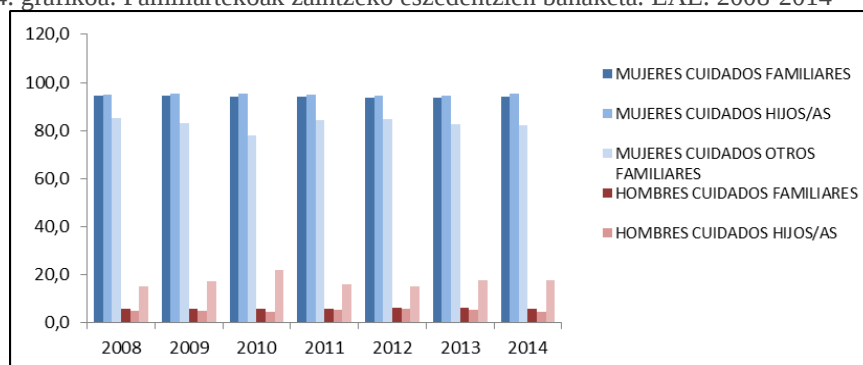


Iturria: EAEko lan-merkatuaren diagnostikoa. LANBIDE. Berdintasunerako Administrazio Unitatea

Lana uzteko tasari erreparatuz gero, tarte murrizten ari dela ikus daiteke.

Azpitarragarria da 2008-2014 tartean senitartekoak zaintzeko eszedentzien banaketa emakumeen kasuan % 95 ingurukoa dela, eta tarte horretan ia ez dela aldaketarik eman.

4. grafikoa. Familiartekoak zaintzeko eszedentzien banaketa. EAE. 2008-2014



Iturria: EAEko lan-merkatuaren diagnostikoa. LANBIDE. Berdintasunerako Administrazio Unitatea

Bestalde, euren gain hartzen dituzten erantzukizunen ondorioz euren lana etetera edo uztera behartuta egon diren pertsonen kopurua zenbatekoa den ezagutzetik haratago, interesgarria da ere ezagutzea talde bakoitzetik zenbateko portzentajea behartuta aurkitzen den laneko eta beste pertsona bat zaintzeko orduak batzen direnean ordu gehiegi sartzera. Ondorengo taulan jasotzen da etxeko eta kanpoko lana batuz asteen 60 ordu baino gehiago lan egiten duten pertsona okupatuen proportzioa. Taulan ikusten den bezala, egoera horrek herritarren % 8,9n, emakumeen % 11,5n eta familia bakarren buruan dauden emakumeen % 16,2n du eragina. Ia kasu guztietan —oraindik seme-alabarik ez duten familiak izan ezik— 60 ordutik gorako dedikazioak dituzten emakumeen portzentajea gizonen bikoitza da. Horrek erakusten du gehiegizko lan hori zein neurrian egon daitekeen seme-alabak zaintzeko beharrekarekin lotuta.

14. taula. Etxean eta kalean asteen 60 ordu baino gehiago lan egiten duten pertsona okupatuen proportzioa (%) (2015)

	Guztira	Gizona	Emakumea
Guraso izan aurretik	5,3	5,1	5,6
Seme-alabak zaintzen dituzten gurasoak	10,6	7,1	14,7
Seme-alabak zaintzen dituen guraso bakarra	14,6	7,0	16,2
Guztira	8,9	6,5	11,5

Iturria: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren Estatistika Organo Espezifikoa. Familien eta Familia-etxeen inkesta 2015

LAN ETA FAMILIA BIZITZAK KONTZILIATZEKO PRESTAZIOAK

EAEko familiei laguntzeko erakunde arteko IV. Plana 2018-2022rako landutako Euskadin familien, haurren eta nerabeen egoerari buruzko diagnostikoak adierazten duenaren arabera, honako hau berresten da:

- laneko eta familiako bizitzak kontziliatzeko zailtasunak mantentzen dira. Zailtasun horiek, batez ere, bikote gazteengan eta bereziki emakumeengan eragiten dute.
- genero-desparekotasunek eta seme-alabak hazteko erantzunkidetasunerako zailtasunek oraindik jarraitzen dute.
- seme-alabak zaintzeko prestazio ekonomikoen eragina eta funtzionamendua aztertzea komeni da.

7.- Aurreikusten al da arauak edo administrazio-egintzak desagerrarazi edo, gutxienez, murriztu egingo dituela baliabideetarako sarbidean dauden desberdintasunak?

❖ **Sektore publikoaren zerbitzuko langileen ordainsariak handitzea eta hartzeko pasiboak eguneratzea:**

Ez, maiatzaren 13ko 1/1986 Legegintzako Dekretua aplikatuz sortutako hartzeko pasiboen bidezko pentsioak jasotzen dituzten pertsonen eta soldata-masa osoari modu berean eragiten dien neurri bat da.

Hala ere, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legean honako hau adierazten da:

- Enplegu publikoa eskuratzeko arloan, aukeraketa-organismoek sexuen arteko aukera-berdintasuneko printzipioa betetzea zainduko dute (61. art.).
- Karrerako funtzionarioen lanpostuak betetzeko lehiaketen ardura duten organoen osakerari dagokionez, emakumearen eta gizonaren arteko parekotasun-irizpidera egokitu behar direla ohartarazten die (79. art.)

❖ Hezkuntza-itunen moduluen osagaiak eguneratzea eta UPV/EHUrako aurrekontu-zuzkidura finkatzea

Bi neurri horiek, berez, ez dute gaur egun dauden desparekotasunak murriztea eragingo. Hala ere, hainbat araubide eta jarduketa-planen bitartez, Hezkuntza berdintasun-baldintzetan eskuratzea bermatzen da. Zehazki,

Oinarritzko Hezkuntzaren curriculuma zehaztu eta Euskal Autonomia Erkidegoan ezartzen duen abenduaren 22ko 236/2015 Dekretuan erregulatutako Oinarritzko Hezkuntzaren printzipio orokorren 2. artikuluan:

- Oinarrizko Hezkuntzak pertsona guztien hezkuntza-eskubidea bermatu behar du. Horrenbestez, zuzentasunaren eta justizia sozialaren ildoan, hezkuntzak aukera berdinak eskaini behar ditu, bazterketarik egin gabe –ezaugarri pertsonalengatik edo sexu-orientazio, kultur nortasun edo generoagatik–, eta gainditu egin behar ditu desberdintasun ekonomikoak, sozialak, kulturalak eta pertsonalak. Hezkuntza-zerbitzu guztiak eskuragarri egotea ere bermatu behar du, eta laguntza eta babes zehatzak eman behar ditu oinarrizko baldintzak berdinak izan daitezen eta ikaskuntza unibertsala izan dadin. Bai Administrazioak eta hezkuntza-arduradunek, bai hezkuntza-komunitateko profesionalak zein kideek inklusio-printzipioa izan behar dute beren jardueren ardatz, eta hezkuntza muinbakarra eta banakakoa sustatuko dute oinarrizko eta derrigorrezko hezkuntza amaitu arte.
- Ikastetxeek, ikasleak onartzeko araudiak aurreikusitakoaren arabera, aukera-berdintasuna sustatuko dute eskolaratzean eta eskolako ibilbidean: heziketa-aukera berdinak eskainiko dizkiete haur eta nerabe guztiei, eta, helburu horrekin, bereizketa positiboa egingo dute, modu inklusiboan, zailtasun ekonomikoak, sozialak, kulturalak edo pertsonalak dituztenen alde, hezkuntza-prozesuan laguntzeko eta eskola-porrotari aurre hartzeko.

Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko ekainaren 28ko 4/2018 Legearen helburu da, besteak beste, ondokoak lortuko dituen lanbide-heziketako euskal sistema osatzea:

- Lan-jardunera bideratutako prestakuntza-eskaintza bat osatzea, pertsona guztientzat irekia, zeinahi delarik ere haien adina, generoa eta egoera –pertsonala zein lanekoa–.
- Neurriak bultzatzea prestakuntza-eskaintza berariazko bat eratzeko, egokitua eta bideratua gainditzera gizartearen eta lan-munduan sartzeko zailtasunak dituzten kolektiboek eta pertsonak, desgaitasunen bat duten pertsonak barne, lanbide-heziketa jasotzea eragozten dieten oztopoak gainditzeko, era horretara gero lan-merkatuan sartzeko erraztuz.

Gainera, Lege horretako 95. artikulua araberako genero-indarkeriaren biktimak diren edo izan diren edo Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jasotzen duten pertsonak eskatutako tasa ordaintzetik erabat salbuetsita egongo dira.

Euskal Unibertsitate Sistemaren otsailaren 25eko 3/2004 Legearen 8. artikulua honako hau dio: duten nazionalitatea dutela, pertsona guztiek dute unibertsitatean ikasteko eskubidea, legearen arabera ezarritako baldintzak betetzen badituzte, eta unibertsitateek beren eskumenen eremuan ezarritako irizpideekin bat etorritik. Gainera, Ekonomiako arrazoiengatik, askatasunik ezagatik, osasun- edo elbarritasun-arazoengatik edo beste era bateko arrazoiengatik euskal unibertsitate-sistematik inor ere ez dadin baztertuta gera, Jaurilaritzak arau bidezko garapenari ekingo dio eta aukera-berdintasuneko politikak bultzatuko ditu ikasleei bekak, laguntzak eta maileguak eskainiz, eta gizarteko, ekonomiako eta geografiako oztopoak ezabatzekeo politikak garatuz.

❖ Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren (DBE) zenbatekoa handitzea

Modalitate diferentetan diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren zenbatekoak handitu izanaren eta guraso bakarreko bizikidetzak-unitaterako hileko ordainsari osagarriaren ondoriozko inpaktu ekonomikoa **15.000.000** euro ingurukoa da.

Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta prestazio ekonomiko bat da, aldizkakoa eta eskubide subjektibokoa, beren gastuei (oinarrizko premiei lotutako gastuei zein gizarteratzeko edo laneratzeko prozesu baten ondorio diren gastuei) aurre egiteko nahikoa diru-sarrerarik ez daukatenei edo nahikoa kopuruan ez daukatenei zuzendua. Pertsona horiek bizikidetzak-unitate bateko kideak izan behar dute.

Diru-sarrerak Bermatzeko Errentari buruzko maiatzaren 25eko 147/2010 Dekretuan hainbat salbuespen biltzen dira. Horiei esker, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeei prestazioak eskuratzeko baldintzak malgutzen zaizkie.

Dibortziatu edo banandu diren DBE eskatzen duten pertsonen, euren eskaera tramitatu ahal izateko, gutxienez banantzeko legezko tramiteak hasteko doako justizia eskatu izana exijituko zaie. Baina genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeen kasuan, bi urteko epea ematen zaie tramiteak hasteko.

Adingabeak euren kargura dituzten emakume eta gizon guztiei oro har elikagaien pentsioa beste ezkontideari erreklamatzeko eskatzen zaie banantzen diren kasuetan, euren dagozkien eskubide ekonomikoa delako eta horretaz baliatu behar direlako. Baina indarkeria matxistaren biktimen kasuan malgutasun handiagoa dago eta, salbuespen bat egitea gomendatzen duen Gizarte Zerbitzuen txosten bat egon den guztietan, eragin dezakeen kalte- edo arrisku-egoeraren ondoriozko baldintza hori onartu egin da.

Prozedura baten bitartez genero-indarkeriaren biktimak diren eta LanbiTEL-era hots egin eta berariaz hala eskatzen duten emakume guztiei aurretiko hitzordua ematen zaie beti.

42 enplegu-bulegoetan, Genero Indarkeriaren tutorearen figurak daraman Orientazio Zerbitzu espezifiko bat dago. Datuen bilketek zein komunikazioek murriztuta egon behar dute. Horretarako genero-indarkeriako biktimen tutoreentzako informatikako profil diferente bat finkatu da.

Azpiegituran horretarako ahalbidetzen duen Lanbideko bulego guztietan espazio espezifiko bat dago emakume horien intimitatea bermatzeko. Hala ezin bada egin, zuzendariaren bulegoa erabiltzen da.

Biktimak eta urrutze-agindua duen erasotzaileak DSBE jasotzen badute eta bulego bera esleitura badute, erasotzaileari beste bulego batean emango zaio arreta, bere helbidearen posta-kodea biktimaren bulegoari esleitzen zaion arren. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakume batek bere erreferentziako bulegoan jarraitzeko eskaera ere egin dezake, eroldaz aldatu arren.

Lanbidek emandako datuen arabera, 2017an genero-indarkeriaren biktimak direla salatu duten 4.519 emakumeetatik 700 LANBIDEn enplegu-eskatzaile gisa erregistratuak daude, eta horietatik 659k —% 94,2— Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jasotzen dute. Biktimak gehienek 45 urte baino gutxiago dituzte. Multzo handiena 35 eta 44 urte bitarte dituzten emakumeek osatzen dute, guztien % 42,5; biktimen % 30,7k 25 eta 34 urte bitarte ditu. Biktimen % 19,6k 45 urte baino gehiago ditu. Batez besteko adina 37,24koa da.

Ondorengo taulan ikus daitekeen moduan, 2018ko abenduan DSBEko 55.280 espediente zeuden irekita. Horietako % 57,7ren titularrak emakumeak ziren.

Bestalde, DSBE jasotzen duten pentsiodunen kolektiboak % 25,7 ordezkutzen du; horietatik % 65 emakumeak

dira.

DSBE jasotzen duten pertsonen % 17k guraso bakarreko familia izateagatik dagokion osagarria kobratzen du. Horietatik guztietatik % 95 emakumeak dira.

Lanbideren datuen arabera, emakume alargunak DSBE jasotzen duten pentsiodunen % 92 dira, eta guraso bakarreko familia izateagatik osagarria kobratzen dutenak % 84.

15. taula – DSBEko espediente aktiboak EAEn 2018ko abenduan

		Sexua			Osagarriak		Kolektiboak
DSBEko espediente aktiboak		Gizona	Emakumea	Guztira	Gurasobakarra	Etxebizitza	Pentsiodunak
Modalitatea	Ez dagokio						
	Lan-osagarria	3.638	7.382	11.020	2.860	6.615	
	Oinarritzkoa	19.733	24.627	44.360	6.028	19.223	14.237
Egoera zibila	Ezkongabea	13.563	13.406	26.969	4.846	14.287	5.017
	Ezkondua edo asimilatua	5.282	4.138	9.420	<5	4.705	1.787
	Banandua edo asimilatua	4.109	10.519	14.628	3.914	6.142	3.676
	Alarguna	399	3.921	4.320	126	692	3.724
Sexua	Ez da jasota geratu						
	Gizona	23.371		23.371	428	12.191	4.974
	Emakumea		32.009	32.009	8.460	13.647	9.263
GUZTIRA		23.371	32.009	55.380	8.888	25.838	14.237

Iturria: Lanbide

❖ Euskal Autonomia Erkidegoko 2018. urteko aurrekontu orokorrak onartzen dituen abenduaren 22ko 5/2017 Legearen Seigarren Xedapen Gehigarria indargabetzen da.

Lan-bizitza eta familia kontziliatzeko laguntzen murrizketa ezartzen zuen klausula indargabetuz, pertsona gehiagok izango dute laguntza jasotzeko aukera. Zehazki:

- Seme-alabak zaintzeko kontziliazio-laguntzak jasotzen dituzten langileak.
- Mendeko familiartekoak edo osasun-larritasun handia duten familiartekoak zaintzeko kontziliazio-laguntzak jasotzen dituzten langileak.
- 3 urte baino gutxiago dituzten seme-alabak zaintzeko pertsonak kontratatzeko kontziliazio-laguntzak jasotzen dituzten langileak

Indargabetze horren ondoriozko inpaktu ekonomikoa **2.000.000** euro ingurukoa izango da.

8.– Erabakiak hartzeko garaian, gizonen eta emakumeen ordezkapen orekatua edo, gutxienez, esparruan duten ordezkapenaren antzeko ordezkapena aurreikusten al du ematekoa den arauak edo administrazio-egintzak?

Ez.

9.– Aurreikusten al da arau edo administrazio-ekintzak proposatutako helburu eta neurriak baliagarri izango direla emakumeei eta gizonei lotutako arau sozialak eta balioak gainditu edo aldatzeko?

Bai, batez ere hezkuntza-itunen moduluei eta UPV/EHUri baliabide ekonomikoak handituz (hezkuntza-sektorea):

- Aurreikusitako ikastetxe itunduak sostengatzeko modulu ekonomikoen osagaien urteko zenbatekoen eguneratzearen ondoriozko inpaktu ekonomikoa **19.871.097** eurokoa da.
- UPV/EHUrrentzako aurrekontu-zuzkidura osagarria **10.045.915** eurokoa da.

Oinarritzko Hezkuntzak pertsonaren garapen osoari laguntzen dio, alde batera utziz sexuaren arabeko estereotipoak eta rola, baita bereizkeria mota oro ere, generoaren eraginik gabeko orientazio akademikoa eta profesionala bermatuz. Horretarako, ikastetxeek emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bultzatu behar dute alor guztietan: curriculum, antolakuntza eta beste hainbat alorretan.

Hezkuntza-eskumenak dituen sailak, era berean, ikastetxeko hezkuntza-proiektuen garapena sustatzen du bakearen kultura eta genero-indarkeriaren aurkako prebentzio-sozializazioa sortzeko eta funtsezko jarrera haiek praktikara igarotzeko: kulturen, generoen, eta sexu-orientazioaren aniztasuna eta gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna, elkarrizketa, garapen emozionala, gatazkak modu baketsuan konpontzeko estrategiak, eta hezkuntza-komunitateko kide guztien eskubideak eta betebeharrak. Gainera, ondorengo helburuen hezkuntza- eta curriculum-proiektuetan integratzea eta baterako hezkuntzako proiektuak egitea sustatu behar du:

- Emakumeei eta gizonei esleitutako portaera-eredu soziokulturaletan oinarrituta eraiki diren sexuaren arabeko aurreiritziak, estereotipoak eta rola ezabatzea, sexu bateko zein besteko ikasleei beren buruak erabat garatzeko aukerak eskaintze aldera.
- Emakumeen jakintza eta gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen soziala eta historikoa txertatzea, irakatsitako edukiak berrikusz eta zuzenduz, hala dagokionean.
- Beharrezko jakintzak gehitzea, etxeko lanak eta pertsonen zaintza dela eta, neskek nahiz mutilek gaur egun dauzkaten eta etorkizunean izan ditzaketen beharrezkoen eta erantzukizunen ardura har dezaten.
- Ikasleak trebatzea, aukera akademikoak egiten dituztenean ez ditzaten aintzat hartu generoan oinarritutako baldintzapenak.
- Emakumeenganako indarkeriaren prebentzioa; horretarako, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak ikasiko dira, baita aniztasunean eta emakumeen eta gizonen eskubide- eta aukera-berdintasunean oinarritutako bizikidetzak-ereduak ere.

10.– Bermatzen al da diskriminazioa saihestu eta berdintasuna bultzatzea helburu duten arauak eta bestelako tresna juridikoak beteko direla eta haiek hobetzeko aukera izango dela?

Bai, oro har honako hauek beteko dira:

- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakume eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNA BULTZATZEKO ETA EZBERDINTASUNAK EZABATZEKO NEURRIAK

Jaso al da neurriarik arau edo administrazio-egintzaren proiektuan...

Adierazi zer artikulutan jasotzen diren neurriak eta egin haien deskribapena.

... .. genero-ikuspegia txerta dadin sustatzeko?

emakumeen eta gizonen egoerek erakusten dituzten aldean ezagutza hobetzen da.

Bai ☐ Ez ☐	emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna jasotzen da printzipio moduan, helburu moduan edo adierazpen nahiz azalpen gisa.	
	hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiten edo sustatzen da.	
	genero-gaiei buruzko prestakuntza duten pertsonen eta/edo berdintasunaren alde lan egiten duten erakundeen partaidetza sustatzen da.	
	eduki edo irizpide moduan jasotzen da berdintasuna (onartzeko, baloratzeko edo betetzeko), hautatze-prozesuetan, laguntzak eta hitzarmenak egiteko prozesuetan, prestakuntza-jardueretan, etab.	
	beste batzuk, zehazki: _____	
... emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua sustatzeko? Bai ☐ Ez ☐	hautatze-epaimahaietan.	
	sariak emateko epaimahaietan.	
	konsulta-organoetan.	
	zuzendaritza-organoetan.	
	beste batzuk, zehazki: _____	
... ekintza positiboak lantzeko? Bai ☐ Ez ☐	emakumeentzat.	
	gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko.	
	beste batzuk, zehazki: _____	
... itxuraz neutroa dena baina generoaren arabera eragin onuragarria izan dezakeena? Bai ☐ Ez ☐	indarkeriaren biktimentzat.	DSBE
	guraso bakarreko familientzat.	Euskal Autonomia Erkidegoko 2018. urteko aurrekontu orokorrak onartzen dituen abenduaren 22ko 5/2017 Legearen Seigarren Xedapen Gehigarria indargabetzea. DSBE
	mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaileentzat.	Euskal Autonomia Erkidegoko 2018. urteko aurrekontu orokorrak onartzen dituen abenduaren 22ko 5/2017 Legearen Seigarren Xedapen Gehigarria indargabetzea.
	beste batzuk, zehazki: _____	
... askotariko diskriminazioa pairatzen duten emakumeen desberdintasun-egoerak berdintzeko? Bai ☐ Ez ☐	adinaren arabera.	
	gizarte-mailaren arabera.	
	sexu-aukeraren arabera.	
	desgaitasunaren arabera.	
	etnia eta/edo arrazaren arabera.	
	nazio-jatorriaren arabera	
	beste batzuen arabera, zehazki: _____	DSBE
... debekuak edo zehapenak ezartzeko denik? Bai ☐ Ez ☐	sexuagatiko diskriminazioak egiteagatik.	
	hizkuntzaren eta irudien erabilera sexista egiteagatik.	
	beste batzuk, zehazki: _____	

Arau edo administrazio-egintzaren edukiaz gain, aurreikusten al da bestelako neurririk...		Deskribapena
... berdintasunerako helburu eta neurrien eraginkortasuna osatu edo handitzeko? Bai ☐ Ez ☐	hedapena indartzeko ekintzak.	
	jarraipena egiteko eta ebaluatze jarduerak.	<i>EAEko familiei laguntzeko erakunde arteko IV. Plana 2018-2022</i> <i>Lanbide Heziketako IV. Plana III. Unibertsitate Plana</i> <i>Gizarteratzeko IV. Euskal Plana 2017-2021</i> <i>Berdintasunerako Sailen Planak</i>
	estatistikak egitea eta azterlan espezifikoak egitea.	
	informazio-, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak.	
	arauak, planak edo programak egokitzea edo prestatzea.	
	berdintasunerako planak egitea.	
	egiturak eta zerbitzuak sortzea.	
	beste batzuk, zehazki: _____	

Txostenaren data: 2019ko urtarrilaren 18a

Txostena egin duenaren sinadura:

Proiektuaren ardura duen zuzendariaren sinadura:

Zalao Urbizu Sierra

Hernando Lacalle Edeso