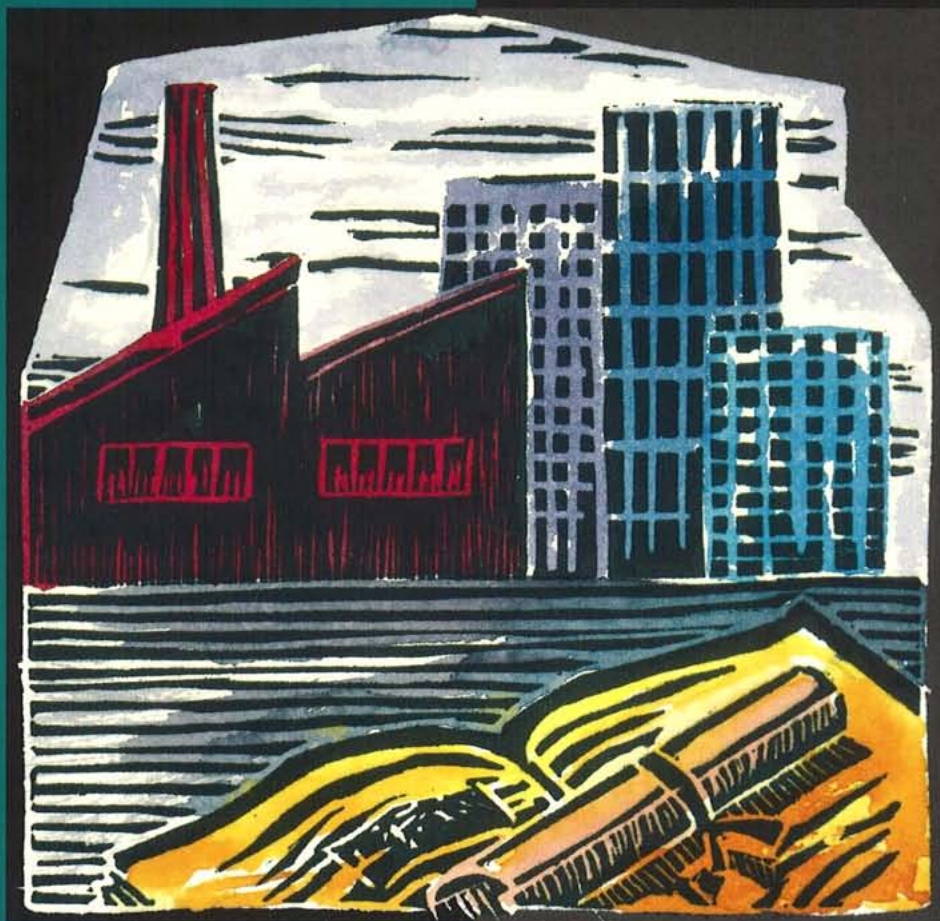




*Unibertsitatean
lizentziatutako
emakumeen
lan egoera
Euskadin*



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

M.J. BÁRCENA RUIZ
K. FERNÁNDEZ AGUIRRE
M.I. LANDALUCE CALVO
M.I. ORUETA CORIA
A. ZÁRRAGA CASTRO

*Unibertsitatean
lizentziatutako
emakumeen
lan egoera
Euskadin*

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Vitoria-Gasteiz 1993

IZENBURUA: "Unibertsitatean lizentziutako emakumeen lan egoera Euskadin"

EGILEA: EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundea
Manuel Iradier, 36. 01005 VITORIA-GASTEIZ

AUTOREAK: M. J. Bárcena, K. Fernández, M. I. Landaluce, M. I. Orueta, A. Zárraga

DATA: Azaroa 1993

ALE ZENBAKIA: 1.000

DESKRIPTOREAK: Lizentziatuak, lan merkaturako sarbidea, lan baldintzak, inkestak, datu estatistikoak

IRUDI DISEINUA: Ana Badiola eta Isabel Madinabeitia

ILUSTRATZAILEA: M.º José Gamboa

FOTOKONPOSAKETA: RALI, S.A.
Particular de Costa, 12-14, 48010 BILBAO

INPRIMATZAILEA: Gráficas Santamaría, S.A.
Bekolarra, 4. 01010 VITORIA-GASTEIZ

I.S.B.N.: 84-87595-21-9

LEGE GORDAILUA: VI-652/93

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
1. SARRERA	9
1.1. Laginketa	11
1.2. Metodologia	12
2. DIMENTSION BAKARREKO ETA BIKOITZEKO AZTERKETAREN EMAITZAK	15
2.1. Sexuaren eta kontratu motaren arteko lotura.	15
2.2. Kontratu motaren eta burututako lan motaren arteko lotura.	17
2.3. Sexuaren eta lan egindako epearen arteko lotura.	19
2.4. Sexuaren eta burututako lan motaren arteko lotura	21
2.5. Sexuaren eta lanegun motaren arteko lotura	23
2.6. Sexuaren eta diru sarrera mailaren arteko lotura	24
2.7. Sexuaren eta lehen enplegua lortzeko eraren arteko lotura.	25
2.8. Sexuaren eta ikasketa osagarrien arteko lotura	26
2.9. Sexuaren eta lana aurkitzeko oztopoen arteko lotura.	27
3. EGOKITASUN ANITZEKO AZTERKETAREN EMAITZAK	31
3.1. Sarrera.	31
3.2. Lan egoera	32
3.3. Emakumeen marginazioari buruzko eritzia.	34
3.4. Emakume lizentziatuen lan egoera eta haien gizarte eta lan arloko margina- zioari buruzko eritzia.	37
3.5. Emakume lizentziatuen egoera soziokulturala.	38
3.6. Lanpostuari dagokionez, euskarari buruzko eritzia.	40

4. TESTU EGOKITASUNEN AZTERKETAREN EMAITZAK	45
4.1. Sarrera.	45
4.2. Azterketa bateratua: Gizonezkoak eta Emakumezkoak.	46
4.2.1 Gizonezkoak eta emakumezkoak	46
4.2.2 Gizonak eta emakumeak ez erantzutea bazterturik	47
4.2.3 Kontratu motak karakterizatutako gizonak eta emakumeak	49
4.3. Emakumezkoen Azterketa.	52
4.3.1 Lan kontratu motak karakterizatutako emakumeak	52
4.3.2 Lanbidearen barruan burutzen duten lan motagatik karakterizatutako emakumeak.....	55
 A. ERASKINA	 59
A.1 Itaunketa	59

Aurkezpena

Euskal emakumeek lan merkatuan duten presentzia oraindik ere aski urria da gizonezkoen jarduera tasarekin eta Europako Elkartean dutenarekin alderatuz gero. Goi mailako ikasketak egin dituztenen artean, ordea, partaidetza kota berdintsuak lortu dira. Beraz, prestakuntza maila funtsezkoa da, beste aldagaien artean, enplegu bat eskuratzeko aukerak izateko orduan.

Dena den, emakume lizentziatu gehienek Irakaskuntzan eta Administrazioan lortu dute lanpostua, enpresa pribatuan ez bezala, non gizonezkoek baitute presentzia handiena. Horrek argi erakusten digu emakumeak arront feminizatutako lanbide taldeetan biltzen direla.

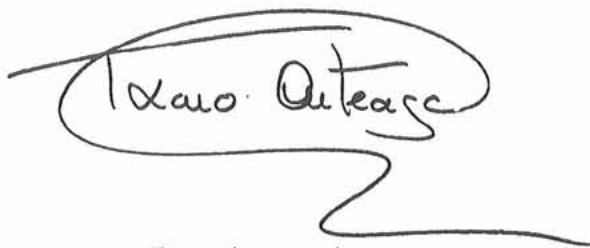
Egoera honen arrazoiatariko bat karrera bera aukeratzean agertzen da. Hautaketa horretan eragin handia izaten dute sozializazio prozesuan erdietsitako jokabide eta jarrerak. Neskek eta mutilek ikasketa batzuetara edo besteetara jotzen dutenean, hor sexuaren arabera banatzen diren eginkizunek agintzen dute, eta hautapen horretan tajutzen dira etorkizun akademiko eta profesionalaren itxarobideak. Nesken kasuan, gehiengoa osatzen dute teknika arloan eduki apaleneko karreretan, eta horiek dira, hain zuzen, lanaren aldetik etorkizun gutxien dutenak, eta emakumezkoen jarduerekin gehien lotu ohi direnak.

Horiek horrela, beharrezkoa da gazteak bide ezberdinetara bultzatzea, bai eremu akademikoan eta baita profesionalean ere.

Era berean, botere publikoen erantzukizuna da oztopoak kentzea, lana lortzeko aukera berdintasuna eta baldintza duinak izan daitezen eta sexuagatik bazterkeriarik gerta ez dadin. EMAKUNDEK, Euskal Autonomi Elkartean Emakumeentzako 1991-94 Ekintza Positiboaren Planaren bidez, emakumeen prestakuntza bultzatzeaz gain, politika ezberdinen beharra agertarazten du, emakumeek lanpostu ordaindu bat eskuratzeko dituzten zailtasunak ezezik, gizonak izaten dituzten enplegu, soldata eta lan baldintzetara iristeko oztopatzaile diren jokabide eta praktikak ere sustraitik ezaba daitezen.

Horrezaz gainera, gizonen eta emakumeen arteko lan berdintasuna bultzatzeko ezinbestekoa da famili eta etxeko erantzukizunak elkarrekin banatzea. Izan ere, funtsezko eginkizun horiek beti emakumezkoen bizkar egotea berdintasun ezaren eragile nagusienetakoa izaten da lan merkatuan.

Ikuspegi horretatik, azterlan hau argitaratzea interesgarria iruditzen zaigu, Aztergai 86-87ko ikasturte akademikoan Euskadin zeuden emakumezko unibertsitari lizentziatuen multzoa da; beraz, horren talde txikia izanik, lan merkatuko kolektibo osoaren ordezkari ezin izan daiteke, baina hala ere, laguntza ezin hobea da horren ezaugarriak eta egoera hobeto ezagutzeko.



Txaro Arteaga Ansa
EMAKUNDE/ Emakumearen
Euskal Erakundeko Zuzendaria

1.

Ikerteta honen helburua Euskal Autonomi Elkartearen eremuan unibertsitatean lizentziatutako emakumearen lan egoera aztertzea da.

Gizartean honako ideia hau da nagusi: Euskal Herriko bizitza politikoaren, ekonomikoaren eta kulturalaren eremu guztietan gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasun erreal eta eraginkorraren lorpena. Eta horixe izan da Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundearen erakundearen helburu nagusia. Ideia horren aurrean, emakumezkoen portzentaia txiki bat aztertzea erabaki genuen: Unibertsitate publiko zein pribatuan espezialitate ezberdinetan lizentziatutako emakumeak. Espezialitate horietatik lehen 18ak EHU/UPV-ri dagozkio eta gainontzeko 7ak Deustuko Unibertsitateari. Honako hauek dira:

- Medikuntza.
- Fisika.
- Kimika.
- Biologia.
- Geologia.
- Matematika.
- Gizarte eta Informazio Zientziak eta Publizitatea.
- Arte Ederrak.
- Ekonomia.
- Enpresarialak.
- Petrokimika.
- Zuzenbidea.
- Arkitektura.
- Informatika.
- Filosofia, Psikologia eta Hezkuntza Zientziak.
- Geografia eta Historia.
- Filologia.
- Injinerutza.
- Informatika.
- Filologia.
- Politika eta Soziologia.
- Historia.

- Enpresarialak.
- Filosofia eta Hezkuntza Zientziak.
- Zuzenbidea.

Egindako azterketa zeharkako motakoa da, 1986-1987 ikasturtean lizentziatutako emakumeak hartuz oinarritzat. Horretarako lan honen eraskinean agertzen den galdetegia prestatu genuen, honako galdera hauei buruzkoa:

- Norberaren egoera.
- Lan egoera.
- Egoera soziokulturala.
- Emakumeen marginazioari buruzko eritzia.
- Lanpostuari dagokionez, euskarari buruzko eritzia.

Emakumearen marginazioari buruzko eritzi multzoa ixteko erantzun askea eskatzen zuen hurrengo galdera irekia planteiatu zen: Zure ustez, zein zerbitzu edo laguntza ezarri beharko litzateke? Horrela, aurreko eritzi galderei inkestan parte hartu dutenek ezer, zerbait, dexte edo asko aukeren artean hautatu duten bitartean, galdera ireki honetan hiru edo lau lerro erabili ahal izan dira norberaren iritzia adierazteko, horrek azterketa estatistiko espezifikoak eskatzen dituelarik.

Ikerketa, emakume lizentziatuen lan egoera aztertzeke sortua izan da, titulua eskuratu eta gutxienez hiru urteko perspektibatik ikusita, baina hala ere interesgarritzat jotzen dugu ikasturte eta espezialitate beretan lizentziatutako gizonezko talde baten lan egoera eta eritziak aztertzea. Dena den, galdetutakoen kopurua askoz ere baxuago zen, ikertu nahi zen errealitatea aztertzeke helburuen planteiamenduan zuen funtzio osagarria zela eta.

Ikertu beharreko taldera hurbiltzerakoan lehen zailtasun batekin egin genuen topo: EHU/UPVko Errektoretzako zerbitzu zentralizatuetan ez zegoela 1986-1987 ikasturtean lizentziatutako ikasleen zerrendarik. Horregatik, zentro bakoitzeko idazkaritzetara jo behar izan genuen. Deustuko Unibertsitatean lizentziatuei buruzko informazioa zentroko idazkaritza nagusian aurkitzen zen zentralizatuta.

Bigarren zailtasuna behar adinako erantzun kopurua lortzerakoan agertu zen. Galdetegia postaz bidaltzeak, azalpen eskutitz bat eta horren itzulketarako kartazal eta guzti, erantzun urria sortu zuen, lizentziatu talde batetik espero zitekeena baino baxuagoa. Berrir ere galdesorta bidaltzeari eta telefono bidez erreklamatzeari ekin behar izan genion.

Ikerketa honek barneratzen duen espezialitate kopurua hain altua izateak larriagotu egiten zuen bigarren zailtasun hori. Beraz, jasotako galdetegiaren kopurua nahikoa da maila orokorreko erantzunak lortzeko, baina ez espezialitate bakoitzaren mailarako.

Guztira 331 pertsonen erantzun zuten, horietako %77,34 emakumezkoak direlarik. Emaizak, beraz, interesgarriak dira pertsona multzo horren ikuspegi deskribatzailea ematen ditugutako, baina kontu handiz aztertu behar dira, bestela nahiko oinarririk gabeko orokortasunetan eror gaitezke eta hori edozein modutan ere ekidin behar da.

Gure ustez, lan honen meritua nagusia, aipatu taldearen deskribapenagatik interesgarria izateaz gain, eta mugapenak mugapen, gizartearen arlo baten ikerketari ekitean datza. Arlo hori lizentziatua da, eta bertan emakumeak geroz eta toki handiagoa hartzen ari dira, orain arte behar duen sakontasunez ukitu ez ba da ere.

Ikerketa honek hemendik aurrera egin beharreko ukitzen azterketarako ateak irekitzen dituela uste dugu. Azterketa horien bitartez posible izango da lan honetan ukitzen saiatu garen gaietan sakontzea, konplexutasun maila altua duen errealitate batera hurbilduz.

1.1

LAGINKETA

Lagina lortzeko populazio osoa zenbatu eta bi azpi populazioetan banatu zen (gizonezkoak eta emakumezkoak), horietako bakoitzean laginketa aleatorioa egin zelarik, egokiera proportzionalarekin estratifikatuz. Estratifikazioa lizentziaturen arabera egin zen, horietako bakoitzari osatasunaren erro karratuari proportzionala zen lagina tamainua egokituz. Egokiera horrek efektibo gutxi dituzten lizentziaturak muestrean ondo agertzea du helburu.

Muestreoa postaz egiteak batez besteko %20ko erantzuna suposatu zuen hasiera batean. Portzentaia hori %32ra igo egin zen bigarren fase batean, emakumezkoen lagina zabaldu ondoren.

Galdetegiari eta galdera zehatz bati ez erantzuteak aurrerago aztertuko dugun jokabidea uzten du agerian.

Lortutako erantzun portzentaia altuenak hurrengo emakume taldeei dagozkie:

- Matematika Zientziak (EHU/UPV) = %57
- Soziologia eta Politika (Deustuko Unibertsitatea) = %57
- Informatika (EHU/UPV) = %47
- Enpresarialak (EHU/UPV) = %46

- Fisika (EHU/UPV) = %45,5
- Filologia (Deustuko Unibertsitatea) = %44,5

Lortutako erantzun portzentaia baxuenak hurrengo emakume taldeei dagozkie:

- Ingenierutza (EHU/UPV) = %10,5
- Zuzenbidea (Deustuko Unibertsitatea) = %17,6
- Medikuntza (EHU/UPV) = %18,5
- Zuzenbidea (EHU/UPV) %23
- Gizarte eta Informazio Zientziak eta Publizitatea (EHU/UPV) = %24,6
- Informatika (Deustuko Unibertsitatea) = %26,5

1.2

METODOLOGIA

Galdetegian sartutako ia aldagai guztiak era kualitatiboak dira, hau da, galderak erantzuten dira edo aldezturik finkatutako modalitateetan (kontratu mota, adibidez) non inkestatu bakoitzak berari dagokiona hautatu behar baitu, edo aukera desberdinen gradua- zio hautaketa eginez, esaterako.

Era kuantitatiboak aldagaiak (adina, seme-alaben kopurua, bere kargura dauden pertsonen kopurua) bestalde, nahiko zehaztuta daude bere balioei dagokienez, ikertutako taldea adin eremu konkretu baten barruan aurkitzen delako. "Hileko sarrerak" izeneko aldagai sei tarte- tan aurkezten da, zeintzuk beste hainbeste modalitate osatzen duten. Beraz, aldagai kualita- tiboak ere bada. Gauza bera gertatzen da gaur egungo lanpostuan edo aurreko batean da- ramaten edo zeramaten denbora aldagaiekin, bakoitzean lau erantzun modalitate daudelarik.

Horrela, datu base egokia erabiliz lortutako datu taula errektangularrak da, behatze guztiak zeharkatzen dituen, eta lerroz lerro dago eratua, eta zutabeetan ordea 140 modalitate osatzen dituzten 40 aldagai eta batu gabeko hiru aldagai kuantitatiboak.

Inkestaren trataera estatistikoa hiru zatitan burutzen da:

- a) Galdetegian planteiatutako aldagaien dimentsio bakarreko eta bikoitzeko azterketa.
- b) Dimentsio anitzeko azterketa, bertan inkestaren aldagaien multzoa eta bere banda natural bakoitza (aldagai taldeak) sartzen direlarik.
- c) Galdera irekiaren testu azterketa, taulen tratamendu estatistikoaren bitartez planteiatzen dena. Taulek testu formak zeharkatzen dituzte aldagai kualitatibo batekin edo batzurekin.

Datuen analisi edo dimentsio anitzeko azterketa deskribatzaile teknikak erabiltzeak inkestaren datu tratamenduaren lehen fasea zeharo aldatzen du. Datuen azterketak filosofia berri bat dakar, eginbeharren kateatzearen bitartez, eta metodologia berri bat definitzen du kontzeptu berriekin.

Inkesta baten bidez lortutako datuen koherentzia orokorra era azkar eta sistematikoz frogadaiteke. Informazioa kritikatzeko bide eman dezaketen panorama orokorrak diseina daitezke eta, era berean, tratamenduaren hurrenkera bidera dezaketenak eta noizbehinka aldagaien birkodifikapen edo eraldakuntzak proposatu ditzaketenak eta, gainera, zeharkatutako taula egokienak hautatzera eramaten gaituztenak.

Dimentsio anitzeko estatistika deskribatzailearen metodo guztientzako hastapen amankomunaren eskema honako hau da :

Datu numerikoen taula errektangularraren dimentsio bakoitzak beste dimentsioko osagaien arteko hurbiltasunak definitzea posible egiten du: horrela, bariabileak edo modalitateak izan daitezkeen zutabeen multzoak posible egiten du formula egokien bitartez lerroen arteko hurbiltasunak definitzea, hau da, pertsonak edo behaketak. Antzeko moduan, lerroen multzoak zutabeen arteko hurbiltasuna kalkulatzeko aukera ematen du. Horrela, distantzia edo hurbiltasun taulak lortzen dira. Taula horiei deskribatzen ari garen taula errektangularraren lerro eta zutabeen artean dauden antzekotasunen errepresentazio geometriko konplexuak elkartzen zaie.

Arazoa, errepresentazio horiek intuiziora ahalik eta informazio galera txikienarekin helaraztean datza.

Algebra linealean oinarritutako faktore metodoek errepresentazio geometriko zehatz batzuk sortzen dituzte, zeintzuetan puntu-lerro eta puntu-zutabeen arteko hurbiltasun geometriko normalek gure datu taulako lerro edo behaketa eta zutabe edo aldagaien arteko elkarketa estatistikoak adierazten dituzten. Metodo multzo honetakoak dira Testu Egokitasunen Azterketa (TEA) eta Egokitasun Anitzen Azterketa (EAA), kodifikatu eta euskarri elektronikoko egokian sartu ondoren inkestako taulan aplikatzen ditugunak.

Argi dagoenez, murrizketa teknika hauek aplikatzean lortutako errepresentazioen interpretazio arauak ez dute oinarritzko estatistika deskribatzailearen sinpletasuna.

Gure lan honen lehen zatian aurkezten ditugun histograma, barrazko diagrama edo sektorezko grafikoen interpretazioak ez du ikaskuntza berezirik behar. Baina Egokitasunen Azterketaren kasuan, beharrezko da ezagutzea, ez metodologia sakonean, baina bai emai-

tzen irakurketa arauak, horrela lortutako errepresentazio lauen interpretazio azkarregi eta ziuraski okerra ekiditeko.

Txosten honen ondorietan biltzen dira burututako azterketetatik atera diren erlazio eta elkarketak, zehatz-mehatz aztertu diren ardatz eta faktore planoetan agertuko direnak.

2.

Dimentsio bakarreko eta bikoitzeko azterketaren emaitzak

Dimentsio bakarreko eta bikoitzeko azterketak burutu ahal izateko, lehehenengoz, inkestan jasotako aldagai guztietatik ikerketa honetarako interesgarrienak iruditu zaizkigunak hautatu ditugu, hau da: sexua, kontratu mota, diru sarreren maila,...

Lehen aipatu dugunez, lan honen helburu nagusia emakume lizentziatuen lan egoera aztertzea da, eta gelako gizonezko kideenarekin konparatzea. Horregatik, hain zuzen ere, gure interesak sexu aldagaira jotzeaz gain lan aspektuekin zerikusia duten aldagaietara jo du, emakumezkoek zein gizonezkoek emandako erantzunak konparatzeko.

Azterketa honen emaitza nabarienak honako hauek izan dira:

2.1

SEXUAREN ETA KONTRATU MOTAREN ARTEKO LOTURA

Lehenik, sexua eta kontratu mota aldagaietarako jasotako datuak aztertu ditugu. Gizonezko eta emakumezkoen desberdintasunak aztertu ditugu: lan egiten duten edo ez lehenengo, eta lan egiten dutenek duten kontratu mota bigarrenik (behin betikoa, aldi batekoa edo kontraturik gabe).

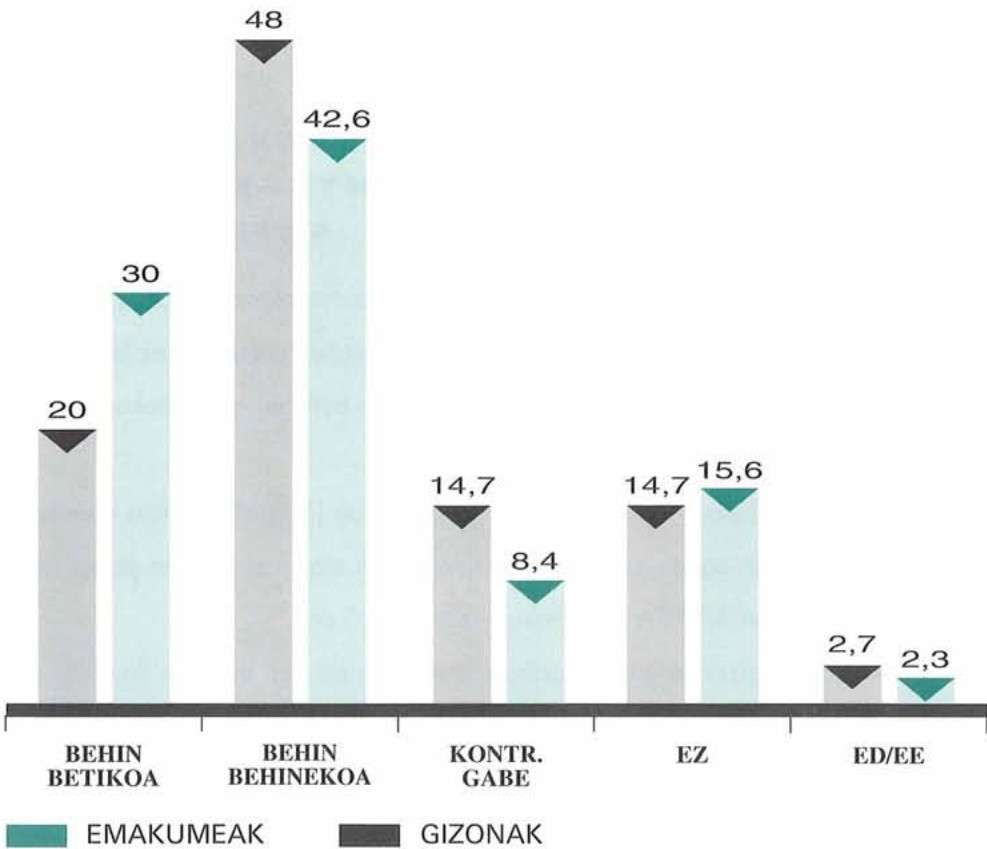
Lehen taulan (1. taula) eta bere errepresentazio grafikoan (1. grafikoa) ikus daitekeen bezala, gure laginean lan egiten ez duten emakumezkoen eta gizonezkoen portzentaia antzekoa da (gizonezkoen %14,7a eta emakumezkoen %15,6a).

Bai emakume eta bai gizonen artean kontratu mota nagusia aldi batekoa da, behin betiko kontratua duten emakumeen portzentaia zertxobait altuagoa delarik; kontraturik gabe lan egiten duten gizonen portzentaia, alderantziz, emakumeena baino altuagoa da.

1. TAULA **Laginaren banaketa, lan harremanen eta kontratu motaren arabera, sexutan berezia. (Portzentaietan)**

KONTRATU MOTA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
Behin betikoa	20,0	30,1	27,8
Behin behinekoa	48,0	42,6	43,8
Kontraturik gabe	14,7	9,4	10,6
Ez	14,7	15,6	15,4
Ed-Ee	2,7	2,3	2,3
GUZTIRA	100,0	100,0	100,0

1. GRAFIKOA **Laginaren banaketa, lan harremanen eta kontratu motaren arabera, sexutan berezia. (Portzentaietan)**



2.2

KONTRATU MOTAREN
ETA BURUTUTAKO LAN
MOTAREN ARTEKO LOTURA

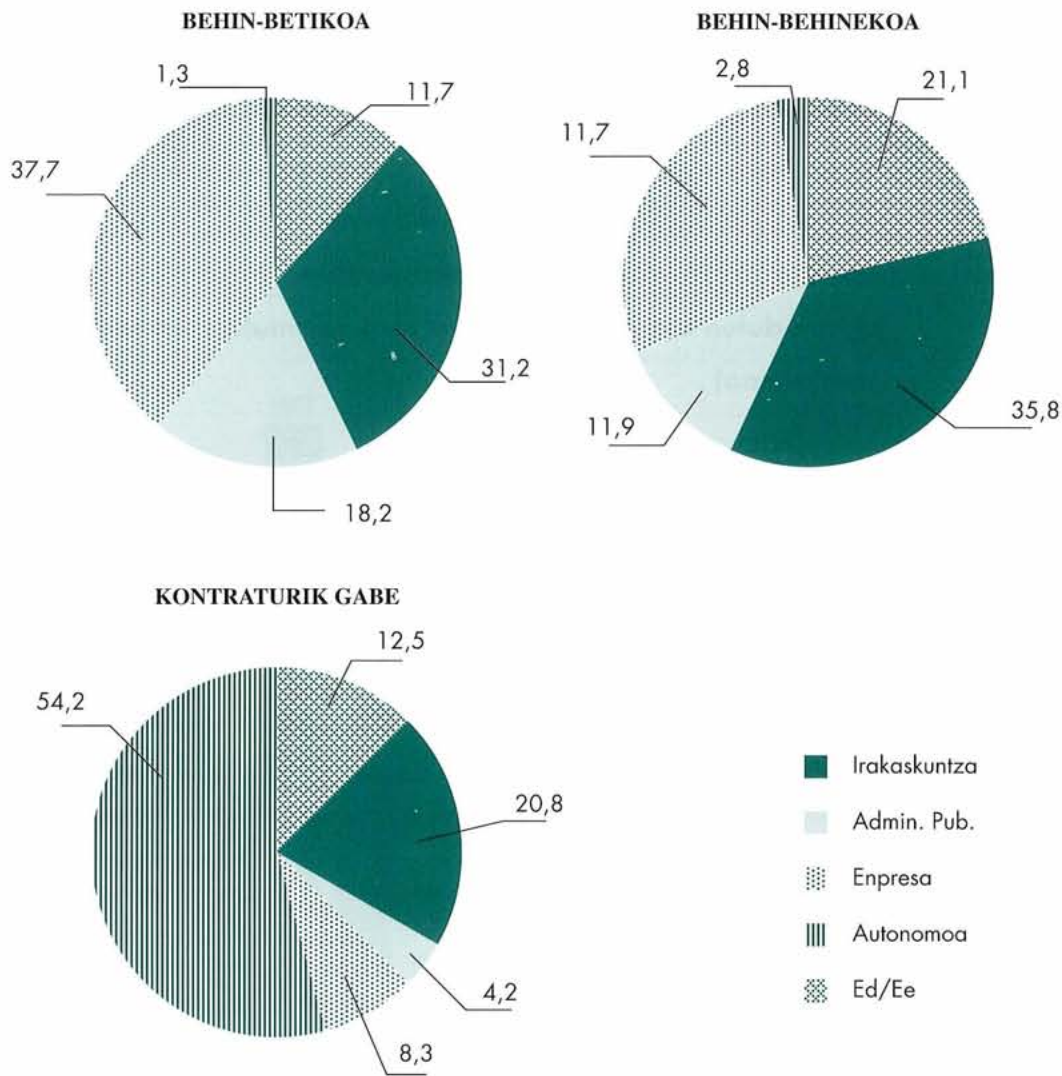
Ondoren, lan merkatuan lanean diharduten emakumeen datuak bakarrik erabiliz, burutzen duten lan motari dagokion kontratu mota aldagaia aztertu dugu. Eraitza hauetatik zera jasotzen da: behin betiko kontratua duten emakumeen artean, portzentaia handienak enpresa pribatuan lan egiten du eta irakaskuntzan dago behin behineko kontratua duten emakumeen portzentairik handiena, eta kontraturik gabe lan egiten duten gehienak, autonomoak dira. Horrela ikus daiteke 2. taulan eta 2. grafikoa.

2. TAULA Lan ihardueran ari diren emakumeen banaketa, non lan egiten duten eta beren kontratu mota kontutan hartuta. (Portzentaietan)

LAN MOTA	KONTRATUA			GUZTIRA
	BEHIN BETIKOA	BEHIN BEHINEKOA	KONTRATURIK GABE	
Irakaskuntza	31,2	35,8	20,8	26,6
Admin. Pub.	18,2	11,9	4,2	10,9
Enpresa	37,7	28,4	8,3	24,6
Autonomoa	1,3	2,8	54,2	7,4
Ed-Ee	11,7	21,1	12,5	30,5
GUZTIRA	100,0	100,0	100,0	100,0

2. GRAFIKOA Lan ihardueran ari diren emakumeen banaketa, non lan egiten duten eta beren kontratu mota kontutan hartuta. (Portzentaiaetan)

EMAKUMEAK



2.3

SEXUAREN ETA LAN
EGINDAKO EPEAREN
ARTEKO LOTURA

Gizonen eta emakumeen egoera gaur egungo lantokian daramaten denboraren eta aurrez emandakoaren arabera konparatzeko asmoz, sexu aldagaia aztertu dugu denbora horiek neurtzen dituzten aldagaien bidez. Atera diren emaitzak 3. eta 4. taulan jaso dira, eta 3. eta 4. grafikoetan irudikatzen.

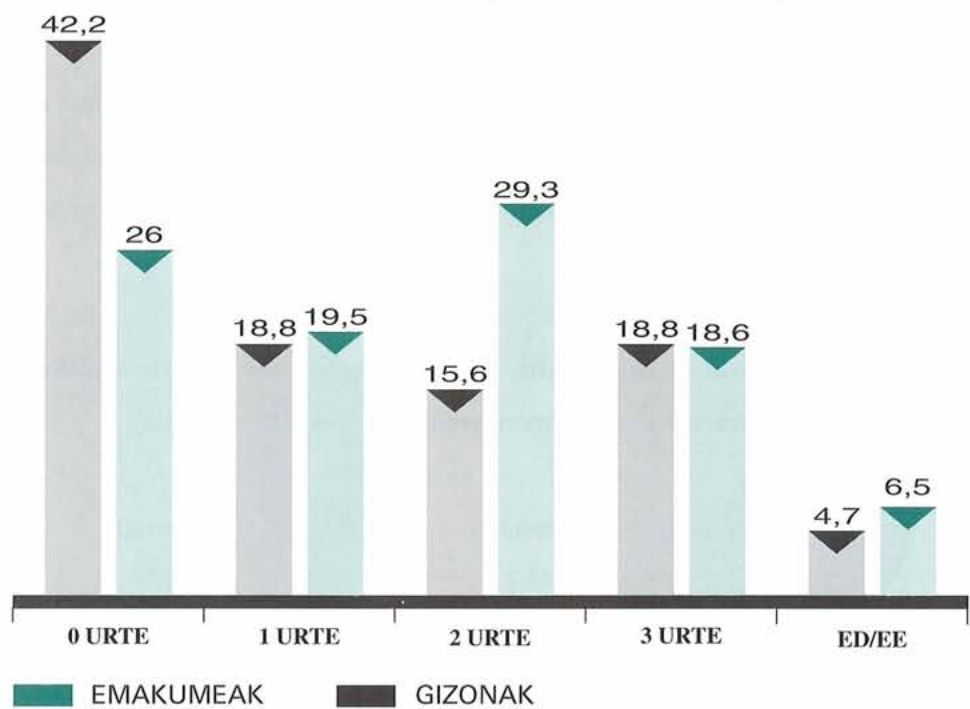
3. TAULA Laginaren banaketa, egungo lanean daramaten aldia kontutan hartuta, sexuaren arabera. (Portzentaietan)

GAUR EGUNGO LANA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
0 urte	42,2	26,0	29,7
urte 1	18,8	19,5	19,4
2 urte	15,6	29,3	26,2
3 urte eta gehiago	18,8	18,6	18,6
Ed-Ee	4,7	6,5	6,1
GUZTIRA	100,0	100,0	100,0

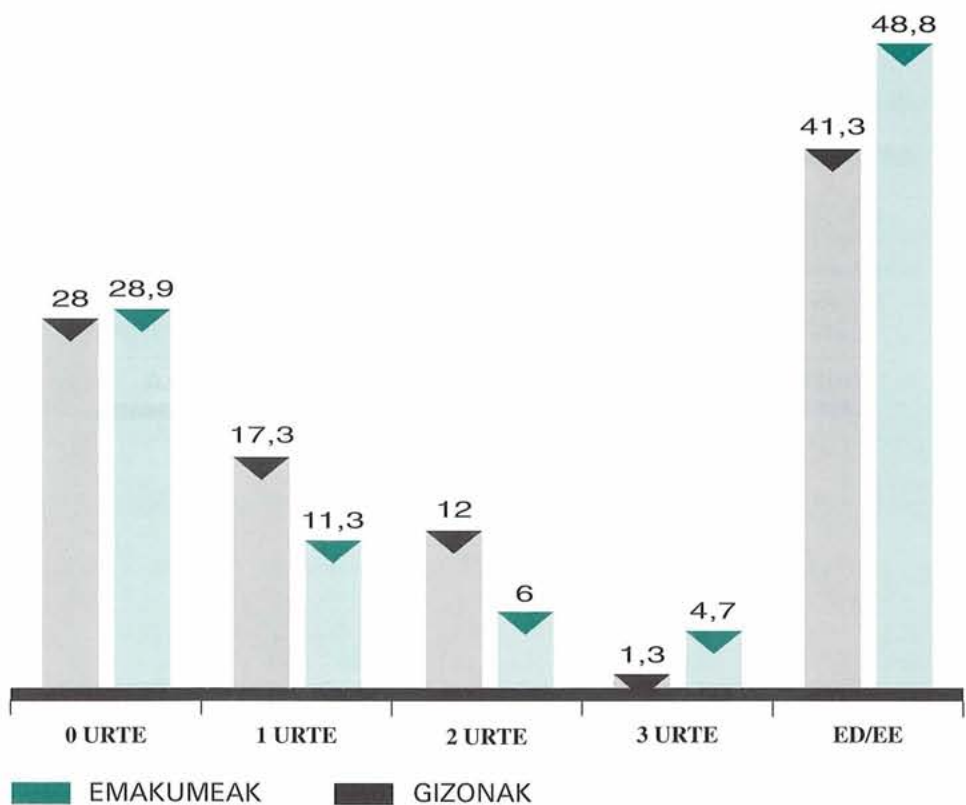
4. TAULA Laginaren banaketa, aurretik zenbat denboran aritu diren lanean kontutan hartuta, sexuaren arabera. (Portzentaietan)

AURREKO LANA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
0 urte	28'0	28,9	28,7
urte 1	17,3	11,3	12,7
2 urte	12,0	6,2	7,6
3 urte eta gehiago	1,3	4,7	3,9
Ed-Ee	41,3	48,8	47,1
GUZTIRA	100,0	100,0	100,0

3. GRAFIKOA **Laginaren banaketa, egungo lanean zenbat denbora darra-
maten kontutan hartuta, sexuaren arabera. (Portzentaiaetan)**



4. GRAFIKOA **Laginaren banaketa, aurretik zenbat denboran aritu diren
lanean kontutan hartuta, sexuaren arabera. (Portzentaiaetan)**



Ikusten denez (3. taula eta 3. grafikoan) gizonezkoek emakumezkoek baino denbora gutxiago daramate oraingo lanean: gizonezkoen %42ak urte bete baino gutxiago darama eta %15,6ak bakarrik darama 2 urte baino gehiago. Emakumezkoetan, berriz, %26ak urte bete baino gutxiago darama eta %29,3ak 2 baino gehiago.

Aurretik lan egin duten denborari dagokionez (4. taula eta 4. grafikoa), lanean ibili direla dioten artean, gehienak, bai gizonezko eta bai emakumezkoek, urte bete baino gutxiagoan ibili dira.

Guztiarekin ere, altuagoa da aurrez lan bat, urte bete ea 3 urte bitartekoa, izan dutenen gizonezkoen portzentaia. Alderantziz gertatzen da hiru urte baino gehiagoko lana izan dutenekin: emakumezkoak gehiago dira gizonezkoak baino. Dena den, azken datu hau ez da oso adierazgarria, egoera honetan aurkitzen diren gizon eta emakumeen kopurua txikia delako, eta soldaduzka baldintza bat izan delako duela hiru urte lizentziatu ziren gizonezkoentzat.

2.4

SEXUAREN ETA BURUTUTAKO
LANAREN ARTEKO LOTURA

5. taulan gure lagineko gizon eta emakumeen sailkapena agertzen da ehunekoan, diharduten alorraren arabera: irakaskuntza, Administrazio Publikoa, enpresa pribatua, autonomia (Ed-Ee datuak galdera honi ez erantzundakoa adierazten du).

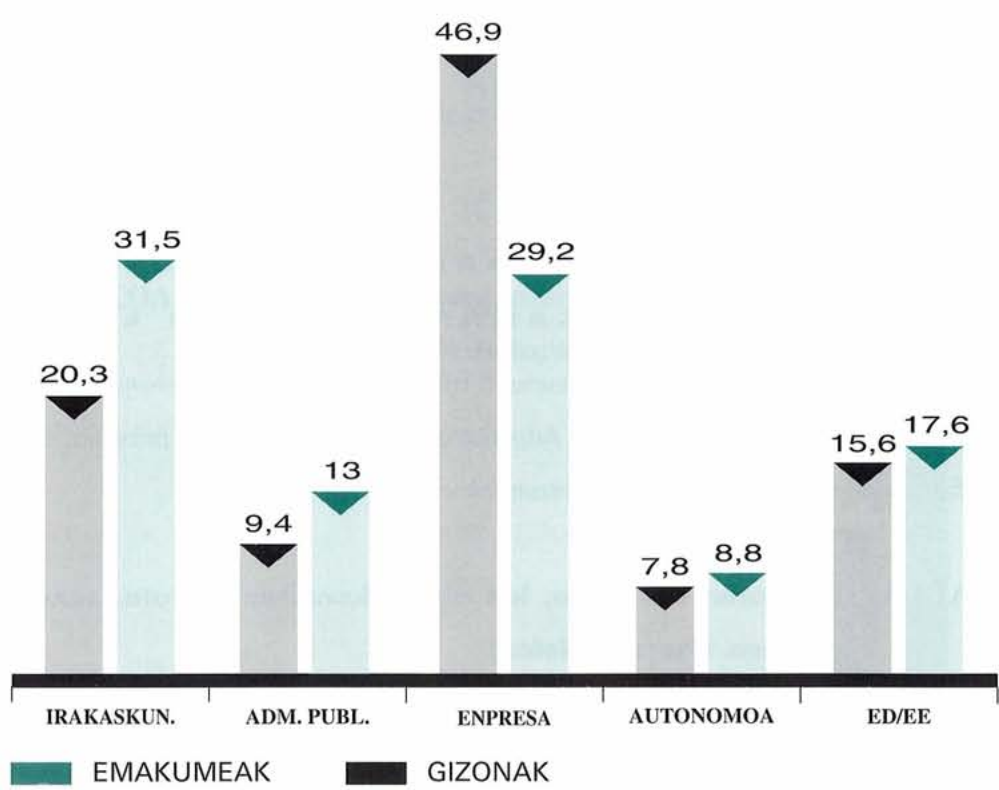
5. TAULA **Laginaren banaketa, lan alorra kontutan hartuta, sexuaren arabera. (Portzentaietan)**

LAN MOTA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
Irakaskuntza	20,3	31,5	28,9
Adminis. Publi.	9,4	13,0	12,1
Enpresa	46,9	29,2	33,2
Autonomia	7,8	8,8	8,6
Ed-Ee	15,6	17,6	17,1
GUZTIRA	100,0	100,0	100,0

Emaizta hauetan gizon eta emakumeen arteko desberdintasun argi bat nabaritzen da: Gizezkoen portzentai handienak enpresa pribatuan lan egiten duen bitartean, emakumezkoenak irakaskuntzan egiten du eta bi alor hauetan agertzen dira desberdintasun handienak. Gainerakoetan, emakumeen portzentaia gizonena baino handiago izanik ere desberdintasuna ez da hain nabaria.

5. grafikoak adierazten du emaitza hau:

5. GRAFIKOA Laginaren banaketa, lantokia kontutan hartuta, sexuaren arabera. (Portzentaiaetan)



2.5

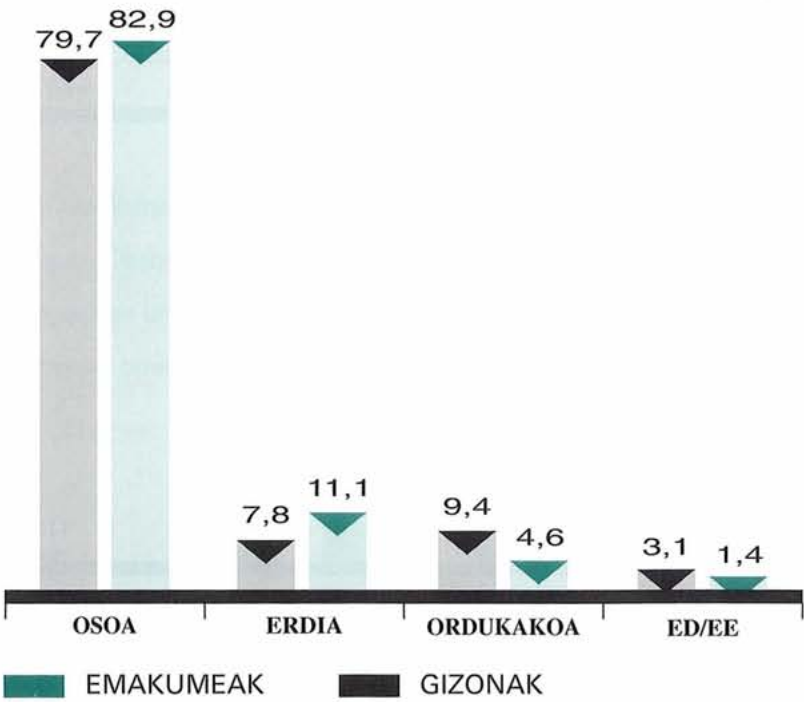
SEXUAREN ETA LANEGUN
MOTAREN ARTEKO LOTURA

Lanegunari dagokionez (egun osokoa, egun erdikoa eta ordukakoa), ez dira desberdintasun nabariegiaik agertzen gizon eta emakumeen artean. Bi kasuetan, lan egiten duen gehien-goak egun osora egiten du, 6. taulan agertzen diren datuetan ikusten denez:

6. TAULA Lanegun motaren arabera**ko banaketa, sexutan berezia.**
(Portzentaietan)

LANEGUNA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
Osoa	79,7	82,9	82,1
Erdia	7,8	11,1	10,4
Ordukoa	9,4	4,6	5,7
Ed-Ee	3,1	1,4	1,8
GUZTIRA	100,0	100,0	100,0

6. GRAFIKOA Laginaren banaketa lanegun motaren arabera, sexutan berezia. (Portzentaietan)



2.6

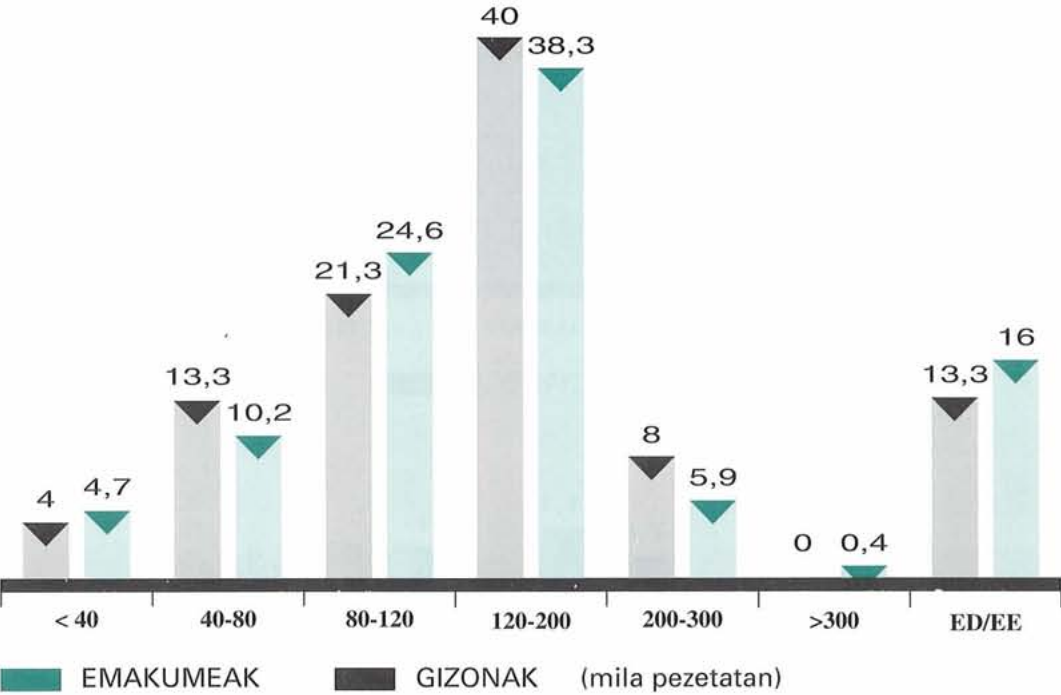
SEXUAREN ETA DIRU
SARRERA MAILAREN
ARTEKO LOTURA

Diru sarrera mailari dagokionez, 7. taulan gizon eta emakumeen hileko sarreren (mila pezetetan) arabera sailkapena egin dugu:

7. TAULA Hileko diru sarrera maila, sexuaren arabera. (Portzentaietan)

SARRERAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
<40	4,0	4,7	4,5
40-80	13,3	10,2	10,9
80-120	21,3	24,6	23,9
120-200	40,0	38,3	38,7
200-300	8,0	5,9	6,3
>300	0,0	0,4	0,3
Ed-Ee	13,3	16,0	15,4
GUZTIRA	100,0	100,0	100,0

7. GRAFIKOA Hileko diru sarrera maila, sexuaren arabera. (Portzentaietan)



Emaizta hauetan ez da desberdintasun handiegirik antzematen gizon eta emakumeen diru sarreraren artean. Bi kasuetan, portzentai handienak hileko 120.000 eta 200.000 pezeta bitarteko sarrerak ditu.

Dena dela, soldata maila baxuenetan (hileko <40.000 eta 40.000-80.000 pezeta tartean sartuak) eta maila altuenetan (hileko 200.000 pezeta baino gehiago), gizonezkoen portzentaia zertxobait altuagoa da.

2.7

SEXUAREN ETA LEHEN
ENPLEGUA LORTZEKO
ERAREN ARTEKO LOTURA

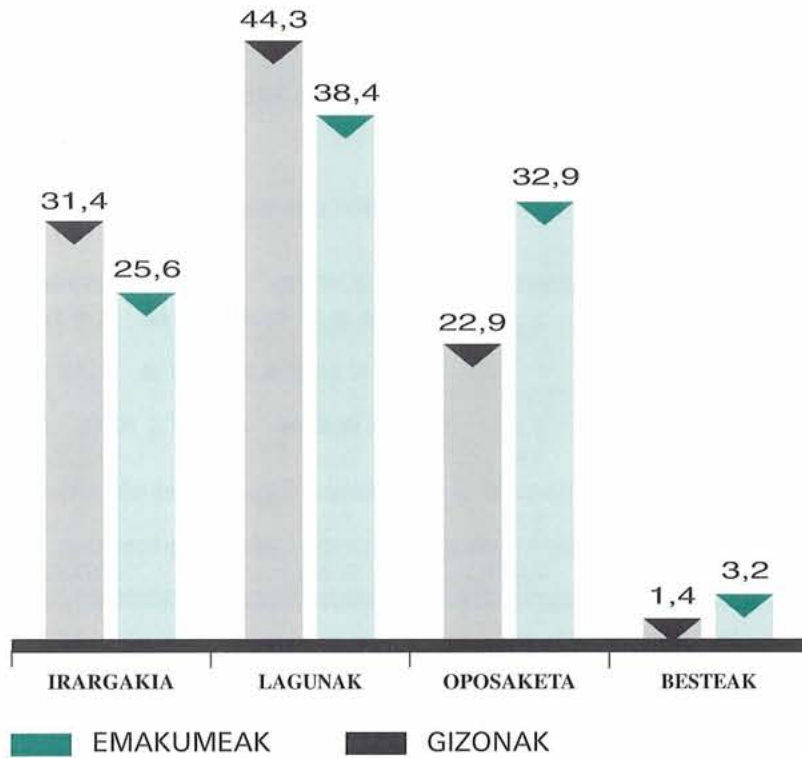
Lehen enplegua lortzeko erari (iragarki baten bitartez, lagunak, lehiaketa-oposaketaren bitartez edo beste batzuk) dagozkion emaitzak hurrengo taulan agertzen dira:

8. TAULA **Lehen enplegua lortzeko era, sexuaren arabera. (Portzentaietan)**

ERA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
Iragarkia	31,4	25,6	27,0
Lagunak	44,3	38,4	39,8
Oposaketa	22,9	32,9	30,4
Besteak	1,4	3,2	2,8
GUZTIRA	100,0	100,0	100,0

Ikusten denez, bai emakume bai gizonezkoen portzentaia handienak lagun bitartez lortu zuen lehen enplegua. Desberdintasun aipagarri bakarra da gizonezkoen artean bigarren era normalena iragarkien bitartekoa dela eta emakumezkoen artean oposaketen bitartekoa. Guzti hau 8. grafikoan agertzen dugu, eta bertan azaltzen dira aurreko taulan emandako datuak.

8. GRAFIKOA Lehen enplegua lortzeko era, sexuaren arabera. (Portzentaietan)



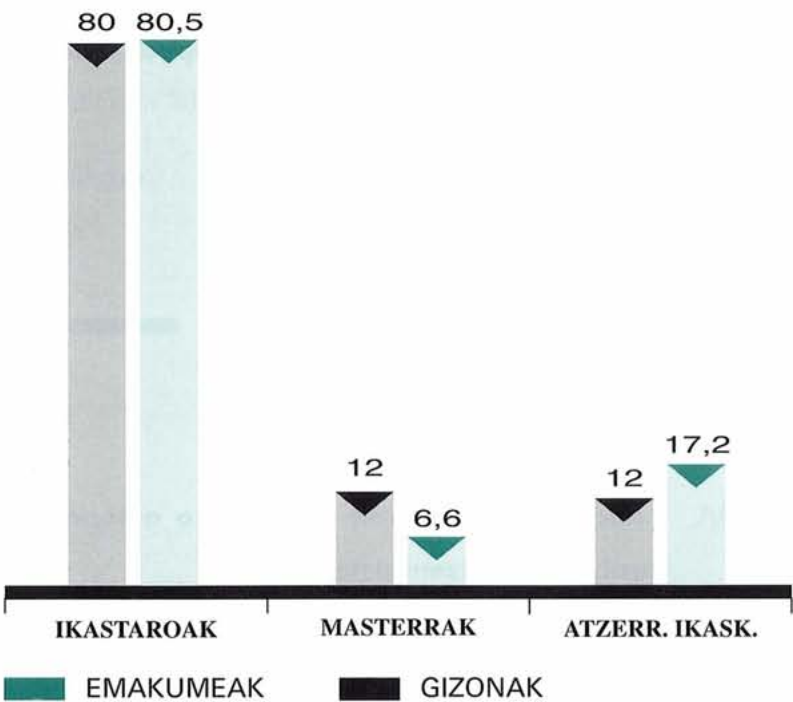
2.8 SEXUAREN ETA IKASKETA OSAGARRIEN ARTEKO LOTURA

Unibertsitate mailako ikasketaz aparteko prestaketa maila ere aztertu da, inkestari erantzun dioten pertsonen egindako ikastaro, master edo atzerriko ikasketei buruzko informazioa jaso delarik. Emaita hauek 9. taulan laburtu dira .(Hauexek ere portzentaietan)

9. TAULA Beste ikasketak burutzea, sexuaren arabera. (Portzentaietan)

BESTE IKASKETAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
Ikastaroak	80,0	80,5	80,4
Masterrak	12,0	6,6	7,9
Atzerr. Ikask.	12,0	17,2	16,0

9. GRAFIKOA Beste ikasketak burutzea, sexuaren arabera. (Portzentaietan)



Emakume eta gizon gehienek ikastaroren bat burutu dute, baina ez dute ez masterrik ez atzerrian ikastarorik egin.

Desberdintasun nabariena, masterra burutu dutenen artean gizonezkoen portzentaiak emakumezkoena bikoiztu egiten duela da eta atzerrian ikasketak burutu dituzten emakumeen portzentaia, alderantziz, altuagoa da.

2.9

**SEXUAREN ETA LANA
AURKITZEKO OZTOPOEN
ARTEKO LOTURA**

Beste alde batetik, lana aurkitzerakoan topatutako oztopoen berri jasotzen da, ohizkoenak hauek izaten direlarik, besteak beste: emakume izatea, gizon izatea, soldaduzka, seme-alabak edukitzea, ezkondua egotea edota arazo fisiko eta psikikoren bat edukitzea.

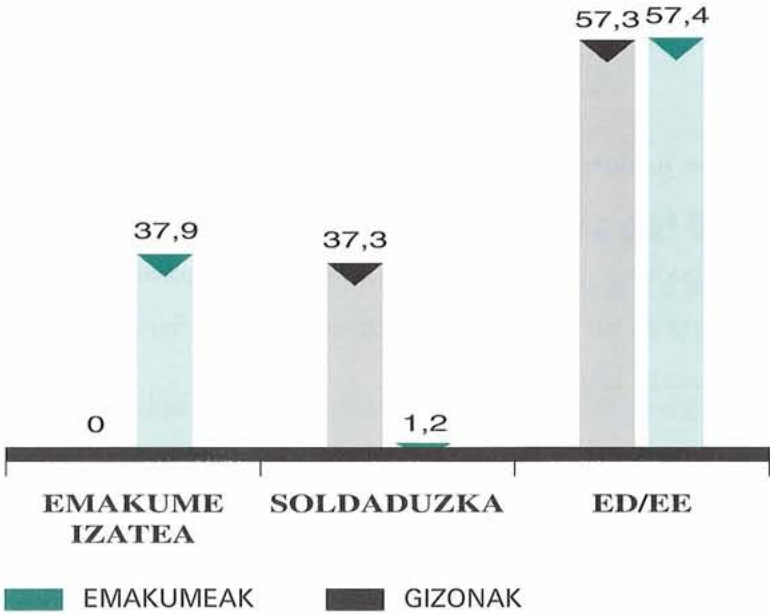
Emitza aipagarrienak 10. taulan laburtu dira (bere balioek portzentaiak adierazten dituzte):

10. TAULA **Lana aurkitzerakoan topatutako oztopoak, sexuaren arabera. (Portzentaietan)**

OZTOPOAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA
Emakume izatea	0,0	37,9	29,3
Soldaduzka	37,3	1,2	9,4
Ed-Ee	57,3	57,4	57,4

eta 10. grafikoan errepresentatzen dira:

10. GRAFIKOA **Lana aurkitzerakoan topatutako oztopoak, sexuaren arabera. (Portzentaietan)**



Emitza hauetan inkestatutakoen erdiak guk aipatutako eragozpenak ez zituela adierazi ikus daiteke.

Gehien aipatutako oztopoak emakume izatea eta soldaduzka izan dira. Bi horiei dagokienez, gizonezkoentzako soldaduzka eta emakumeentzako emakume izatea antzeko traba dira.

Aipatu, bestalde, seme-alabak edukitzea edo ezkondua egotea traba handiagoa dela emakumezkoentzako gizonezkoentzako baino. Horrela, seme-alabarik duten emakumeen %33,3ak hori lana aurkitzeko orduan oztopo izan dela dio. Gizonezkoentzako, bestalde, seme-alabak edukitzea ez da oztopo izan. Ezkondua egotea ez da hain garrantzitsua: ezkondutako emakumeen %17,7ak trabatzat jo du eta gizonezkoen %11,1ak ere bai.

3.1

SARRERA

Lanaren atal honetan datu taula, inkestako informazio guztiarekin, Aldaki Anitzeko Azterketaren tekniketara egokitu ondoren lortutako emaitza adierazgarrienak jasotzen dira.

Egokitasun Anitzeko Azterketaren (EAA) faktore teknika erabili da zehazki.

Hasiera batean, inkesta bere osotasunean aztertu zen. Azterketa horretatik desberdintasun faktore argi bat sortu zen inkestatuen artean lanpostu bat izatea edo ez izatearen arabera. Erantzunen gehiengoa lanean diharduten emakume lizentziatuek osatua dagoenez, horietan oinarritu genuen gure interesa, inkestan jasotako galderen arabera bere karakterizazio hobeago bat lortzearen.

Gainera, inkesta bere banda natural edo galdera multzoetan egituratua dagoenez, eta inkesta baten azterketa orokorrean banda bakoitzeko elkarketa espezifikoak izkutatuan gera daitezkeenez, Bandako Egokitasun Anitzen Azterketa erabili da bakoitzetik ahalik eta informazio gehien ateratzeko. Era berean, zenbait banda gurutzatu dira inkestaren ikerketa aberasteko asmoz.

Bandako azterketan inkestaren aldagai guztiak sartzen dira. Banda osatzen dutenak aldagai aktibo edo nagusitzat bezala hartu dira; gainontzekoak, aldagai argigarriak bezala. Horrela, banda bakoitzaren deskribaketaz gain, gainontzeko aldagaiek azterketan aktiboki parte hartzen dutenekin duten harremanaren adierazleak ere jasotzen dira.

Langabezian dauden emakume lizentziatuak eta gizonak ez dira azterketatik erabat baztertu. Alderantziz, ihardunean dauden emakume lizentziatuentzako bandako azterketa bakoitza emakume lizentziatu guztientzako eta galdetutako guztientzako banda egokiaren ikerketaz lagundurik joan da. Era horretara, emakume lizentziatuen bi taldeak konparatu ahalizan dira eta inkestan sartutako gai multzo bakoitzean sexua desberdintasun faktorea izan den edo ez konprobatu ahal izan da.

Ondoren aipatzen diren erlazio eta elkartze guztiak burututako aldaki anitzeko azterketa desberdinen ikerketa sakon eta arduratsu baten ondoren atera dira.

Aipatzen diren emaitzak ardatz eta faktore plano ezberdinetan agertzen dira, horien kalitatea neurtzea posible egiten duten zenbait neurriekin. Eta hauek ez dira hemen sartu lan hau ulerterrazago izan dadin.

3.2

LAN EGOERA

Ikertutako taldearen lan egoera ezagutzeko inkestan 9 galdera sartu ziren, guztira 35 erantzun modalitaterekin.

Horiekin, honi buruzko informazioa jaso ahal izan zen.

- Inkestari une hartan lanean ari ziren edo ez, eta ezezko kasuan, lanik egin nahi zuten ala ez, erantzun ziotenak.
- Kontratu eta lanegun mota.
- Eguneko enpleguan zeramaten denbora eta, izan zutenek, aurreko enpleguetan ere bai.
- Eguneko lan mota, lanbidekoa izan ala ez.
- Hileko diru sarrera maila.
- Lehen enplegua lortzeko era.

Inkestan agertzen denez gaur egun emakumeen %81 lanean ari da. Bere erantzunak ikusitondoren, %69,5ek bere lanbidean dute lana, irakaskuntza eta enpresa pribatuko lana gehiena delarik. Lanbidetik kanpo, bestalde, antzeko banaketa antzeman daiteke lizentziatu bezala eta administratibo bezala lan egitearen artean. Ia denek egiten dute lan egin osoan, baina %30,1ek bakarrik behin betiko kontratuarekin. Ia erdiak, %42,6ak, behin behinoko kontratua du.

Hilean jasotzen dituzten diru sarrerei dagokienez, %38,3a 120.000-200.000 pta. bitartean aurkitzen dela ikusten dugu eta %4,7ak bakarrik jasotzen duela hileko 40.000 pta. baino gutxiago.

Galdera multzo honetako EAAk agerian jartzen du hileko diru sarreraren eta duten kontratu motaren arteko erlazio zuzena. Zehazki, diru sarrera apalenak ordukako edo kontraturik gabeko lanarekin erlazionatzen dira, 80.000 eta 120.000 pta. bitarteko sarrerak behin behinoko kontratuekin eta goiko sarrerak behin betiko kontratuekin.

Enplegu mota ezberdinei dagokienez, sarrera baxuenak eta kontraturik gabe edo orduka lan egitea langile autonomoekin erlazionatzen direla antzeman daiteke azterketan. Dena dela, horrek ez gaitu bultzatu behar horrelako langileak sarrera baxuenak dituztenak direla eta

gehienak orduka lan egiten dutela pentsatzera. Lotura horren arrazoia da 40.000 pta. azpiko sarrerak jasotzen dituzten artean gehienak autonomoak direla.

Beste alde batetik, 80.000 eta 120.000 pta. arteko sarrerak eta behin behineko kontratua, bere lanbidetik kanpo, administrari lanetan dihardutenekin daude lotuta. Izan ere, langile hauen %58,6ak behin behineko kontratua duela ikus daiteke eta inkestatutako populazioaren %24,6ak aipatu kopuruen arteko sarrerak duen bitartean, administratiboen artean portzentaia %52ra igotzen da.

120.000 pta.tik gorako sarrerak eta laneko egonkortasuna, behin betiko kontratuaren ezaugarria baita, Administrazio Publikoan eta enpresa pribatuan lan egitearekin lotzen dira. Aipatzekoa da, bestalde, 200.000 eta 300.000 pta. bitarteko sarrerak bi talde horietan aurkitzen diren emakumeei dagozkiela.

Irakaskuntzan burutzen den lana ez da aipatutako kontratu mota eta diru sarrera taldeekin lotzen. Horrela, irakaskuntzan diharduten emakume lizentziatuen erdiak baino gehiagok behin behineko kontratua eta 120.000-200.000 pta. bitarteko diru sarrerak dituela ikus daiteke. Aipatzekoa da, bestalde, irakaskuntzan egun erdiz lan egiten duten emakumezkoen proportzioa inkestatutako populazioaren bikoitza dela.

Lana lortzeko erak, enpresa pribatuan lan egitea eta lan hori iragarki baten bitartez aurkitzea lotzera eramaten gaitu; lehiaketa-oposaketak irakaskuntza eta Administrazio Publikoarekin; eta kide edo lagunen bitartez aurkitzearekin administratibo eta autonomo lanak. Horixe da, gainera, emakume lizentziatuak enpresa pribatuan edo Administrazio Publikoan lan egitearen arabera hobeto bereizten dituen ezaugarria.

Inkestatutako emakumeak egungo lanean edo aurreko beste batean daramaten denborari dagokionez, azterketak alderantzizko erlazio bat antzematen du bien artean. Horrela, egun urte bete baino gutxiago lanean egotea aurretik urte bete, bi edo hiru urte baino gehiagoan lanean ari izatearekin lotzen da. Alderantziz, eguneko lanean urte bete baino gehiago daramatenek, ez dute, orokorrean, aurretik beste lanik izan eta izan badute, iraupen laburrekoa izan da.

Orokorrean, zenbatek aintzinasun handiagoa izan lanpostuan, bai egungoan bai lehenagoan, hainbat eta sarrera altuagoak izango dira. Aipatzekoa da egungo lanean urte bete baino gutxiago egin dutenen artean, 40.000 pta. azpiko sarreren proportzioak inkestatutako populazioan dagokion portzentaia hirukoiztu egiten duela. Inkestaren azterketak, era berean, agerian jartzen du lanean antzinasunak egonkortasun handiagoa dakarrela, horren ezaugarriak behin betiko kontratua eta egun osoko laneguna direlarik.

Egungo lanean emakume lizentziatuak daramaten denboraren eta inkestan sartutako erakunde eta taldeen arteko harremanari dagokionez, lanean urte bete edo bi urte baino gutxiago egitea Administrazio Publikoarekin bereziki lotzen dela aipatu behar da; administrazio lanetan diharduten emakume lizentziatuen artean erdiak baino gehiagok bi eta hiru urte ere daramala lan horretan eta antzintasuna irakaskuntzarekin, enpresa pribatuarekin eta autonomo izatearekin lotzen dela.

Gaur egun lanean ari diren gizon eta emakume lizentziatuen lan egoera batera aztertzen bada, proportzioan gizonezkoen gehiengoa enpresa pribatuan ari dela antzematen da (%46,9a) eta emakumezkoen pisua handiagoa dela irakaskuntzan, Administrazio Publikoan eta administratibo lanetan.

Hileko sarrera garbiei dagokionez, inkestatuen gehiengoa (%38,7a) 120.000 eta 200.000 pta.ko tartean aurkitzen dela esan behar da. Dena dela, gizon eta emakumeen perfilak perfil orokorrarekin konparatzen badira, emakumeek hileko 40.000 pta. azpiko eta 80.000-120.000 pta. tarteko sarreretan pisu handiagoa dutela ikus daiteke. Gizonezkoek, beraz, pisu handiagoa dute lehen agertutako diru kopuru tartetean, batez ere 200.000 eta 300.000 pta.ko tartean. Honetan, gizonezkoen proportzioak proportzio globalaren gaineko %27ko gehikuntza suposatzen du. Hau gizonezkoek enpresa pribatuarekin duten lan loturarekin azal daiteke.

3.3

EMAKUMEEN MARGINAZIOARI BURUZKO ERITZIA

Galdera multzo honek emakumeak lanpostu batera iristeko orduan jasaten duen bereizkeria edo marginazio egoerari buruz inkestatuek duten eritzia jasotzen du nagusiki.

Zortzi galdera ditu eta erantzun libreko bat izan ezik, lan honetako 4.atalean aztertuko dena, beste guztietan eskatzen da gizarteak, erakundeek eta enpresa pribatuek zernolako eragina izango luketen baloratzea, emakume lizentziatuak lanpostua lortzeko behar duen berdintasunaren alde ekiteko, bultzatzeko eta bere egiteko orduan. Erabiliko den modalitate eskalak eraketa hau izango du: ezer ez, zerbait, dexente, asko.

Gaur egun lanean diharduten emakumeetan zentratuz, azterketatik atera daitekeen ondorioa da, haietako gehienek eritziak gizarteak oraindik ere emakume lizentziatua baztertu egiten duela.

la lanpostua lortzeko garaian. Izan ere, %5,1ak bakarrik uste du marginazio hori ez dagoenik. Aipatu behar da, bestalde, "gizarteak asko baztertzen du" erantzuna ez dela oso ugaria, langileen %15,9arena bakarrik delako. Gainontzeko %79a "gizarteak zerbait baztertzen du" (%36) eta "gizarteak dexente baztertzen du" (%43) erantzunen artean aurkitzen da.

Beste alde batetik, erakundeak oso gaizki ikusiak daude ez baitute lanpostua eskuratzeko berdintasunik ematen, adibidez, haurtzaindegiak subentsionatu, lan ordezkapenak erraztu, etab. Halaxe da, inkestako emakume langileen %95,8ak erakundeek lanaren aurreko berdintasuna ez dutela batere indartzen edo oso gutxi bultzatzen dutela uste dute.

Enpresa pribatuak lanpostua eskuratzeko berdintasun hori jasotzen duen ala ez baloratzerakoan, inkestatuek adostasuna agertzen dute (%88,4) egoera hori batere asumitua edo zerbait asumitua dagoela esaterakoan. Dena dela, %77,1ak alde horretatik enpresetan aurre-rapen bat ematen ari dela onartzen du.

Eritzi positiboagoa agertzen da gizarteak, orokorrean, berdintasunerako aldaketa laguntzen duen edo ez baloratzerakoan. Inkestatutakoen %56,1ak gizarteak aldaketa hori zerbait bultzatzen duela dio eta %37,4ak bultzapen hori nahiko handia dela.

Azterketak, beraz, agerian jartzen ditu hurrengo eritzi multzoak: lanpostu batera heltzeko emakumeak baztertua dagoela dioen jarrera erradikala; jarrera moderatua eta kopuruz handiena, aipatu egoerak hein batean aurrera egin eta aldatu dela aitortzen duena eta, azkenik, kopuruz aldeko gutxien duen jarrera, lan arloan marginaziorik dagoenik ukatzen ez duena nahiz eta lanean nolabaiteko berdintasunik badela aitortzen duen.

Beste alde batetik, eritzi multzo honen ikerketak gizarte eta familiaren aldetik berdintasunaren indartzeari buruzko eritzien eta erakunde eta enpresek arlo honetan agertzen duten jorkabidearen balorapenari buruzkoen arteko harreman zuzen bat antzematen du. Gizartearen indartze orokorra zenbat eta gehiago aitortu orduan eta gehiago baloratzen da lanpostuaren aurreko berdintasuna indartzean eta jasotzean erakunde eta enpresek betetzen duten papera.

Alderantzizko harremana agertzen da, berriz, gizarteak emakume lizentziatuak lanpostu batera iristerakoan baztertu egiten dituen edo ez agertzen dituzten eritziaren eta multzoa osatzen duten gainontzeko eritzien artean.

Orain arte, gaur egun lanean ari diren emakumeek lanpostua eskuratzeko berdintasunaz duten eritziari buruzko ikerketaren emaitzak azaldu dira. Lan egiten dutenak eta egiten ez dutenak batera hartzen badira, azterketak agerian jartzen du emaitzak ez direla oso desberdinak lehenengoekin konparatuz. Horrek, lan bat izatea edo ez izateak lanaren arloan

emakumearen marginazioari buruzko eritziaren aurrean ez duela batere eraginik adierazten du. Dena den, zenbait ñabardura puntual aipatu behar dira.

Ikerketa bateratutik ondorio hau atera daiteke: gizartearen aldetik marginazio sentimendua altuagoa dela lan egiten ez duten lizentziatuen artean. Erakundeak bultzatzen saiatzen diren berdintasunari dagokionez, berriz, lan egiten ez duten emakume lizentziatuek eritzi baikorragoa dute gaur egun lanean ari direnek baino. Baina enpresak berdintasun hori jasotzen duen edo ez eta arlo horretan aurrerapenik ematen ari den edo ez baloratzeko orduan lan bila dabiltzen lizentziatuak ezkorragoak dira.

Inkestatu guztiekin, emakume eta gizonekin, eritzi multzo honen ikerketa burutzerakoan, lehen aipatu egitura orokorra ez dela apenas aldatzen ikus daiteke eta, beraz, aurkitutako hiru eritzi multzoak argi eta garbi mantentzen dira gaur egun lanean ari diren emakume lizentziatuen erantzunak aztertzerakoan. Puntu honetan kontutan eduki behar da inkestatuko gizonezkoen proportzioa %22,66koa dela.

Gizonezkoek eritzi baikorragoa agertzen dute lan berdintasuna suspertzearen aurrean enpresa, erakunde eta gizarteak duten paperari dagokionez. Horregatik, lanpostu batera iristerakoan bi sexuen artean ez dagoela aparteko desberdintasunik uste dute.

Jarrera honek erakusten digu gizonezkoen erantzunek emakumezkoen baino pisu gehiago dutela ondoko modalitateetan:

- Gizarteak ez ditu emakume lizentziatuak baztertzen lanpostu batera heltzeko orduan.
- Erakundeek nahikoa indartzen dute lanpostua eskuratzeko emakumeen berdintasuna haurtzaindegiak subentzionatuz eta era horretako zerbitzuak erraztuz.
- Enpresak nahikoa asko asumitzen du lanpostua eskuratzeko emakumeen berdintasuna.
- Enpresen aldetik nahikoa aurrerapena gertatzen ari da lanaren alorrean emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzerakoan.
- Gizarteak orokorrean, familiak, lagunek, ..., berdintasunerako aldaketa nahikoa asko bultzatzen dute.

Argi dagoenez, emakume lizentziatuen erantzunak bere kideen erantzunekin konparatuz gero (gizonezkoenak) erabat lotuta daude lanaren arloan bi talde horien berdintasuna lortzeko erakunde, enpresa eta gizartearen iharduera eskasarekin.

Beraz, inkestatutakoen sexua, emakumeen marginazio sozial eta laboralari dagokionez, faktore diskriminatzaile bezala aurkitu dugu.

Galdera multzo honen ikerketa aberastu egiten da inkestatutako emakumeen lan egoera eta arlo horretan emakume lizentziatuen marginazioari buruz duten eritzia batera aztertzerakoan.

3.4

EMAKUME LIZENTZIATUEN LAN EGOERA ETA HAIEN GIZARTE ETA MARGINAZIOARI BURUZKO ERITZIA

Azterketak agerian jartzen du alderantzizko erlazioaren bat badagoela hileko dirusarrera eta kontratu motaren eta marginazioari buruzko eritziaren artean.

Hasiera batean, diru sarrera baxuak eta lanean egonkortasun eza (kontraturik gabe, ordurako lana) marginazio sentimendu altuarekin elkartu daitezke. Dena den, ikusiko dugunez, ia bereizkeriarik eza agertzen duten eritziak ez dira bakarrik sarrera altuak eta lan egonkorak dituzten emakume lizentziatuenak.

Azpimarratu behar da gizartearen aldetik baztertuta ez daudela onartzen dutenen artean %36,4a kontraturik gabe ari dela lanean, proportzio hau populazio osoan dagokiona baino hiru aldiz altuagoa delarik. Era beretsuan, gizartearen aldetik nahiko baztertuak sentitzen dira behin betiko kontratudun emakume langileen proportzioak populazioko batez bestekoa gainditzen du.

Beste alde batetik, 40.000-80.000 pta. eta 120.000-200.000 pta. bitarteko diru sarrerak jasotzen dituzten eritziak gizartearen aldetik baztertuak sentitzen ez direnen artean aurkitzen dira proportzio handi batean. Eta gizarteak lanaren arloan emakume lizentziatuak asko baztertzen dituela uste dutenen artean sarrera altuenak aurkitzen dira.

Aurreko puntuan aipatu bezala, eritzi desberdinak agertzen dira enpresa eta erakundeek lan berdintasunaren aurrean duten jokabidea baloratzeko orduan. Horri buruz, enpresa eta erakundeen arteko desberdintasun handiena hileko 40.000 pta. baino gutxiago jasotzen dituzten emakumeen taldean aurkitzen dela esan behar da. Horien ustez, erakundeek nahiko indartzen dute berdintasuna, populazioarena hirukoizten duen proportzioan. Enpresa pribatuari dagokionez, bere eritzia erabat kontrakoa da.

Kontratu mota eta lanegun mota aldagaiak enpresa eta erakundeei buruzko eritzi aldagai-ekin erlazionatzeko orduan, berriro agertzen da lehen aipatutako ezberdintasuna. Horrela,

“erakundeek dexente indartzen dute berdintasuna” erantzunean, aldi bateko lan kontratua, kontraturik gabe eta ordukako lana modalitateak agertzen dira pisu handiarekin; “enpresak dexente asumitzen dute lan alorreko berdintasuna” erantzuna hautatzean behin betiko kontratuak eta lanegun osoa modalitateek dute pisurik handiena

Enpleguen eta horiek burutzen diren zentro eta marginazioaren gaiari buruzko erantzun gama zabalaren arteko lotura nahiko konplexua da.

Gizarteak emakume lizentziatua lan arloan baztertzen duen edo ez eritziari dagokionez, “ezer ez” erantzunak enpresa pribatuan eta Administrazio Publikoan lan egiten dutenekin erlazionatzen dira gehien bat. Gainera, bi kolektibotako emakume langileak dira enpresa pribatua eta gizartearen hobeto baloratzen dutenak. “Gizarteak dexente baztertzen du erantzuna da nagusi bere lanbidetik kanpo administrazio lanetan ari direnen artean. Eta, azkenik, irakaskuntzan lan egiten dutenak dira gizarteak emakume lizentziatuak “asko” baztertzen dituela uste dutenak.

Administrari lanetan diharduten emakumeen artean poztasun eza handiena agertzen da erakunde, enpresa pribatu eta gizartearen papera epaitzeko orduan.

Irakaskuntzan lan egiten duten emakume lizentziatuen artean pisu handiagoa dute enpresa pribatuaren eta gizartearen jokabide ezkorra agertzen duten erantzunak. Dena dela, erakundeek berdintasuna dexente indartzen dutela uste dute, zenbait zerbitzu erraztuz, inkestatu guztiei dagozkiena baino hiru aldiz altuagoko proportzioarekin.

Langile autonomoek, osotasunarenak baino pisu handiagorekin, bai erakunde bai enpresa pribatuek lan berdintasuna dexente indartu eta asumitzen dutela aitortzen dute. Baina ez dute sinisten gizartearen laguntzan.

Eritzi multzo honen azterketa beranduago osatuko da inkestatuek emandako erantzun libre-en ikerketarekin. Bertan, berdintasun hori lortzeko ezarri beharko liratekeen zerbitzu eta laguntzei buruzko eritziak azaltzen dituzte.

3.5

EMAKUME LIZENTZIATUEN EGOERA SOZIOKULTURALA

Egoera soziokulturalaren epigrafeak 12 galdera biltzen ditu, 39 erantzun modalitaterekin. Horiekin, honi buruzko informazioa jasotzen da:

- Zein egoera den oztopagarri emakumea lanaren merkatura iristeko.

- Izaera anitzeko erakundeetako parte izan edo ez.
- Hizkuntza ezberdinak jakitea.
- Lizentziaturaz gain, beste ikastaroak burutzea.

Lizentziatu gehienek, %80,5ak, bere ezagupenen zabalkuntza egin dute ikastaro gehigarrien bitartez. Atzerrian, berriz, ez dira ikasketa gehiegi burutu (%17,2) , ezta master ugari ere (%6,6).

Beste alde batetik, euskara, ingelesa eta frantsesa hizkuntzen ezagupena nahiko hedatua da lizentziatuen artean. Ingelesa da, era berean, hizkuntza nagusia, inkestatutako %73,4ak maila batera edo bestera ezagutzen baitu hizkuntza hau. Euskara %59,3ak ezagutzen du eta frantsesa %49,5ak.

Dena dela, ingelesa zerbait ezagutzen dutenen taldearen barruan %26,75ak du titulazioa eta %31,84ak hitz egin, irakurri eta idatzi egiten du tituloa ez eduki arren. Euskara dakiten artean, berriz, kopuru hauek altuagoak dira: %37,79 tituludun eta %34,64 titulurik gabe. Bi hizkuntzetan orokorrean lortutako ezagupen maila konparatuz, maila altuagoa dago euskara dakitenen artean.

Frantsesari dagokionez, zerbait dakitela dioten %49,5 horretatik, gehiengoak, %41,51ak, irakurri besterik ez du egiten. Hitz egin, irakurri eta idatzi, %38,67ak egiten du eta hizkuntza honetan tituloa dutenak %4,7 dira.

Azterketak hiru hizkuntzen ezagupenean nolabaiteko loturarik badela erakusten du. Horrela, euskara eta ingelesaren artean lotura positibo bat agertzen da hurrengo adieran: euskaraz mintzatzen direnen artean, perfil orokorrean baino pisu handiagoa dute ingelesez hitz egiten dutenek; euskaraz irakurtzen dutenen artean ingelesez irakurtzen dutenek; eta euskaraz idazten dutenen artean ingelesez ere idazten dutenek. Puntu honen salbuespena da euskaraz hitz egiten dutenen %36,4ek ingelesaren ezagupen osoa dutela nahiz eta titulurik ez izan eta euskaraz idazten dutenen %53,8ak ingeleseko tituloa eduki.

Beste alde batetik, euskarazko titulua izanik frantsesekoa duenik ez dagoela ikus daiteke eta lehenengoen artean , ingelesekoa dutenak %16,7 dira.

Azterketa honetan ere ez dago desberdintasun handiegirik ikastaroak burutzeari eta hizkuntzen ezagupenari dagokienez, gizon eta emakume lizentziatuen artean. Aipatu bakarrik, masterrak burutu dituztenen artean pisu handiagoa duela gizonen kolektiboak, euskarazko eta frantseseko titulazioa zertxobait altuagoa dela gizonetan eta ingelesari dagokionez, emakumeak direla nagusi. Bi euskara mailak konparatuz, mintzatua eta irakurria euskara

irakurria eta idatziarekin, gizonezkoak aurkitzen dira proportzio handiagoan horietako lehenen eta emakumezkoak bigarrenen.

Autonomi Elkarteko emakume lizentziatuen egoera soziokulturalaren deskribapenarekin amaitzeko, hiru hizkuntzen ezagupen graduaren eta lanbidetik barruko edo kanpoko lan iharduera bat betetzearen arteko lotura aipatu behar da.

Horrela, zera ikus daiteke:

- Euskarazko titulazioa eta ingeles irakurria eta idatzia funtsean irakaskuntzan burututako lanarekin elkartzen dira.
- Ingeleseko titulazioa eta hizkuntza hori hitz egin, irakurri eta idaztea enpresa pribatuko lanarekin lotzen da.
- Euskara, batez ere irakurria eta idatzia, Administrazio Publikoko lanarekin elkartzen da. Gainera, ingelesez hitz egiten dutenen artean eta frantseseko titulua dutenen artean, gehien-goia Administrazioan ari da lanean.
- Autonomoen artean euskara mintzatzearen, irakurriaren eta idatziaren ezagupena nagusitzen da, frantseseko titulua izatearekin batera.
- Administratibo lanak burutzen dituztenen artean, pisu handia dute ingelesez hitz egin, irakurri eta idatzi egiten dutenek eta euskaraz hitz egiten dutenek ere bai.
- Komertzio edo ostalaritzan lan egiten dutenen artean, gehienek euskaraz hitz egin, irakurri eta idazten dute eta horien artean aurkitzen dira populazio osoan baino pisu handiagorekin, ingelesa eta frantsesa hitz egiten dutela esan dutenak.

3.6

LANPOSTUARI DAGOKIONEZ, EUSKARARI BURUZKO ERITZIA

Zortzi galderen bitartez eta 28 modalitatearekin, euskara baloratzen da inkestako parte honetan bi ikuspegietatik: alde batetik, lan bat lortzeko bidea errazten duen elementu bezala eta, bestetik, lan merkatura iristerakoan euskaraz jakiteari eman behar zaion meritua bezala, ezinbesteko baldintzatik hasi eta batere meriturik ez duela esaten duen eritziraino. Gainera, gure Elkartean elebitasun erreala lortu behar den edo ez galderari buruzko eritzia eskatzen da eta baieztatu kasuan, zein epetan.

Eritzi hedatuenaren arabera, Elkartean elebitasun erreala lortu behar da eta inkestatutako emakumeen gehiengoak (%73,8ak) 50 urteko epean edo lehenago lortu behar dela dio.

Euskaraz jakiteak lanpostu baten lorpena errazten ote duen galderari dagokionez, ia %100ak baiezkoa ematen du irakaskuntza eta euskal Administrazio Publikoari dagokienez. Eritziak banatuagoak agertzen dira Euskadin dagoen Administrazio Zentralari dagokionez, baiezkoko erantzunak ikertutako populazioaren %55,9renak direlako eta erabat aldatzen da enpresa pribatua aipatzerakoan. Kasu honetan %65,6ak euskarak lanpostua lortzeko bidea ez duela errazten uste du.

Desberdintasun hauek mantendu egiten dira erakunde ezberdinetan euskararen ezagupenari eman behar zaizkion merituk baloratzerakoan. Balorapen hauek "ezinbesteko baldintza" tik hasi eta "batere meriturik ez" modalitateetara iristen den gama batekin egiten da. Erantzun gehienak "ezinbesteko baldintza", "beste hizkuntza baten gaineko meritua" eta "beste hizkuntz batekin parekatu daitekeen meritoa" modalitateetan aurkitzen dira. Beraz, erantzun hauek egundoko garrantzia ematen diote euskarari.

Dena den, emakume lizentziatuen ia %40ak euskarak Euskal Administrazio Publikoan eta irakaskuntzan "ezinbesteko baldintza" izan behar duela dioen bitartean, Euskadin dagoen Administrazio Zentralari dagokionez, proportzioa %30era jaisten da, "meritu parekidea" kontsiderazioa gehitu egiten delarik. Enpresa pribatuan %10,5era jaisten da. Azken kasu honetan aurkitzen da "meritu parekidea"ren portzentaia handiena %41rekin. Enpresa pribatuan agertzen dira ere "beste hizkuntzen azpiko meritua" eta "batere meriturik ez" modalitateen proportziorik handiena, %25a. Beraz, inkestatuen ustez, horrelako zentroetan eman behar zaio garrantzi gutxien euskaraz jakiteari.

Gainera, lotura handi bat ikus daiteke Autonomi Elkarteetan benetako elebitasuna eta euskaraz jakiteari eman behar zaion meritoaren artean.

Elebitasun erreala ez dela lortu behar eta lortu behar dela uste dutenen arteko kontrajarpenak funtsean eritzi ezberdinak eratzen ditu, lanpostua eskuratzeko orduan erakunde nahiz talde ezberdinetan euskaraz jakiteari eman behar zaion merituari dagokionean.

Multzo honen galderen artean harreman zuzen indartsu bat ematen dela azpimarratu behar da. Hau da, "ezinbesteko baldintza"- "batere meriturik ez" gamako modalitate baten inkestan sartutako talde bati dagokion hautaketak gainontzeko taldeetan modalitate bera gehien-go osoz hautatzea dakar. Harreman estu hau lasaitu egiten da euskararen meritoa enpresa pribatuari dagokionez baloratzerakoan.

Esan dugunaren legeaz, eritzi taldeak argi eta garbi zehaztuak geratzen dira:

- "Euskaraz jakitea ezinbesteko baldintza izan beharko litzateke" erantzunak elebitasuna 50 urtez azpiko epean lortu behar dela dioten emakumeetatik dator gehienbat.

- Elebitasuna 50 urteko epean lortu behar dela uste izateak euskararen ezagupena “beste hizkuntza baten gaineko merito nagusi edo parekidea” bezala hartzea dakar batera.
- Elkarre erabat elebiduna lortzeko epea 100 urtera luzatzen denean, euskarari “beste hizkuntza baten merito parekidea edo baxuagoa” ematen zaio.–
- Elebitasun erreala ez dela lortu behar uste duten emakume lizentziatuen artean euskaraz jakiteak “beste hizkuntza baten azpiko meritoa” eduki behar duela uste dute, eta are “meriturik ez” duela. Dena den, irakaskuntza edo Euskal Administrazio Publikoak burutzen dituen ihardueretan euskara “beste hizkuntza baten merito parekidea” izan daitekeela onartzen dute.

Inkestatuen euskararen eta ingelesaren ezagupen mailak hemen aipatu taldeen desberdintasuna gehitu egiten du. Horrela, euskarazko titulua dutenen edo tituloa izan ez arren hitz egin, irakurri eta idazten dutenen gehienek euskarari “ezinbesteko baldintza” kalifikazioa eman diote.

Hizkuntzaren ezagupen urriagoa, irakurmen eta idazmen mailan, eta ingelesean titulua dutenen artean aurkitzen dira euskarari “beste hizkuntza baten merito parekidea edo baxuagoa” baldintza ezartzen diotenak.

Burututako lan iharduerari dagokionez, irakaskuntzan lan egiten duten emakume lizentziatuen erantzunak euskararen ezinbestekotasuna defendatzen dutenen taldean pisu handia dute. Enpresa pribatuan diharduten lizentziatuen erantzunak euskarari “beste hizkuntza baten merito parekidea edo baxuagoa” ematen diotenekin bat egiten dira neurri handi batean.

Gaur egun lan egiten duten lizentziatuak eta lan egiten ez dutenak batera hartzeak ez ditu batere aldatzen lehenengoak ikertzerakoan lortutako emaitzak. Aipagarria da, bestalde, elebitasunari eta euskaraz jakiteari eman behar zaion merituari dagokionez, bi emakume taldeak konparatuz lan egiten ez dutenak “lehentasun meritua” eta “beste hizkuntza baten merito parekidea” izaera ematen diotela euskarari portzentaia handiago batean erakunde guztietan, irakaskuntzan izan ezik, zeinetan lanik gabeko lizentziatuen erantzunak bere ki-deenak gainditzen dituzten “meritu parekidea” eta “meriturik ez” modalitateei dagokienez. Azkenik, elkarre erabat elebiduna lortzeko epeari dagokionez, lan egiten ez dutenen artean aurkitzen dira proportzio handiagoan elebitasuna ez dela lortu behar eta lortuz gero 50 urtez gorako epean lortu beharko dela dioten eritziak.

Inkestatutako gizon eta emakume lizentziatu guztiekin egindako multzo honen azterketak gizonetzkoek elebitasuna 50 urtez azpiko epean lortu behar dela dioten eritzia dutela ikus daiteke eta emakumezkoek baino proportzio handiagoan uste dute euskarak lana lortzeko bi-

deak errazten dituela Euskal Administrazio Publikoan, enpresan eta irakaskuntzan eta ez Euskadin dagoen Administrazio Zentralean.

Beste alde batetik, gizon batek ere ez du uste euskarari "beste hizkuntza baten azpiko meriturik" eman behar zaionik Euskal Administrazio Publikoari, Zentralari eta irakaskuntzari dagokionez. Enpresa pribatuari dagokionez, modalitate hori hautatzen duten gizonen proportzioa populazio osoari dagokionaren erdia da.

Orokorrean, gizon lizentziatuen eritziz euskarak irakaskuntzan eta Euskal Administrazio Publikoan "ezinbesteko baldintza" eta "beste hizkuntza baten gaineko meritua nagusia" izan behar du eta enpresa pribatuan "beste hizkuntza baten gaineko meritua nagusia eta parekidea".

Aipatu behar da, bestalde, irakaskuntzan eta Euskal Administrazio Publikoan euskaraz jakiteari "meriturik ez" zaiola eman behar dioten erantzunen artean pisu handiagoa dutela gizonetzkoenak emakumezkoenak baino.

Esanak esan, emakume eta gizon lizentziatuen erantzun perfilaren eta batez besteko perfil globalen arteko desberdintasunak ez dira handiegiak, inkestatutakoaren sexua ez baita faktore determinatzailea elebitasun eta euskaraz jakiteari eman behar zaion balorapenari dagokionez.

Testu egokitasunen azterketaren emaitzak

4.1

SARRERA

Aldaki anitzeko azterketa osatzeko, galdetegian sartutako galdera ireki bakarraren ikerketa sakon bat burutu dugu. Galdera horrek emakumearen marginazioari buruzko eritzi multzoa ixten du: Zure ustez, zein zerbitzu edo laguntza ezarri beharko litzateke?

Helburu hori betetzeko, aldaki anitzeko azterketa teknika berri bat erabili da, zeinek testuen tratamendu analitikoa egitea posible egiten duen: Testu Egokitasunen Azterketa (TEA). TEAren bitartez, maiztasun taulak aztertu ditugu. Taula horiek lerroz lerro zeharkatzen dituzte galdera irekiari egindako erantzun librean multzoan bi aldiz edo gehiagotan agertzen diren hitzak, zutabeetan aldagai bat duten modalitateekin. Aldagai hauek, ondoren deskribatutako azterketetan ditugunak dira, hots, sexua bere bi modalitatekin, kontratu mota bere lau modalitatekin eta lanbidearen barnean burutzen den lan mota bere lau modalitatekin.

Burututako azterketak aldagaien modalitateen arteko hurbiltasunekin erlazionatzen diren hitzen arteko hurbiltasunetan oinarritu arren, TEAk hitz bereizgarriak aztertzea posible egiteaz gain, erantzun bereizgarriak aztertzeko bide ematen du, abiapuntutzat bi ikuspegi desberdin hartuz: maiztasun handiagoa eta planteiatutako galderari emandako erantzunen eta batz besteko erantzun motaren artean dagoen distantzia.

Erabilitako programan eskainitako emaitza guztien artean hautaketa bat egin da interpretazioaren aldetik interesgarritasunaren erizpidea erabiliz. Ikertutako talde bakoitzerako, gizonak eta emakumeak, emakume langileak, e.a., bi emaitza aurkezten dira:

- a) Inkestatuen erantzunetan maiztasun handienarekin agertzen diren bost adierazpenen zerrenda ordena beherakorrean. Hau da, gehien errepikatzen diren adierazpenei, orden beherakorrean aurkeztuak eta "adierazpen arruntenak" izena jarri zaie.
- b) Erantzun tipikotik edo une bakoitzean ikertu diren gizabanako motaren batez besteko erantzunetik gertuen dauden bost erantzun osoen zerrenda ordena beherakorrean. "Erantzun bereizgarriak" deitu dira hauek. Batzutan, erantzun bereizgarriak bat datoz adierazpen arruntenekin.

Ikerketaren deskribapena bi zatitan banatuta agertzen da:

- 1) Gizon eta emakumeen ikerketa bateratua.
- 2) Emakumeen ikerketa.

Lehen partean, ikertutako taldea (inkestatutako 331 pertsona) duten kontratu motagatik, behin betikoa edo behin behinekoa edo kontraturik gabe, edo lan ez egiteagatik dago karakterizatua. Bigarren zatian, emakumeen taldea kontratu motagatik karakterizatua agertzeaz gain, irakaskuntzan, Administrazio Publikoan, enpresan edo autonomo moduan duten lan motagatik ere karakterizatzen da.

Lortutako emaitzak aurkeztu aurretik, zenbait puntu hartu behar da kontutan:

- Galdera ireki honi erantzuna eman ez dioten inkestatuen portzentaia handia, talde osoaren %52a. Ez erantzute hori gizonezkoei lotuta dago batipat, %72a (emakumezkoetan %45,7a) eta, beraz, emaitzetan agertuko dela espero daiteke.
- Ez erantzutearen arrazoi bat aurreko galdera emakumeei bakarrik zuzendua egotea izan daiteke, "beharrik izanez gero lagundua sentitu al zara edo sentituko zara?". Gizonek, orain ikertutako galdera emakumeentzako bakarrik dela pentsatu ahal izan dute.

4.2

AZTERKETA BATERATUA: GIZONEZKOAK ETA EMAKUMEZKOAK

4.2.1

GIZONEZKOAK ETA EMAKUMEZKOAK

Azterketa honek, hasiera batean, aukera ematen digu gizonak eta emakumeak zertan da-tozen bat eta zertan ez ikusteko desberdintasunari buruzko iritzia emateko orduan. Baina ikusi da galderaren aurrean jokabide ezberdina dagoela. Izan ere, gizonezkoen taldean ez da batere erantzunik jaso ez adierazpen arruntenetan ez erantzun bereizgarrietan. Dena den, emaitza hau espero zitekeen gizonezkoen taldean ez erantzuteak izan duen portzentaia altuagatik. Arrazoi horregatik ez erantzutea baztertzeko beste azterketa paralelo bat egitea planteiatu zen, bai gizonezko bai emakumezkoentzako.

Hori hala izanik ere, azterketa honetan emakumezkoen adierazpen arruntenak hauek izan direla aipatu behar da:

- Haurtzaindegi gehiago, ordutegien malgutasuna.
- Haurtzaindegiak, behin betiko lana bultzatu.
- Haurtzaindegiak, amatasunarentzako ordutegiaren malgutasuna.
- Haurtzaindegiak, ordutegiaren malgutasuna.
- Jaiotzagatik laguntza gehiago.

Bestalde, bere erantzun bereizgarriak hauek izan dira:

- Haurtzaindegiak, ordutegi malguak orokorrean, lan mundura sartzeko laguntzak.
- Irakaskuntza geletan, haurtzaindegi gehiago, etxeko laguntza, e.a. gaur egun etxeko lan guztia emakumearen gain baitago.
- Haurtzaindegiak, dohaineko haurtzaindegiak, gizonezkoen ordutegietan malgutasuna umea medikura eramateko eta horrelako eginbeharretarako.
- Haurtzaindegi gehiago, amatasun ordezkapenak, iharduera gehiago ikastetxean umeen ordutegia ama langileari egoki dakion.
- Haurtzaindegiak, lege aldaketak, laneko sexu erasoarentzako zigorra, emakumearentzako bekak, berdintasunerako laguntza instituzional gehiago.

Inkestatutako emakumeen erantzunetan argi eta garbi adierazten da "umeak edukitzea" traba eta "zama" dela emakume langileentzat. Hau osteko azterketetan ere agertzen da. Ondorio gisa, eskatzen dituzten laguntzak horrekin estu lotuta daude: haurtzaindegiak, ordutegi malguak ..., eta kontutan izan behar da aldi berean umeen zainketa beti amarengain dagoela.

4.2.2

GIZONAK ETA EMAKUMEAK EZ ERANTZUTEA BAZTERTURIK

Gizonezkoek ez erantzutea huts justifikagarritzat har zitekeela kontutan harturik, azterketa paralelo hau burutzea beharrezkotzat jo dugu eta horren emaitzek gure arreta merezi dute.

Gizonezkoen talderako adierazpen arruntenak honako hauek izan dira:

- Tratu berdina haurtzarotik, gizarteak oraindik ezartzen dituen balioen aldaketa, aldaketa kulturala.

- Enpresa pribatuen amatasunak dituen ondorioak leuntzeko subentzio-laguntzak
- Amatasun bajearen kostuen enpresak subentzionatu, horrek enpresen ikuspegia aldatuko luke emakumeak kontratatzerakoan.
- Berdintasun osoa legearen aurrean eta praktikan.
- Emakumeak lan egin beharra baldin bada eta nahikeria hutsa ez bada, baldintza ekonomiko eta sozialak hobetu.

Haien erantzun bereizgarriak, berriz, hauek dira:

- Enpresak subentzionatu amatasun bajearen kostuen; horrek enpresen ikuspegia aldatuko luke emakumeak kontratatzerakoan.
- Enpresei ordainak eskaini emakumeak kontratatuz gero, hautaketa prozesua guztientzako berdina bada.
- Tratu berdina haurtzarotik, oraindik gizarteak ezartzen dituen balioen aldatzea, aldatzea kulturala.
- Inkestan aipatutako zerbitzuak, lehen enplegua bultzatzea, haurdunaldiak sortutako gailu ekonomikoak Estatuaren gain egotea eta ez enpresaren gain.
- Emakume langileen potentzialaren eta enpresa munduan duten presentziaren arteko oreka legeztatzea, gizarte pentsamoldearen eta ohituren aldatzea.

Emakumezkoen taldearentzako adierazpen arruntenak ondorengoak dira:

- Haurtzaindegiak, behin betiko lana bultzatu.
- Haurtzaindegi gehiago, ordutegien malgutasuna.
- Jaiotzagatik laguntza gehiago.
- Haurtzaindegiak, lanegun jarraia.
- Haurtzaindegiak, justifikatutako zenbait baimen.

Haien erantzun bereizgarriak hauek dira:

- Haurtzaindegiak, ordutegi malguak orokorrean, lan mundura emakumearen sarbidea errazteko laguntzak.
- Haurtzaindegiak, dohaineko haurtzaindegiak, gizonezkoen ordutegietan malgutasuna emakumeen medikura eraman eta antzeko eginbeharrak bete ahal izateko.
- Irakaskuntza gehiago, haurtzaindegi gehiago, etxeko laguntza, e.a. gaur egun etxeko lan guztia emakumearen gain dagoelako.

- Haurtzaindegi gehiago, amatasun ordezkapenak, iharduera gehiago ikastetxeetan umeen ordutegia emakume langileari egoki dakion.
- Haurtzaindegiak, lege aldaketak, laneko eraso sexualaren zigorra, emakumearentzako bekak, berdintasuna lortzeko laguntza instituzional gehiago.

Azterketa honetan jasotako emaitzetatik zera ikusten da : inkestatutako gizonak argi dute desberdintasunik badela. Horrela adierazten dute, alde batetik, modu oso orokorrean, "gizarte balioen aldaketa", "aldaketa kulturala"ri buruz hitz egiten dutenean, eta, bestetik, enpresa mundura pasatzen dira, amatasunak enpresarienezako dituen arazoak aipatuz, nola edo hala konpentsatu beharrekoak.

Inkestatutako emakumeetan emaitzak aurrekoen antzekoak dira, adierazpen edo erantzunak agertzen diren ordena delarik ezberdintasun bakarra. Beraz, lehen agertutako ondorioak hemen ere baliogarriak dira.

4.2.3 KONTRATU MOTAK KARAKTERIZATUTAKO GIZONAK ETA EMAKUMEAK

Era berean, interesgarria iruditzen zaigu inkestatutako guztien erantzunen ikerketa bat burutzea, sexu bereizketarik gabe, lanik gabe egoteak, edo lana dutenen kasuan, lan kontratuak bereizten dituenak, desberdintasun nabariak antzeman ditugularik.

BEHIN BETIKO KONTRATUAREN MODALITATEA

Behin betiko kontratuarekin lan egiten ari diren pertsona inkestatuentzat adierazpen arruntena ez erantzutea izan da eta erantzun bereizgarriak honako hauek izan dira:

- Enpresariak ekonomikoki konpentsatzea amatasun batak direla eta, arazo honen erantzukizuna hiritar guztientzat dela uste delako.
- Oztopo nagusia haurdunaldia da eta ezinbestekoa da Estatuak bere gain hartzea horrek dakartzan kostuak (enpresari ordaindu diezazkiola hilabete horiek).
- Diru laguntza onak haurtzaindegientzat, gobernuak haurdunaldi baxa ordaindu dezala, berdintasunaren aldeko heziketa haurtzarotik hasita.
- Estatuak enpresa subentzionatzea amatasun baxa dagoen hilabeteetan.
- Guztien pentsamoldeen aldaketa, bai gizonentzako, bai emakumetzako, haurtzaindegientzako laguntza.

BEHIN BEHINEKO KONTRATUAREN MODALITATEA

Aldi bateko kontratuean lan egiten dutenen adierazpen arruntenak hauek dira:

- Laguntza ekonomikoak enpresari, amatasun bajaren ordainez.
- Unibertsitate mailako informazioa lanaren mundurako sarbide aukerei buruz, laneko sexu bereizkeria kontrolatzeko erakunde ofiziala.
- Lan arauak eskubideen berdintasunei buruz, esplotazioa eta soldaten arteko diferen-tziak galarazteko, berdintasunari buruzko mentalizazio soziala, emakumearen sustapena.
- Beste sexuko edozein langilek dituen berberak.
- Enpresei diru laguntzak, emakumea zuzendaritza postuetan egoteari buruzko kontzientziazte eta informazio kanpaina.

Haien erantzun bereizgarriak:

- Haurtzaindegia, ordutegi malguak, e.a. eta, batez ere, gizartea kontzientziaztea bi sexuek ardura eta eskubide berak dituztela.
- Batere ez, emakumearen berdintasuna lortzeko onartu ziren legeak betetzea nahikoa izango litzateke eta ez daitezela hitz politetan bakarrik geratu.
- Zerbitzu edo laguntza berezirik ez, lanpostura baldintza , eskubide eta betebeharr berdinetan iristeko aukera ematea.
- Lanpostu eta beste eremuetan emakumearen berdintasuna lortzeko edozein laguntza, bai ekonomikoa, bai psikologikoa. Zerbitzu gutxi.
- Haurtzaindegia, ordutegi malguak orokorrean, emakumea lanpostu batera iristeko laguntzak.

KONTRATURIK GABEKOEN MODALITATEA

Beste alde batetik, kontraturik gabe lan egiten dutenen adierazpen arruntenak hauek dira:

- Famili plangintza zentroak, tratu txarrak jasandako emakumeentzako harrera zentroak, haurtzaindegia, sexu heziketa, emakumeentzako abokatu laboralistak.
- Emakumeentzako prestakuntza ikastaroak enpresen barruan.
- Emakumearen profesionaltasuna erakutsi, lan orduak eta ardurak murrizteko bere izateaz baliatzen den emakumerik ez dadila egon.
- Pertsona bezala prestatzeko hezkuntza zerbitzua emakumearentzako, bere gaitasunen garapena, desberdintasuna indartzen duen sailkapen sexista baztertuz.

- Lan ordutegien malgutasuna, etxeko lanen ordainketa, emakumearentzako informazio eta aholku zerbitzuak.

Haien erantzun bereizgarriak hauek dira:

- Emakumearen profesionaltasuna erakutsi, lan orduak eta ardurak murrizteko bere izateaz baliatzen den emakumerik ez dadila egon.
- Pertsona bezala prestatzeko, hezkuntza zerbitzua emakumeentzako, bere gaitasunen garapena, desberdintasuna indartzen duen sailkapen sexista baztertuz.
- Gizartearen pentsamoldearen aldaketa progresiboa, emakumeek bere eraginkortasuna erakutsiz eta enpresariak emakumeen sarbidea errazteko prest agertuz.
- Famili plangintza zentroak, tratu txarrak jasandako emakumeentzako harrera zentroak, haurtzaindegiak, sexu hezkuntza, emakumeentzako abokatu laboralistak.
- Lan orduen malgutasuna, etxeko lanen ordainketa, emakumearentzako informazio eta aholku zerbitzuak.

LAN EGITEN EZ DUTENEN MODALITATEA

Azkenik, azterketa honetan lan egiten ez dutenen adierazpen arruntenak ditugu:

- Amatasun baxak zabalitzea, haurtzaindegiak, 40 urtez gorako emakumeentzako berziklatze ikastaroak bultzatu.
- Haurtzaindegiak, behin betiko lana bultzatu.
- Bekak lortzeko aukera, 35 urtez gorako emakumeentzako berziklatze eta prestakuntza ikastaroak.
- Lanean diharduten emakumeen laguntza, lanean ari ez direnek aukera gehiago izan dezaten.
- Dohaineko hizkuntza eta informatika ikastaroak, atzerrian ikasteko bekak eta praktikaldiak erakunde publikoetan.

Haien erantzun bereizgarriak hauek dira:

- Amatasun baxa zabalitzea, haurtzaindegiak, 40 urtez gorako emakumeentzako berziklatze ikastaroak bultzatzea.
- Diru laguntzak lortzeko aukerak, 35 urtez gorako emakumeentzako berziklatze eta prestakuntza ikastaroak.
- Lanegun partzialak bultzatu, gizonezkoen lanpostuetan seme-alabei, gaixoei eta abarrei kasu egiteko orduak ezarri.

- Dohaineko hizkuntza eta informatika ikastaroak, atzerrian ikasteko bekak eta praktikaldiak erakunde publikoetan.
- Enpresendako diru laguntzak amatasuna arazo ekonomikoa izan ez dakien.

Azterketa honetan jarrera desberdinak ikusten ditugu desberdintasunaren aurrean eta hori leuntzeko laguntza edo zerbitzu posibleen aurrean. Behin betiko kontratuarekin lan egiten dutenek alde batetik axolagabetasuna agertzen dute (ez erantzuterakoan isladatzen dute) eta, bestetik, haurdunaldia tratatzat jotzen dute, batez ere enpresaren munduarekin erlazionatzeko, enpresaria galera ekonomiko eta arazoengatik ordaindu behar zaiola uste dutelarik. Aldi bateko kontratupean lan egiten dutenek, bestalde, zentzu zabalago eta sakonagoan ulertzen dute desberdintasuna, eta horrela mintzatzen dira gizarte kontzientziazioaz, indarrean diren legeak betetzeaz, eta orobat, umeak izateak berekin dakartzan oztopoez. Proposatzen dituzten laguntzak gai horrekin erlazionatzen dira. Kontraturik gabe lan egiten dutenek inkestatik kanpoko zentzuan ulertu dute emakumeen marginazioa, urrengo adierazpenetan agertzen den bezala: tratu txarrak jasandako emakumeentzako harrera zentroak, etxeko lanen ordainketa, e.a. Eta amaitzeko, lan egiten ez dutenen erantzunetan 35 urtez gorako emakumeentzako prestakuntza eta berziklatze ikastaroen aipamena azpimarratu behar da.

4.3 EMAKUMEZKOEN AZTERKETA

Geroago inkestatutako emakumeak bakarrik talde bezala hartuz bi azken ikerketa egitea erabaki zen.

4.3.1 LAN KONTRATU MOTAK KARAKTERIZATUTAKO EMAKUMEAK

BEHIN BETIKO KONTRATUAREN MODALITATEA

Behin betiko lan kontratua duten inkestatutako emakumeen adierazpen arruntena ez erantzutea izan da, talde osoaren azterketan bezala. Bere erantzun bereizgarriak hauek dira:

- Enpresariak ekonomikoki konpentsatu amatasun bajak direla eta, arazo hori hiritar gutxiena dela ulertzen delako.
- Estatuak enpresa subentzionatu beharko du amatasun bajan dagoen hilabeteetan.

- Diru laguntza handiak haurtzaindegientzako. Estatuak haurdunaldi baja ordaindu dezala, berdintasunera bideratutako hezkuntza, haurtzarotik hasita.
- Oztopo nagusia haurdunaldia da. Ezinbestekoa da Estatuak horren kostuak bere gain hartzea (enpresari hilabete horiek ordaindu).
- Haurtzaindegien kalitate eta zerbitzu kontrolak, enpresei ordaintzea amatasunagatik lanean ari ez diren langileengatik.

ALDI BATEKO KONTRATUAREN MODALITATEA

Behin behineko kontratua duten emakumeen adierazpen arruntenak:

- Benetako berdintasun baldintzak edozein mailatan eta edozein lan motatan, batez ere zuzendaritza postuetan.
- Beste sexuko edozein langilek dituen berberak.
- Emakumeei lana emateko laguntzak edo erraztasunak.
- Enpresendako diru laguntzak, emakumeak zuzendaritza postuetan bete dezakeen pape-rari buruzko kontzientziazte eta informazio kanpaina.
- Lanpostu bat lortzeko unean gizona-emakumea parekidetasuna onartzera bultzatu enpre-sak; zigorrak ezarriz, beharrezkoa balitz.

Erantzun bereizgarriak, hauek dira:

- Haurtzaindegiak, ordutegi malguak e.a. eta, batez ere, gizartea kontzientziaztea bi se-xuek ardura eta eskubide berak dituztela.
- Haurtzaindegiak, ordutegien malgutasuna orokorrean, emakumea lan mundura satzeko laguntzak.
- Benetako berdintasun baldintzak edozein mailatan eta edozein lanpostutan, batez ere zu-zendaritza postuetan.
- Zerbitzu edo laguntza berezirik ez, lanpostura baldintza, eskubide eta betebeharr berdi-nekin iristeko aukera eman bakarrik.
- Lanpostuan eta edozein eremutan emakumearen berdintasuna lortzeko edozein laguntza, bai ekonomikoa bai psikologikoa. Zerbitzu gutxi.

KONTRATURIK GABEKOEN MODALITATEA

Kontraturik gabe lan egiten duten emakumeen taldean, hauek dira adierazpen arruntenak:

- Emakumezkoentzako prestakuntza ikastaroak enpresen barruan.

- Famili plangintza zentroak, tratu txarrak jasandako emakumeentzako harrera zentroak, sexu heziketa, emakumeentzako abokatu laboralistak.
- Dohaineko hartzaindegia, ordutegien malgutasuna haurdunaldietan.
- Hartzaindegia, ordutegien malgutasuna, ordezkariak aurkitzeko informazioa.
- Pertsona bezala prestatzeko emakumearentzako hezkuntza zerbitzua, bere gaitasunen garapena, desberdintasuna bultzatzen duen sailkapen sexista baztertuz.

Erantzun bereizgarriak, berriz, hauek dira:

- Pertsona bezala prestatzeko emakumearentzako hezkuntza zerbitzua, bere gaitasunen garapena, desberdintasuna bultzatzen duen sailkapena baztertuz.
- Famili plangintza zentroak, tratu txarrak jasandako emakumeentzako harrera zentroak, sexu heziketa, emakumeentzako abokatu laboralistak.
- Emakumearen profesionaltasuna erakutsi, lan orduak eta ardurak murrizteko bere izateaz baliatzen den emakumerik ez dadila egon.
- Hartzaindegia, ordutegien malgutasuna, ordezkariak aurkitzeko informazioa.
- Hartzaindegi zerbitzua lantokian bertan, eskolakoarekin bat egiten duen lan ordutegia, lan ordutegia amaitzen denean udal zaingo zerbitzua.

LAN EGITEN EZ DUTENEN MODALITATEA

Emakume talde hauen adierazpen arruntenak hauek dira:

- Amatasun baja zabaltzea, hartzaindegia, 40 urtez gorako emakumeentzako berziklatze ikastaroak bultzatzea.
- Hartzaindegia, behin betiko lana bultzatu.
- Bekak lortzeko aukera, 35 urtez gorako emakumeentzako berziklatze eta prestakuntza ikastaroak.
- Lanean diharduten emakumeen laguntza, lanean ari ez direnek aukera gehiago izan dezaten.
- Atzerrian ikasteko diru laguntzak, lan munduan irteerarik ez duten ikasketei lehentasuna emanez.

Erantzun bereizgarriak hauek izan dira:

- Amatasun baja zabaltzea, hartzaindegia, 40 urtez gorako emakumeentzako berziklatze ikastaroak bultzatzea.

- Bekak lortzeko aukera, 35 urtez gorako emakumeentzako berziklatze eta prestakuntza ikastaroak.
- Lanegun partzialak bultzatzea, gizonezkoen lantokietan haur, gaixo eta abarrei kasu egiteko orduak ezarri.
- Dohaineko hizkuntza eta informatika ikastaroak, atzerrian ikasteko bekak eta praktikaldiak erakunde publikoetan.
- Enpresendako diru laguntzak amatasunak arazo ekonomikorik sor ez dakien eta lana eskuratzeko oztopo izan ez dadin.

Emitza hauek emakume eta gizonen azterketa bateratuan lortutakoekin konparatzen baditugu, desderdintasun aipagarriarik ez dagoela ikusten dugu, antzekotasunak baizik. Ezin da ahaztu inkestatutako emakume eta gizonen kopurua oso desberdina dela: %77,34 emakumeak dira eta %22,66 gizonak. Beraz, lehenengoen erantzunak pisu handiagoa dute azterketa bateratuan.

Aipatzekoa da adierazpen arruntenak eta erantzun bereziak agertzen direneko hurrenkeran daudela diferentziak.

Azken azterketa honetan, orohar, baterako azterketan baino aurrerago agertzen dira seme-alabekin erlazionatutako adierazpenak edo erantzunak, bai eta emakumeak lanpostua lortzeko izaten dituen zailtasunekin eta laguntzekin ere.

4.3.2

LANBIDEAREN BARRUAN BURUTZEN DUTEN LAN MOTAGATIK KARAKTERIZATUTAKO EMAKUMEAK

Azterketa honetan, lau atal egin ditugu lehenengo: irakaskuntza, Administrazio Publikoa, enpresa edo autonomo modua. Gero, emakumeak horietako zein ataletan lan egiten duten kontutan harturik burutu dugu ikerketa.

IRAKASKUNTZAREN MODALITATEA

Irakaskuntzan lan egiten duten emakumeen adierazpen arruntenak hauek dira:

- Behin behineko utzialdia oinarrizko soldatarekin.
- Haurtzaindegia, ikasketak, berziklatzea, gizarte kontzientziatzea.
- Haurtzaindegia, lan ordezkapenak, behin behineko utzialdirako aukera.
- Jaio berrientzako haurtzaindegia, udal jantokiak, umezainak

- Informazio hobea, kolaborazio zentroak (gizarte laguntza, osasun maila) eta lanbide heziketa.

Erantzun bereizgarriak, berriz, honako hauek dira:

- Lanpostuan eta beste eremu batzutan emakumearen berdintasuna lortzeko edozein laguntza, bai ekonomikoa, bai psikologikoa. Zerbitzu gutxi.
- Haurtzaindegia, lege aldaketak, lanean sexu erasoa zigortzea, emakumearentzako bekak, berdintasunerako laguntza instituzional gehiago.
- Zerbitzu edo laguntza berezirik ez, lanpostura baldintza, eskubide eta betebeharrak berdinak hartzeko aukera eman bakarrik.
- Lana mantentzea erditze kasuan, ordutegien malgutasuna, gizarte zerbitzu gehiago, behin behineko utzialdiak lana galtzeko arriskurik gabe.
- Haurtzaindegia, ordutegien malgutasuna, haurdunaldietan ordezkapenak aurkitzeko informazioa.

ADMINISTRAZIO PUBLIKOAREN MODALITATEA

Administrazio Publikoan lan egiten duten emakumeen artean honako adierazpen arruntenak aurkitu ditugu:

- Jaiotzagatik laguntza gehiago.
- Amatasunari laguntzak (ordutegiak, bajak, haurtzaindegia), amatasunagatik ez dadila atzera pausorik eman lanbide karreran.
- Enpresariak ekonomikoki konpentsatu amatasunagatik, arazo hori hiritar guztientzat izan behar duela ulertzen baita.
- Alor desfaboratuenak ukitzen dituztenak (maila ekonomiko eta soziokultural baxua), non emakumea bere famili giroan diskriminatuta dagoen.
- Oztupo larriena haurdunaldia da, ezinbestekoa da Estatuak horren gastuak bere gain hartzea (enpresari hilabete horiek ordaintzea).

Erantzun bereizgarriak hauek dira:

- Amatasunari laguntzak (ordutegiak, bajak, haurtzaindegia), amatasunagatik ez dezala bere lanbide karrerak atzera pausorik eman.
- Enpresariak ekonomikoki konpentsatu amatasun bajak direla eta, arazo hori hiritar guztientzat dela ulertzen baita.

- Neskametzta PFEZtik desgrabatu, itxurazko soldatak ordain daitezen eta itxurazko lantzat hartua izan dadin, familiako zamak banatzen hezitu.
- Alor desfaboratuenak ukitzen dituztenak (maila ekonomiko eta soziokultural baxua) , non emakumea bere famili ingurunean diskriminatuta dagoen.
- Berdintasuna bultzatzen bada, ez da lehentasunik behar hartzaindegia, ordutegi malguak e.a. bi ezkontideentzako dira beharrezkoak.

ENPRESAREN MODALITATEA

Enpresan lan egiten duten emakumeen artean honako adierazpen arruntenak aurkitu ditugu:

- Laguntza osagarririk ez, aukera berdina eskaini emakume eta gizonei.
- Arruntak edo gizonezkoari eskatutakoak.

Zerrendako azken hiru postuetan ez erantzuna agertzen da.

Erantzun bereizgarriak hauek dira:

- Laguntza osagarririk ez, aukera berdina eskaini emakume eta gizonei.
- Lanpostu baten aurrean berdintasun erreala, aukera berdintasuna baldintza berdinetan.
- Udal hartzaindegia edo subentzionatuak, amatasun baja eta edoskitze epearen zabaltea, soldata eta kategorien parekidetasuna.
- Gizonak seme-alabak eta etxea baldintza berdinetan bere gain hartzea posible egingo duen legedia.
- Hartzaindegia, ordutegi malguak e.a. eta, batez ere, gizartea bi sexuek ardura eta eskubide berdina dituztela jabetu arazi.

AUTONOMOEN MODALITATEA

Azterketa amaitzeko, hona hemen autonomo moduan lan egiten duten emakumeen adierazpen arruntenak:

- Haurrak dituzten emakume langileentzako hartzaindegia (batez ere langile autonomoentzako).
- Emakumeei enplegua emateko laguntza edo erraztasunak.
- Emakumeentzako prestakuntza ikastaroak enpresen barruan.
- Eremu juridikokoak batez ere eta norberaren mailakoak.
- Pentsamoldearen aldaketa, enpresa pribatua subentzioekin lagundu emakume gehiago kontratatatu ditzan.

Erantzun bereizgarriak hauek dira:

- Emakumearen profesionaltasuna erakutsi, lan orduak eta ardurak murrizteko bere izateaz baliatzen den emakumerik es dadila egon.
- Haurtzaindegi zerbitzua lantokian bertan, eskolakoaren pareko lan ordutegia, lan ordutegia amaitzerakoan udal zaingo zerbitzua.
- Haurrak dituzten emakume langileentzako haurtzaindegiak (emakume autonomoentzako, batez ere).
- Emakumeentzako prestakuntza ikastaroak enpresen barruan.
- Haurrentzako arreta zerbitzuak, esperientzia lortzeko praktika lanak erraztu enpresetan.

Eraitza hauek argi eta garbi uzten dute emakumeek aurkitzen duten oztopo nagusia haurrak edukitzea dela, ez bakarrik lana bilatzerakoan, lanean bertan ere bai.

Bestalde, emakume langileek emandako erantzunen artean "enpresariei diru laguntzak ematea edo laguntzak erraztea"ren ideia agertzen da haurdunaldiak eta amatasun baxak sortzen dituzten arazoak konpontzeko. Dena den, enpresan lan egiten duten emakumeen taldean ez da agertzen ideia hau. Horiek, lanean "berdintasuna" nahiago dute (sarbidean, soldatan, kategorian, igoeretan,...)

A.

Eraskina

A.1

ITAUNKETA

(Adieraz ezazu, mesedez, X baten bidez dagokion laukitxoak)

A. DATU PERTSONALAK

LIZENTZIATUA ZERTAN?

ESPEZIALITATEA

SEXUA Gizonezkoa ☐ Emakumezkoa ☐

EGOERA ZIBILA Ezk. ☐ Ezk. G ☐ Berez/Dibor ☐

ADINA: urte.

SEME- ALABEN KOPURUA

ZENBAT LAGUN ZURE KARGURA

TELEFONO-ZENBAKIA

B. LAN EGOERA

01. G. LANEAN ARI ZARA?

Behin betiko kontratuaz ☐ Aldi batekoa ☐ K. gabe ☐ Ez ☐

02. G. LANEAN ARI EZ BAZARA, GUSTATUKO LITZAIZUKE EGITEA?

Bai ☐ Ez ☐

03. G. LANEAN ARI BAZARA, ZURE ORDUTEGIA GUTXI GORA BEHERA HAU DA:

Egunbete ☐ Egunerdia ☐ Ordu batzuk ☐

04. G. ZENBAT DENBORA DARAMAZU LANEAN LIZENTZIATURA ESKURATU ZENUENETIK?

Aurreneko lanen batean	Urteak.....	Hileak.....
Gaur eguneko lanean	Urteak.....	Hileak.....

05. G. ZURE LANBIDEAREN BARRENEAN LAN HONETAN ARI ZARA:

Irakaskuntzan	☐	Adm. Publikoa	☐
Enpresan	☐	Autonomoa zara	☐

06. G. ZURE BIZIBIDETIK AT, ZEIN MAILATAN?

Lizentziatua	☐	Administratiboa	☐
Eskulana	☐	Merkataritza/Ostalaritza	☐

07. G. ZEIN TARTETAN KOKATZEN DIRA, ZURE HILEROKO BATEZ BESTEKO SARRERA GARBIAK?

40.000 baino gutxiago	☐	40.000-80.000 bitarte	☐	80.000-120.000 bitarte	☐
120.000-200.000 bitarte	☐	200.000-300.000 bitarte	☐	300.000 baino gehiago	☐

08. G. NOLA LORTU ZENUEN ZURE LEHEN LANA?

Iragarki baten bidez ☐ Kide baten bidez ☐ Lagun baten bidez ☐ Lehiaketa bidez ☐

C. SOZIOKULTURALA

09. G. SEINALA EZAZU ONDORENGO EGOEREN ARTEAN, ZEIN EDO ZEINTZU IZAN DIREN OZTOPO LANA AURKITZEKO:

Emakumezkoa izatea	☐	Gizonezkoa izatea	☐
Soldaduzka	☐	Haurrak izatea	☐
Ezkondua izatea	☐	Arazo fisikoren bat	☐
Arazo sikikoren bat	☐		

10. G. EDUKITZEKOTAN, ADIERAZ EZAZU:

Gehigarritzko Ikastaroak: Bai ☐ Ez ☐ Masterra: ☐ Bai ☐ Ez ☐
Ikasketak atzerrian: Bai ☐ Ez ☐

11. G. ONDOKO EZAGUERA:

	Mintzatua	Irakurria	Idatzia	Titulua
Euskara	☐	☐	☐	☐
Ingelesa	☐	☐	☐	☐
Frantsesa	☐	☐	☐	☐
Alemana	☐	☐	☐	☐
Besteak	☐	☐	☐	☐

12. G. PARTAIDE ZARA:

Partidu politikoa: Bai ☐ Ez ☐ Sindikatua ☐ Bai ☐ Ez ☐
Beste erakunde erlijioso edo kultural bat: Bai ☐ Ez ☐

D. ERITZIA

13. G. LANPOSTUA LORTZERAKO ONDOKO ERAKUNDE BATEN PARTAIDE IZATEA ABANTAILA IZAN DAITEKEELA USTE DUZU?

Partidu politikoa: ☐ Sindikatua ☐ Koleg. Prof. ☐ Beste bat ☐

14. G. LANPOSTUA LORTZERAKO GARAIAZ EMAKUME LIZENTZIATUA BAZTERTZEN DUELA USTE DUZU?

Ezer ez ☐ Zerbait ☐ Nahiko ☐ Asko ☐

15. G. EMAKUMEEK LANPOSTUA LORTZERAKO GARAIAZ INSTITUZIOEK BERDINTASUNA INDARTZEN DUELA (HAURTZAINDEGIAK SUBENTZIONATUZ, ORDEZKAKETAK ERRAZTUZ...) USTE DUZU?

Ezer ez ☐ Zerbait ☐ Nahiko ☐ Asko ☐

16. G. EMAKUMEEK LANPOSTUA LORTZEKO GARAIAZ ENPRESAK HAIEN BERDINTASUNA KONTUTAN HARTZEN DUELA USTE DUZU?

Ezer ez ☐ Zerbait ☐ Nahiko ☐ Asko ☐

**17. G. ALDE HORRETATIK, ENPRESETAN AURRERAPE-
NA GERTATZEN ARI DELA USTE DUZU?**

Ezer ez ☐ Zerbait ☐ Nahiko ☐ Asko ☐

**18. G. FAMILIAK, LAGUNEK... HAU DA, GIZARTEAK,
OROKORKI ESANDA, LAGUNTZEN DUELA
BERDINTASUNAREN BIDEAN, USTE DUZU?**

Ezer ez ☐ Zerbait ☐ Nahiko ☐ Asko ☐

**19. G. LAGUNDUA SENTITU ZARA EDO SENTITUKO
ZINATEKE BEHAR IZANEZ GERO?**

Ezer ez ☐ Zerbait ☐ Nahiko ☐ Asko ☐

**20. G. ZEINTZU LAGUNTZA EDO ZERBITZU IPINI BE-
HARKO LIRATEKEELA USTE DUZU?**

.....
.....

E. ELEBITASUNA

**21. G. GURE HERRIAK, OFIZIALKI ELEBIDUN DE-
NAK, BENETAKO ELEBITASUNA, HOTS, GUZ-
TIAK BI HIZKUNTZA OFIZIALETAN MINTZATU
AHAL IZATEA, LORTU BEHAR DUELA USTE
DUZU?**

Ez ☐ Bai, 50 urte baino lehen ☐ 50 urtetan ☐ 100 urtetan ☐

**22. G. EUSKARA JAKITEAK LANPOSTUA LORTZERA-
KOAN LAGUNTZEN DUELA USTE DUZU?**

Euskal Administrazio Publikoan	Bai ☐	Ez ☐
Euskadin dagoen Administrazio Publiko Zentralean	Bai ☐	Ez ☐
Enpresa Pribatuan	Bai ☐	Ez ☐
Irakaskuntzan	Bai ☐	Ez ☐

**23. G. ZURE IRITZIZ, EUSKARA JAKITEAK, ZERA
IZAN BEHARKO LITZATEKE?:**

1. Nahitaezkoa. 2. Meritua besteren gainerik. 3. Beste hizkuntzarekin pareka daiteke-
en meritua. 4. Meritua beste hizkuntzaren azpitik. 5. Meriturik ez.

	1	2	3	4	5
Euskal Administrazio Publikoan	☐	☐	☐	☐	☐
Euskadin dagoen Administrazio Publiko Zentralean	☐	☐	☐	☐	☐
Enpresa Pribatuan	☐	☐	☐	☐	☐
Irakaskuntzan	☐	☐	☐	☐	☐