

TXOSTENA TXOSTENA

25

EAEKO EMAKUMEEN

LANBIDE IBILBIDE ETA EGOERAKO

DESBERDINTASUNA.

EMAKUMEZKOEN TALENTUA ALFERRIK

GALTZEAREN KOSTU ERLATIBOA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**EAEKO EMAKUMEEN
LANBIDE IBILBIDE ETA
EGOERA
KO
DESBERDINTASUNA.
EMAKUMEZKOEN TALENTUA
ALFERRIK GALTZEAREN
KOSTU ERLATIBOA**

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 2010

IZENBURUA:	“EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoerako desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa”
EDITOREA ETA EGILEA:	EMAKUNDE - Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
LAN TALDEA:	APPEND. Investigación de Mercados: Helena Ortiz de Lejarazu, Eguzkiñe Martínez, Zuriñe Zuazo eta Patxi Alija
MAKETAZIOA ETA JARRAIPENA:	ARRIN. Komunikazioa eta Diseinua
DISEINU GRAFIKOA:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia eta Ana Rincón
DATA:	2010ko apirila
DESKRIPTOREAK:	Lanbide-sustapena, lan-bereizketa, lanbide-prestakuntza, lanbide-heziketa, enpresak, soldatak, lan-baldintzak, lan-egoera, ikerketa-txostenak, datu estatistikoak
ALE-ZENBAKIA:	500
INPRIMATEGIA:	ZURE. Estudios Gráficos
ISBN:	84-89630-22-4 978-84-89630-22-2
L.G.:	BI-999-2010

Salneurria: 20 euro

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
SARRERA	11
HELBURUAK	15
METODOLOGIA	19
1. BIZTANLERIA	31
1.1. Dokumentu bidezko analisia	33
1.1.1. Lan merkaturako sarbidea	33
1.1.2. Emakumeen kokapena lan merkatuan	35
1.1.3. Zer baldintzatan sartzten dira emakumeak lan merkatuan?	40
1.1.4. Prestakuntza	42
1.2. Soldata diskriminazioaren zuhaitza	47
1.3. Emakumeen talentu galeraren kuantifikazioa	58
1.4. EAEko gizon eta emakumeen lanbide ibilbideko desberdintasunean eragina duten oztopoak	64
1.4.1. Jasotako prestakuntza	64
1.4.2. Jarduneko langileak	76
1.4.3. Emakume eta gizon langabeak lan bila	107
1.4.4. Etxeko lanaz arduratzen diren pertsonak	115
1.4.5. Gizarte-familia arloa	123
1.5. Ondorioak	138
2. ENPRESAK	143
2.1. Enpresaren eta egitura antolatuaren ezaugarri orokorrak	145
2.1.1. Enpresako instalazioak	145
2.1.2. Barne komunikazioa	150
2.1.3. Kanpo komunikazioa	154
2.1.4. Erantzukizun Sozial Korporatiboa	157
2.2. Enpresetako langileen ezaugarri orokorrak	162
2.2.1. Langileen egitura	162
2.2.2. Lanaldi mota	168
2.3. Barneko eta kanpoko langileen kontratazioa	175
2.3.1. Langileen hautatzea	175
2.3.2. Langileen barne igoera	181
2.3.3. Barne prestakuntza	187
2.4. Bateratze neurriak	189
2.5. Ondorioak	196
ONDORIOAK	199

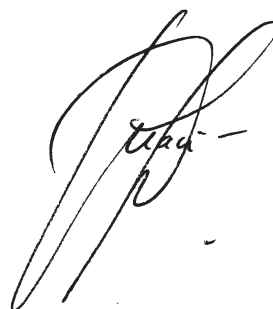
A

AURKEZPENA

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen helburua da emakumeen eta gizonen artean berdintasuna lortzea, benetakoa eta eraginkorra, euskal gizarteko politikagintzaren, ekonomiaren, kulturgintzaren eta gizartearen esparru guztietan. Eta gizartea eraldatzeko estrategia horren zutabea euskal gizartea sakon ezagutzean datza nahitaez. Gizartea ikertuz errealitatea ezagutzea sustatu du Emakundek sortu zenez geroztik, eta bihar-etzi ere bide horri jarraituko dio.

Filosofia horren barruan kokatzen da *“EAEko emakumeen lanbide ibilbide eta egoerako desberdintasuna. Emakumezkoen talentua alferrik galtzearen kostu erlatiboa”* izeneko ikerketa. Honetan ikertzen da zein distantzia dagoen EAEko emakumeek duten lanbide potentzialaren eta euren benetako lanbide garapenaren artean, jasotako prestakuntzan oinarrituta eta gizonezkoekin alderatuta. Halaber, emakumeak lan merkatuan sartzeko eta irauteko nahiz haien erabateko lanbide garapenerako dauden oztopoak aztertzen dira eta emakumeen potentziala ez garatzearen ondoriozko kostu ekonomikoa zenbatzen da. Ikerketak erakusten digu sexuak eragin zuzena duela soldata diskriminazioan. Sexua soldata diskriminazioan modu erabakigarrian eragiten duen aldagai gisa bi bidetatik gauzatzen da: lehenik eta behin, inplizituki, kontratu mota, iraupena edo okupazio motaren gisako aldagaien barruan eta, bigarrenik, esplizituki, laneko jakineko mailetan. Kontratu mota, iraupen eta okupazio berdina izan arren, aldeak antzematen dira emakumeek eta gizonezkoek jasotako soldaten artean.

Eskerrak eman nahi dizkiet azterlana egin duen ikerketa-taldeari, Append Silgo y Asociados enpresako Helena Ortiz de Lejarazu, Eguzkiñe Martinez, Zuriñe Zuazo eta Patxi Alijari eta nahi nuke, argitalpen hau argitaratuz eta hedatuz, gizarte berdinzaleago bat eraikitzen beste urrats bat egitea.



MARÍA SILVESTRE
EMAKUNDE - Emakumearen Euskal
Erakundeko zuzendaria

S
SARRERA

Txosten hau Emakunde aurretik egindako analisisian dago oinarrituta. Analisi hartan antze-
man ziren “antolakuntzetan sustapen ez-diskriminatzailea oztopa dezaketen zailtasu-
nak”(1). Beraz, oztopo horiek kuantifikatzeko eta emakume eta gizonezkoen lan bizitzan
zenbaterainoko eragina izan dezaketen zehazteko aukera ematen duen tresna gisa plante-
atzen da.

Horretarako, azterlana bi ikuspegitan oinarritu da: biztanlerian identifikatu daitezkeen balaz-
tak eta mugak -azterlanaren lehenengo zatian aztertzen dira- eta enpresak eta horien anto-
laketa-kultura aztertuta ikus daitezkeen zailtasunak eta trabak.

Lehenengo kapituluan, biztanleriaren egoeraren analisisaren emaitzak jasotzen dira, jardue-
rari dagokionez pertsonen profiletan oinarrituta; horrela, ikuspuntu gehiago jasotzen dira, ez
bakarrik biztanle landunena.

Dokumentuzko analisisian dago oinarrituta. Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu eta pres-
takuntza arloetan gizon eta emakumeen errealitatea zein den eta zer bilakaera izan duten
jasotzen da analisisian.

Bigarren puntuan soldata diskriminazioaren zuhaitzaren emaitzak azaltzen dira, eta horrek
aukera emango du soldata diferentzietan eragiten duten aldagaiak antzemateko eta jakite-
ko sexua zer neurritan den diskriminaziorako elementu esplizitu.

Kapitulu honen hirugarren atalean, emakumeak gaur egun onartzen ari diren galera ekono-
mikoa zenbatekoa den kuantifikatuko da. Kalkulu hori egiteko prestakuntza hartu da sail-
katzeko aldagaitzat, kontuan hartuta prestakuntza maila bera duten gizon eta emakumeen
soldatak orekatuta egon beharko luketela.

Halaber, garrantzitsua da lanean ari diren gizon eta emakumeen artean gaur egun dagoen
soldata-diskriminazioa kontuan hartzeaz gain, hainbat arrazoiengatik lanbide-ibilbideari uko
egin dioten eta etxeko lanak soilik egiten dituzten emakumeak zeri uko egiten ari diren
kuantifikatzea ere.

Lehenengo zatiko azken atalak emakume eta gizonezkoen profil desberdinen laneko egoe-
raren, egoera pertsonalaren eta gizarte eta familia egoeraren argakia eskaintzen du:

- Ordaindutako lan jarduera duten pertsonak
- Langabezian dauden pertsonak
- Etxeko lanetan erabateko dedikazioa duten pertsonak

Atal honen ikuspegiaren egiturak aukera ematen du hainbat profilen prestakuntza etapan,
lan bizitzan eta gizarte-familia esparruan eragina duten alderdietan ibilbidea egiteko.
Halaber, bai esparru pertsonalak eta bai gizarte-familia esparruak duten inplikazioak azterla-
naren bloke guztietan eragina izatea dakar.

(1) “Sustapen ez-diskriminatzaileko jarraibideak”. Emakunde. 2006ko apirila.

Bigarren kapitulari dagokionez, enpresaren alorrean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko dauden oztopoak antzemateko ahalegina egin da.

Oro har enpresetan genero-ikuspegia txertatzearen analisisian oinarritzen da: sexu bietako pertsonen beharretara egokitutako azpiegitararik dagoen, kulturean berdintasuna txertatzea berdintasunerako planen bidez edo erantzukizun sozial korporatiborako neurrien bidez, eta abar.

Bigarren puntuan, langile-zerrendaren egoera aztertzen da: gizon eta emakume kopurua kuantifikatzen da mailen arabera eta batzuek eta besteek izaten dituzten sustapen-prozesuen arabera; alde horietan eragiten duten faktoreak ere aztertzen dira.

Hirugarren atalean, enplegua lortzeko sistemak aztertzen dira: enpresako maila guztietan langile berriak sartzeko enpresek zein irizpideri jarraitzen dioten zehazten da, ea irizpide horiek koherenteak diren enpresaren helburu eta xedeekin, eta zein ondorio dituzten emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak sortzeari dagokionez.

Kapitularen azken atalean, enpresetan dauden bateragarritasun-neurriak aztertzen dira, enpresetako zuzendariak edo giza baliabideen arduradunek enpresari buruz duten bat-bateko eta iradokitako ezagutza-mailaren azterlan baten bidez.

Azkenik, ondorio batzuk ezarri dira, egitura honekin: laburpen-taula bat -"Orientabideak diskriminatzailea ez den Sustapenerako" lanean identifikatutako oztopoak kuantifikatzen dira eta ikerketa-prozesuan lortutako emaitzarik nagusien laburpen bat.

H

HELBURUAK

HELBURU NAGUSIAK

1.H

Jasotako prestakuntzan oinarrituta EAEko emakumeek duten lanbide potentzialaren eta euren benetako lanbide garapenaren artean - euskal enpresetako antolakuntza egituraren barruan duten posizio gisa ulertuta -dagoen distantzia aztertzea, euren homologo gizonezkoetan ikusten direnekin alderatuta.

Halaber, emakumeak lan merkatuan sartzeko eta irauteko nahiz haien erabateko lanbide garapenerako dauden oztopoak aztertuko dira, bai enpresa ikuspegitik eta bai gizarte ikuspegitik.

Azkenik, emakumeen potentziala ez garatzearen ondoriozko kostu ekonomikoaren zenbatespena egingo da.

HELBURU ESPEZIFIKOAK

2.H

- Emakumeek Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatuan duten lanbide egoeraren analisia egitea: jasotako prestakuntza, lan merkaturako sarbidea, okupazioaren banaketa sektoreka, emakumeek zuzendaritza postuetan duten parte hartzearen bilakaera, kontratazio erregimena eta soldata diferentziak.
- Jasotako prestakuntzaren potentzialaren eta gizon eta emakumeen lan egoeraren arteko lotura maila analizatzea.
- Emakumeen lanbide garapenerako oztopo posibleak analizatzea:
 - Lanekoak
 - Familiakoak
 - Pertsonalak
- Enpresetako oztopoak analizatzea:
 - Emakumeen presentzia
 - Emakumeak kontratatzeako oztopoak
 - Emakumeen lanbide sustapenerako oztopoak
 - Bateragarritasunerako oztopoak

M

METODOLOGIA

0 FASEA	HELBURUEN ETA ESTRATEGIEN DEFINIZIOA Emakunde - Append		
1. FASEA	DOKUMENTUZKO IKERKETA		
2. FASEA	ELKARRIZKETA SAKONAK	CATI-K LAGUNDUTAKO INKESTA	
3. FASEA	EMAITZEN ANALISIA	ESTRATEGIEN DEFINIZIOA	EBALUAZIOA ETA DIAGNOSTIKOA

Txosten hau UNE-ISO 20252 Merkatuen Ikerketako Kalitateari buruzko Nazioarteko Arauak finkatutako jarraibide guztiak betez egin da.

Metodologia	Zuzeneko elkarrizketa sakonak
Unibertsoa	EAEko emakumeak, lau kolektibori bereziki erreparatuz: <ul style="list-style-type: none"> — Emakume etorkinak — Ezgaitasun egoeran dauden emakumeak — Osagai teknologikoko enpresetan lan egiteko prestakuntza duten emakumeak — Lanpostu tekniko industrialetan lan egiteko prestakuntza duten emakumeak
Elkarrizketa kopurua	40 elkarrizketa egin dira: <ul style="list-style-type: none"> — 10 emakume etorkinei — 10 ezgaitasun egoeran dauden emakumeei — 10 osagai teknologikoko enpresetan lan egiteko prestakuntza duten emakumeei — 10 lanpostu tekniko industrialetan lan egiteko prestakuntza duten emakumeei
Eremua	EAE
Lekua	Xederako egokitutako areto kualitatiboetan
Pizgarria	Elkarrizketa egindako emakume bakoitzari 40 euro eman zitzaizkion eskainitako laguntza eskertzeko
Datak	2008ko irailean, urrian eta azaroan
Kontrola	Honako kontrol hauek egin dira: <ul style="list-style-type: none"> — Atzipenaren kontrola — Elkarrizketak audio euskarrian grabatu dira
Gida	Append-ek diseinatua EMAKUNDEren gainbegiratupean

Elkarrizketa sakonen helburua ez da emaitzak estropolatzea: ez da laginketa-ordezkaritza bilatzen, diskurtsoe-
na baizik. Iritzi desberdinak eta horien motibazioak biltzen ahalegintzen dira baina horiekin ez da ondoriozta-
tzen zein den aztertu beharreko kolektiboko gehiengoaren diskurtsoa.

Metodologia	CATIk lagundutako inkesta																																																																																																																
Unibertsoa	EAEko 18 urtez gorako biztanleak																																																																																																																
Laginketa	Kuoten arabera																																																																																																																
Lagina	<p>649 inkesta egin dira:</p> <p style="text-align: center;">KUOTA ERREALAK</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Bizkaia</th> <th>GUZTIRA</th> <th>Gizonak</th> <th>Emakumeak</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>18tik 24 urtera</td><td>37</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>25etik 34 urtera</td><td>102</td><td>36</td><td>66</td></tr> <tr><td>35etik 44 urtera</td><td>104</td><td>36</td><td>68</td></tr> <tr><td>45etik 54 urtera</td><td>96</td><td>32</td><td>64</td></tr> <tr><td>55 urtetik gora</td><td>78</td><td>27</td><td>51</td></tr> <tr><td>Guztira</td><td>417</td><td>149</td><td>268</td></tr> <tr> <th>Gipuzkoa</th> <th>GUZTIRA</th> <th>Gizonak</th> <th>Emakumeak</th> </tr> <tr><td>18tik 24 urtera</td><td>28</td><td>13</td><td>15</td></tr> <tr><td>25etik 34 urtera</td><td>82</td><td>30</td><td>52</td></tr> <tr><td>35etik 44 urtera</td><td>84</td><td>28</td><td>56</td></tr> <tr><td>45etik 54 urtera</td><td>74</td><td>26</td><td>48</td></tr> <tr><td>55 urtetik gora</td><td>64</td><td>22</td><td>42</td></tr> <tr><td>Guztira</td><td>332</td><td>119</td><td>213</td></tr> <tr> <th>Araba</th> <th>GUZTIRA</th> <th>Gizonak</th> <th>Emakumeak</th> </tr> <tr><td>18tik 24 urtera</td><td>29</td><td>11</td><td>18</td></tr> <tr><td>25etik 34 urtera</td><td>67</td><td>25</td><td>42</td></tr> <tr><td>35etik 44 urtera</td><td>69</td><td>25</td><td>44</td></tr> <tr><td>45etik 54 urtera</td><td>57</td><td>19</td><td>38</td></tr> <tr><td>55 urtetik gora</td><td>42</td><td>16</td><td>26</td></tr> <tr><td>Guztira</td><td>264</td><td>96</td><td>168</td></tr> <tr> <th>EAE</th> <th>GUZTIRA</th> <th>Gizonak</th> <th>Emakumeak</th> </tr> <tr><td>18tik 24 urtera</td><td>94</td><td>42</td><td>52</td></tr> <tr><td>25etik 34 urtera</td><td>251</td><td>91</td><td>160</td></tr> <tr><td>35etik 44 urtera</td><td>257</td><td>89</td><td>168</td></tr> <tr><td>45etik 54 urtera</td><td>227</td><td>77</td><td>150</td></tr> <tr><td>55 urtetik gora</td><td>184</td><td>65</td><td>119</td></tr> <tr><td>Guztira</td><td>1.013</td><td>364</td><td>649</td></tr> </tbody> </table>	Bizkaia	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	18tik 24 urtera	37	18	19	25etik 34 urtera	102	36	66	35etik 44 urtera	104	36	68	45etik 54 urtera	96	32	64	55 urtetik gora	78	27	51	Guztira	417	149	268	Gipuzkoa	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	18tik 24 urtera	28	13	15	25etik 34 urtera	82	30	52	35etik 44 urtera	84	28	56	45etik 54 urtera	74	26	48	55 urtetik gora	64	22	42	Guztira	332	119	213	Araba	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	18tik 24 urtera	29	11	18	25etik 34 urtera	67	25	42	35etik 44 urtera	69	25	44	45etik 54 urtera	57	19	38	55 urtetik gora	42	16	26	Guztira	264	96	168	EAE	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak	18tik 24 urtera	94	42	52	25etik 34 urtera	251	91	160	35etik 44 urtera	257	89	168	45etik 54 urtera	227	77	150	55 urtetik gora	184	65	119	Guztira	1.013	364	649
Bizkaia	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak																																																																																																														
18tik 24 urtera	37	18	19																																																																																																														
25etik 34 urtera	102	36	66																																																																																																														
35etik 44 urtera	104	36	68																																																																																																														
45etik 54 urtera	96	32	64																																																																																																														
55 urtetik gora	78	27	51																																																																																																														
Guztira	417	149	268																																																																																																														
Gipuzkoa	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak																																																																																																														
18tik 24 urtera	28	13	15																																																																																																														
25etik 34 urtera	82	30	52																																																																																																														
35etik 44 urtera	84	28	56																																																																																																														
45etik 54 urtera	74	26	48																																																																																																														
55 urtetik gora	64	22	42																																																																																																														
Guztira	332	119	213																																																																																																														
Araba	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak																																																																																																														
18tik 24 urtera	29	11	18																																																																																																														
25etik 34 urtera	67	25	42																																																																																																														
35etik 44 urtera	69	25	44																																																																																																														
45etik 54 urtera	57	19	38																																																																																																														
55 urtetik gora	42	16	26																																																																																																														
Guztira	264	96	168																																																																																																														
EAE	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak																																																																																																														
18tik 24 urtera	94	42	52																																																																																																														
25etik 34 urtera	251	91	160																																																																																																														
35etik 44 urtera	257	89	168																																																																																																														
45etik 54 urtera	227	77	150																																																																																																														
55 urtetik gora	184	65	119																																																																																																														
Guztira	1.013	364	649																																																																																																														

Lagin teorikoa (Iturria: Eustat):

BIZTANLERIAREN BANAKETA

Bizkaia	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
18tik 24 urtera	85.393	43.422	41.972
25etik 34 urtera	184.972	94.414	90.558
35etik 44 urtera	185.221	92.730	92.491
45etik 54 urtera	165.167	81.182	83.985
55 urtetik gora	135.468	65.380	70.088
Guztira	756.221	377.128	379.094
Gipuzkoa	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
18tik 24 urtera	49.770	25.552	24.217
25etik 34 urtera	111.775	58.115	53.660
35etik 44 urtera	109.592	55.854	53.738
45etik 54 urtera	97.876	48.774	49.102
55 urtetik gora	84.159	41.334	42.825
Guztira	453.172	229.629	223.542
Araba	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
18tik 24 urtera	24.539	12.558	11.981
25etik 34 urtera	53.086	27.719	25.367
35etik 44 urtera	51.099	26.061	25.038
45etik 54 urtera	43.861	21.793	22.068
55 urtetik gora	36.207	18.263	17.944
Guztira	208.792	106.394	102.398
EAE	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
18tik 24 urtera	159.701	81.532	78.170
25etik 34 urtera	349.833	180.248	169.585
35etik 44 urtera	345.912	174.645	171.267
45etik 54 urtera	306.904	151.749	155.155
55 urtetik gora	255.834	124.977	130.857
Guztira	1.418.184	713.151	705.034

Haztatuak

Lortutako lagina unibertsora doitu ahal izateko honako formula honen bitartez lortutako haztapan indizeak ezarri dira: lagin teorikoa / lagin erreala:

KUOTA TEORIKOA/KUOTA ERREALA

Bizkaia	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
18tik 24 urtera	2.308	2.412	2.209
25etik 34 urtera	1.813	2.623	1.372
35etik 44 urtera	1.781	2.576	1.360
45etik 54 urtera	1.720	2.537	1.312
55 urtetik gora	1.737	2.421	1.374
Guztira	1.813	2.531	1.415
Gipuzkoa	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
18tik 24 urtera	1.777	1.966	1.614
25etik 34 urtera	1.363	1.937	1.032
35etik 44 urtera	1.305	1.995	960
45etik 54 urtera	1.323	1.876	1.023
55 urtetik gora	1.315	1.879	1.020
Guztira	1.365	1.930	1.049
Araba	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
18tik 24 urtera	846	1.142	666
25etik 34 urtera	792	1.109	604
35etik 44 urtera	741	1.042	569
45etik 54 urtera	769	1.147	581
55 urtetik gora	862	1.141	690
Guztira	791	1.108	610
EAE	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
18tik 24 urtera	1.699	1.941	1.503
25etik 34 urtera	1.394	1.981	1.060
35etik 44 urtera	1.346	1.962	1.019
45etik 54 urtera	1.352	1.971	1.034
55 urtetik gora	1.390	1.923	1.100
Guztira	1.400	1.959	1.086

Laginketako errorea

%3,8 %95eko NCrako

Datak

Urriaren 10etik 31ra

Taldea

Appendeko inkestagile profesionalak. 22 lagunek osatutako taldea.

Lekua

Appenden Call Center

Kontrolak

Honako kontrol hauek egin dira:

- Inkesta taldeari egindako briefing-ean galdetegia ulertzeari buruzko kontrola
- Telefono bidezko inkesten in situ kontrola
- %5aren kontrola urruneko entzutearen bitartez
- Datuen sendotasun estatistikoaren kontrola

Metodologia	Zuzeneko elkarrizketa sakonak
Unibertsoa	EAEko enpresen zuzendariak (giza baliabideen arduradunak)
Elkarrizketa kopurua	10 elkarrizketa egin dira
Eremua	EAE
Lekua	Elkarrizketatutako enpresen zuzendaritza
Pizgarria	Elkarrizketa egindako pertsona bakoitzari ardo botila eman zitzaion euren laguntza eskertzeko
Datak	2008ko urrian eta azaroan
Kontrolak	Honako kontrol hauek egin dira: <ul style="list-style-type: none"> — Atzipenaren kontrola — Elkarrizketak audio euskarrian grabatu dira
Gida	Append-ek diseinatua EMAKUNDEren gainbegiratupean

Elkarrizketa sakonen helburua ez da emaitzak estrapolatzea: ez da laginketa-ordezkaritza bilatzen, diskurtsoena baizik. Iritzi desberdinak eta horien motibazioak biltzen ahalegintzen dira baina horiekin ez da ondorioztatzen zein den aztertu beharreko kolektiboko gehiengoaren diskurtsoa.

Metodologia	CATIk lagundutako inkesta																																																																																																																												
Unibertsoa	EAEko enpresetako Giza Baliabideetako arduradunak																																																																																																																												
Laginketa	Kuoten arabera																																																																																																																												
Lagina	<p>649 inkesta egin dira:</p> <p style="text-align: center;">KUOTA ERREALAK</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>3tik 5 langilera bitartean</th> <th>6tik 9 langilera bitartean</th> <th>10etik 19 langilera bitartean</th> <th>20tik 49 langilera bitartean</th> <th>>= 50 langilera</th> <th>GUZTIRA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">EAE</td> <td>Industria</td> <td>16</td> <td>23</td> <td>56</td> <td>42</td> <td>23</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>Eraikuntza</td> <td>16</td> <td>19</td> <td>31</td> <td>16</td> <td>4</td> <td>86</td> </tr> <tr> <td>Zerbitzuak</td> <td>98</td> <td>78</td> <td>105</td> <td>55</td> <td>23</td> <td>359</td> </tr> <tr> <td>Guztira</td> <td>130</td> <td>120</td> <td>192</td> <td>113</td> <td>50</td> <td>605</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Araba</td> <td>Industria</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>Eraikuntza</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>6</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Zerbitzuak</td> <td>13</td> <td>12</td> <td>17</td> <td>7</td> <td>2</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>Guztira</td> <td>19</td> <td>18</td> <td>32</td> <td>18</td> <td>8</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Gipuzkoa</td> <td>Industria</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>23</td> <td>16</td> <td>9</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>Eraikuntza</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>8</td> <td></td> <td>4</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Zerbitzuak</td> <td>35</td> <td>26</td> <td>34</td> <td>18</td> <td>8</td> <td>121</td> </tr> <tr> <td>Guztira</td> <td>45</td> <td>41</td> <td>65</td> <td>38</td> <td>17</td> <td>206</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Bizkaia</td> <td>Industria</td> <td>7</td> <td>11</td> <td>24</td> <td>18</td> <td>9</td> <td>69</td> </tr> <tr> <td>Eraikuntza</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>17</td> <td>9</td> <td>3</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>Zerbitzuak</td> <td>50</td> <td>40</td> <td>54</td> <td>30</td> <td>13</td> <td>187</td> </tr> <tr> <td>Guztira</td> <td>66</td> <td>61</td> <td>95</td> <td>57</td> <td>25</td> <td>304</td> </tr> </tbody> </table>			3tik 5 langilera bitartean	6tik 9 langilera bitartean	10etik 19 langilera bitartean	20tik 49 langilera bitartean	>= 50 langilera	GUZTIRA	EAE	Industria	16	23	56	42	23	160	Eraikuntza	16	19	31	16	4	86	Zerbitzuak	98	78	105	55	23	359	Guztira	130	120	192	113	50	605	Araba	Industria	3	3	9	8	5	28	Eraikuntza	3	3	6	3	1	16	Zerbitzuak	13	12	17	7	2	51	Guztira	19	18	32	18	8	95	Gipuzkoa	Industria	6	9	23	16	9	63	Eraikuntza	4	6	8		4	22	Zerbitzuak	35	26	34	18	8	121	Guztira	45	41	65	38	17	206	Bizkaia	Industria	7	11	24	18	9	69	Eraikuntza	9	10	17	9	3	48	Zerbitzuak	50	40	54	30	13	187	Guztira	66	61	95	57	25	304
		3tik 5 langilera bitartean	6tik 9 langilera bitartean	10etik 19 langilera bitartean	20tik 49 langilera bitartean	>= 50 langilera	GUZTIRA																																																																																																																						
EAE	Industria	16	23	56	42	23	160																																																																																																																						
	Eraikuntza	16	19	31	16	4	86																																																																																																																						
	Zerbitzuak	98	78	105	55	23	359																																																																																																																						
	Guztira	130	120	192	113	50	605																																																																																																																						
Araba	Industria	3	3	9	8	5	28																																																																																																																						
	Eraikuntza	3	3	6	3	1	16																																																																																																																						
	Zerbitzuak	13	12	17	7	2	51																																																																																																																						
	Guztira	19	18	32	18	8	95																																																																																																																						
Gipuzkoa	Industria	6	9	23	16	9	63																																																																																																																						
	Eraikuntza	4	6	8		4	22																																																																																																																						
	Zerbitzuak	35	26	34	18	8	121																																																																																																																						
	Guztira	45	41	65	38	17	206																																																																																																																						
Bizkaia	Industria	7	11	24	18	9	69																																																																																																																						
	Eraikuntza	9	10	17	9	3	48																																																																																																																						
	Zerbitzuak	50	40	54	30	13	187																																																																																																																						
	Guztira	66	61	95	57	25	304																																																																																																																						

Lagin teorikoa (*Iturria*: Eustat):

		ENPRESEN BANAKETA					
		3tik 5	6tik 9	10etik 19	20tik 49	>= 50	GUZTIRA
		langilera	langilera	langilera	langilera	langilera	
		bitartean	bitartean	bitartean	bitartean	bitartean	
EAE	Industria	2.717	1.491	1.693	1.270	681	7.852
	Eraikuntza	2.791	1.185	932	457	146	5.511
	Zerbitzuak	16.742	4.901	3.090	1.696	754	27.183
	Guztira	22.250	7.577	5.715	3.423	1.581	40.546
Araba	Industria	446	213	281	243	143	1.326
	Eraikuntza	476	197	174	82	19	948
	Zerbitzuak	2.346	722	487	223	96	3.874
	Guztira	3.268	1.132	942	548	258	6.148
Gipuzkoa	Industria	1.073	587	692	489	261	3.102
	Eraikuntza	870	324	242		151	1.587
	Zerbitzuak	5.839	1.658	1.044	560	247	9.348
	Guztira	7.782	2.569	1.978	1.160	548	14.037
Bizkaia	Industria	1.198	691	720	538	277	3.424
	Eraikuntza	1.445	664	516	264	87	2.976
	Zerbitzuak	8.557	2.521	1.559	913	411	13.961
	Guztira	11.200	3.876	2.795	1.715	775	20.361

Oharra: Ez zaie inkestarik egin 50 langile edo gehiago dituzten Gipuzkoako erarikuntzako enpresei. Lagin teorikora doitzeko, kasu horiek lanean ari ziren aurreko pertsona kopuru tartearekin elkartu dira.

Haztatzaileak

Lortutako lagina unibertsora doitu ahal izateko honako formula honen bitartez lortutako haztapen indizeak ezarri dira: lagin teorikoa / lagin erreala:

		3tik 5	6tik 9	10etik 19	20tik 49	>= 50
		langilera	langilera	langilera	langilera	langilera
		bitartean	bitartean	bitartean	bitartean	bitartean
EAE	Industria	169,8125	64,8261	30,2321	30,2381	29,6087
	Eraikuntza	174,4375	62,3684	30,0645	28,5625	36,5000
	Zerbitzuak	170,8367	62,8333	29,4286	30,8364	32,7826
	Guztira	171,1538	63,1417	29,7656	30,2920	31,6200
Araba	Industria	148,6667	71,0000	31,2222	30,3750	28,6000
	Eraikuntza	158,6667	65,6667	29,0000	27,3333	19,0000
	Zerbitzuak	180,4615	60,1667	28,6471	31,8571	48,0000
	Guztira	172,0000	62,8889	29,4375	30,4444	32,2500
Gipuzkoa	Industria	178,8333	65,2222	30,0870	30,5625	29,0000
	Eraikuntza	217,5000	54,0000	30,2500		37,7500
	Zerbitzuak	166,8286	63,7692	30,7059	31,1111	30,8750
	Guztira	172,9333	62,6585	30,4308	30,5263	32,2353
Bizkaia	Industria	171,1429	62,8182	30,0000	29,8889	30,7778
	Eraikuntza	160,5556	66,4000	30,3529	29,3333	29,0000
	Zerbitzuak	171,1400	63,0250	28,8704	30,4333	31,6154
	Guztira	169,6970	63,5410	29,4211	30,0877	31,0000

Lagineko errorea	%4koa %95eko NCrako
Datak	2008ko urriko 8tik 28ra
Taldea	Appendeko inkestagile profesionalak. 21 lagunek osatutako taldea.
Lekua	Appendeko Call Center
Kontrolak	<p>Honako kontrol hauek egin dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Inkesta taldeari egindako briefing-ean galdetegia ulertzeari buruzko kontrola — Telefono bidezko inkesten in situ kontrola — %5aren kontrola urruneko entzutearen bitartez — Datuen sendotasun estatistikoaren kontrola

1

BIZTANLERIA

DOKUMENTU BIDEZKO ANALISIA

1.1

LAN MERKATURAKO SARBIDEA

1.1.1

(1.1. taula) Emakumeek EAEko biztanlerian (2) duten pisua %51 ingurukoa da azken 20 urte baino gehiagoan. Hala ere, oreka hori ez da islatzen biztanleria aktiboan, okupatuan, langabea eta ez-aktiboan.

2007an EAEko 100 pertsona aktibotatik 42 emakumeak ziren, biztanleria okupatuko proportzio bera. Horrek esan nahi du emakumeek erabateko parekotasuna lortu gabe jarraitzen dutela.

Hala ere, zifrek desoreka nabarmena adierazten duten arren, ezin da ahaztu azken urteotan izandako bilakaera. 1985ean okupatutako biztanleriaren %28 izatetik 2007an %42,1 izatera igaro dira, %14,1eko igoera. Urteko %0,6ko batez besteko igoera konstantearekin jarraituta ere beste 12 urte beharko lirateke gutxienez erabateko oreka lortzeko kolektiboan.

1.1. TAULA. Emakume eta gizonezkoen presentziaren bilakaera EAEko honako kolektibo hauetan (1985-2007)

URTEA	16 URTETIK GORAKO BIZTANLEAK		BIZTANLERIA AKTIBOA		BIZTANLERIA OKUPATUA		BIZTANLERIA LANGABEA		BIZTANLERIA EZ AKTIBOA	
	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK
1985	%51,1	%48,9	%32,1	%67,9	%28,0	%72,0	%47,2	%52,8	%70,8	%29,2
1986	%51,1	%48,9	%33,9	%66,1	%29,9	%70,1	%49,1	%50,9	%70,2	%29,8
1987	%51,1	%48,9	%34,5	%65,5	%30,3	%69,7	%49,9	%50,1	%70,3	%29,7
1988	%51,2	%48,8	%35,0	%65,0	%30,9	%69,1	%50,2	%49,8	%69,4	%30,6
1989	%51,2	%48,8	%36,1	%63,9	%31,2	%68,8	%57,2	%42,8	%67,9	%32,1
1990	%51,2	%48,8	%36,3	%63,7	%32,0	%68,0	%58,4	%41,6	%67,2	%32,8
1991	%51,2	%48,8	%37,3	%62,7	%32,4	%67,6	%60,4	%39,6	%66,9	%33,1
1992	%51,3	%48,7	%37,5	%62,5	%32,5	%67,5	%57,6	%42,4	%66,5	%33,5
1993	%51,2	%48,8	%38,2	%61,8	%33,1	%66,9	%54,0	%46,0	%65,4	%34,6
1994	%51,3	%48,7	%39,5	%60,5	%34,2	%65,8	%55,5	%44,5	%64,2	%35,8
1995	%51,3	%48,7	%40,1	%59,9	%35,3	%64,7	%55,8	%44,2	%63,8	%36,2
1996	%51,3	%48,7	%40,2	%59,8	%35,5	%64,5	%56,7	%43,3	%63,7	%36,3
1997	%51,4	%48,6	%40,3	%59,7	%35,6	%64,4	%57,8	%42,2	%63,7	%36,3
1998	%51,4	%48,6	%40,0	%60,0	%35,7	%64,3	%59,6	%40,4	%64,4	%35,6
1999	%51,3	%48,7	%40,7	%59,3	%37,2	%62,8	%59,5	%40,5	%63,8	%36,2
2000	%51,4	%48,6	%40,1	%59,9	%37,2	%62,8	%58,4	%41,6	%64,4	%35,6
2001	%51,3	%48,7	%40,4	%59,6	%38,0	%62,0	%59,8	%40,2	%64,0	%36,0
2002	%51,3	%48,7	%40,7	%59,3	%39,0	%61,0	%59,4	%40,6	%63,9	%36,1
2003	%51,4	%48,6	%41,5	%58,5	%40,2	%59,8	%55,7	%44,3	%63,4	%36,6
2004	%51,4	%48,6	%42,3	%57,7	%41,4	%58,6	%51,8	%48,2	%62,7	%37,3
2005	%51,4	%48,6	%42,1	%57,9	%41,5	%58,5	%51,8	%48,2	%62,6	%37,4
2006	%51,4	%48,6	%42,6	%57,4	%42,4	%57,6	%47,4	%52,6	%61,9	%38,1
2007	%51,4	%48,6	%42,3	%57,7	%42,1	%57,9	%46,3	%53,7	%62,5	%37,5

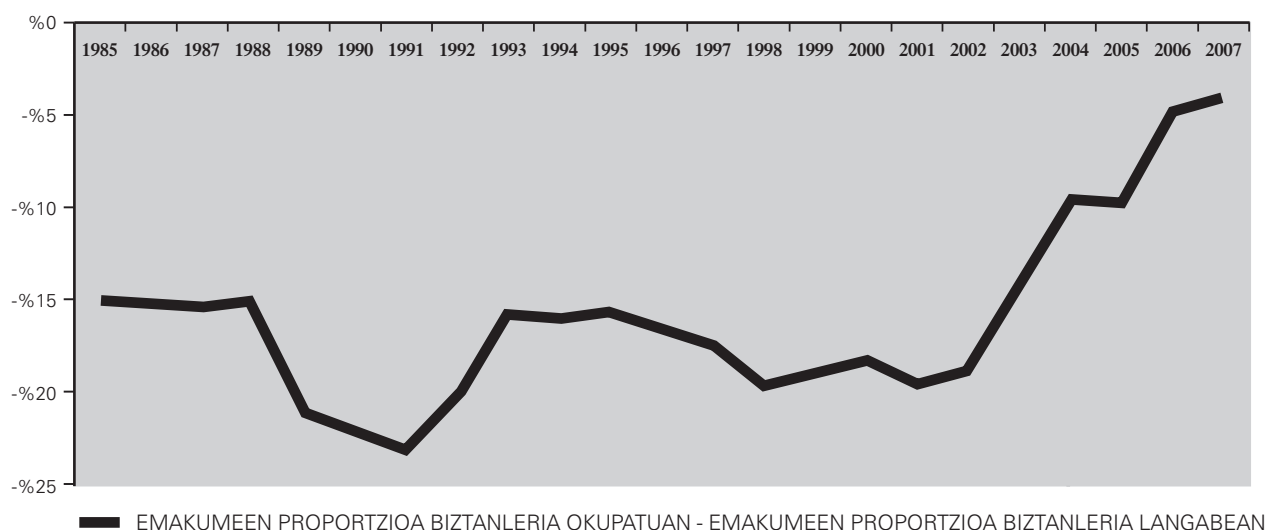
Iturria: Lanketa propioa EUSTATEN datuetan oinarrituta.

(2) Betiere laneko adinean dauden gizon eta emakumez ari gara, hau da, 16 urtetik gorako pertsonen.

Datuek adierazten duten bezala, emakumeek okupaturako artean duten presentziak biztanleria aktiboaren banaketak markatzen duenaren ibilbide ia paraleloa du. Partaidetzaren hazkundera lotuta dago emakumeen enpleguaren hazkunderarekin. Hala ere, langabezian dauden artean ez dago eboluzio nabarmenik. Kolektibo horretan emakumeek jaso dute zatirik txarrena, izan ere, emakumeen proportzioa biztanleria aktiboaren eta okupaturako artean zegoena baino handiagoa baita.

Hala ere, 1.1. grafikoak adierazten duen bezala, egoera aldatzen ari da. Langabezian dauden emakumeen proportzioa okupaturako daudenenera hurbiltzen ari da.

1.1. GRAFIKOA. Okupaturako dauden eta langabezian dauden emakumeen arteko GAP (1985-2007)



Iturria: Lanketa propioa EUSTATen datuetan oinarrituta.

(1.2. taula) Bai jarduera tasak eta bai okupazioak konbergentziarantzko joera adierazten dute, oraindik ere gizonezkoek lortutako zifretatik urrun dauden arren, 20 puntura gutxi gorabehera.

Langabezia tasan hurbiltzen dira gehien gizonezkoek lortutako balioetara (Emakumezkoek %3,6 eta gizonezkoek %3,0). Hala ere, datu hori aztertzeko orduan garrantzitsua da ekonomia egungo egoera kontuan izatea, non, langabeziak gehien zigortu dituen sektoreak, eraikuntza eta industria, gehien bat gizonezkoek okupaturakoak baitira.

1.2. TAULA. EAEko jarduera, okupazio eta langabezia tasaren bilakaera (1985-2007)

URTEA	JARDUERA TASA		OKUPAZIO TASA		LANGABEZIA TASA	
	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK
1985	%32,0	%70,7	%22,1	%59,1	%31,0	%16,4
1986	%35,0	%71,2	%24,4	%59,7	%30,4	%16,1
1987	%36,2	%71,9	%24,9	%60,0	%31,2	%16,6
1988	%36,2	%70,6	%25,1	%58,9	%30,8	%16,5
1989	%36,9	%68,8	%25,9	%60,1	%29,8	%12,6
1990	%36,7	%67,6	%27,1	%60,5	%26,1	%10,6
1991	%38,5	%68,0	%27,7	%60,6	%28,0	%10,9
1992	%38,4	%67,4	%26,6	%58,3	%30,6	%13,5
1993	%38,9	%66,1	%25,5	%54,1	%34,4	%18,1
1994	%40,4	%65,1	%26,3	%53,2	%34,9	%18,3
1995	%41,3	%64,8	%27,6	%53,5	%33,0	%17,5
1996	%41,2	%64,6	%28,2	%54,1	%31,5	%16,2
1997	%41,4	%64,8	%28,9	%55,1	%30,3	%14,9
1998	%41,4	%65,7	%30,4	%57,8	%26,5	%12,0
1999	%42,8	%65,8	%33,1	%58,8	%22,7	%10,6
2000	%41,7	%65,9	%33,4	%59,6	%19,9	%9,5
2001	%42,2	%65,7	%35,2	%60,7	%16,5	%7,5
2002	%43,1	%66,1	%37,8	%62,3	%12,1	%5,7
2003	%44,6	%66,2	%39,4	%61,9	%11,5	%6,5
2004	%45,5	%65,8	%41,2	%61,5	%9,6	%6,5
2005	%44,9	%65,3	%41,8	%62,2	%7,0	%4,7
2006	%45,2	%64,4	%43,2	%62,0	%4,5	%3,7
2007	%44,9	%65,0	%43,3	%63,0	%3,6	%3,0

Iturria: EUSTAT.

EMAKUMEEN KOKAPENA LAN MERKATUAN

1.1.2

Emakumeak azken urte hauetan lan merkatura zer neurritan iritsi diren jakin ondoren, garrantzitsua da zer baldintzatan iritsi diren jakitea ere.

(1.3. taula) Langileen sektoreetako okupazioaren bilakaerak hirugarren sektoreranzko joera nabarmena erakutsi du. Industria eta nekazaritza sektoreko langile asko zerbitzuetara eta eraikuntzara igaro dira.

1.3. TAULA. EAEko sektore ekonomikoetan okupatutako pertsonen banaketaren bilakaera (1985-2007)

URTEA	NEKAZARITZA- ABELTZAINZA- ARRANTZA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
1985	%5,1	%40,8	%5,7	%48,5	%100,0
1986	%4,4	%38,2	%6,3	%51,1	%100,0
1987	%4,4	%35,5	%7,2	%52,8	%100,0
1988	%4,3	%35,2	%7,5	%53,0	%100,0
1989	%3,4	%36,2	%7,9	%52,6	%100,0
1990	%3,2	%35,0	%7,7	%54,1	%100,0
1991	%3,4	%32,7	%8,4	%55,5	%100,0
1992	%3,1	%32,9	%8,1	%55,9	%100,0
1993	%3,0	%31,1	%8,5	%57,5	%100,0
1994	%3,4	%28,6	%9,3	%58,7	%100,0
1995	%3,4	%28,5	%8,5	%59,6	%100,0
1996	%3,4	%28,8	%8,2	%59,6	%100,0
1997	%3,5	%28,9	%8,2	%59,5	%100,0
1998	%2,5	%30,2	%8,1	%59,2	%100,0
1999	%2,3	%29,5	%8,3	%59,8	%100,0
2000	%2,3	%29,5	%8,5	%59,7	%100,0
2001	%1,7	%30,3	%8,8	%59,1	%100,0
2002	%1,8	%28,4	%9,2	%60,6	%100,0
2003	%2,1	%27,6	%9,6	%60,8	%100,0
2004	%1,7	%26,9	%9,2	%62,1	%100,0
2005	%1,2	%26,2	%8,8	%63,8	%100,0
2006	%1,3	%25,6	%8,5	%64,6	%100,0
2007	%1,2	%25,4	%8,7	%64,6	%100,0

Iturria: EUSTAT.

Lehen sektorea. (1.4. taula) Sektore horren garrantzia etengabe txikitzen joan den arren, emakumeen presentzia beti izan da egonkorra. 2007an sektorean lan egiten zuten lau pertsonatatik bat emakumea zen.

Industria sektorea. (1.4. taula) Enpleguan duen garrantzia txikitu egin den arren, oraindik ere industria sektorea da EAEko ekonomiaren zutabeetako bat. "Tradizionalki gizonezkoen" arloa izaten jarraitzen du baina emakumeen presentzia gero eta handiagoa da sektorean, 1985eko %11,4tik 2007ko %20,1era igaro baita.

Eraikuntza. (1.4. taula) Eraikuntzak, industria sektoreak bezala, gizonezkoen presentzia izan du nagusi. Hala ere, 1985eko emakumezkoen %1,1eko ordezkarietatik 2007ko %10era igaro da.

Zerbitzuen sektorea. (1.4. taula) Tradizionalki emakumeen sektorea izan da eta, azken urte hauetan, emakumeen kopurua ez murrizteaz gain, hazi ere egin da, gizonezkoena gaindizteraino.

1.4. TAULA. EAEko sektore ekonomikoetan okupatutako pertsonen banaketaren bilakaera. Sexuaren araberako banaketa (1985-2007)

URTEA	NEKAZARITZA- ABELTZAINZA- ARRANTZA		INDUSTRIA		ERAIKUNTZA		ZERBITZUAK	
	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK
1985	%28,2	%71,8	%11,4	%88,6	%1,1	%98,9	%45,2	%54,8
1986	%36,3	%63,7	%12,0	%88,0	%2,8	%97,2	%46,0	%54,0
1987	%35,7	%64,3	%12,9	%87,1	%2,0	%98,0	%45,4	%54,6
1988	%29,4	%70,6	%11,2	%88,8	%4,0	%96,0	%48,0	%52,0
1989	%25,4	%74,6	%13,1	%86,9	%4,4	%95,6	%48,0	%52,0
1990	%28,0	%72,0	%13,3	%86,7	%6,4	%93,6	%47,9	%52,1
1991	%22,4	%77,6	%14,0	%86,0	%5,0	%95,0	%48,1	%51,9
1992	%21,2	%78,8	%14,6	%85,4	%4,4	%95,6	%47,7	%52,3
1993	%23,2	%76,8	%14,4	%85,6	%3,8	%96,2	%48,1	%51,9
1994	%25,2	%74,8	%14,6	%85,4	%3,5	%96,5	%49,1	%50,9
1995	%27,3	%72,7	%14,8	%85,2	%4,8	%95,2	%49,8	%50,2
1996	%29,7	%70,3	%16,4	%83,6	%3,7	%96,3	%49,4	%50,6
1997	%28,2	%71,8	%15,2	%84,8	%3,3	%96,7	%50,5	%49,5
1998	%24,4	%75,6	%15,6	%84,4	%3,4	%96,6	%50,9	%49,1
1999	%27,4	%72,6	%16,8	%83,2	%4,5	%95,5	%52,2	%47,8
2000	%28,4	%71,6	%16,0	%84,0	%5,2	%94,8	%52,6	%47,4
2001	%24,3	%75,7	%18,5	%81,5	%5,4	%94,6	%53,2	%46,8
2002	%21,9	%78,1	%18,5	%81,5	%4,6	%95,4	%54,3	%45,7
2003	%27,5	%72,5	%20,6	%79,4	%5,5	%94,5	%55,0	%45,0
2004	%27,3	%72,7	%20,6	%79,4	%5,8	%94,2	%56,2	%43,8
2005	%23,2	%76,8	%19,7	%80,3	%7,5	%92,5	%55,5	%44,5
2006	%23,0	%77,0	%20,7	%79,3	%8,3	%91,7	%55,8	%44,2
2007	%25,8	%74,2	%20,1	%79,9	%10,0	%90,0	%55,4	%44,6

Iturria: Lanketa propioa EUSTATen datuetan oinarrituta.

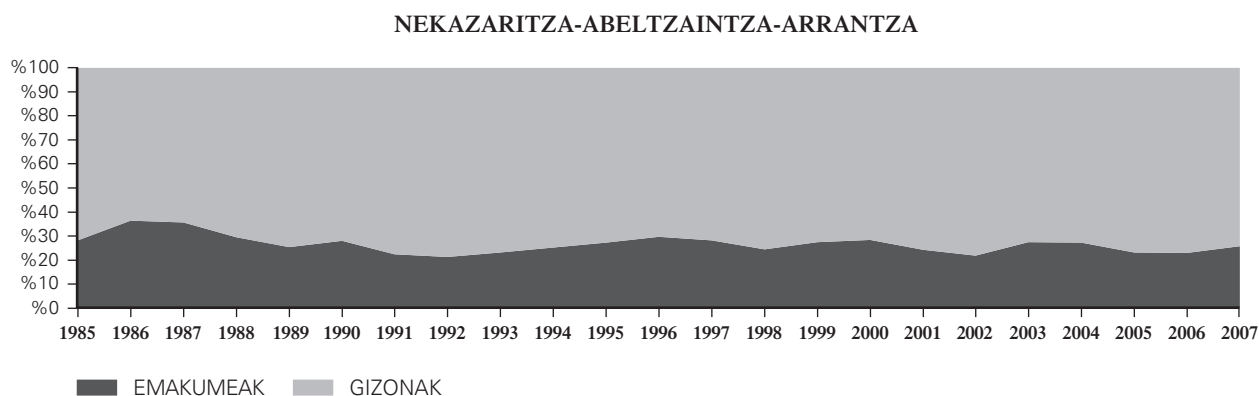
(1.5. taula - 1.2. grafikoa) Azken urte hauetan emakumeen sektorea nabarmenagoa da narren sektore guztietan, oraindik ere GAP garrantzitsua dago Industrian (%59,8) eta Eraikuntzan (%79,9). Sektore horietan emakumeen ordezkariak gizonen baino askoz txikiagoak da.

1.5. TAULA. Gizon eta emakumeen arteko diferentziaren bilakaera EAEko sektore ekonomikoetako okupazioan (1985-2007)

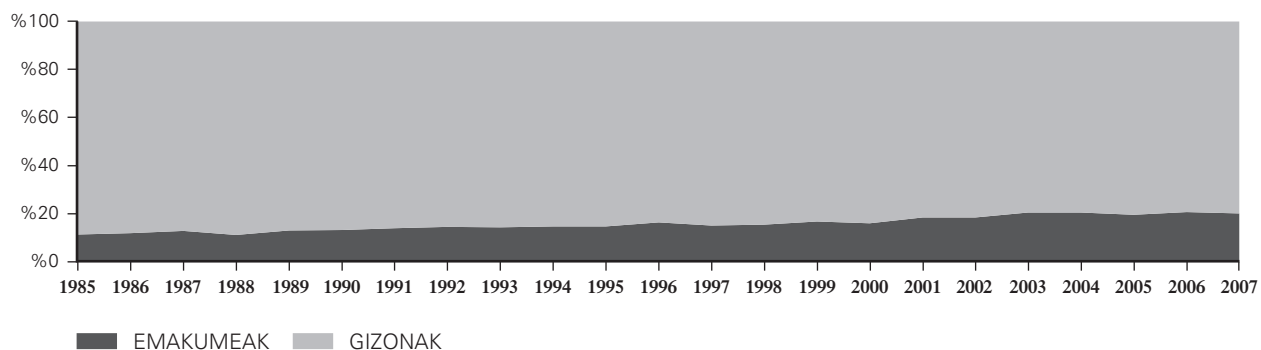
URTEA	NEKAZARITZA-ARRANTZA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
1985	%43,6	%77,2	%97,8	%9,6
1986	%27,4	%76,0	%94,4	%8,0
1987	%28,6	%74,3	%96,0	%9,1
1988	%41,2	%77,7	%91,9	%4,1
1989	%49,2	%73,8	%91,1	%4,1
1990	%44,1	%73,4	%87,2	%4,2
1991	%55,3	%71,9	%90,1	%3,8
1992	%57,5	%70,8	%91,1	%4,7
1993	%53,7	%71,3	%92,5	%3,7
1994	%49,6	%70,7	%92,9	%1,7
1995	%45,5	%70,4	%90,4	%0,3
1996	%40,6	%67,3	%92,7	%1,1
1997	%43,6	%69,7	%93,4	-%1,0
1998	%51,3	%68,9	%93,1	-%1,9
1999	%45,3	%66,3	%90,9	-%4,5
2000	%43,2	%68,0	%89,6	-%5,1
2001	%51,4	%63,1	%89,2	-%6,5
2002	%56,3	%62,9	%90,9	-%8,7
2003	%45,0	%58,9	%89,0	-%10,0
2004	%45,3	%58,8	%88,4	-%12,4
2005	%53,6	%60,7	%85,0	-%11,1
2006	%54,0	%58,6	%83,4	-%11,6
2007	%48,3	%59,8	%79,9	-%10,9

Iturria: Lanketa propioa EUSTATEN datuetan oinarrituta.

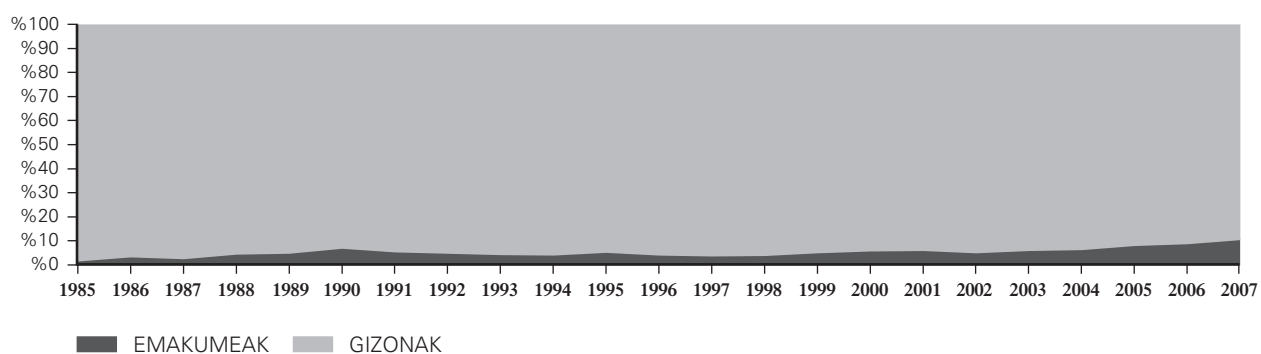
1.2. GRAFIKOA. Gizon eta emakumeen arteko diferentziaren bilakaera EAEko sektore ekonomikoetako okupazioan (1985-2007)



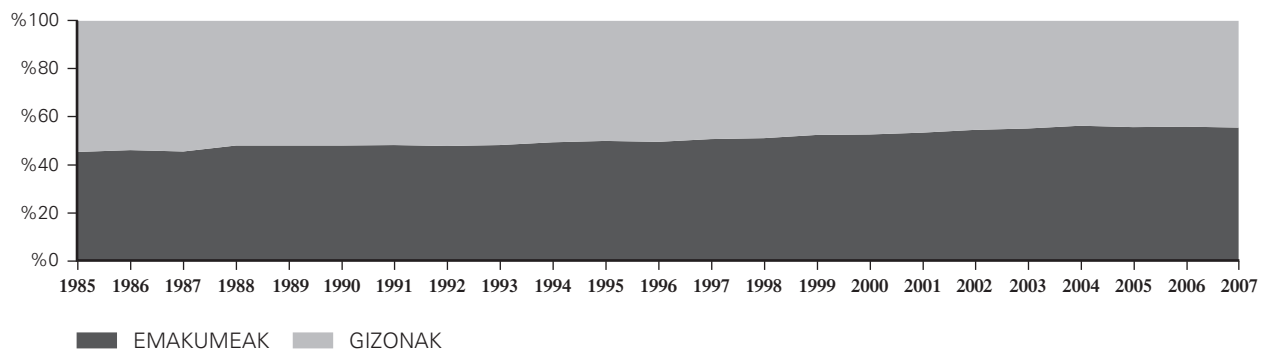
INDUSTRIA



ERAIKUNTZA



ZERBITZUAK



(1.6. taula) Jarduera sektoreak jarduera adarretan banantzeak aukera ematen du lanbide segregazioaren analisisian sakontzeko. Halaber, argi eta garbi ikusten da emakumeen enplegua merkataritzan eta ostalaritzan eta herri administrazioan pilatzen dela, bi jarduera horiek lanean ari diren emakumeen %55etik gora hartzen baitute.

Analisi horizontala eginez, hau da, zer jarduera adarretan dagoen emakumeen presentzia handiena ikusiz jakin daiteke herri administrazioan eta beste zerbitzu batzuetan lan egiten dutenen %65etik gora direla emakumeak.

Informazio horrek aurreko tauletan ikusten zen joera baieztatzen du: emakumezkoen enplegua merkataritzara eta zerbitzu pertsonaletara bideratua dagoela.

1.6. TAULA. Hainbat jarduera adarretan okupatutako biztanleriaren sexuen arabeko banaketa (2007)

	EMAKUMEAK			GIZONAK		
	GUZTIRA (MILAKAK)	EMAKUMEEN TOTALAREN GAINEKO %	JARDUERAREN TOTALAREN GAINEKO % (EMAKUME PROPORTZIOA)	GUZTIRA (MILAKAK)	GIZONEN TOTALAREN GAINEKO %	JARDUERAREN TOTALAREN GAINEKO % (GIZON PROPORTZIOA)
Nekazaritza, abeltzaintza, ehiza, basogintza eta arrantza	4,7	%1,1	%31,5	10,1	%1,8	%67,8
Janari, edari eta tabakoaren industriak; ehungintza eta jantzigintza; larrua eta oinetakoak; egurra eta kortxoak; papera, edizioa eta arte grafikoak	11,7	%2,8	%34,2	22,5	%4,0	%65,8
Erauzketa industriak; petrolio finketa; industria kimikoa; kautxua eraldatzea; metalurgia; energia eta ura	15,9	%3,8	%15,4	87,4	%15,4	%84,6
Makina, material elektriko eta garraioko materialen eraikuntza; askotariko manufaktura industriak	16,8	%4,0	%16,5	85,2	%15,0	%83,5
Eraikuntza	3,9	%0,9	%4,2	89,1	%15,7	%95,8
Merkataritza eta ostalaritza	109,7	%25,9	%54,5	91,4	%16,1	%45,4
Garraioa, biltzeak eta komunikazioak	15,4	%3,6	%27,2	41,2	%7,3	%72,8
Finantza bitartekaritza, higiezin jarduerak eta enpresa zerbitzuak	65	%15,3	%52,2	59,6	%10,5	%47,8
Herri administrazioa, hezkuntza, osasun eta albaitaritza jarduerak; gizarte zerbitzuak	129,6	%30,6	%67,6	62,2	%11,0	%32,4
Beste zerbitzu batzuk; etxeetako jarduerak eta lurraldez kanpoko erakundeak	51,2	%12,1	%74,2	17,8	%3,1	%25,8
GUZTIRA	424	%100,0	%42,8	566,6	%100,0	%57,2

Iturria: Lanketa propioa EUSTATEN datuetan oinarrituta.

ZER BALDINTZATAN SARTZEN DIRA EMAKUMEAK LAN MERKATUAN?

1.1.3

Emakumeek lan merkatuan duten presentzia etengabe aldatzen joan da azken urteotan. Jarduera eta okupazio tasak antzeko mailalara iritsi diren arren, oraindik ere alde nabarmenak daude emakumeak lan munduan sartzean zituzten eta dituzten baldintzei dagokienez. Kontratazio erregimena eta lanaldi mota dira alde horiek ongien jasotzen dituzten aldagaiak.

Kontratu mota. (1.7. taula) Emakumeek kontratu mugagabedunen kolektiboan duten presentzia hazteko erritmoa etengabea izan da azken urteotan eta ia bat egin du biztanleria okupatuarenarekin.

Hala eta guztiz ere, emakumeek presentzia handiagoa dute aldi bateko kontratua duten pertsonen kolektiboan (%53,6) eta gizonezkoen kopurua gaintitzen dute (%46,5). Horrek esan nahi du enplegu kolokatasunak eta ezegonkortasunak gehiago eragiten diela emakumei.

1.7. TAULA. Emakume eta gizonezkoen presentzia 16 urtetik gorako soldatapeko langileen kolektiboan kontratu motaren edo lan harremanaren arabera (2001-2007)

URTEA	SOLDATAPEKO BIZTANLERIA OKUPATUA		KONTRATU MUGAGABEDUN BIZTANLERIA		ALDI BATERAKO KONTRATUDUN BIZTANLERIA	
	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK
2001	%39,5	%60,5	%34,9	%65,1	%49,6	%50,4
2002	%40,5	%59,5	%35,5	%64,5	%52,0	%48,0
2003	%41,8	%58,2	%38,3	%61,8	%50,8	%49,2
2004	%42,4	%57,6	%38,8	%61,2	%51,6	%48,4
2005	%43,0	%57,0	%40,3	%59,7	%49,7	%50,3
2006	%44,8	%55,2	%42,1	%57,9	%51,5	%48,4
2007	%45,7	%54,3	%42,7	%57,3	%53,5	%46,5

Iturria: Lanketa propioa EInen datuetan oinarrituta.

Lanaldi mota. (1.8. taula) Emakumeek lanaldi osoan diharduten pertsonen kolektiboan duten presentziaren eboluzioa biztanleria okupatuaren balioetara hurbiltzen ari da.

Hala ere, emakumeek gehiegizko ordezkariak dute aldi baterako langileen kolektiboan, 2007an kolektibo horren %83,2koa baitzen.

Hurrengo ataletan adieraziko dugu zein izan diren ordezkariak handiago horren kausak eta ondorioak.

1.8. TAULA. Emakume eta gizonezkoen presentzia 16 urtetik gorako soldatapeko langileen kolektiboan lanaldi motaren arabera (2001-2007)

URTEA	BIZTANLERIA OKUPATUA		BIZTANLERIA OKUPATUA LANALDI OSOAREKIN		BIZTANLERIA OKUPATUA ALDI BATERAKO LANALDIAREKIN	
	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK
2001	%38,3	%61,7	%33,3	%66,7	%87,3	%12,7
2002	%39,1	%60,9	%33,7	%66,3	%87,7	%12,3
2003	%40,0	%60,0	%35,1	%64,9	%86,7	%13,2
2004	%40,6	%59,4	%35,7	%64,3	%84,0	%16,0
2005	%41,4	%58,6	%35,2	%64,8	%82,9	%17,1
2006	%42,3	%57,7	%35,9	%64,1	%83,3	%16,7
2007	%42,8	%57,2	%36,0	%64,0	%83,2	%16,8

Iturria: Lanketa propioa EINen datuetan oinarrituta.

PRESTAKUNTZA

1.1.4

16 urtetik gorako emakumeek lortutako prestakuntza mailaren analisiak enplegua bilatzen hasteko egoeraren lehen argazkia eskaintzen du. 2007ko datuek adierazten duten bezala (1.9. taula), EAEn nolabaiteko oreka dago pertsona kopuru handiena –emakumeak eta gizonak– hartzen duten prestakuntza mailetan: bigarren mailako hezkuntza, lanerako prestakuntza eta goi mailako hezkuntza.

Bestalde, nolabaiteko desoreka antzematen da prestakuntza maila baxuetan. Analfabetoen eta lehen hezkuntzako ikasketak bakarrik dituzten pertsonen artean emakumeen proportzioa handiagoa da gizonezkoena baino. Goi mailako ikasketak dituztenen artean, hau da, doktoregoa dutenen artean, aldea txikia izan arren, gizonezkoen ordezkartza handiagoa da.

Bi analisiak batuta esan dezakegu, emakume eta gizonezkoek antzeko prestakuntza maila duten arren, emakumeen proportzio handiagoa dagoela prestakuntza maila baxuko pertsonen sektorean.

1.9. TAULA. 16 urtetik gorako EAEko biztanleria lortutako prestakuntza mailaren arabera. 2007 (Milaka lagun)

	2007			
	EMAKUMEAK	EMAKUMEEN GAINKO %	EMAKUMEEN TOTALAREN GAINKO %. EMAKUMEAREN PRESENTZIA	EAEKO TOTALA (GIZON ETA EMAKUMEAK)
Analfabetoak	9,2	%1,0	%73,6	12,5
Lehen hezkuntza	294,4	%31,3	%60,0	491,0
Bigarren hezkuntza. Lehen etapa eta dagokion lan prestakuntza eta lan munduan txertatzea	180,9	%19,2	%50,5	358,3
Bigarren hezkuntza. Bigarren etapa eta dagokion lan prestakuntza eta lan munduan txertatzea	165,5	%17,6	%47,4	349,2
Goi mailako hezkuntza, doktoregoa izan ezik	289,1	%30,7	%47,2	612,4
Doktoregoa	2,3	%0,2	%30,3	7,6
GUZTIRA	941,4	%100,0	%51,4	1.830,9

Iturria: EIN.

Eboluzioaren ikuspegitik, denbora tarte txikia den arren (2001-2007), etengabeko gorakada antzematen da emakumeen prestakuntza mailan (1.10. taula). Kasu honetan murriztu egin da lehen mailako prestakuntza duten emakumeen portzentajea eta handitu goi mailako tituludunena.

1.10. TAULA. 16 urtetik gorako EAEko biztanleria lortutako prestakuntza mailaren arabera. 2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Analfabetoak	%1,1	%1,1	%1,0	%0,9	%0,7	%0,9	%1,0
Lehen hezkuntza	%43,1	%42,3	%39,7	%37,9	%32,3	%31,7	%31,3
Bigarren hezkuntza. Lehen etapa eta dagokion lan prestakuntza eta lan munduan txertatzea	%14,6	%16,0	%17,7	%17,1	%19,0	%18,5	%19,2
Bigarren hezkuntza. Bigarren etapa eta dagokion lan prestakuntza eta lan munduan txertatzea	%17,0	%16,1	%15,8	%17,1	%17,8	%18,1	%17,6
Goi mailako hezkuntza, doktoregoa izan ezik	%23,9	%24,3	%25,6	%26,9	%30,0	%30,6	%30,7
Doktoregoa	%0,3	%0,2	%0,1	%0,2	%0,2	%0,2	%0,2
GUZTIRA	% 100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0

Iturria: EIN.

Behin derrigorrezko prestakuntza gainditu eta gizon eta emakumeen lanbide etorkizuna zer espezialitatetarantz bideratuko den hautatzeko aukeraren aurrean, bideak banandu egiten dira.

Lanbide Prestakuntza. (1.11. taula) Lanbide prestakuntza gehiago aukeratzen dute gizonezkoek eta ordezkariak hori nabarmenagoa da erdi mailako ikasketak dituztenen artean.

Matrikulatu kopuru handienak dituzten titulazioak aztertuta, "Ostalaritza eta Turismoa", "Merkataritza eta Marketina" eta "Kimika" titulazioetan izan ezik, gizonezkoen edo emakumezkoen proportzio handia dago denetan. Titulazio batzuetan matrikulatutako gehien-
goa gizonezkoak dira eta beste titulazio batzuetan gehien-
goa emakumeak dira.

Lehen kasuan gizonezkoek osagai industrial edota teknologiko handiagoko titulazioetarako joera dute, esaterako, Fabrikazio Mekanikoaren kasuan, titulua lortzen duten pertsonen %93,7 gizonezkoak dira eta Elektrizitatean edo Elektronikan, berriz, %95,8 dira gizonezkoak. Emakumeek, aldiz, Osasunarekin (matrikulatutako %91,9 emakumeak) edo Zerbitzuekin (%81,2 Administrazioan eta %98,6 Irudi Pertsonalean) zerikusia duten titulazioak aukeratzen dituzte.

1.11. TAULA. EAEko lanbide heziketako ikasle kopurua maila eta adarraren arabera (2006-2007 ikasturtea)

500 MATRIKULATUTIK GORAKO TITULAZIOAK	MATRIKULAZIO KOPURUA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
Fabrikazio mekanikoa	1.679	%6,3	%93,7	%100,0
Osasuna	1.363	%91,9	%8,1	%100,0
Elektrizitatea eta Elektronika	1.200	%4,2	%95,8	%100,0
Administrazioa	955	%81,2	%18,8	%100,0
Ibilgailu Autopropultsatuen mantentzea	925	%2,7	%97,3	%100,0
Irudi pertsonala	842	%98,6	%1,4	%100,0
Mantentzea eta produkzioarako zerbitzuak	775	%1,4	%98,6	%100,0
Ostalaritza eta Turismoa	622	%41,8	%58,2	%100,0
Informatika	571	%20,3	%79,7	%100,0
GUZTIRA Erdi mailako lanbide heziketa	10.523	%39,7	%60,3	%100,0
Elektrizitatea eta Elektronika	1.992	%9,9	%90,1	%100,0
Administrazioa	1.951	%76,5	%23,5	%100,0
Fabrikazio mekanikoa	1.755	%14,8	%85,2	%100,0
Informatika	1.431	%22,6	%77,4	%100,0
Zerbitzu Soziokulturalak eta Komunitatearentzakoak	1.319	%92,7	%7,3	%100,0
Osasuna	1.024	%84,7	%15,3	%100,0
Mantentzea eta produkzioarako zerbitzuak	1.005	%10,7	%89,3	%100,0
Merkataritza eta Marketina	826	%54,1	%45,9	%100,0
Eraikuntza eta Obra Zibila	695	%32,8	%67,2	%100,0
Ostalaritza eta Turismoa	643	%63,9	%36,1	%100,0
Kimika	555	%55,0	%45,0	%100,0
GUZTIRA Goi mailako lanbide heziketa	15.416	%43,2	%56,8	%100,0

Iturria: Lanketa propioa EUSTATEN datuetan oinarrituta.

Beste urrats baten bitartez Lanbide Heziketako titulazioetatik lan mundura nola jauzi egiten den jakiteko aukera izango dugu (1.12. taula). Taldeka hartuta, emakumeen arteko langabezia tasa gizonezkoena baino 3 puntu handiagoa zen 2006an.

Letra etzanez eta erdi beltzez adierazita daude gizonezkoek gehiengoa duten titulazioak eta beltzez emakumeek gehiengoa dutenak. Premisa horrekin, "gizonezkoen proportzio handia" duten titulazioek batez bestekoa baino langabezia tasa baxuagoa dute (Informatikan izan ezik), eta emakumezkoen proportzioa handia den titulazioek batez bestekoaren inguruko langabezia tasa edo altuagoa dute (Irudi pertsonalean izan ezik).

1.12. TAULA. Ikasle kopurua eta langabezia tasa LHko lanbide familiariko 2006

	IKASLE KOPURUA	IKASLEEN BANAKETA	2006KO LANGABEZIA TASA	
			GIZONAK	EMAKUMEAK
<i>Fabrikazio mekanikoa</i>	962	%13,4	%9,6	%14,6
Administrazioa	861	%12,0	%21,1	%17,8
<i>Elektrizitatea eta Elektronika</i>	839	%11,6	%15,0	%10,3
Osasuna	641	%8,9	%37,8	%23,2
Zerb. Soziokulturalak eta Komunitatearentzakoak	531	%7,4	%36,8	%18,0
<i>Informatika</i>	523	%7,3	%24,1	%17,1
<i>Ibilgailu Autopropulstuen mantentzea</i>	419	%5,8	%14,0	%33,3
<i>Mantentzea eta produkzioko zerbitzuak</i>	389	%5,4	%10,6	%18,9
Merkataritza eta Marketina	315	%4,4	%16,0	%20,0
Irudi pertsonala	295	%4,1	%0,0	%14,5
Kimika	244	%3,4	%25,0	%25,3
<i>Eraikuntza eta Obra Zibila</i>	218	%3,0	%19,1	%10,6
Ostalaritza	197	%2,7	%4,8	%17,9
Gorputz eta kirol ekintzak	162	%2,2	%20,0	%6,3
Arte grafikoak	150	%2,1	%25,6	%12,0
Turismoa	140	%1,9	%10,0	%20,0
Komuna, irudia eta soinua	137	%1,9	%17,4	%39,4
Nekazaritzako jarduerak	88	%1,2	%26,8	%19,0
Egurra eta altzarigintza	50	%0,7	%30,0	%50,0
Ehungintza, jantzigintza eta larrua	21	%0,3	%0,0	%6,3
Itsas eta arrantza ekintzak	12	%0,2	%33,3	%0,0
Janari industriak	10	%0,1	%0,0	%0,0
2006ko sustapena GUZTIRA	7.204	%100,0	%15,5	%18,7

Iturria: Lanbide. Lanbide Heziketako Euskal Sistemaren Behatokia.

Unibertsitateko titulazioak. (1.13. taula) Lanbide heziketan sartzen diren gehienak gizonezkoak dira baina unibertsitateko titulazioetan emakumeen ordezkartza handiagoa ikusten da, adar eta titulazio guztietan ez bada ere.

Gauza jakina da emakume askok lizentziaturak aukeratzeko dituztela. Dena den, azken urte hauetan joera alderantzikatzeko ari da.

Bestalde, karrera teknikoetako ikasle gehienak gizonezkoak diren arren, gero eta nabarmenagoa da emakumeen presentzia bere espezialitateetan (%33,3 goi mailako ingeniarietan eta %27,3 ingeniari teknikoetan).

2006-2007 ikasturtean, ikasleen %29 emakumeak izan ziren.

1.13. TAULA. Unibertsitateko ikasketak amaitu dituzten emakumeak (1999-2007)

	1999		2001		2003		2005		2007	
	EMAKUMEEN TOTALAREN GAINEKO %	EMAKUMEEN %	EMAKUMEEN TOTALAREN GAINEKO %	EMAKUMEEN %	EMAKUMEEN TOTALAREN GAINEKO %	EMAKUMEEN %	EMAKUMEEN TOTALAREN GAINEKO %	EMAKUMEEN %	EMAKUMEEN TOTALAREN GAINEKO %	EMAKUMEEN %
Lizentziatura ikasketak	%58,0	%65,1	%51,3	%67,7	%50,8	%67,8	%49,7	%69,9	%46,2	%71,1
Arkitektura eta ingeniari ikasketak	%5,5	%29,1	%6,1	%29,6	%7,5	%32,7	%8,0	%31,9	%9,1	%33,3
Arkitektura eta ingeniari tekniko ikasketak	%4,3	%22,2	%5,1	%24,8	%5,6	%27,7	%6,4	%26,9	%8,1	%27,3
Diplomatura ikasketak	%32,2	%76,7	%37,6	%76,1	%36,0	%77,8	%35,9	%78,5	%36,6	%76,4
EAEko TOTALA	%100,0	%59,0	%100,0	%60,2	%100,0	%60,8	%100,0	%60,4	%100,0	%58,9

Iturria: EIN.

1.14. TAULA. 2006-2007 ikasturtean unibertsitatean matrikulatutako emakumeak (adarka)

	EMAKUMEEN TOTALAREN GAINEKO %	EMAKUMEEN %
Esperimentalak	%6,7	%64,8
Giza zientziak	%10,9	%63,0
Osasuna	%8,7	%81,3
Sozial eta Juridikoak	%55,9	%65,3
Teknikoak	%17,8	%29,6
GUZTIRA	%100,0	%54,3

Iturria: Lanketa propioa EUSTATen datuetan oinarrituta.

Orain arte ikusi dugun bezala, gizon eta emakumeek lan merkatuan sartzeko dituzten desberdintasunek pentsarazten dute soldatetan ere aldeak egongo direla. Baina zein dira soldaten arteko alde horietan eragina duten benetako aldagaiak? Orain arte, argitaratutako datuek hiru aldagai independenteren arabera eskaintzen zuten soldata aldea aztertzeo aukera (sexua, kontratu mota, lanaldia, prestakuntza etab.), baina gizon eta emakumeen artean alde handiak daudela adierazten duten arren, ez dute erakusten zein den diskriminazioaren jatorria. Ez dute erakusten zein diren soldaten arteko aldeak oinarritzat hartzen dituzten aldagaiak.

Erabaki zuhaitzetan (datuak ustiatzeko teknikak, eredu ez-nabariak deskubritzeko helburuarekin datu masa handiak aztertzen dituztenak) (3) oinarritutako sailkapen analisietatik abiatuta, soldata aldeetan eragiten duten aldagaiak ezagutu eta ordenatzeko gai izango gara.

Zer da Answer Tree? Erabaki zuhaitzak egiteko aukera ematen duen sistema da. Horretarako, algoritmo genetikoak erabiltzen ditu eta kasu elkarketa garrantzitsuak aztertzeo eta deskubritzeko modua eskaintzen du. Answer Tree-ri esker, egungo taldeetako kideak identifikatzen dituzten gako aldagaiak aurki daitezke (4).

Kasu honetarako, EIN-ek (5) argitaratzen duen Soldata Egituraren Inkesta hartu da oinarritzat, honako kategoria aldagai hauek hautatu dituena:

- Sexua
- Adin tarteak
- Kontratu mota
- Lanaldi mota
- Garatutako jarduera
- Okupazioa
- Ikasketak

(3) Iturria eta informazio gehiago: Sailkapen eta Erregresio zuhaitzak. José Manuel Rojo Abuín. Estadística Laborategia. Economía eta Geografía Institutua. Ikerketa Zientifikoaren Goi Kontseilua. Madril, 2006ko maiatza

(4) Iturria: www.estadistico.com

(5) Soldata egiturari buruzko EIN-en 2006ko inkesta. Inkestaren biztanle esparrua 2006ko hilabete osoan Gizarte Segurantzaren aldea emanda egon diren 10 edo langile gehiagoko kotizazio zentroetan zerbitzuak eskaintzen dituzten besteren konturako langile guztiek osatzen dute. Kanpora geratzen dira lehendakariak, administrazio kontseiluko kideak eta, oro har, ordainsaria soldata gisa jasotzen ez duten langileak, komisio edo mozkin bidez baizik.

Nola interpretatu zuhaitza? 1.3. grafikoan ikus daitekeen "Soldata sailkapenaren zuhaitza" lagineko ohar guztiak bere baitan dituen eta urteko batez besteko soldata gordina adierazten duen oinarritzko nodotik abiatzen da (n= 16.120 lagun, %100). Zuhaitzean jaisten joan ahala, adar gisa eratzen dira elkar kanpoan uzten duten datuen azpimultzotan. Kasu horretan, lehen adarkadura eragiten duen aldagaia lanaldi motarena da.

Hurrengo orrialdeetan aztertuko diren gurutzaketen bitartez gizon eta emakumeek jasotako soldaten artean gap nabarmena dagoen arren, soldata sailkapenaren zuhaitzean sexu aldagaia ez da ageri esplizituki laugarren eta bosgarren adarkadura arte. Horrek ez du esan nahi sexuagatik soldata diskriminaziorik ez dagoenik. Alderantzizkoa gertatzen da: aldagai horren eragina inplizituki agertzen da aldagai diskriminatzaile nagusietan eta esplizituki lan profilak zehazten doazen heinean. Behin kontratu mota, lanaldi mota eta okupazio mota bereko pertsonak hautatutakoan, soldata aldeak agertzen dira gizon eta emakumeen artean.

Sexua bai kontratu motan eta bai lanaldi motan inplizituki agertzearen azalpena gizon eta emakumeen ordezkariak orekaturik ez egotea da, gehiegizko ordezkariak egotea, alegia. Nodo bakoitzaren analisisian aztertuko dugu kontu hori.

Soldata sailkapenaren zuhaitzaren analisisia (1.3. grafikoa) langile guztien urteko batez besteko soldata gordinean oinarritzen da (22.732,40 euro), non, lagin osoa pilatzen baita. Hortik abiatuta honako adarkadura hauek lortzen dira:

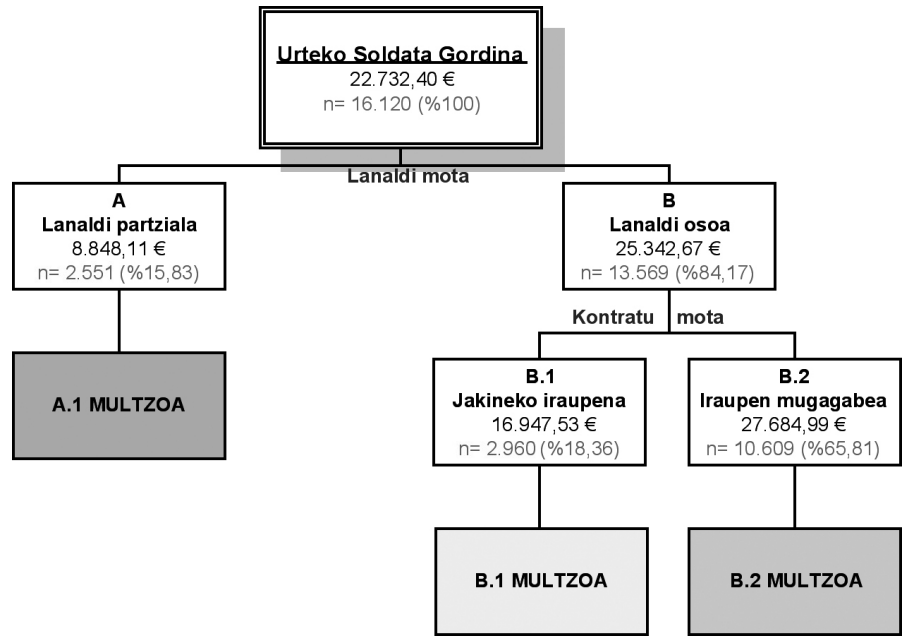
A-B adarkadura, lanaldi motaren arabera. Lehenengo soldata aldea finkatzen duen aldagaia lanaldi mota da. Lanaldi osoa eta partziala bereizten dira. Horri dagokionez, emakumeek enplegu kolokatasun handiagoa dutenez, lanaldi partzialeko enpleguen %74 inguru emakumezkoenak dira. Proporzioa %33,9ra jaisten da lanaldi osoko enpleguetan. Beraz, lehen adarkadura honetan gizonezkoen gehiegizko ordezkariak aurkituko dugu soldata maila handienekoan nodoan.

A.1-A.5 adarkadurak. Karguaren edo okupazioaren arabera. Kasu honetan, kargu edo okupazio mota da aldagai diskriminatzailea. Eta sexu aldagaiak aldagai inplizitu gisa ez du garrantzi berdina multzo guztietan. Era berean, zenbait multzotan emakumeen presentzia batez bestekoa baino txikiagoa da (%73,8); multzo horiek dira, hain zuzen ere, soldata handiena dutenak. Beraz, batez besteko soldata handiena duen nodoan gizonezkoen gehiegizko ordezkariak dagoela esan dezakegu.

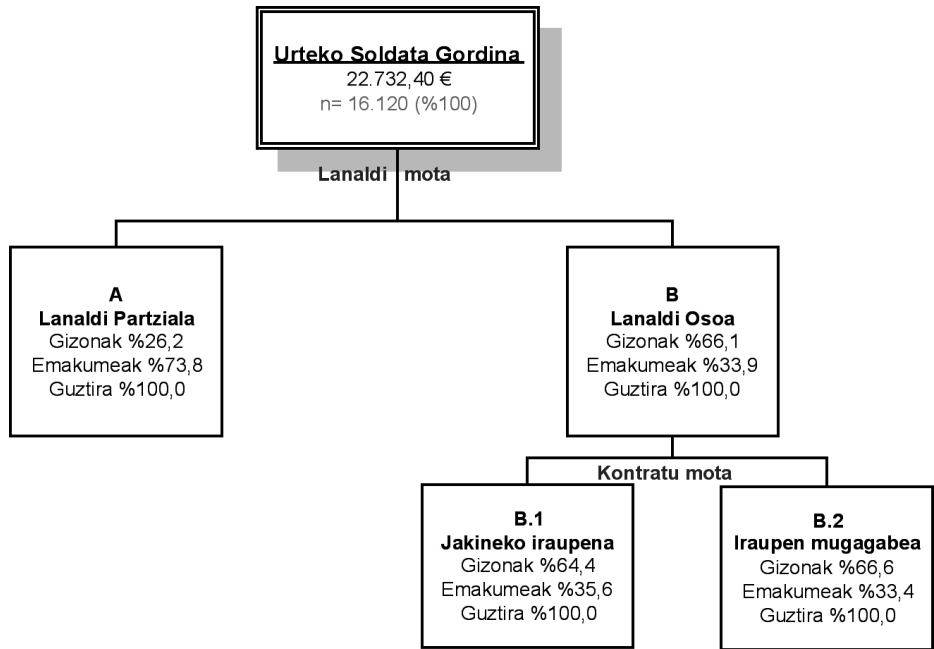
B.1 eta B.2 adarkadurak, kontratu motaren arabera. Kasu honetan, kontratu mota da aldagai diskriminatzailea. Gizonezkoen ordezkariak handiagoa duen lanaldi mota dugu abiapuntu, eta ordezkariak hori egonkorra da bi kontratu motetan.

B.1.1-B.1.6 eta B.2.1-B.2.9 adarkadurak. Karguaren edo okupazioaren arabera. Aldagai diskriminatzailea kargu edo okupazio mota da bi adarkaduretan (iraupen jakineko edo mugagabeko lanaldi osoko kontratuak).

1.3. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza

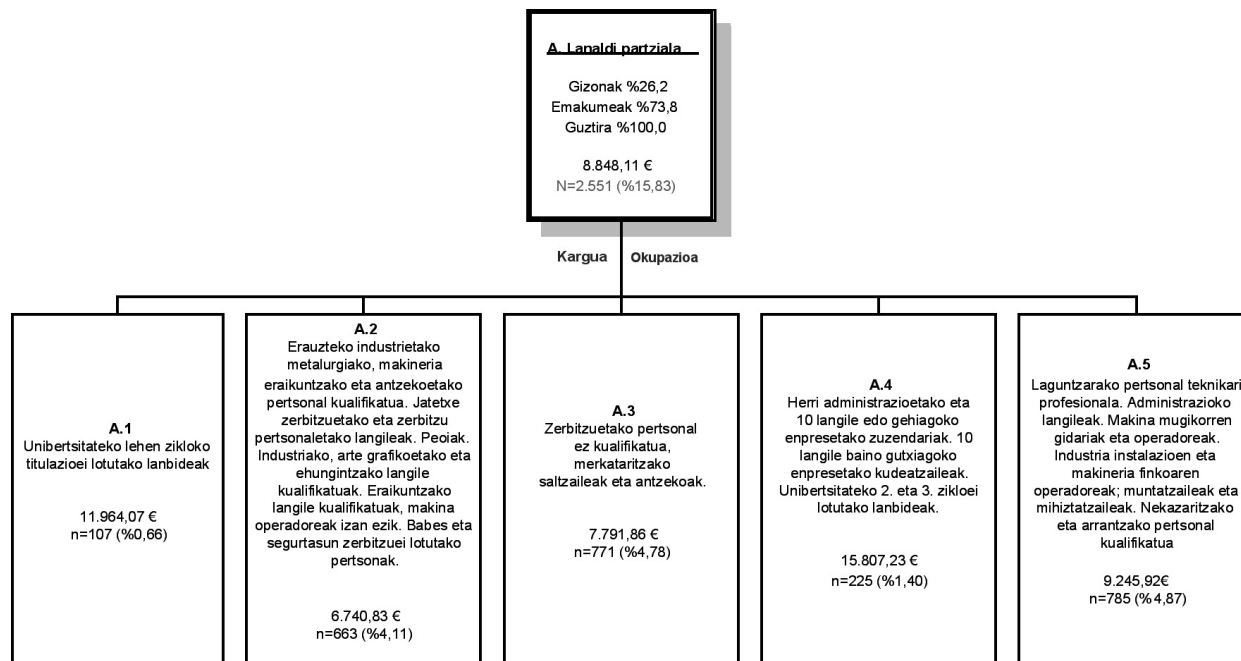


1.4. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza (Emakume eta gizonen nodo bakoitzeko proportzioa)



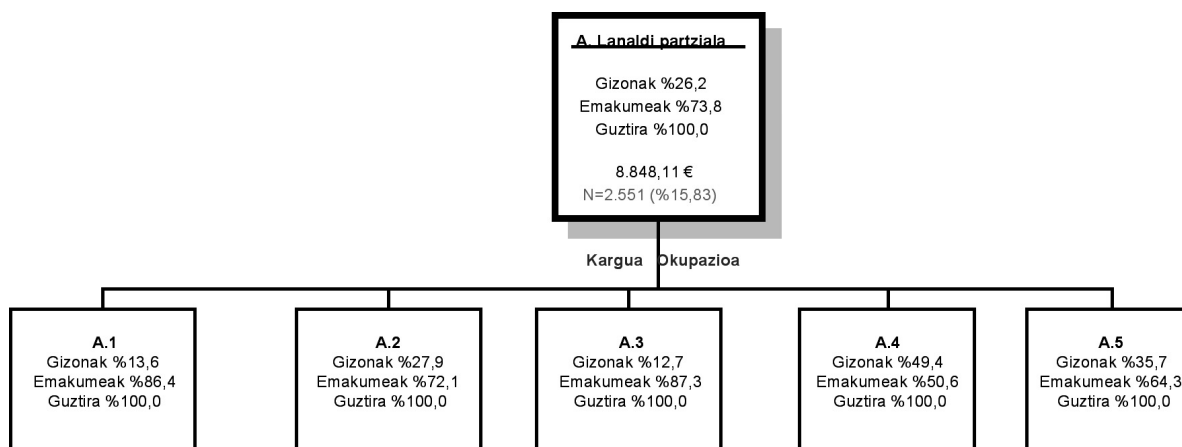
(1.5. grafikoa) A multzoan sartu ditugu lanaldi partziala duten pertsonak, eta horien karguaren edo okupazioaren arabera xehatuko dugu multzo hori.

1.5. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza. Lanaldi partziala eta kargua/okupazioa



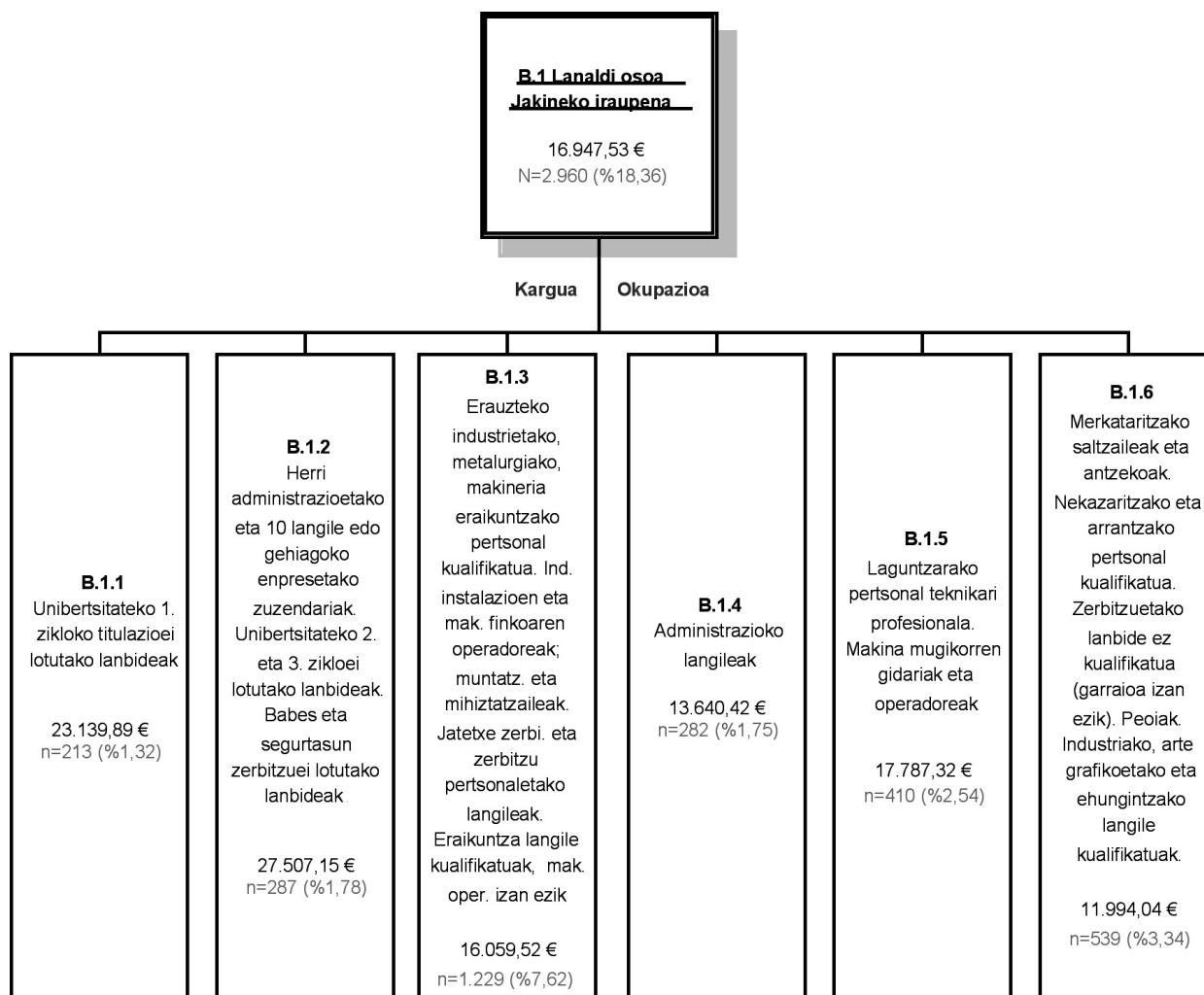
(1.6. grafikoa) Nodo bakoitzeko sexuen arabera banaketa ezagutzeak aukera ematen du emakume proportzio handiagoa zer taldetan dagoen jakiteko. Ondorioak atera baino lehen, kontuan izan behar da lanaldi partziala duten hamar pertsonetatik zazpi inguru emakumezkoak direla. Premisa hori ezagututa, aipagarria da soldata handienak dituen A.4 multzoan gizonezkoen ehuneko emakumezkoena baino handiagoa izatea.

1.6. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza. Lanaldi partziala eta kargua/okupazioa (Emakume eta gizonezkoen nodo bakoitzeko proportzioa)

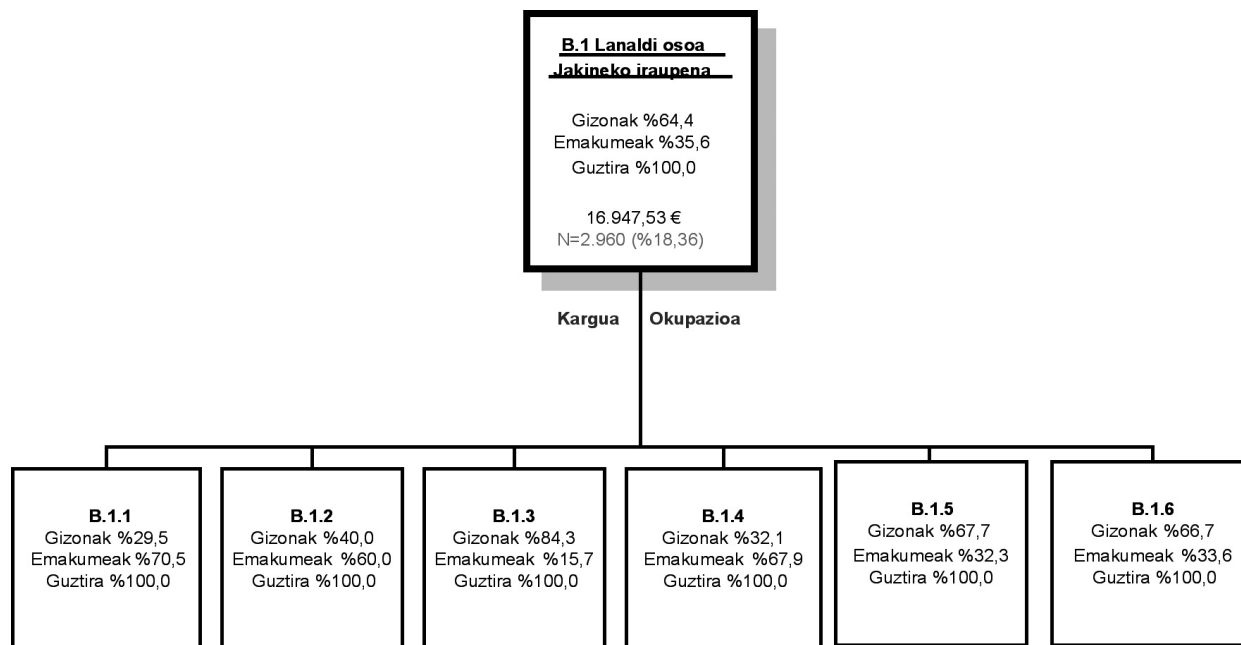


Pertsona gehienek duten kontratu tipologiari dagokionez, hurrengo sailkapenak honako aldagai diskriminatzaileari erreparatuta lortu ditugu: kontratu mota. Beraz, 1.7. grafikoan lanaldi osoko eta iraupen jakineko kontratuak dituzten pertsonen sailkapena aurkeztuko dugu, eta 1.8. grafikoan, berriz, iraupen mugagabeko kontratua duten pertsonen artean hautemandako aldeak adieraziko ditugu.

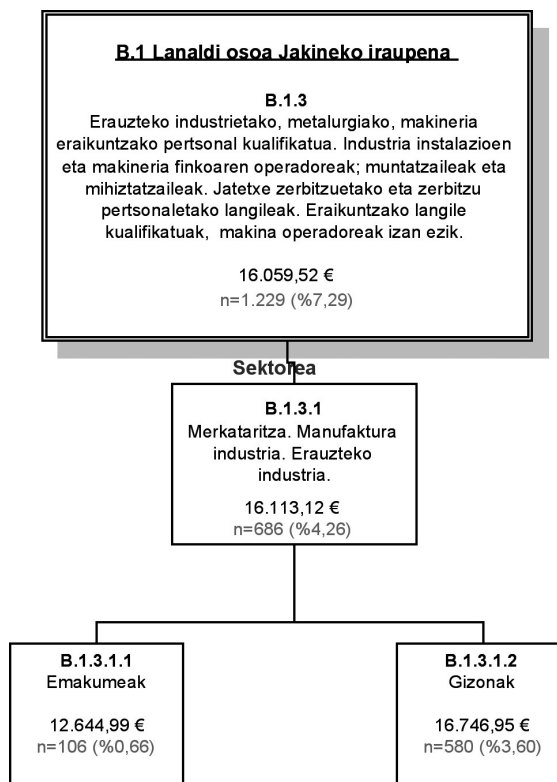
1.7.A. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza. Lanaldi osoa – Jakineko iraupena (3. Adarkadura - sailkapen aldagaia=kargua/okupazioa)



1.7.B. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza. Lanaldi osoa – Jakineko iraupena (3. Adarkadura - sailkapen aldagaia=kargua/okupazioa) (Emakume eta gizonezkoen nodo bakoitzeko proportzioa)

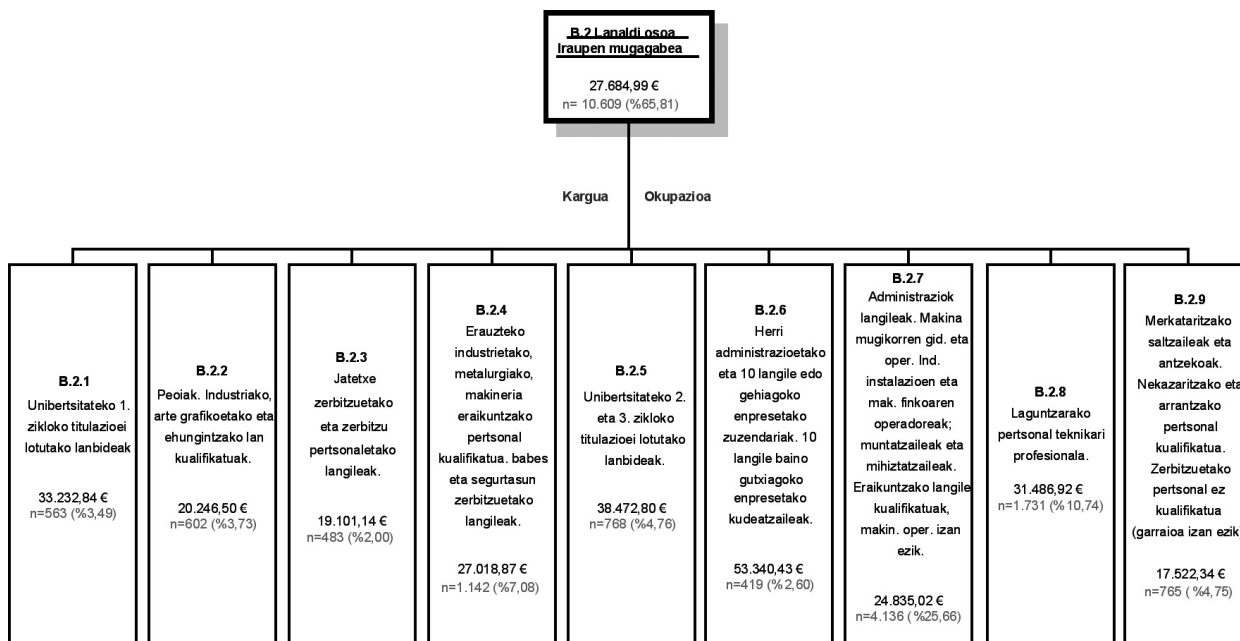


1.7.C. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza. Lanaldi osoa – Jakineko iraupena (3., 4. eta 5. Adarkadurak - sailkapen aldagaia= okupazioa, sektorea eta sexua)



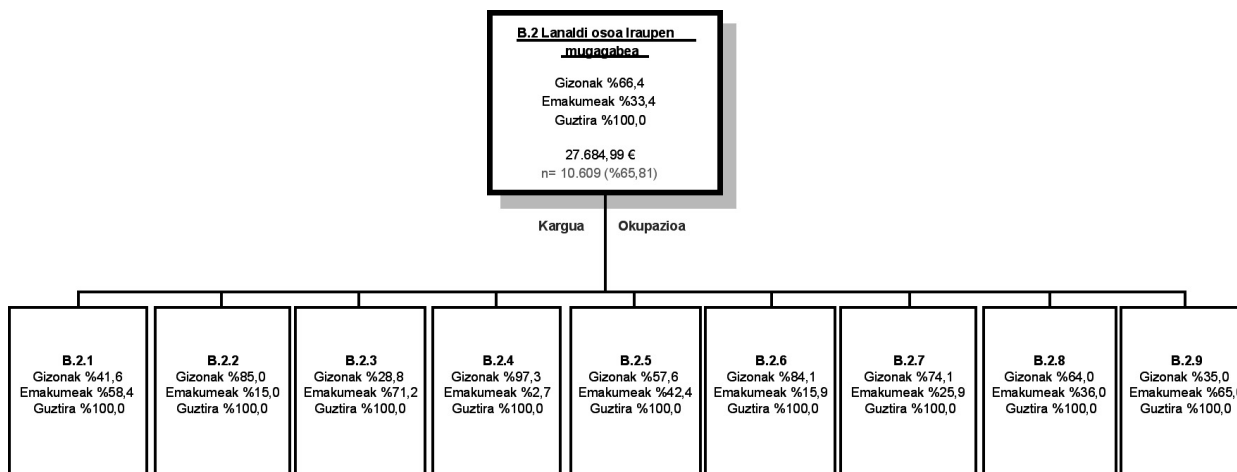
Lanaldi osoko kontratu mugagabea duten pertsonak osatzen dute orain arte aztertutako multzo ugariena (gutzizkoaren %65,81). Multzo horretako aldagai diskriminatzailea kargua edo okupazioa da; aldagai horrek bederatziz azpimultzo sortzen ditu.

1.8.A. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza. Lanaldi osoa – Iraupen mugagabea (3. Adarkadura - sailkapen aldagaia=kargua/okupazioa)

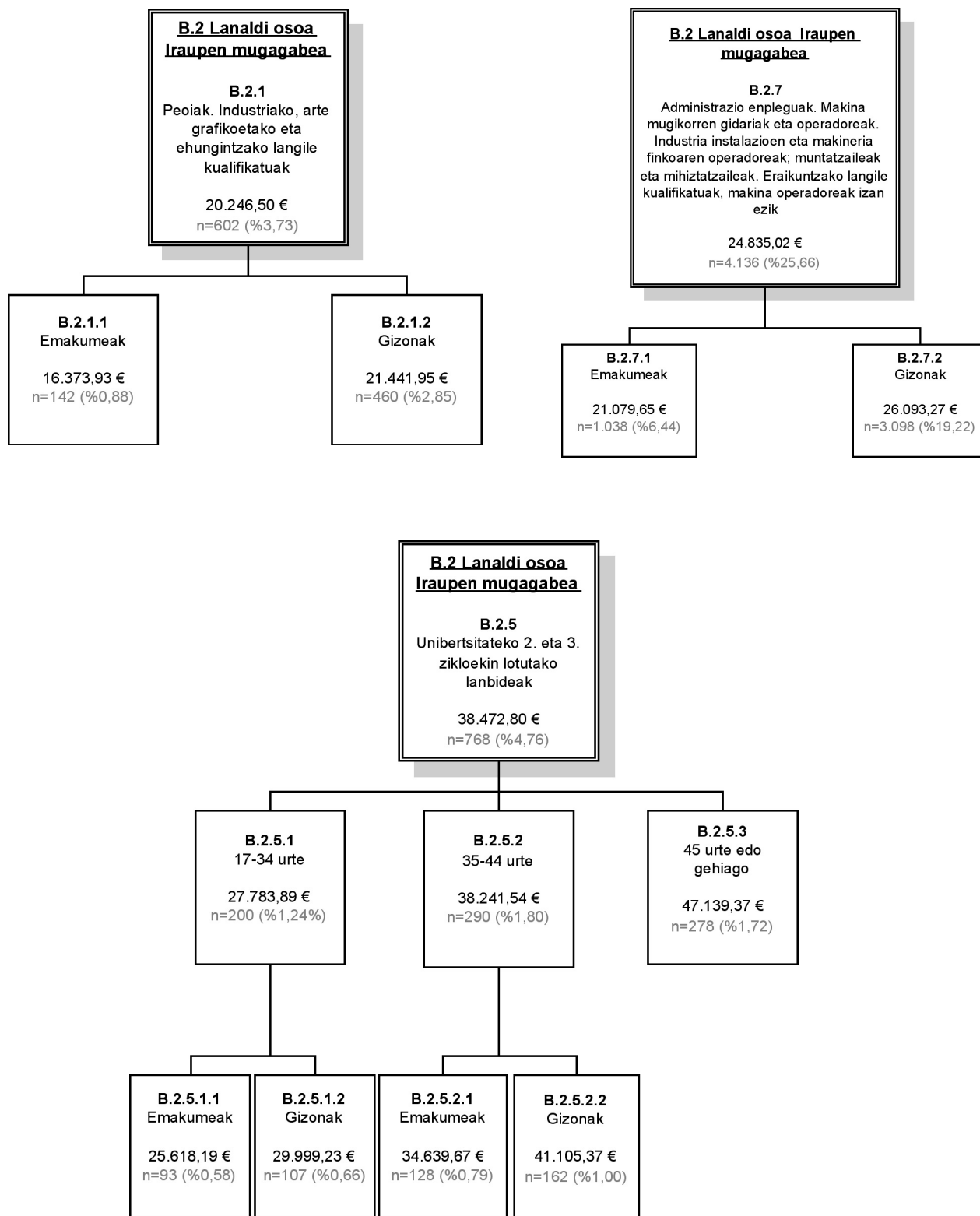


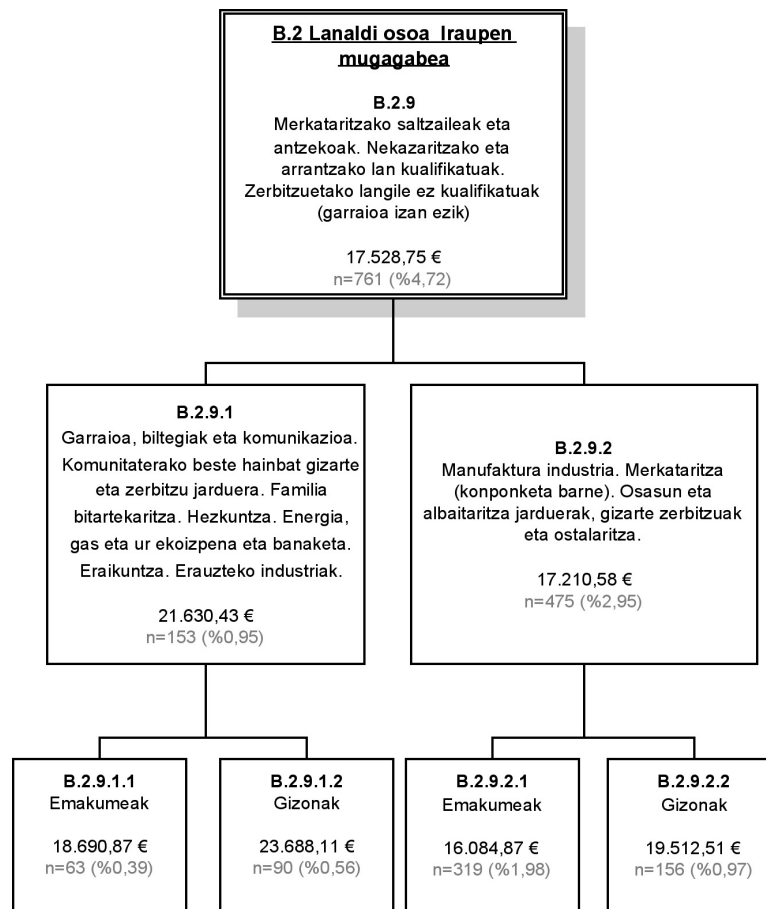
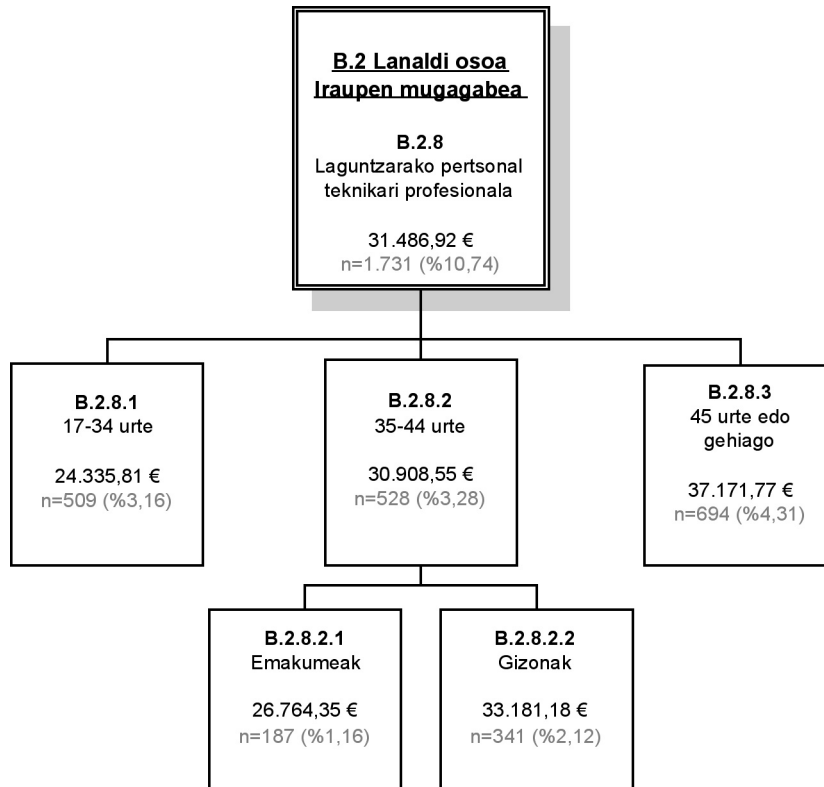
Sexuaren araberako banaketari dagokionez, soldata handienak dituen azpimultzoan (B.2.6) %84,1 gizonekoak dira eta %15,9 emakumezkoak. Bestalde, 1.8.C grafikoan agertzen diren okupazioetan argi eta garbi egiaztatzen da sexu aldagaia diskriminatzailea dela, hau da, baldintza berak izan arren (kontratu mota, okupazioa eta abar), soldata desberdina dela.

1.8.B. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza. Lanaldi osoa – Iraupen mugagabea (3. Adarkadura - sailkapen aldagaia=kargua/okupazioa) (Emakume eta gizonen nodo bakoitzeko proportzioa)



1.8.C. GRAFIKOA. Soldata sailkapenaren zuhaitza. Lanaldi osoa – Iraupen mugagabea (3., 4. eta 5. Adarkadurak - sailkapen aldagaia= kargua/okupazioa, adina eta sexua)





Iraupen mugagabeko eta lanaldi osoko okupazioak. Sexuaren araberako banaketa, sexuaren araberako soldata gordina eta batez bestekoarekiko bariazioa

Okupazioa	GUZTIRA			GIZONAK			EMAKUMEAK		
	Adina / Sektorea	Urteko batez besteko soldata gordina	Langileak guztira	Urteko batez besteko soldata gordina	Gizonen proportzioa	Okupazioaren urteko batez besteko soldata gordinaren bariazioa	Urteko batez besteko soldata gordina	Emakumeen proportzioa	Okupazioaren urteko batez besteko soldata gordinaren bariazioa
Peoiak. Industriako, arte grafikoetako eta ehungintzako lan kualifikatuak.	-	20.246,50 €	% 100,0	21.441,95 €	%76,4	%5,9	16.373,93 €	%23,6	-%19,1
Unibertsitateko 2. eta 3. zikloei lotutako lanbideak.	17-34 urte 35-44 urte	27.783,89 € 38.241,54 €	% 100,0 % 100,0	29.999,23 € 41.105,37 €	%53,5 %55,9	%8,0 %7,5	25.618,19 € 34.639,67 €	%46,5 %44,1	-%7,8 -%9,4
Administrazioko lanak. Makina mugikorren gidariak eta operadoreak. Industria instalazioen eta makineria finkoaren operadoreak; muntatzaileak eta mihizatzaileak. Eraikuntzako langile kualifikatuak, makina operadoreak izan ezik.	-	24.835,02 €	% 100,0	26.093,27 €	%74,9	%5,1	21.079,65 €	%25,1	-%15,1
Laguntzarako pertsonal teknikari profesionala.	35-44 urte	30.908,55 €	% 100,0	33.181,18 €	%64,6	%7,4	26.764,35 €	%35,4	-%13,4
Merkataritzako saltzaileak eta antzekoak. Nekazaritzako eta arrantzako pertsonal kualifikatua. Zerbitzuetako pertsonal ez kualifikatua (garraioa izan ezik).	Garraioa, biltegiak eta komunikazioak. Komunitaterako beste hainbat gizarte eta zerbitzu jarduerak. Familia bitartekaritza. Hezkuntza. Energia, gas eta ur ekoizpena eta banaketa. Eraikuntza. Erauzteko industriak.	21.630,43 €	% 100,0	23.688,11 €	%58,8	%9,5	18.690,87 €	%41,2	-%13,6
	Manufaktura industria. Merkataritza (komp.. barne). Osasun eta albaitaritza jarduerak, gizarte zerbitzuak. Ostalaritza.	17.210,58 €	% 100,0	19.515,51 €	% 32,8	%13,4	16.084,87 €	%67,2	-%6,5

Oharra: "Okupazioaren urteko batez besteko soldata gordinaren gaineko bariazioa" = ((Gizon eta emakumeek jasotako urteko batez besteko soldata gordina – Okupazioaren batez besteko soldata gordina) / Okupazioaren urteko batez besteko soldata gordina) x % 100.

Gizon eta emakumeek jasotako urteko batez besteko soldata gordina urteko batez besteko soldata totalaren **gainetik** dagoenean **letra etzanez eta erdi beltzez** adierazten da.

Gizon eta emakumeek jasotako urteko batez besteko soldata gordina urteko batez besteko soldata totalaren **gainetik** dagoenean **letra beltzez** adierazten da.

Emakumeek eta gizonezkoek (iraupen mugagabeko eta lanaldi osoko kontratua dutenek) jasotako soldaten artean alde handiak antzeman diren okupazioak aztertuta, sakabanatze handiena antzematen zaion okupazioa "tradizionalki gizonezkoen okupazio" gisa sailka daitekeela ikus daiteke.

Bestalde, erdi mailako edo goi mailako prestakuntzarekin lotura duten okupazioetan ere alde handia antzematen da gizonezkoek eta emakumeek jasotzen dituzten soldaten artean. Unibertsitate zikloko bigarren eta hirugarren maileri lotutako lanbideak nabarmentzen dira gehien bat, aldeak adin tarte jakin batean antzematen direlako: 35etik 44 urtera bitartean.

Soldata egituraren analisiak kontuan hartu beharreko ondorio garrantzitsuak plazaratzen ditu:

- Sexua soldata diskriminazioan modu erabakigarrian eragiten duen aldagai gisa bi bideetatik gauzatzen da: lehenik eta behin, inplizituki, kontratu mota, iraupena edo okupazio motaren gisako aldagaien barruan eta, bigarrenik, esplizituki, laneko jakineko mailetan. Kontratu mota, iraupen eta okupazio berdina izan arren, aldeak antzematen dira emakumeek eta gizonezkoek jasotako soldaten artean.
- Kontratu mota eta lanaldia dira analisisian sartu diren alderdien artean bukaerako soldata gordinen eragin handiena dutenak. Iraupen jakineko eta lanaldi osoko kasuetan izaten dira soldata txikienak.

Bestalde, gizon eta emakumeen ordezkariak soldata multzo horietan (lanaldi motaren eta kontratu motaren konbinaketatik sortzen direnak) ez dago orekatua. Emakumeen gehiegizko ordezkariak dago aldi baterako lanaldia duten multzoetan eta gizonezkoen gehiegizko ordezkariak lanaldi osokoetan.

- Beraz, soldata maila baxuetan gizonezkoak baino emakume gehiago pilatzen direla ondorioztatu dugu.

Ondorengo orrialdeetan gizonezko nahiz emakumezkoen inguruabar pertsonalak, familia-koak eta lanekoak zein diren eta haien egoera profesionalari eta, ondorioz, haien urteko soldata gordinari zer neurritan eragiten dieten aztertuko dugu.

Orain artei kusi eta ondorengo kapituluetan sakonduko dugun bezala, gizon eta emakumeen arteko soldata diskriminazioa egitatea da. Baina zer ondorio du diskriminazio horrek EAEko emakumeentzat? Erantzuna konplexua da, izan ere, aldagai askok eragiten baitute desberdintasunean eta aldagai horietako asko neurtzen zailak dira.

Hala ere, formula sinplea baina baliagarria eta ulerterraza izango da ordaindutako lan jarduera garatzen ari ez diren emakumeak zenbat diruri ari diren uko egiten jakitea. Gure iritziz, egindako lanaren truke hilaren bukaeran soldatarik jasotzen ez duten emakumeek independentzia ekonomikoa ematen duen erosahalmenik ez izateaz gain, gizartean BPG sortzeko ahalmen txikiagoa dauka.

Galera hori kuantifikatu ahal izateko, lortutako titulazioaren arabera gizon eta emakumeek jasotzen duten batez besteko soldata gordina hartuko dugu erreferentziatzat eta soldata erabakitzekeo aldagai objektibo gisa hartuko dugu prestakuntza.

Honako urrats hauek eman dira:

1. urratsa. Lehenik eta behin, gako egoeretan dauden pertsonen kopurua kuantifikatuko dugu, hau da, lan jarduera egiteko adinean eta baldintzetan daudenen kopurua. Alde bate-tik, lan jarduera duen biztanleria hautatu da emakumeek jasotzen duten soldataren eta batez besteko soldataren arteko gap kalkulatzeko.

Bestalde, etxeko lanen ardura duten pertsonak sartu dira, enplegu bila ez badabilta ere, eta lan bila dabilen biztanleria.

Kalkulu horretatik kanpo utzi dira ikasten bakarrik diharduten pertsonak, erretiratuak eta beste batzuk: euren adinagatik edo egoera fisikoagatik jarduerarik egiten ez dutenak (pensi-onak, lanerako ezintasuna duten pertsonak, etab.).

1. KALKULUA. Jarduerarekin eta prestakuntzarekin duten harremanaren araberako pertsonak (6) (Lanean ari diren, lan bila dabilen eta etxeke lanen ardura duten pertsonak bakarrik hartu dira kontuan)

		EZ DABILTA ENPLEGU BILA		ENPLEGU BILA DABILTA	
		LAN JARDUERADUN BIZTANLERIA	ETXEKO LANAK	LAN JARDUERARIK GABEKO GAINERAKO BIZTANLERIA	LANGABE ZORROTZAK
Lehen mailako ikasketak	Gizonak	67,1	4,6	0,4	1,0
	Emakumeak	48,9	123,0	1,1	0,2
	Guztira	116,0	127,6	1,5	1,2
Erdi mailako ikasketak	Gizonak	319,8	2,4	3,2	8,1
	Emakumeak	232,8	64,8	8,0	1,9
	Guztira	552,6	67,2	11,2	10,0
Goi mailako ikasketak	Gizonak	171,4	1,3	1,2	3,5
	Emakumeak	124,8	34,1	3,1	0,8
	Guztira	296,2	35,4	4,3	4,3
GUZTIRA	Gizonak	558,4	8,8	4,9	12,6
	Emakumeak	406,5	233,6	12,2	2,9
	Guztira	964,8	242,4	17,1	15,5

Iturria: Lanketa propioa Eustaten eta EINen datuetan oinarrituta (7).

2. urratsa. Bigarren urrats batean pertsona bakoitzak bere prestakuntzaren eta sexuaren arabera jasotzen duen urteko batez besteko soldata gordina kuantifikatuko dugu. Ordaindutako lan jarduerarik egiten ez duten gizon eta emakumezkoek ez dute soldatarik izango, jakina.

(6) Bigarren mailako ikasketen artean Oinarrizko batxilergoa, Goi mailako batxilergoa, BBB, OHOkoko bigarren etapa eta Lanbide Heziketa sartzen dira. Goi mailako prestakuntzan, bestalde, unibertsitateko ikasketak sartzen dira.

(7) Eustaten eta EINen sailkapenek ez dute aukerarik ematen sexuaren eta prestakuntzaren araberako sailkapena kolektibo bakoitzarekin gurutzatuta lortzeko. Horregatik, kolektiboen sexu araberako sailkapena prestakuntza maila bakoitzera egokitzea aukeratu da.

2. KALKULUA. Jarduerarekin, prestakuntzarekin eta sexuarekin duen harreman motaren arabera pertsona bakoitzak jasotzen duen batez besteko soldata gordina (Eurotan)

		EZ DABILTZA ENPLEGU BILA		ENPLEGU BILA DABILTZA	
		LAN JARDUERADUN BIZTANLERIA	ETXEKO LANAK	LAN JARDUERARIK GABEKO GAINERAKO BIZTANLERIA	LANGABE ZORROTZAK
Lehen mailako ikasketak	Gizonak	22.595,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Emakumeak	13.685,24 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Guztira	19.927,41 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Erdi mailako ikasketak	Gizonak	23.502,69 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Emakumeak	15.530,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Guztira	20.427,57 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Goi mailako ikasketak	Gizonak	35.322,34 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Emakumeak	25.663,13 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Guztira	30.843,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
GUZTIRA	Gizonak	25.947,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Emakumeak	18.581,12 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Guztira	22.929,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Iturria: Lanketa propioa Eustaten eta EINen datuetan oinarrituta.

3. urratsa. Kolektibo bakoitza euren prestakuntzaren eta urteko batez besteko soldata gordinaren arabera osatzen duten gizon eta emakumeen kopurua kontuan hartuta, talde guztiek jasotzen duten kopurua kuantifikatu ahal izango dugu.

Urteko soldata gordin oso erreala=

Pertsona kopurua kolektiboko * kolektibo bakoitzak jasotzen duen urteko soldata gordina

3. KALKULUA. Jarduerarekin, prestakuntzarekin eta sexuarekin duten harreman motaren arabera kolektibo guztiek jasotzen duten batez besteko soldata gordina (Milioika euro)

		LAN JARDUERADUN BIZTANLERIA	ETXEKO LANAK	LAN JARDUERARIK GABEKO GAINERAKO BIZTANLERIA	LANGABE ZORROTZAK	GUZTIRA
Lehen mailako ikasketak	Gizonak	1.516,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.516,99 €
	Emakumeak	668,86 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	668,86 €
	Guztira	2.311,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.311,58 €
Erdi mailako ikasketak	Gizonak	7.516,86 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	7.516,86 €
	Emakumeak	3.615,95 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.615,95 €
	Guztira	11.288,28 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	11.288,28 €
Goi mailako ikasketak	Gizonak	6.055,40 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	6.055,40 €
	Emakumeak	3.202,71 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.202,71 €
	Guztira	9.135,70 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9.135,70 €
GUZTIRA	Gizonak	15.089,25 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	15.089,25 €
	Emakumeak	7.487,52 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	7.487,52 €
	Guztira	22.735,55 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	22.735,55 €

Iturria: Lanketa propioa Eustaten eta EINen datuetan oinarrituta. Kalkulu honetan totalaren zutabea sartu da hurrengo urratsen kalkulua eta ulermena errazteko.

4. urratsa. Laneko egoeran dauden pertsona guztiek ordaindutako lan jarduera soldata hoberenarekin egiteko egoera zein izango litzatekeen kalkulatzeko kontuan hartu beharreko soldata gordina zein izango litzatekeen erabaki beharko dugu. Kasu honetan batez besteko balioa aukeratu da prestakuntza maila bakoitzerako.

4. KALKULUA. Prestakuntza motaren araberako lan jardueran egongo balitz pertsona bakoitzak jasoko lukeen urteko batez besteko soldata gordina (Urteko batez besteko soldata gordina jotzen da balio hoberenekotzat) (Eurotan)

		LAN JARDUERADUN BIZTANLERIA	ETXEKO LANAK	LAN JARDUERARIK GABEKO GAINERAKO BIZTANLERIA	LANGABE ZORROTZAK
Lehen mailako ikasketak	Gizonak				
	Emakumeak			19.927,41 €	
	Guztira				
Erdi mailako ikasketak	Gizonak				
	Emakumeak			20.427,57 €	
	Guztira				
Goi mailako ikasketak	Gizonak				
	Emakumeak			30.843,00 €	
	Guztira				

5. urratsa. Kalkulu hau egiteko aurreko urratsean finkatutako urteko batez besteko soldata gordina bider kolektibo guztietako pertsona kopurua egin da. Gizon eta emakumeen arteko baldintza berdintasunezko egoera onena ari gara sortzen, aldagai objektibo gisa jasotako prestakuntza errespetatuz.

Urteko batez besteko soldata gordin oso hobereana=

Kolektiboko pertsona kopurua * prestakuntza motaren arabera urteko soldata gordina

5. KALKULUA. Prestakuntza motaren arabera lan jardueran egongo balira pertsona guztiek jasoko luketen urteko batez besteko soldata gordina (Urteko batez besteko soldata gordina jotzen da balio hobereanekotzat) (Milioika eurotan)

		LAN JARDUERADUN BIZTANLERIA	ETXEKO LANAK	LAN JARDUERARIK GABEKO GAINERAKO BIZTANLERIA	LANGABE ZORROTZAK	GUZTIRA
Lehen mailako ikasketak	Gizonak	1.337,88 €	92,33 €	8,57 €	19,44 €	1.458,21 €
	Emakumeak	973,94 €	2.450,88 €	21,33 €	4,47 €	3.450,62 €
	Guztira	2.311,58 €	2.543,21 €	29,89 €	23,91 €	4.908,59 €
Erdi mailako ikasketak	Gizonak	6.533,35 €	49,83 €	65,56 €	166,06 €	6.814,79 €
	Emakumeak	4.756,10 €	1.322,78 €	163,23 €	38,22 €	6.280,32 €
	Guztira	11.288,28 €	1.372,61 €	228,79 €	204,28 €	13.093,95 €
Goi mailako ikasketak	Gizonak	5.287,49 €	39,61 €	38,00 €	107,81 €	5.472,92 €
	Emakumeak	3.849,15 €	1.051,54 €	94,62 €	24,81 €	5.020,12 €
	Guztira	9.135,70 €	1.091,15 €	132,62 €	132,62 €	10.492,10 €
GUZTIRA	Gizonak	13.158,72 €	181,77 €	112,13 €	293,31 €	13.745,92 €
	Emakumeak	9.579,19 €	4.825,19 €	279,18 €	67,51 €	14.751,07 €
	Guztira	22.735,55 €	5.006,97 €	391,30 €	360,81 €	28.494,64 €

6. urratsa. Behin egoera erreala eta hobereana lortutakoan, bi egoeren arteko gap zein den ezagutzea da hurrengo urratsa. Dagokigun kasuan, lan jarduerarekin duten harrremanaren eta duten prestakuntzaren arabera emakumeak zenbat diru irabazteari ari diren uko egiten.

GAP=

Prestakuntza motaren arabera urteko soldata gordin erreala – Prestakuntza motaren arabera urteko soldata gordin hobereana

Kasu honetan garrantzitsua da hiru emakume multzo bereiztea. Batetik, lan jarduera egiten dutenak daude. Horientzat gaur egun jasotzen duten urteko soldata gordinaren eta soldata hobereneko egoeran jasoko luketenaren arteko aldea kalkulatu da, hoberenekotzat batez besteko soldata gordina hartuta. Emakume multzo horren galera urteko 2.000 milioi euro gordinetako dela kalkulatu da.

Bigarren multzoan etxeko lanez arduratzen diren emakumeak sartuko ditugu, etxeko lanen eta familiaren erantzukizunei aurre egiteko lan bizitzari uko egin diotenak. Kolektibo horrek uko egiten dio urteko 4.800 milioi euro gordinetik gora irabazteari.

Hirugarren multzoan enplegu bila dabilzan eta lanerako prest dauden emakumeak sartuko ditugu. Kolektibo honen galera lan jarduera duten emakumeentzako nahiz etxeko lanetan dihardutenentzako kuantifikatutakoa baino txikiagoa da.

Kontuan izan beharreko beste alderdi bat goi mailako prestakuntza duten emakumeek jarduerarekin duten harremanaren arabera da. Horri dagokionez, goi mailako prestakuntza duten eta ordaindutako lana egiten ari ez diren emakume kopuru handia dago EAEn. Horien galera urteko 1.000 milioi euro gordinetik gorakoa dela kalkulatu da. Ondorio ekonomiko hori garrantzitsua den beste multzo bat ordaindutako lana egiten duten emakumeena da, izan ere, kualifikazio bereko gizonekin duten soldata aldea 650 milioi euro ingurukoa baita.

6. KALKULUA. Enplegu beteko egoera errealaren eta hoberenaren arteko GAP prestakuntza motaren arabera (Milioika eurotan)

		LAN JARDUERADUN BIZTANLERIA	ETXEKO LANAK	LAN JARDUERARIK GABEKO GAINERAKO BIZTANLERIA	LANGABE ZORROTZAK	GUZTIRA
Lehen mailako ikasketak	Gizonak	179,11 €	-92,33 €	-8,57 €	-19,44 €	58,78 €
	Emakumeak	-305,08 €	-2.450,88 €	-21,33 €	-4,47 €	-2.781,76 €
	Guztira	0,00 €	-2.543,21 €	-29,89 €	-23,91 €	-2.597,01 €
Erdi mailako ikasketak	Gizonak	983,52 €	-49,83 €	-65,56 €	-166,06 €	702,07 €
	Emakumeak	-1.140,15 €	-1.322,78 €	-163,23 €	-38,22 €	-2.664,38 €
	Guztira	0,00 €	-1.372,61 €	-228,79 €	-204,28 €	-1.805,67 €
Goi mailako ikasketak	Gizonak	767,90 €	-39,61 €	-38,00 €	-107,81 €	582,48 €
	Emakumeak	-646,44 €	-1.051,54 €	-94,62 €	-24,81 €	-1.817,41 €
	Guztira	0,00 €	-1.091,15 €	-132,62 €	-132,62 €	-1.356,40 €
GUZTIRA	Gizonak	1.930,53 €	-181,77 €	-112,13 €	-293,31 €	1.343,32 €
	Emakumeak	-2.091,67 €	-4.825,19 €	-279,18 €	-67,51 €	-7.263,55 €
	Guztira	0,00 €	-5.006,97 €	-391,30 €	-360,81 €	-5.759,08 €

**EAEKO GIZON ETA
EMAKUMEEN LANBIDE
IBILBIDEKO
DESBERDINTASUNEAN
ERAGINA DUTEN
OZTOPOAK**

1.4

Orain arte erakutsitako datuek emakumeek lan esparruan azken urteotan egin duten eboluzioaren ikuspegi objektiboa eskaintzen dute. Hala ere, argi dago eboluzio horretan eragina izan duten hainbat inguruabar daudela.

Hurrengo orrialdeetan aztertuko dira emakumeek aurre egin beharreko egoerak euren lanbide egoeran zenbaterainoko eragina izan duten ikusiz.

Esperientzia desberdinak ezagutu ahal izateko emakume eta gizonezko profil desberdinek aztertu dira:

- Gaur egun lanean ari diren pertsonak.
- Langabezian dauden pertsonak.
- Etxeko lanaz arduratzen diren pertsonak.

Bestalde, inguruabarrek urteko soldata gordinen zenbaterainoko eragina duten ere aztertzen da. Analisi horri esker soldata aldeak zehazten dituzten alderdietaranzko urratsak eman ahal izango ditugu.

**JASOTAKO
PRESTAKUNTZA**

1.4.1

Aurreko orrialdeetan emakume nahiz gizonezkoek lortutako prestakuntza zein den adierazi da baina, zein izan dira aukera hori egitera bultzatu duten inguruabarrak edo arrazoiak? Atal honetan erantzungo diogu galderari.

Inkesta egin zaien pertsonen prestakuntzaren analisiak (1.15. taula) lehen ere bistaratu ziren aldeak azaltzen ditu berriro.

1.15. TAULA. 5G. Zein da ikasketetan lortu duzun maila gorena? (Ez irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Lehen mailako ikasketak	%22,0	%21,2
Bigarren mailako ikasketak	%17,4	%19,8
Lanbide heziketa	%24,5	%27,8
Diplomatura	%13,7	%8,5
Arkitektura edo Ingeniaritza teknikoa	%0,8	%3,6
Lizentziatura	%20,0	%15,0
Arkitektura edo Ingeniaritza	%0,7	%3,2
Ikasketarik gabe	%0,9	%0,6
Ed	-	%0,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	705.034	713.151
Oinarri erreala	649	364

Azterlanean parte hartzen duten emakumeen lan profila ezagututa, lehenengo aldeak identifikatu dira aukeratutako prestakuntzari dagokionez (1.16. taula). Gaur egun lanean ari diren emakumeen prestakuntzak bigarren maila gainditzen du gehienetan eta etxeko lanez arduratzen direnena, aldiz, unibertsitate aurreko ikasketetan pilatzen da (%52,7ak lehen mailako ikasketak eta %17,1ek bigarren mailakoak). Horixe da emakumeek aurkitzen duten lehen oztopoa: prestakuntza.

1.16. TAULA. 5G. Zein da ikasketetan lortu duzun maila gorena? (Emakume profil desberdinak) (Ez irakurri – Erantzun bakarra)

	LANEAN ARI DIREN EMAKUMEA	ETXEKO LANEZ ARDURATZEN DIRENAK	LAN BILA DABILTZANAK	GUZTIRA
Lehen mailako ikasketak	%14,6	%52,3	%18,9	%22,0
Bigarren mailako ikasketak	%15,9	%17,1	%26,3	%17,4
Lanbide heziketa	%25,4	%19,5	%25,3	%24,5
Diplomatura	%17,3	%4,9	%8,1	%13,7
Arkitektura edo Ingeniaritza teknikoa	%1,1	-	-	%0,8
Lizentziatura	%24,7	%3,5	%18,5	%20,0
Arkitektura edo Ingeniaritza	%0,4	-	%2,8	%0,7
Ikasketarik gabe	%0,6	%2,8	-	%0,9
Ed	-	-	-	-
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	473.296	123.204	102.154	705.034
Oinarri erreala	442	110	90	649

Jasotako prestakuntzak urteko soldata gordinean duen eragina nabarmena da eta baita gizon eta emakumeen arteko soldata aldeak ere. Azken horiek prestakuntzaren behe mailatan ikusten dira gehien bat (1.17. taula). Aipatutako aldeak erakusten dituen datu gisa esan daiteke lizentziatura, goi mailako ingeniari-tza edo doktoregoa duen emakume baten soldata II. mailako hezkuntza duen gizonezko batena baino 500 euro handiagoa bakarrik dela.

1.17. TAULA. Urteko soldata gordina titulazioaren eta sexuaren arabera (Urteko soldata gordina)

	GIZONA	EMAKUMEA	SOLDATA ALDEA (GIZONA - EMAKUMEA)	
Ikasketarik gabe	20.439,64 €	10.724,54 €	9.715,10 €	%47,5
Lehen mailako hezkuntza	22.595,18 €	13.685,24 €	8.909,94 €	%39,4
Bigarren mailako hezkuntza I	21.579,91 €	15.142,84 €	6.437,07 €	%29,8
Bigarren mailako hezkuntza II	26.398,28 €	16.464,29 €	9.933,99 €	%37,6
Erdi mailako lanbide heziketa	23.325,14 €	17.267,89 €	6.057,25 €	%26,0
Goi mailako lanbide heziketa	25.436,07 €	17.451,00 €	7.985,07 €	%31,4
Unibertsitateko diplomatuak edo baliokideak	33.261,24 €	24.023,99 €	9.237,25 €	%27,8
Lizentziatuak, goi mailako ingeniariak eta doktoreak	37.395,64 €	26.910,31 €	10.485,33 €	%28,0

Iturria: Lanketa propioa EInen datuetan oinarrituta. **Beltzez** idatzita 100 eta 500 arteko lagin behaketen kopurua. Zifra ez da oso fidagarria eta, horregatik, zuhurtziaz interpretatu behar da.

(1.18. taula) Baliabide/arrazoi ekonomikoak dira pertsona askok goi mailako prestakuntza ez izatearen arrazoi nagusia. Portzentajea antzekoa da gizon nahiz emakumezkoetan.

Bestalde, laginak txikiak diren arren eta emakumeen profil desberdinetan gehiago sakontzeko aukerarik ematen ez duten arren, bada aldeak erakusten dituen beste alderdi bat ere: prestakuntza gauzatzeko aukera gisa ez planteatzea. Alderdi hori emakumeetan ikusten da gehien bat. Emakume askok (%9,5) ez dute planteatu euren prestakuntza handitzeko eta, ondorioz, lanbide karrera egiteko aukera.

1.18. TAULA. 6G. Zer arrazoiengatik ez du goi mailako prestakuntza jaso? (Ikasketarik gabeko edo lehen mailako edota bigarren mailako ikasketak dituzten pertsonak) (Ez irakurri – Erantzun anizkoitza)

	EMAKUMEA	GIZONA
Lan egitea behar nuen arrazoi ekonomikoengatik	%42,7	%46,5
Ez nuen gogoko ikastea	%28,5	%31,5
Ez nuen baliabide ekonomikorik ikasten jarraitzeko	%13,9	%8,3
Ez nuen planteatu ikasten jarraitzea	%9,5	%3,6
Beste garai batzuk ziren	%1,7	%1,7
Beste herrialde batekoa da (Hizkuntza, bizileku baimena, tituluak balidatu)	%2,5	%0,4
Ezkondua/Ezkondua eta seme-alabak ditu	%1,3	%1,2
Utzi eta ez dut berreskuratu/Ez dut amaitu	%1,5	%1,0
Beste batzuk	%6,0	%6,9
Batere ez	%1,0	%0,9
Ed/Ede	%2,4	%4,4
GUZTIRA	%110,9	%106,3
Oinarri goratua	81.010	93.383
Oinarri erreala	71	46

Iturria: Alde esanguratsuak.

(1.19. taula) Goi mailako prestakuntzarik jaso ez zuten gizon eta emakumeen arrazoiak oso desberdinak ez ziren arren, lanbide heziketa edo unibertsitatekoa aukeratu zuten pertsonen arrazoiak ezagutzeko orduan alde garrantzitsuak aurkitu ditugu.

Arrazoi nagusia, gizon nahiz emakumeentzat, hautatutako espezialitateagatiko interes pertsonala den arren, emakumeek kontu horri ematen dioten garrantzia askoz handiagoa dela adierazten dute datuek. Bestalde, irtenbide profesionalak dira bigarren arrazoi nagusia baina kasu honetan gizonek (%33,7) ematen diote garrantzi handiagoa (%70,4). Gizon nahiz emakumeentzako interes pertsonala lehentasunezko baldintza izan arren, gizonezkoek prestakuntzak eskain dezakeen etorkizunari garrantzi handiagoa ematen diotela esan dezakegu.

1.19. TAULA. 6.1.G. Zer arrazoiengatik aukeratu zenuen prestakuntza hau? (Lanbide heziketa edota unibertsitatekoa duten pertsonak) (Ez irakurri – Erantzun anizkoitza)

	EMAKUMEA	GIZONA
Gustatzen zitzaidan (interes pertsonala)	%70,4	%56,6
Irtenbide profesionalak	%20,9	%33,7
Ez nekien zer egin	%4,3	%7,2
Horixe besterik ez zegoen	%2,0	%1,4
Gomendioz (beste batzuk)	%1,5	%1,3
Ez nuen unibertsitatea nahi/Ez nuen ikasi nahi	%1,1	%1,4
Familiako tradizioa	%1,2	%1,2
Hurbiltasuna	%0,4	%2,0
Amaren gomendioz	%1,9	%0,5
Aitaren gomendioz	%1,2	%1,0
Beste batzuk	%2,1	%2,6
Ed/Ede	%4,1	%4,7
GUZTIRA	%111,0	%113,6
Oinarri goratua	420.823	414.742
Oinarri erreala	393	215

Iturria: Alde esanguratsuak.

Bestalde (1.20. taula), ingeniari teknikoak edo goi mailakoak irtenbide profesional oneko prestakuntzak izan arren, espezialitate hori aukeratu duten emakumeek euren interes pertsonala irtenbide profesionalen aurretik jartzen dute.

Erabakitzeko prozesuan beste pertsona batzuek duten eragina bigarren edo hirugarren mailan geratzen da, izan ere, emakumeen %4,6ak eta gizonezkoen %2,8ak bakarrik izan dute kontuan beste pertsona batzuen iritzia prestakuntza bat edo bestea aukeratzeko orduan.

Azterlanean parte hartu dutenek euren kasa eman dituzten iritzia jasotzen ditu ondorengo taulak: interes pertsonala nagusitzen da prestakuntza espezialitatea aukeratzeko orduan, are gehiago emakumeetan.

Planteatutako gainerako kontuetan ez dago alde handirik gizonezkoek eta emakumeek emandako iritzietan.

1.20. TAULA. 7G. Aipatuko dizkizudan honako faktore hauek zenbaterainoko eragina izan zuten prestakuntza hau aukeratzeko orduan? (Lanbide heziketa edota unibertsitatekoa duten pertsonak) (Irakurri – Erantzun bakarra baieztapen bakoitzeko)

		EZER EZ - GUTXI	EZ ASKO EZ GUTXI	DEZENTE - ASKO	EZ DAKI	GUZTIRA
Laneko irtenbide hobea nire emakume/gizonezko izaerarako	Emakumea	%49,5	%11,3	%38,1	%1,2	%100,0
	Gizona	%42,2	%13,3	%44,0	%0,5	%100,0
Oro har, laneko irtenbide hobea uneko egoera ekonomikoagatik	Emakumea	%41,4	%13,5	%43,8	%1,3	%100,0
	Gizona	%34,5	%17,4	%46,9	%1,2	%100,0
Familiako tradizioa	Emakumea	%83,9	%3,6	%12,4	%0,1	%100,0
	Gizona	%82,8	%4,5	%11,8	%0,9	%100,0
Interes pertsonala	Emakumea	%8,0	%10,3	%81,3	%0,3	%100,0
	Gizona	%12,4	%11,3	%75,9	%0,5	%100,0
Ikasketa beraiek egindako pertsonen laneko egoerari buruzko erreferentziak	Emakumea	%60,8	%9,5	%29,0	%0,8	%100,0
	Gizona	%53,9	%15,0	%30,4	%0,7	%100,0

Oinarriak: Emakumea (Oinarri goratua 420.823 – Oinarri erreala: 393) – Gizonezkoa (Oinarri goratua 414.742 – Oinarri erreala 215)

Bestalde, emakumeak eta gizonak lortutako titulazioaren arabera sailkatuz (1.21. taula), alderik gabe jarraitzen dugu, interes pertsonalarena izan ezik, batik bat unibertsitateko prestakuntzan gauzatzen dena.

1.21. TAULA. 7G. Aipatuko dizkizudan honako faktore hauek zenbaterainoko eragina izan zuten prestakuntza hau aukeratzeko orduan? (Lanbide heziketaren edota unibertsitatekoaren araberrako banantzea) (Irakurri – Erantzun bakarra baieztapen bakoitzeko)

			EZER EZ - GUTXI	EZ ASKO EZ GUTXI	DEZENTE - ASKO	EZ DAKI	GUZTIRA
Laneko irtenbide hobea nire emakume/gizonezko izaerarako	Lanbide Heziketa	Emakumea	%35,0	%12,4	%50,9	%1,7	%100,0
		Gizona	%31,7	%12,2	%55,2	%1,0	%100,0
	Unibertsitateko ikasketak	Emakumea	%59,5	%10,5	%29,2	%0,8	%100,0
		Gizona	%51,8	%14,4	%33,8		%100,0
Oro har, laneko irtenbide hobea uneko egoera ekonomikoagatik	Lanbide Heziketa	Emakumea	%31,2	%14,4	%53,1	%1,4	%100,0
		Gizona	%27,4	%19,8	%50,4	%2,5	%100,0
	Unibertsitateko ikasketak	Emakumea	%48,5	%12,9	%37,4	%1,2	%100,0
		Gizona	%41,0	%15,3	%43,7		%100,0
Familiako tradizioa	Lanbide Heziketa	Emakumea	%87,8	%1,6	%10,2	%0,4	%100,0
		Gizona	%82,3	%2,8	%12,9	%1,9	%100,0
	Unibertsitateko ikasketak	Emakumea	%81,2	%4,9	%13,9		%100,0
		Gizona	%83,1	%6,1	%10,9		%100,0
Interes pertsonala	Lanbide heziketa	Emakumea	%10,7	%14,5	%74,0	%0,8	%100,0
		Gizona	%16,9	%8,7	%73,4	%1,0	%100,0
	Unibertsitateko ikasketak	Emakumea	%6,2	%7,4	%86,5		%100,0
		Gizona	%8,3	%13,5	%78,1		%100,0
Ikasketa beraiek egindako pertsonen laneko egoerari buruzko erreferentziak	Lanbide Heziketa	Emakumea	%55,8	%9,7	%33,3	%1,4	%100,0
		Gizona	%51,7	%13,0	%33,7	%1,6	%100,0
	Unibertsitateko ikasketak	Emakumea	%64,3	%9,3	%25,9	%0,4	%100,0
		Gizona	%55,9	%16,9	%27,2		%100,0

Oinarriak: Emakumea LH (Oinarri goratua 172.431 – Oinarri erreala: 163) – Gizona LH (Oinarri goratua 198.017 – Oinarri erreala 104). Emakumea UI (Oinarri goratua 248.392 – Oinarri erreala 230) – Gizona UI (Oinarri goratua 216.725 – Oinarri erreala 111)

Lanbide heziketa azken urte hauetan eboluzionatu egin duen prestakuntza aukera da. Espezialitateak ugaltzeak eta eskaintzen dituzten profesionalizazioak eta lan irteerek pertsonen aukera horri buruz duten irudia aldatzen lagundu dute.

Baina aldaketa horren aurretik, lanbide heziketan sartzen ziren pertsonen profila mugatuta zegoen kasu gehienetan: derrigorrezko hezkuntza bukatzen zuten ikasleak edo prestakuntza alternatiba gutxi eskaintzen zitzaizkien ikasle txarrak ziren.

Profil horretako emakume asko lanbide heziketako aukera gutxiren aurrean aurkitu ziren eta informazio gutxirekin, gainera: administrazio adarra edo osasun adarra. Biak ala biak emakumeen profileko sektoreak (8).

(8) Emakumeei egindako elkarrizketa pertsonaletatik ateratako informazioa.

Lanbide heziketaren maskulinizazio edo feminizazio horrek hainbat urtez iraun du. Eskaintako espezialitate asko gizonaek edo emakumeek egiten dituzte eta, ondorioz, gizon eta emakumeen lanbide gaitasunen bereizketa indartzen laguntzen dute.

Zer gertatzen da emakume bat "tradizionalki gizona" den prestakuntzan sartzen denean? Duela urte gutxi arte informatika, esaterako, gehiengoan gizonaek okupatutako sektorea izan da. Lanbide heziketa arlo horretan egiten hasi ziren emakumeek lan munduan txertatzeko arazoak izan zituzten. Prestakuntza bera jasotako gizonaen artean arazo horiek ez ziren hain garrantzitsuak.

(1.22. taula) Aukeratutako prestakuntzarekin asmatzeko ziurgabetasuna gizona nahiz emakumezkoetan dago. Kontu horretan ez dago alderik bi kolektiboaren artean.

1.22. TAULA. 8G. Prestakuntza hau aukeratu zenuenean ba al zenuen beste titulaziorik lortzeko asmorik? (Lanbide heziketa edota unibertsitatekoa duten pertsonak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%53,1	%52,4
Ez	%46,6	%46,5
Ed	%0,3	%1,1
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	420.823	414.742
Oinarri erreala	393	215

(1.23. taula) Egindako titulazioak iritzi horretan eragina izan arren, ez dago alderik gizon eta emakumeen artean, nahiz eta euren titulazioen baitan egon.

Karrera unibertsitarioa zuten pertsonak planteatu zuten hein handi batean beste espezialitate bat egitea, kasu gehienetan lizentziatura baita ere.

1.23. TAULA. 8G. Prestakuntza hau aukeratu zenuenean ba al zenuen beste titulaziorik lortzeko asmorik? (Lanbide heziketa edota unibertsitatekoa duten pertsonak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	LANBIDE HEZIKETA		DIPLOMATURA		LIZENTZIATURA	
	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%41,2	%41,3	%64,4	%60,9	%59,2	%63,6
Ez	%58,0	%56,4	%35,6	%39,1	%40,8	%36,4
Ed	%0,8	%2,2	-	-	-	-
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	172.431	198.017	102.137	86.918	146.255	129.807
Oinarri erreala	163	104	95	42	135	69

(1.24. taula) Gizon eta emakumeek planteatzen dituzten prestakuntza alternatibak desberdinak dira. Emakumeek osasun adarra edo gizarte eta lege adarra aukeratzen dute. Gizonezkoek, aldiz, karrera teknikoak edo osasun arlokoak aukeratzeko joera dute. Berriz ere aurreko idatz-zatian azaldutako lehentasunak sortzen dira, unibertsitate adarren araberrako ikasle kopurua aztertzen zueneko.

1.24. TAULA. 10G. Zer adarretakoa? (Beste titulazio bat lortzeko asmoa zuten lanbide heziketa edota unibertsitatekoa zuten pertsonak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

		EMAKUMEA	GIZONA	
UNIBERTSITATEKO PRESTAKUNTZA	Osasun zientziak (erizaintza, medikuntza, etab.)	%30,2	%24,7	
	Irakaskuntza teknikoak (arkitektura, ingeniari-tza, informatika,...)	%13,9	%32,6	
	Gizarte eta lege zientziak (Enpresa, zuzenbidea, soziologia,...)	%21,2	%14,2	
	Giza zientziak	%18,4	%8,0	
	Unibertsitateko prestakuntza GUZTIRA	%83,8	%79,6	
LANBIDE HEZIKETA	Elektrizitatea eta Elektronika	%1,0	%4,9	
	Administrazioa	%3,1	%1,0	
	Mantentzea eta produkzioaren zerbitzua	-	%2,8	
	Komunikazioa, Irudia eta Soinua	%1,3	%1,3	
	Fabrikazio mekanikoa	-	%2,6	
	Merakataritza eta Marketina	%0,3	%1,2	
	Osasuna	%1,3	-	
	Arte grafikoak	-	%1,2	
	Informatika	%0,3	%0,9	
	Zerbitzu soziokulturalak eta komunitatearentzakoak	%1,1	-	
	Irudi pertsonala	%1,0	-	
	Egurra eta Altzariak	-	%0,9	
	Ostalaritza eta Turismoa	%0,3	%0,6	
	Kimika	%0,7	-	
	Ibilgailu Autopropulsatuen mantentzea	-	%0,5	
		Lanbide Heziketa GUZTIRA	%10,4	%17,9
	Beste batzuk	%5,3	%2,5	
Ed	%0,5	-		
GUZTIRA	%100,0	%100,0		
Oinarri goratua	221.800	207.990		
Oinarri ererala	204	107		

Zer arrazoiengatik baztertu zuten prestakuntza hura? (1.25. taula) Arazo horren aurrean ere ez dira oso iritzi desberdinak planteatzen gizon eta emakumeen artean baina aurreko kon-tuetan ikusi diren joerak islatzen dira.

Emakumeentzat ikasketek planteatzen dituzten arazoak eta hasieratik aukeratutako presta-kuntzagatiko lehentasuna dira azken erabakia hartzera bultzatu dituzten arrazoiak. Gizonezkoentzat, aldiz, laneko irtenbide okerrenak dira aukeraketa egiteko arrazoi nagusia.

1.25. TAULA. 11G. Zer arrazoiengatik baztertu zenuen prestakuntza hori? (Beste titulazio bat lortzeko asmoa zuten lanbide heziketa edota unibertsitatekoa zuten pertsonak) (Ez irakurri – Erantzun anizkoitza)

	EMAKUMEA	GIZONA
Ikasketen zailtasuna	%18,1	%14,4
Oro har, laneko irtenbide okerragoak	%14,0	%17,7
Gehiago gustatzen zitzaion beste aukera	%16,0	%13,8
Denborarik ez	%5,8	%9,0
Arrazoi ekonomikoak	%7,3	%4,7
Arrazoi pertsonalak	%6,5	%2,9
Nota baxua	%5,9	%3,2
Hurbiltasuna	%3,9	%4,1
Laneko irtenbide okerragoak nire emakume/gizonezko izaeragatik	%2,0	%4,6
Ez zegoen aukera hori	%2,4	%3,7
Ikasketa horiek egindako pertsonen gomendioa	%1,5	%3,2
Kasualitatez/Zoriaz	%1,6	%2,2
Beste batzuk	%7,8	%7,1
Ed/Ede	%10,5	%12,7
GUZTIRA	%103,2	%103,2
Oinarri goratua	223.542	217.364
Oinarri erreala	207	111

(1.26. taula) Anlisi berak, aukeratutako prestakuntza alternatiboa kontuan hartuta, irtenbide profesionalak gizonezkoentzat duten garrantzia karrera sozialetan eta humanitatekoetan areagotu egiten dela erakusten du. Horrek esan nahi du gizonezko askok karrera sozialak baztertu egin dituztela irtenbide profesional okerragoak dituztelako.

1.26. TAULA. 11G. Zer arrazoiengatik baztertu zenuen prestakuntza hori? (Beste titulazio bat lortzeko asmoa zuten lanbide heziketa edota unibertsitatekoa zuten pertsonak, aukeratutako adarraren arabera) (Ez irakurri – Erantzun anizkoitza)

	IRAKASKUNTZA TEKNIKOAK		OSASUN ZIENTZIAK		GIZARTE ETA LEGE ZIENTZIAK		GIZA ZIENTZIAK	
	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
Ikasketen zailtasuna	%16,7	%27,5	%24,0	%17,3	%16,3	%8,9	%24,7	%6,3
Oro har, laneko irtenbide okerragoak	%18,6	%8,1	%7,9	%2,0	%7,6	%15,6	%13,4	%48,0
Gehiago gustatzen zitzaion beste aukera	%30,6	%22,9	%16,1	%2,2	%11,3	%16,7	%15,3	-
Denborarik ez	-	%15,9	%9,2	%7,2	%9,4	%17,4	%1,5	-
Arrazoi ekonomikoak	%3,7	-	%6,9	%8,4	%11,8	%12,8	%7,3	%6,3
Arrazoi pertsonalak	-	-	%9,3	%5,0	%5,0	-	%6,5	%15,4
Nota baxua	-	%3,6	%12,2	%5,1	%6,6	%6,6	%3,3	-
Hurbiltasuna	%6,3	%2,9	%8,4	%13,4	%1,3	-	%1,4	-
Laneko irtenbide okerragoak nire emakume/gizonezko izaeragatik	%3,3	-	-	%7,4	%4,4	%14,5	-	-
Ez zegoen aukera hori	%3,3	%1,7	-	-	-	-	%5,9	-
Ikasketa horiek egindako pertsonen gomendioa	-	%1,5	-	%7,6	%2,9	-	%4,8	-
Kasualitatez/Zoriaz	%8,5	%1,6	%1,4	%2,2	-	-	-	%15,7
Beste batzuk	%1,9	-	%5,4	%14,5	%14,1	-	%6,5	-
Ed	%8,8	%14,3	%4,1	%17,0	%6,3	%7,6	%14,3	-
Ez du erantzuten	-	-	-	-	%2,9	-	-	%14,5
GUZTIRA	%101,9	%100,0	%104,9	%109,4	%100,0	%100,0	%104,8	%106,3
Oinarri goratua	30.883	67.850	67.086	51.431	47.087	29.559	40.898	16.673
Oinarri erreala	27	35	65	25	41	15	38	9

Oharra: Laginaren tamaina txikiak datuak modu orientagarrian soilik hartzeko aukera ematen du.

(1.27. taula) Beste titulazio bat lortzea planteatu zutenen artean, emakumeen %34,7ak eta gizonezkoen %40,1ak damutu egin dira egindako aukeraketaz.

1.27. TAULA. 11.A G. Izandako esperientzia kontuan hartuta eta atzera egiteko aukera izango bazenu, titulazio bera aukeratuko al zenuke berriro? (Beste titulazio bat lortzeko asmoa zuten lanbide heziketa edota unibertsitatekoa zuten pertsonak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%59,2	%54,6
Ez	%34,7	%40,1
Ed/Ede	%6,1	%5,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	223.542	217.364
Oinarri erreala	207	111

(1.28. taula) Azkenean aukeratutako prestakuntzaren erabakian eragiten duen faktore nagusia interes pertsonala dela adierazi den arren, beste prestakuntza aukera bat planteatu zezaiketen pertsonak uste dute irtenbide profesionalak eta lan tipologiari buruzko informazio gehiago beharko zutela. Bi faktoreek garrantzi handia dute emakume nahiz gizonezkoen artean baina gizonezkoek (%31,9) lan tipologiari buruzko informazio gehiago eskatzen dute eta emakumeek (%38,8) irtenbide profesionalak zeintzuk diren jakitea beharko lukete.

1.28. TAULA. 11.B G. Zer faktore beharko ziren beste titulazio bat aukeratzeko? (Beste titulazio bat aukeratzeko luketen lanbide heziketa edota unibertsitatekoa zuten pertsonak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Irtenbide profesionalak buruzko informazio gehiago	%38,8	%23,9
Lan motari buruzko informazio gehiago	%21,9	%31,9
Arrazoi ekonomikoak	%10,0	%6,8
Arrazoi pertsonala	%3,7	%10,7
Nota	%5,8	%2,7
Hurbiltasuna	%4,7	%2,4
Beste batzuk	%7,9	%9,9
Ed/Ede	%7,1	%7,9
Batere ez	-	%3,7
<hr/>		
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	91.284	98.656
Oinarri erreala	92	51

EAEko emakumeen lanbide ibilbidean desberdintasunean eragina duten oztupoak

— Emakumeek euren interes pertsonaletan oinarritzen dute prestakuntzaren aukeraketa (%70,4), irtenbide profesionalak/lanekoak kontuan izan gabe (%20,9).

— Emakumeen interes pertsonal hori tradizionalki emakumezkoenak diren eta osagai teknologiko txikia edo batere ez duten karrera unibertsitarioetarantz zuzentzen dira. Bestalde, karrera unibertsitarioa interes pertsonalaren arabera aukeratzeak multzo horretan egindako aukeraketaz damututako pertsonen proportzio handiagoa egotea eragiten du.

LANERAKO ARRAZOIAK

(1.29. taula) Pertsonak lan egitera bultzatzen dituen arrazoi nagusia ordainsaria da: jendeak diruagatik egiten du lan. Lehentasunezko motibazio horren aurrean ez dago sexuagatik bereizketarik.

1.29. TAULA. 17G. Zein dira lan egiteko zure arrazoi nagusiak? (Langileak) (Ez irakurri – Erantzun anizkoitza)

	EMAKUMEA	GIZONA
Dirua/Ekonomikoak (Diru sarrera gehiagoren premia etxean)	%80,8	%87,9
Gogoko dut nire lanbidea	%48,0	%32,6
Errealizazio pertsonala	%14,7	%13,7
Lan egitea derrigorrezkoa da	%2,8	%5,4
Beste pertsona batzuekin harremanak izatea	%5,1	%2,2
Okupatuta egoteko premia. Nire denbora betetzea	%5,3	%1,8
Eskarmentua hartzea	%4,2	%2,5
Independentzia ekonomikoa lortzea	%2,5	%3,1
Jende guztiak lan egin behar duela konbentzitzea	%2,6	%2,1
Beste batzuk	%6,1	%6,6
GUZTIRA	%171,9	%157,8
Oinarri goratua	473.296	601.868
Oinarri erreala	442	310

Iturria: Alde esanguratsuak.

Hala ere, bigarren mailako motibazioen analisiak bi gako alderdi azalarazten ditu:

- Emakumeek garrantzi handiagoa ematen diote lanaren ondorio pertsonalari: lanbidearekiko zaletasuna, beste pertsona batzuekiko harremana, errealizazio pertsonala, autonomia, etab.

Etxeko lanez arduratzen diren emakume askok izan dituzten mugapenak: beste pertsona batzuekiko harreman falta, erreazlizazio falta, autonomia falta, etab. gainditu beharreko erronka bihurtu dira etxetik kanpoko ordaindutako lana aukeratu dutenentzat.

“Lan egiteak bizitzia propioa izateko aukera ematen dit”

“Emakume guztiak behar dute etxetik kanpo lan egitea jendearekin harremanak izateko, deskonektatzeko eta etxekoandrea soilik ez izateko”

Boterea eta independentzia lortzeko oinarri gisa planteatzen da etxetik kanpo lan egitea.

— Gizonezkoek, bestalde, alderdi horiek ere kontuan hartzen dituzte euren motibazioen artean baina lanaren alderdi praktikoari ematen diote garrantzia: dirua irabazteari.

Aurreko galderan jasotzen ziren motibazioak hurrengoan ere agertuko dira (1.30. taula). Bi multzoentzako lanbide kalifikaziora edota profilerako egokitzea da lanpostu bat aukeratzeko orduko faktore nagusia eta bigarren mailako motibazioen artean nabarmentzen dira aldeak. Emakumeek garrantzia ematen diote ordainsariari baina beste alderdi batzuk ere kontuan hartzen dituzte, esaterako, etxetik hurbil egotea, malgutasuna, familiako bizitzarekiko bateragarritasuna, etab. Gehiago baloratzen dituzte lanak euren bizitza pertsonalean eta familiarrean izan ditzaketan "ondorioak", hau da, adiskidetzeko neurriak.

1.30. TAULA. 18G. Zer faktore izan ziren erabakigarriak lanpostu hau aukeratzeko/onartzeko orduan? (Langileak) (Ez irakurri – Erantzun anizkoitza)

	EMAKUMEA	GIZONA
Nire kalifikazio/profil profesionalera egokitzea	%38,8	%40,1
Ordainsari ekonomikoa/soldata	%31,1	%39,7
Etxetiko hurbiltasuna	%17,5	%14,4
Malgutasuna / Ordu-tegien egokitzapena	%14,9	%11,2
Karrera plan interesgarria	%8,2	%4,9
Sustapenerako aukera	%5,2	%6,4
Nire erantzukizun familiarrekin bateragarri egiteko aukera	%6,2	%1,5
Gizarte prestazioak	%4,2	%2,3
Erantzukizunak modu progresiboan onartzeko aukera	%2,9	%3,1
Etengabeko prestakuntza	%1,5	%1,4
Opor garaia aukeratzeko posibilitatea	%2,0	%0,4
Beste batzuk	%25,9	%31,5
GUZTIRA	%158,3	%156,9
Oinarri goratua	400.665	504.089
Oinarri erreala	382	266

Bada kolektibo bat erabakitzeko lehen faktorea kasu gehienetan posible izaten ez duena: etorkina. Jatorriko herrialdean lortutako titulazioa ez homologatzeak, beste batzuen artean alderdi garrantzitsua denak, gizon eta emakume etorkinak euren lanbide prestakuntzaren azpitik dauden lanpostuak hartzea baldintzatzen du. Diru sarrerak lortzeko premiak eta babesik gabeko egoerak eragina dute kolektibo horrek jakineko enplegu batzuk bakarrik lortzeko aukera izatean. Emakumeen kasuan, honako hauek dira lanpostu ohikoenak: adinako pertsonak eta adingabeak zaintzea, garbiketa eta ostalaritza.

EAEko emakumeen lanbide ibilbidean desberdintasunean eragina duten oztopoak

— 18. Familiaren gaineko erantzukizuna emakumeari bakarrik dagokiola ustea. Emakumeek gizonezkoek baino gehiago hartzen dituzte kontuan lan baldintzek euren bizitza familiarrean eta pertsonalean izan dezaketen eragina.

LANPOSTURA EGOKITZEA

Emakumeek, oro har, gizonezkoek baino gehiago uste dute euren enplegua jasotako prestakuntzara egokitzen dela.

1.31. TAULA. 20G. Zure prestakuntza bat al dator gaur egun duzun lanpostuarekin? (Langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%79,5	%72,7
Ez	%20,5	%26,4
Ed	-	%0,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	473.296	604.085
Oinarri erreala	442	310

Lanbide heziketa edo unibertsitatekoa egin duten gizon eta emakumeen lanpostuen ego-kitzapenaren analisiak (1.32. taula) jasotzen duenez, hondarreko aldeak dituzten pertsona lizentziatuek izan ezik, emakume gehiagok uste dute euren lanpostua jasotako prestakuntzarekin bat datorrela.

1.32. TAULA. 20G. Zure prestakuntza bat al dator gaur egun duzun lanpostuarekin? (Lanbide heziketako edo unibertsitateko titulazioa duten langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	LANBIDE HEZIKETA		DIPLOMATURA		LIZENTZIATURA	
	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%71,7	%64,6	%88,2	%81,6	%78,9	%78,3
Ez	%28,3	%35,4	%11,8	%18,4	%21,1	%21,7
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	120.087	160.577	87.347	77.638	118.753	119.923
Oinarri erreala	116	86	81	37	109	63

Euren prestakuntzarekin bat ez datorren lanpostua duten emakume eta gizonezkoen artean (1.33. taula), %53,1ak eta %65,5ak, hurrenez hurren, aurreko lanetan ere ez zuten izan.

Analisi bateratuak adierazten du jasotako prestakuntzarekin bat ez datorren lanpostua duten gizonezkoen proportzioa handiagoa dela.

1.33. TAULA. 21G. Inoiz egin al duzu lan zure prestakuntzarekin bat datorren lanpostuan? (Euren prestakuntzarekin bat ez datorren lanpostua duten langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%45,3	%34,5
Ez	%53,1	%62,5
Ed	%1,7	%3,1
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	96.928	164.934
Oinarri erreala	96	85
Ez dute lan egiten eta ez dute inoiz egin euren prestakuntzarekin bat datorren lanpostuan	%10,9	%16,5

(1.34. taula) Langileek euren prestakuntzarekin bat datorren lanbidea ez izatean eragina duten arrazoiak ez dira aldatzen gizon eta emakumezkoen artean. Bi kolektiboen kasuan, jasotako prestakuntza iraungitzea eta aukeratutako sektorean lan eskaintza eskasa izatea dira arrazoi nagusiak. Bestalde, gizon eta emakumeen artean ez dira antzematen genero-agatiko diskriminazioak.

1.34. TAULA. 22G. Zein dira zure prestakuntzarekin bat ez datorren lanpostuan lan ez egitearen arrazoiak? (Euren prestakuntzarekin bat ez datorren lanpostua duten langileak) (Ez irakurri – Erantzun anizkoitza)

	EMAKUMEA	GIZONA
Nire prestakuntza ez dator bat merkatuaren gaur egungo eskakizunekin	%21,7	%21,1
Sektoreko lan eskaintza txikia da, emakume nahiz gizonezkoentzat	%21,3	%21,0
Eskatzen diren baldintzak ez dira bateragarriak nire bizitza pertsonalarekin	%9,1	%7,1
Soldata/Arrazoi ekonomikoak	%6,9	%4,7
Ez du aukerarik izan	%2,0	%5,8
Nahiago dut erantzukizun gutxiagoko lana	%5,4	%3,1
Sektoreko lan eskaintza txikia da gizonezkoentzat	%1,0	%3,8
Kointzidentzia/Kasualitatea	%3,3	%1,4
Egungo lana hobe da	%3,4	%1,2
Ez zaio gustatzen	-	%3,2
Ez dut bilatu/Alferkeriaz	%4,2	%0,7
Beste batzuk	%20,4	%17,4
Ed/Ede	%11,1	%13,1
GUZTIRA	%109,7	%103,5
Oinarri goratua	96.928	164.934
Oinarri erreala	96	85

LAN BALDINTZAK

Langileen lan baldintzen analisiak argi eta garbi azalduko du zein den emakumeen gaur egungo egoera eta, baldin badaude, gizonezkoekiko desberdintasun egoerak antzemango ditu.

Kontratu mota (1.35. taula) mugagabeak edo aldi baterakoak azterna garrantzitsuak eskaintzen ditu emakume eta gizonezkoen lan egoerari buruz. Aldagai hori lan kolokatasunaren adierazle garrantzitsu gisa hartuta, emakumeen egoera gizonezkoena baino okerragoa dela ikusiko dugu: iraupen jakineko kontratuen portzentajea handiagoa da.

Gainera, kontratu motak eragin zuzena du urteko soldata gordinean. Kontratu mota bereko pertsonen artean alde esanguratsuak badaude, kontratu mota desberdinen artean soldata alde horiek areagotu egiten dira. Kontratu mota urteko soldata gordinean modu erabakigarrian eragiten duen aldagaia da eta genero arrazoiengatik aldeak areagotu egiten ditu. Alde horiek, gainera, handiagoak dira kontratu mugagabea duten emakume eta gizonezkoen artean.

1.35. TAULA. Langileen laneko kontratu mota

	EMAKUMEA	GIZONA
Iraupen mugagabea	%67,1 20.004,85 €	%76,0 28.601,51 €
Jakineko iraupena	%32,9 14.987,99 €	%24,1 17.821,31 €
GUZTIRA	%100,0	%100,0

Iturria: Lanketa propioa EInen datuetan oinarrituta. Soldata egituraren Inkesta eta Biztanleria Aktiboaren Inkesta.

Lanaldi mota (1.36. taula) gako alderdia da gizon eta emakumeen arteko lehen aldeak identifikatzeko orduan. Arlo horretan, emakumeen %28ak lanaldi partziala izateak, horri dagokion soldata murrizketarekin, argi eta garbi erakusten du gizon eta emakumeen artean errenta erabilgarriari dagokionez dagoen alde esanguratsua.

1.36. TAULA. Langileen lanaldi mota

	EMAKUMEA	GIZONA
Lanaldi osoa	%72,0 22.720,20 €	%95,8 27.248,37 €
Lanaldi partziala	%28,0 9.739,97 €	%4,2 10.662,19 €
GUZTIRA	%100,0	%100,0

Iturria: Lanketa propioa EINen datuetan oinarrituta. Soldata egituraren Inkesta eta Biztanleria Aktiboaren Inkesta.

(1.37. taula) Laginaren tamaina txikia kontuan hartuta, emakumeen kasuak soilik merezi du kontuan izatea. Inkesta egiteko unean lanaldi partziala zuten emakumeetatik gutxi gorabehera %36ak ez dute egoera hori hasieratik izan, inguruabarren batek bultzatu du aukera hori egitera.

1.37. TAULA. 25G. Beti izan al duzu lanaldi partziala enpresa honetan? (Lanaldi partziala duten langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%64,1	%57,5
Ez	%35,9	%42,5
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	132.570	50.484
Oinarri erreala	120	25

(1.38. taula) Haurrak zaintzea da lanaldi partziala duten emakumeek lanaldi murriztua aukeratzearren arrazoi nagusia. Bizitza pertsonala edota familiarra bateragarri egiteko premiak eramaten ditu emakume asko lanaldi murriztua aukeratzera.

1.38. TAULA. 26G. Zein dira lanaldi partziala izatearen arrazoiak? (Lanaldi partziala duten emakumeak) (Irakurri – Lanaldi anizkoitza)

	EMAKUMEA
Seme-alabak zaintzea	%45,6
Enpresan eskaini zidaten aukera bakarra zen	%35,7
Sektoreak hori eskatzen du	%14,0
Familiar adinekoak zaintzea	%6,9
Nire bezeroetara egokitzeko alternatiba bakarra da	%6,5
Nahiago dut	%2,2
Ikasketekin eta lanarekin bateragarria izatea	%1,0
Kalitatez	%1,0
Errelebokoa da	%0,8
Ed	%1,0
GUZTIRA	%114,7
Oinarri goratua	132.570
Oinarri erreala	120

Emakume askok aukeratzen dute lanaldi partziala seme-alaba txikiak dituztenean, etorkizunean lanaldi osoa berriro hartzeko asmoarekin. Baina erabaki horrek ba al du inolako ondoriorik?

(1.39. taula) Lagina txikia den arren eta gutxi gorabeherako datuak soilik lortzeko aukera ematen duen arren, badirudi emakume gehienek ez dutela uste lanaldia murrizteak euren lan bizitzan ondoriorik izango duenik.

1.39. TAULA. 27G. Lanaldi partziala aukeratu izanak zure lan bizitzan ondorio negatiborik izango duela uste al duzu? (Ondorengo edo aurreko ahaideak zaindu ahal izateko lanaldi partziala hartu duten emakumeak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA
Bai, lanbide garapeneko aukerei dagokienez	%8,2
Bai, ahalmen ekonomikoari dagokionez	%8,7
Bai, beste ondorio negatibo batzuk	%3,6
Ez, ondoriorik ez	%83,1
Ed	%2,1
GUZTIRA	%105,8
Oinarri goratua	65.138
Oinarri erreala	60

Dena den, badira lanaldia murriztea ezinezkoa den sektoreak edo lan motak. Esaterako, erantzukizun maila altuko eta industria edo teknologia izaera handiko lanak, erabateko dedikazioa behar dutenak. Kualifikazio handia behar duten eta tradizioz gizonezkoek okupatu izan dituzten lanpostuak dira.

Seme-alabak zaintzeko lana sortutako itzaropenen arabera karrera profesionalarekin bateragarri egin nahi denean sortzen da handicap. Dedikazio osoa eskatzen duen enplegua izanik, ez da planteatzen soluzio bideragri gisa, ez baitu lana osotasunean garatzeko aukera ematen.

Ondorengo blokeetan hitz egingo da adiskidetzeko neurriei buruz eta neurri horien bideragarritasuna zenbaterainokoa den jakiteko sakonduko da.

Lanaldi motaren analisiak gizon eta emakumeen arteko aldeak erakusten baditu, **lanaldi kopuruari** buruzko azterlanak (1.40. taula) ere erakusten ditu, baita lanaldi mota berean ere. Modu horretan, lanaldi osoan lan egiten duten emakumeek gizonetako baino ordu bat gutxiago eskaintzen diote ordaindutako lanari. Lanaldi partzialean, aldiz, gizonetako lanaldi murriztagoa dute.

1.40. TAULA. Asteko batez besteko hitzartutako lanaldia (orduak)

	EMAKUMEA	GIZONA
Lanaldi osoa	37,80 ordu	39,03 ordu
Lanaldi partziala	19,43 ordu	15,45 ordu
GUZTIRA	33,91 ordu	38,15 ordu

Iturria: Lanketa propioa EINen datuetan oinarrituta. Soldata egituraren Inkesta.

Gizonetako nahiz emakumeek duten lanaldi motak 1.40. taulan eskaintzen zen informazioaren azalpena ematen du. Hasteko, lanaldi intentsiboa duten emakumeen portzentajea gizonetako baino handiagoa da eta, seguruenik, horixe izango da emakumeen lanaldia gizonetako baino laburragoa izatearen arrazoia.

1.41. TAULA. 29G. Zer ordutegi daukazu lanean? (Langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA	GUZTIRA
Intentsiboa	%45,3	%29,2	%36,3
Zatitua (ordubete baino gehiago bazkaltzeko)	%33,9	%38,0	%36,2
Malgua (Sartu edo irteteko marjinarekin)	%8,1	%8,9	%8,6
Europarra (8:00etatik 17:etara eta ordubete bazkaltzeko)	%1,5	%5,7	%3,9
Txandak	%8,6	%15,9	%12,7
Beste batzuk	%2,3	%2,3	%2,3
Ed	%0,3	-	%0,1
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	473.296	604.085	1.077.381
Oinarri erreala	442	310	752

(1.42. taula) Batetik, lanaldi zatitua eta, bestetik, intentsiboa, malgua eta europarra multzo-
katzen baditugu, lana eta bizitza pertsonala eta familiarra bateratzeak lan ordutegian duen
eragina ikusten da. Bi kasuetan emakumeek gehiago aipatzen dute ondorengo eta aurreko
ahaideen zaintza eta bizitza pertsonala ordutegi hori aukeratzeko edo izateko arrazoi gisa.
Emakumeek gizonezkoek baino gehiago egokitzen dute lanaldia euren bizitza pertsonalare-
kin eta familiarrekin bateragarri egin ahal izateko.

**1.42. TAULA. 30G. Zein dira ordutegi hori izateko arrazoiak? (Langileak) (Irakurri –
Erantzun anizkoitza)**

	ZATITUA		INTENTSIBOA- MALGUA-EUOPARRA	
	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
Enpresan eskaini zidaten aukera bakarra zen	%54,8	%44,1	%39,9	%50,2
Sektoreak hori eskatzen du	%30,7	%39,5	%23,8	%31,6
Seme-alabak zaintzea	%11,1	%3,0	%23,2	%5,5
Nire bezeroetara egokitze aldatutako aukera bakarra da	%9,4	%15,5	%7,5	%9,1
Aukera posibleen artean gehien komeni zitzaidana zen	%9,1	%7,1	%14,0	%18,7
Familiar adinekoak zaintzea	%2,0	-	%1,8	-
Beste batzuk	%0,6	%3,5	%6,1	%1,4
Ed	-	%2,0	-	%1,0
GUZTIRA	%117,9	%114,6	%116,5	%117,5
Oinarri goratua	160.582	229.634	491.662	373.860
Oinarri erreala	147	118	454	191

Gizonek eta emakumeek jarrera desberdina erakusten dute **aparteko orduen** aurrean (1.43.A taula), baita lan bera egiten duten pertsonen buruzko iritzien aurrean ere. Gutxi gorabehera gizonezkoen %50ak dio berearen antzeko lanpostuetan aparteko orduak egiten direla eta emakumeen kasuan portzentajea %30era jaisten da.

Langile bakoitzak egiten duen autobalazioan ere gizon eta emakumeen arteko alde bera dago. Emakumeen %30ak aparteko orduak egiten ditu eta gizonezkoen kasuan %45ak. Gizonezkoek, gainera, maiztasun handiagoarekin.

Bestalde, jarduera sektorea ere gako da aparteko orduak egiten diren jakiteko orduan. Horrela, industrian eta eraikuntzan langileek aparteko orduak egitea askoz ohikoagoa da zer-bitzuetan baino.

1.43.A TAULA. 31G. Zure enpresan normalean egiten al dituzue aparteko orduak (kontratuan hitzartutako ordutegitik kanpo, lanpostuan edo etxean)? (Besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	ZUREAREN ANTZEKO LANPOSTUA DUTEN LANGILEAK		ZU	
	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
la egunero	%7,0	%13,2	%5,0	%10,1
Astean bakarren batean	%7,3	%12,4	%6,5	%10,1
Hilean bakarren batean	%7,9	%10,9	%10,8	%10,8
Urtean bakarren batean	%7,7	%11,3	%7,0	%13,2
Inoiz ez	%64,5	%48,8	%70,3	%54,9
Ed/Ede	%5,6	%3,4	%0,5	%0,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266	382	266

Iturria: Alde esanguratsuak.

1.43.B TAULA. 31G. Zure enpresan normalean egiten al dituzue aparteko orduak (kontratuan hitzartutako ordutegitik kanpo, lanpostuan edo etxean)? (Besteren konturako langileak jarduera sektorearen arabera) (Irakurri – Erantzun bakarra)

		INDUSTRIA ETA ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
ZUREAREN ANTZEKO LANPOSTUA DUTEN LANGILEAK	la egunero	%13,8	%9,0	%10,5
	Astean bakarren batean	%11,2	%9,7	%10,1
	Hilean bakarren batean	%12,1	%8,5	%9,6
	Urtean bakarren batean	%15,7	%6,4	%9,7
	Inoiz ez	%43,1	%61,8	%55,7
	Ed/Ede	%4,1	%4,6	%4,4
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
ZU	la egunero	%9,6	%7,1	%7,8
	Astean bakarren batean	%8,3	%8,7	%8,5
	Hilean bakarren batean	%13,1	%9,1	%10,8
	Urtean bakarren batean	%17,9	%6,4	%10,5
	Inoiz ez	%50,4	%68,0	%61,7
	Ed	%0,6	%0,8	%0,7
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	323.804	583.421	926.923	
Oinarri erreala	202	430	648	

Oharra: Industria eta eraikuntzako eta zerbitzuetako datuak soilik ageri dira. Lehen sektoreko eta beste sektore batzuetako datuak baztertu egin dira laginaren tamaina txikiagatik.

Alderantziz izan beharko lukeela badirudi ere, familia zamak dituzten gizon nahiz emakumeek ez dituztenek baino aparteko ordu gehiago egiten dituzte (1.44. taula). Egia da, bestalde, gizonzkoek aparteko ordu gehiago egiten dituztela emakumeek baino. Hain zuzen ere, familia zamak dituzten pertsonen artean, emakumeen %33,6ak egiten dituzte aparteko orduak eta gizonzkoen kasuan, berriz, %50,8ak.

1.44. TAULA. 31G. Zure enpresan normalean egiten al dituzue aparteko orduak (kontratuan hitzartutako ordutegitik kanpo, lanpostuan edo etxean)? (Familia zamadun eta zamarik gabeko besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA		GIZONA	
	FAMILIA ZAMEKIN	FAMILIA ZAMARIK GABE	FAMILIA ZAMEKIN	FAMILIA ZAMARIK GABE
la egunero	%3,9	%5,6	%13,9	%8,2
Astean bakarren batean	%7,7	%5,8	%11,9	%9,3
Hilean bakarren batean	%12,2	%9,9	%6,4	%13,0
Urtean bakarren batean	%9,8	%5,4	%18,6	%10,5
Inoiz ez	%66,4	%72,6	%46,5	%59,0
Ed	-	%0,7	%2,7	-
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	150.731	259.348	170.036	346.808
Oinarri erreala	144	238	85	181

Egitate horrek lanagatiko edo karrera profesionalean aurrera egiteko interes handiagoa edo txikiagoa adierazten al du? (1.45.A taula) Erantzun zaileko galdera da baina aparteko orduak egiteko "borondatea" izatea edo ez izatea azterna izan daiteke. Aldeak esanguratsuak ez diren arren, datuek erakusten dute gizonzko gehiagok egiten dituztela aparteko orduak euren gogoz.

1.45.A TAULA. 32G. Ordu horiek... (Aparteko orduak egiten dituzten besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Enpresak inposatutakoak	%40,0	%32,6
Borondatezkoak	%60,0	%66,1
Ed	-	%1,4
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	119.836	228.482
Oinarri erreala	107	112

Ordaintzen al dira aparteko orduak? (1.45.B taula) Inkesta egin zaien pertsonen iritziz, emakumeen %27,6ak dio egiten dituzten aparteko orduak ez direla ordaintzen ez konpentsatzen. Gizonezkoen kasuan %18,8ak dio hori.

1.45.B TAULA. 33G. Ordu horiek... (Aparteko orduak egiten dituzten langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Ez dira horrela ordaintzen	%43,5	%55,8
Ez dira ordaintzen baina bai konpentsatu	%25,5	%20,4
Ez dira ordaintzen ez konpentsatzen	%27,6	%18,8
Beste batzuk	%2,6	%3,8
Ed	%0,8	%1,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	119.836	228.482
Oinarri erreala	107	112

Baldintzen analisi bateratuak honako ONDORIO hauek ateratzeko aukera ematen du:

- Gizonezkoek, ordaindutako lanarekiko, emakumeek baino “dedikazio” handiagoa dutela adierazten duten alde esanguratsuak daude lanaldi motari, ordutegiei eta abarri dago kienez.
- Lan bitzita bitzita pertsonalarekin edota familiarrekin bateragarri egiteko premiak edo betebeharrak lanaldia ahal den neurrian egokitzera bultzatzen ditu emakumeak. “Egokitzapen” hori lan egiten dituzten ordu kopuru txikiagoan, lanaldi partziala gehiago aukeratzean edo aparteko ordu gutxiago egitean nabaritzen da.
- Langileen lan baldintzetan eragina duten aldagaien arteko alde horiek, kontratu mota barne, eragin nabarmena dute urteko soldata gordinean eta erosteko ahalmen txikiagoa ematen diete emakumeei.

Euskadiko emakumeen lan ibilbidean desberdintasuna eragiten duten oztupoak

— Lana familiarekin eta/edo bizitza pertsonalarekin bateratu beharrak lanaldia ahal den neurrian “egokitzera” behartzen ditu emakumeak. Egokitzapen horren ondorioz, denbora gutxiago “eskaintzen” diote lanari, eta uko egiten diote neurri batean horrela garapen profesionalari.

Horren erakusgarri, emakumeen %28,0 lanaldi partzialean aritzen dira, eta %4,2koa da ehuneko hori gizonen artean. Lanari ordu gutxiago eskaintzeak murriztu egiten du ibilbide profesionala garatzeko aukera.

— Emakumeek denbora “gutxiago” eskaintzen diote lan ordainduari, familia bizitzaren mesederako; gizonak, aldiz, arduraldi osoko lana dute, eta ia ez da aldaketarik antzematen haien ibilbide profesional osoan zehar.

Emakumeen eta gizonen jarrera desberdinak agerian uzten dituen beste alderdi bat lan ordainduan egiten diren aparteko orduak dira. Alde handia dago batzuek eta besteek egiten dituzten aparteko orduen kopuruetan, eta handiagoa da beti kopuru hori gizonen artean. Gainera, zenbat eta handiagoa familia erantzukizuna, orduan eta handiagoa da ere alde hori.

Ap. orduak egiten dituzten emakumeak familia kargarik gabe: %26,7

Ap. orduak egiten dituzten emakumeak familia kargarekin: %33,6

Ap. orduak egiten dituzten gizonak familia kargarik gabe: %41,0

Ap. orduak egiten dituzten gizonak familia kargarekin: %50,8

MAILAZ IGOTZEA LANEAN

(1.46. taula) Gizonak emakumeek baino neurri handiagoan parte hartzen dute **barne sustapenetan eta igotzen dira mailaz lanean**. Zein dira alde horren zioak?

1.46. TAULA. 38G. Zenbat aldiz parte hartu duzu barne sustapenetan edo igo zara mailaz zure enpresan lanean hasi zinenetik? (Besteren konturako langileak)

	EMAKUMEA	GIZONA
Inoiz ez	%62,7	%49,9
Behin edo gehiagotan	%28,9	%41,6
Ed/Ede	%8,3	%8,6
Igoera kop. batez beste	0,62	1,07
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

Iturria: Alde nabarmenak.

Alde horren zergatia ulertzen lagun diezagukeen lehen faktore bat langileen familia kargak dira (1.47. taula). Nolanahi ere, datuen azterketak gaia hainbat ikuspegitik aztertzea bultzatzen gaitu. Lehenik eta behin, ez dago alde handirik familia kargak dituzten eta familia kargarik gabeko emakumeen artean, eta neurri berean eskatzen dute igoera edo barne sus-

tapena. Beraz, pentsa daiteke karga horiek ez direla oztopo lanean mailaz igotzea eskatze-ko.

Aldiz, gauzak bestelakoak dira gizonen artean, seme-alaben edo beste senide batzuen ardu-
ra duten gizonak direlako igoerak eta sustapenak gehien eskatzen dituztenak (%46,9), fami-
lia erantzukizunik gabeko gizonen baino gehiago (%39,0).

Ikuspegi bikoitz honek egoera honen zioei buruz gogoeta egitera bultzatzen gaitu, desber-
dintasun nabarmena dagoelako bi sexuen artean: familia erantzukizun berdinekin, gizonen
interes handiagoa dute enpresa edo lantokian mailaz igotzeko.

1.47. TAULA. 38G. Zenbat aldiz parte hartu duzu barne sustapenetan edo igo zara mailaz zure enpresan lanean hasi zinenetik? (Besteren konturako langileak)

	EMAKUMEA		GIZONA	
	FAMILIA KARGAREKIN	FAMILIA KARGARIK EZ	FAMILIA KARGAREKIN	FAMILIA KARGARIK EZ
Inoiz ez	%61,7	%63,3	%40,1	%54,6
Behin edo gehiagotan	%27,0	%30,0	%46,9	%39,0
Ed/Ede	%11,2	%6,7	%12,9	%6,4
Igoera kop. batez beste	0,62	0,63	1,38	0,93
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	128	222	74	170
Oinarri erreala	133.786	242.109	148.147	324.422

Iturria: Alde nabarmenak gizonen artean.

(1.48. taula) Lanaldi mota, osoa edo partziala, mailaz igotzeko aukeran eragin handia duen aldagai bat da. Aldeak berdintsuak badira ere lanaldi osoko lana duten emakumeen eta gizonen artean, aldea handitu egiten da nabarmen lanaldi osoko lana duten emakumeen eta lanaldi partziala duten emakumeen artean. Lanaldi mota, beraz, mailaz igotzeko aukera neurri batean baldintzatzen duen aldagai bat da: lanaldi osoan aritzen diren emakumeen %33,7 mailaz igo dira inoiz lanean; ehuneko hori %17,2koa da lanaldi partziala duten emakumeen artean.

Nolanahi ere, aurreko orrialdeetan ikusi dugunez, lanaldia murriztea eskatu duten emakume gehienek ez dute uste horrek eraginik izango duenik beren lanbide ibilbidean.

1.48. TAULA. 38G. Zenbat aldiz parte hartu duzu barne sustapenetan edo igo zara mailaz zure enpresan lanean hasi zinenetik? (Besteren konturako langileak)

	EMAKUMEA		GIZONA
	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA	LANALDI OSOA
Inoiz ez	%58,6	%74,3	%50,7
Behin edo gehiagotan	%33,7	%17,2	%42,2
Ed/Ede	%7,6	%8,4	%7,0
Igoera kop. batez beste	0,73	0,37	1,04
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	292.496	115.374	469.029
Oinarri erreala	277	104	243

Oharra: Ez dugu lanaldi partziala duten gizonen daturik adierazi. Alde nabarmenak.

Igoera eta barne sustapenetan nork duen ekimena aztertuz gero (1.49. taula), ez dago alde-rik emakumeen eta gizonen artean, eta enpresaren eskaintza izan da bi kasuetan aukera nagusia.

1.49. TAULA. 39G. Igoera hau/hauek... (Lanean mailaz igo diren besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Nik eskatu dut/ditut	%17,4	%16,9
Enpresak eskaini dit/dizkit	%81,5	%82,3
Ed/Ede	%1,1	%0,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	118.639	214.913
Oinarri erreala	109	113

Igoera edo barne sustapena eskatzeko orduan, gizonen ekimena emakumeena baino handiagoa da (1.50. taula).

1.50. TAULA. 40G. Eskatu duzu inoiz mailaz igotzea edo barne sustapen batean parte hartzea zure enpresan lanean hasi zinenetik? (Besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Behin	%8,1	%12,0
Behin baino gehiagotan	%4,0	%10,1
Inoiz ez	%87,0	%77,9
Ed	%0,9	-
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

(1.51. taula) Lanaldi motak ez du inolako eraginik mailaz igotzea eskatzeko orduan. Hau da, proportzio berdintsuan eskatzen dute igoera lanaldi partziala duten emakumeek eta lanaldi osoa dutenek.

1.51. TAULA. 40G. Eskatu duzu inoiz mailaz igotzea edo barne sustapen batean parte hartzea zure enpresan lanean hasi zinenetik? (Besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA		GIZONA
	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA	LANALDI OSOA
Behin	%8,7	%6,9	%12,3
Behin baino gehiagotan	%4,6	%2,3	%10,1
Inoiz ez	%86,7	%87,6	%77,6
Ed	-	%3,3	-
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	292.496	115.374	469.029
Oinarri erreala	277	104	243

(1.52. taula) Bestetik, familia erantzukizunak dituzten emakumeen eta familia erantzukizunik gabekoen artean alderik ez badago ere, bestelakoak dira kontuak gizonen artean. Kasu honetan, familia ardura duten gizonak ardurarik ez dutenek baino gehiago eskatzen dute mailaz igotzea. Datu honek, aurreko orrialdeetan eta hurrengoetan ikusiko ditugun datuekin batera, berretsi egiten dute lanari eskainitako erabateko dedikazioaren mitoa (9), kasu honetan igoera eskaeren bidez agerian geratzen dena.

(9) Erabateko dedikazioaren mitoa. Uste honen arabera, emakumeen lehentasuna familia, etxea eta senideak zaintzea da beti, horretarako lan arloa alboratu behar badute ere. Aldiz, gizonak prest daude beti arduraldi osoko lanari ekiteko. *Iturria:* "Orientabideak berdintasunean oinarritutako sustapenerako". Emakunde.

1.52. TAULA. 40G. Eskatu duzu inoiz mailaz igotzea edo barne sustapen batean parte hartzea zure enpresan lanean hasi zinenetik? (Besteren konturako langileak familia kargarekin eta gabe) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA		GIZONA	
	FAMILIA KARGAREKIN	FAMILIA KARGARIK EZ	FAMILIA KARGAREKIN	FAMILIA KARGARIK EZ
Behin	%8,3	%8,0	%13,6	%11,2
Behin baino gehiagotan	%2,2	%5,0	%17,0	%6,7
Inoiz ez	%87,1	%87,0	%69,4	%82,1
Ed	%2,5	-	-	-
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	150.731	259.348	170.036	346.808
Oinarri errealak	144	238	85	181

Iturria: Alde nabarmenak gizonen artean.

(1.53. taula) Oinarria txikia bada ere, antzeko arrakasta dute emakumeek nahiz gizonak barne sustapenean edo mailaz igotzean; hau da, behin igoera eskatuta, mailaz igotzeko aukera berdintsua dute batzuek zein bestek.

1.53. TAULA. 41G. Mailaz igotzea lortu duzu igoera eskatu duzun bakoitzean? (Igoera eskatu duten besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%50,3	%45,5
Ez	%47,6	%54,5
Ed	%2,1	-
GUZTIRA	%100,00	%100,00
Oinarri goratua	49.553	114.197
Oinarri errealak	47	62

Oharra: Datuak orientatiboak dira, laginaren tamaina txikiagatik.

Bestetik, igoera eskatu eta mailaz igotzea lortu ez dutenen multzoan (1.54. taula), bi dira arrazoi nagusiak: harreman txarrak erabakia hartu behar duen pertsonarekin eta enpresak uko egitea langilearen eskaera ekonomikoari (soldata). Alde horretatik, lehenengo arrazoiak pisu handiagoa du gizonen artean, eta bigarrenak, emakumeen artean.

1.54. TAULA. 42G. Zergatik ez duzu mailaz igotzea lortu? (Igoera eskatu eta mailaz igotzea lortu ez duten besteren konturako langileak) (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Harreman txarra dut erabaki behar duen pertsonarekin	%14,0	%24,3
Enpresak ez du nire eskaera ekonomikoa onartu	%28,2	%13,3
Ez naute hartu	%11,4	%19,1
Esperientzia faltagatik	%4,4	%11,0
Adinagatik	-	%3,9
Arrazoi pertsonalak	%8,1	-
Urruntasuna	%5,8	-
Enpresa arrazoiak	%4,9	-
Enpresaren erosotasunagatik	-	%1,7
Emakume/gizon naizelako	%4,4	-
Euskaraz ez jakiteagatik	%2,5	-
Ed	%16,5	%29,8
GUZTIRA	%100,0	%103,1
Oinarri goratua	23.584	62.234
Oinarri erreala	22	34

Oharra. Datuak orientatiboak dira, laginaren tamaina txikiagatik.

Dagoeneko ikusi ditugu zein diren mailaz igotzea eskatu edo barne sustapen batean parte hartu duten emakume eta gizon langileen arrazoiak, arrakastak eta porrotak. Dena dela, zergatik ez dute beste emakume eta gizon langileek era honetako sustapenetan parte hartzen?

Puntu honi dagokionez (1.55. taula), antzekoak dira emakumeek eta gizonek aipatzen dituzten arrazoiak, eta honela labur daitezke: mailaz igotzeko langilearen interes falta.

1.55. TAULA. 43G. Zergatik ez duzu mailaz igotzea eskatu? (Mailaz igotzea eskatu ez duten besteren konturako langileak) (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Ez zait interesatzen, beste arrazoi batzuegatik	%18,5	%18,6
Ez zait interesatzen, ez dut erantzukizun gehiagorik nahi	%15,8	%19,7
Ez dut aukerarik izan	%17,2	%14,3
Goizegi da, esperientzia txikia dut	%16,0	%14,4
Erabakita zegoen postu bat da	%8,9	%11,1
Ez dago maila handiagoko posturik	%5,4	%6,0
Nagusiarri ez zaio egokia iruditzen	%2,1	%4,4
Ez didate lanpostua emango, emakume/gizon naizelako	%4,0	%1,7
Beste batzuk	%2,7	%4,5
Ed/Ede	%12,9	%9,5
GUZTIRA	%103,5	%104,3
Oinarri goratua	356.773	402.647
Oinarri erreala	332	204

Interes falta eragiten duen arrazoi garrantzitsuenetakoa familia da. Lanaren eta bizitza familiar eta pertsonalaren arteko oreka funtsezkoa da, eta lanean mailaz igotzeak desoreka eragin dezakeela uste da, lanaren mesederako eta familiari eskainitako arretaren kalterako. Eragozpen hau onartu egiten da seme-alabarik ez dagoenean edo umeez jada amaren behar handirik ez dutenean.

Beraz, esan daiteke amatasunak mugak jartzen dizkiola emakumeek lanean mailaz igotzeko duten interesari? Bai, neurri batean. Izan ere, azterlanean beren lan esperientzia azaldu duten emakume gehienek garrantzi handiagoa ematen diote familiari garapen profesionalari baino.

(1.56. taula) Enpresetako barne sustapen prozesuei buruz galdetuta, emakume langileek zailtasun handiagoak dituzte prozesu horiek baloratzeko, ezjakintasunagatik edo. Bestetik, iritzia ematen duten pertsona elkarrizketatuen artean, prozesuei buruzko iritzia positiboa dutenak dira nagusi.

1.56. TAULA. 44G. Nolakoak dira zure enpresako barne sustapeneko prozesuak? (Besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

GARDENTASUNA	EMAKUMEA	GIZONA
Ez oso gardenak	%26,6	%33,4
Nahiko gardenak	%49,8	%50,8
Ed	%16,9	%10,8
Ede	%6,7	%5,0
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266
INFORMAZIOA LANGILEEI	EMAKUMEA	GIZONA
Ez zaie langile guztiei informazioa ematen	%22,4	%27,0
Langile guztiei ematen zaie informazioa	%57,5	%61,8
Ed	%13,4	%6,9
Ede	%6,7	%4,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

Enpresetako barne sustapen prozesuen azterketatik honako ONDORIO hauek atera daitezke:

- Sexua erabakigarria da enpresetan mailaz igotzeko prozesuetan. Hots, emakumeak gizonak baino gutxiago igotzen dira mailaz.
- Familia karga kontuan hartzeko beste aldagai bat da, eta esplizituki aipatzen ez bada ere, eragina du eginiko azterketa guztietan.

Hasteko, familia erantzukizuna arrazoi garrantzitsuenetako bat da langileek –emakumeek bereziki– lanaldi murriztua eskatzeko orduan. Lanaldi murriztua duten pertsonak aukera askoz txikiagoa dute mailaz igotzeko, aurreko orrialdeetan ikusi dugun moduan, lanpostu askotan lanaldi mota honek ez duelako lan jarduera erabat garatzeko aukerarik ematen.

Desberdintasun hau ez da soilik lanaldi murriztua hautatzen denean agertzen, baita lehenagotik ere. Horren azalpena argia da azterlanean parte hartu duten emakume batzuen arabera: “gaur egungo adin emankorreen” dauden emakumeei (30-40 urte) mailaz igotzeko aukera gutxiago eskaintzen zaizkie, etorkizun hurbileko amatasunak lanari eskainitako denbora mugatuko duelakoan, eta muga horrek erabateko garapen profesionala oztopatzen du, lanaldi murriztuaren edo amatasunaren etapan behinik behin.

Horrela, oztopo argi bat aurkitzen dugu: seme-alaba zaintzeko eskatzen den lanaldi murriztua, emakumeek batez ere eskatzen dutena, traba bihurtzen da lanean mailaz igotzeko, eta pertsona langileen garapen profesionala eragozten du.

Ondoko datuak argi erakusten du aurretik esandakoa: 30-40 adin tartean dauden langileei mailaz igotzeko egiten zaizkien eskaintza gehienak gizonei zuzenduak dira. Desoreka argia dago beraz emakumeen eta gizonen artean.

- Beraz, lanean mailaz igotzeko orduan, ez dira soilik pertsonen lanbide gaitasunak aintzat hartzen, eta kontuan hartzen dira halaber –neurri handiagoan, zenbaitetan– langilearen egoera familiarrak eta/edo pertsonalak.

Euskadiko emakumeen lan ibilbidean desberdintasuna eragiten duten oztopoak

— Emakumeen lanbide gaitasunak gizonen gaitasunen parekotzat hartzen dira, nahiz eta aurre egin behar izaten dieten aurreiritziei eta estereotipoei.

— Lana seme-alaba txikien zaintzarekin bateratzea ez dator bat erantzukizuneko lanpostuek eskatzen duten erabateko jardunarekin.

— Egoera pertsonala, emakumeen kasuan batez ere, muga da dedikazio handiagoa eskatzen duten sustapen prozesuetan, eta hor galtzaile dira emakume langileak.

— Emakumeak gizonak baino gutxiago igotzen dira mailaz enpresetan. Kopuruetan, emakumeen %28,9 eta gizonen %41,6 igo dira inoiz mailaz. Familia kargak dituzten langileen multzoan, emakumeen ehunekoak berdintsua bada ere, gizonena handitu egiten da %46,9ko portzentajera iritsi arte. Hau da, familia erantzukizunak dituzten gizonak arreta berbera edo handiagoa eskaintzen diote lanari, eta joera handiagoa dute sustapen prozesuetan parte hartzeko.

Bestetik, seme-alaben zaintzak eragiten duen lanaldi murrizketak ere sustapen aukerak mugatzen ditu. Izan ere, lanaldi osoan ari diren emakumeen %33,7k lan sustapenen batean parte hartu dute inoiz, eta %17,2koa da kopuru hori lanaldi partziala duten emakumeen artean.

ENPRESEN POLITIKAK

Pertsona elkarrizketatuek enpresen politikei buruz (kontratazio irizpideak, lana eta familia bateratzeko neurriak, etab.) duten pertzepzioak lan egoerari buruzko beste ikuspegi bat eskaintzen digu.

Langileak hautatzeko prozesuak (1.57. taula) kontuan hartuz gero, emakumeek nahiz gizonak aldagai berberak aipatzen dituzte. Bai batzuentzat bai besteentzat, prestakuntza maila, esperientzia lanpostuan eta trebetasunak dira ezaugarri nagusiak.

Gizonen ustez, erabateko dedikazioa oso irizpide garrantzitsua da langilea aukeratzeko orduan.

1.57. TAULA. 45G. Zure enpresan egiten diren hautaketa prozesuetan, zer aldagai hartzen da batez ere kontuan pertsona bat hautatzeko orduan? (Besteren konturako langileak) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	BESTEREN KONTURAKO LANGILEAK	
	EMAKUMEA	GIZONA
Prestakuntza maila	%27,9	%35,0
Esperientzia lanpostuan	%28,6	%29,6
Lanpostuak eskatzen dituen trebetasunak	%20,6	%23,5
Erabateko dedikazioa	%12,5	%18,3
Hizkuntzak jakitea	%8,5	%8,3
Erantzukizuna	%3,9	%5,1
Nagusiaren lagun izatea	%2,8	%3,8
Oposizioak	%4,1	%1,0
Adina	%1,4	%0,6
Sexua	%2,3	-
Beste batzuk	%4,0	%4,2
Ed/Ede	%20,4	%14,9
GUZTIRA	%137,3	%144,3
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

Prestakuntza eta esperientzia funtsezkoak badira ere langile bat hautatzeko orduan, badira ere lanbide gaitasunarekin zerikusia ez duten beste aldagai garrantzitsu batzuk. Hainbat emakumeren lan esperientziak erakusten duenez, sexua, adina, familia egoera... kontuan hartzeko moduko alderdiak dira, eta erabakigarriak izatera ere irits daitezke.

Era berean, industria eta teknologia munduko enpresetan lan egiten duten emakumeen arabera, lanpostu batzuek erabateko dedikazioa, bidaiatzeko prest egotea, etab. eskatzen dute, eta bateraezinak dira eskakizun horiek amatasunarekin edo aitatasunarekin. Lanpostu horietan gizonak izan dira beti nagusi, eta seme-alabak dituzten emakumeek edo adin emankorrean daudenek ezin izan dute ezaugarri hauetako lanpostuetan lan egin. Bestetik, familia egoera hau ezaugarri baliotsutzat hartzen da nolabaiteko egonkortasuna eskatzen duten lanetarako.

Beraz, esan daiteke lanpostu batzuk neurri handiagoan edo txikiagoan "gizonenak" izateak ez duela soilik zerikusirik prestakuntzarekin, baita egin beharreko lan motarekin ere. Izan ere, betidanik gizonenak izan diren eta oraintsu arte emakumeen presentzia ia hutsala izan duten sektoreetan –industria eta teknologia munduan–, lanpostu jakin batzuen feminizazioa ari da gertatzen.

Azalpena argia da: industria edo teknologia munduan prestakuntza duten emakume askok joera dute beren sektorean lanpostu jakin batzuetan aritzeko (bulego edo laborategi lane-tan, nolabait esateko). Hortaz, esan daiteke emakumeak tradizioz gizonenak izan diren sek-toreetan sartzen ari direla, baina ez era dibertsifikatu batean, lan mota jakin batzuetan kon-tzentratuz baizik.

Horiek horrela, emakume kopuruak anekdotikoa izaten jarraitzen du lanpostu batzuetan; obra-lanetan, adibidez. Antzeko zerbait gertatzen da erantzukizunezko postuetan, eta egia bada ere gero eta emakume gehiago dagoela halako zereginetan, aldea oso handia da oraindik emakumeen eta gizonen artean.

Gai honi dagokionez (1.58. taula), desberdintasun handia dago emakumeen eta gizonen irizien artean, nahiz eta ez espero zitekeen bezain handia.

1.58. TAULA. 46G. Nork betetzen ditu erantzukizunezko zereginak zure enpresan? (Besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Soilik gizonak	%7,5	%23,3
Gizonak gehien bat	%22,3	%41,1
Gizonak eta emakumeak era berdinean	%31,3	%27,8
Emakumeak gehien bat	%23,9	%4,4
Soilik emakumeak	%12,8	%1,7
Ed/Ede	%2,3	%1,7
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	439.098	570.031
Oinarri erreala	410	293

Iturria: Alde nabarmenak.

Non dago beraz emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun honen gakoa? Lan sektorean. Dagoeneko aipatu dugunez, emakumeak pisu handiagoa dute zerbitzu sektorean, eta guztiz “feminizatuta” dauden jarduerak sartzen dira sektore horretan: hezkuntza, merkataritza, osasuna, etab.

(1.59. taula) Sektorekako bereizketak arrazoibide hau berresten du, nahiz eta aldeak dauden oraindik emakumeen eta gizonen pertzepzioen artean. Hala, eraikuntzan eta industrian, gizonak dira nagusi erantzukizunezko postuetan; zerbitzuetan, aldiz, ez dago horren desoreka nabarmenik, eta handiagoa da emakumeen pisua.

1.59. TAULA. 46G. Nork betetzen ditu erantzukizunezko zereginak zure enpresan? (Besteren konturako langileak sektoreka) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	INDUSTRIA		ERAIKUNTZA		ZERBITZUAK	
	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
Soilik gizonak edo gizonak gehien bat	%60,7	%76,4	%51,6	%78,4	%24,3	%52,3
Gizonak eta emakumeak era berdintsuan gutxi gorabehera	%27,0	%22,0	%48,4	%12,5	%32,1	%35,2
Soilik emakumeak edo emakumeak gehien bat	%10,5	%0,5	%0,0	%9,0	%41,4	%10,1
Ed/Ede	%1,7	%1,1	%0,0	%0,0	%2,2	%2,5
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,1
Oinarri goratua	61.095	228.209	7.965	48.286	359.597	279.847
Oinarri erreala	61	123	9	23	328	139

Iturria: Alde nabarmenak.

Prestakuntza programak atalean (1.60. taula), elkarrizketatu gehienek beren enpresan prestakuntza programarik badagoela uste dute: emakumeen %61,6k eta gizonen %65ek. Alde horretatik, ez dago alde handirik bi sexuen artean, emakumeen artean ehuneko txikiagoa bada ere.

1.60. TAULA. 48G. Badago prestakuntza programarik zure enpresan? (Besteren konturako langileak) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%61,6	%65,0
Ez	%34,5	%33,6
Ed/Ede	%3,9	%1,4
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

Langileek prestakuntza planei buruz egiten duten balorazioak adierazten duenez (1.61. taula), kasu gehienetan langile guztiei ematen zaie planaren berri. Hala ere, handiagoa da gizonen artean informazioa langile guztiengana iristen ez dela uste dutenen proportzioa.

Prestakuntza eta lanaldia bateratzeari dagokionez, kasu gehienetan prestakuntza lanorduetan egiten bada ere, aipatzekoa da prestakuntza lanorduetatik kanpo egin behar dutenen proportzioa, zertxobait handiagoa emakumeen artean.

Laburtuz, emakumeen eta gizonen balorazioak antzekoak dira. Nolanahi ere, askorentzat aukera bakarra prestakuntza lan orduetatik kanpo egitea da.

**1.61. TAULA. 49G. Nolakoa da zure ustez zure enpresako prestakuntza programa?
(Enpresan prestakuntza programa duten besteren konturako langileak)
(Irakurri – Erantzun bakarra alderdi bakoitzeko)**

INFORMAZIOA	EMAKUMEA	GIZONA
Langile guztiei ematen zaie informazioa	%89,6	%83,1
Ez zaie langile guztiei informazioa ematen	%9,1	%14,5
Ed/Ede	%1,3	%2,1
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	252.555	336.059
Oinarri erreala	238	176
PROGRAMA LANALDIRA EGOKITZEA	EMAKUMEA	GIZONA
Lanaldian egiten da	%65,7	%68,2
Lanalditik kanpo egiten da	%28,3	%23,7
Ed/Ede	%6,1	%8,1
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	252.555	336.059
Oinarri erreala	238	176

Pertsona elkarrizketatuen enpresetan indarrean dauden bateratze neurriak bitarteko ego-kiak dira lan egoeraren gaur egungo argazkia osatzen jarraitzeko.

Hala (1.62. taula), enpresek proposatzen dituzten bateratze neurriei buruz galdetuta, emaku-meen %6,7k eta gizonen %9,2k adierazten dutenez, beren lantokian ez da era honetako neurririk hartzen.

Aipatzekoa den beste alderdi bat honako hau da: soilik lau neurritan da handiagoa emaku-meen portzentajea gizonena baino. Hots, gizonak nagusi diren enpresek bateratze neurri gehiago hartzen dituzte.

1.62. TAULA. 50G. Eskaintzen du zure enpresak lana eta familia bateratzeko era honetako neurririk? (Besteren konturako langileak) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Lanaldi murrizketa familia arrazoiengatik	%71,7	%64,0
Eszedentzia senideak zaintzeko	%59,2	%53,9
Malgutasuna oporraldietan, baimenetan	%49,4	%57,5
Ordutegi malgutasuna	%48,3	%54,1
Ordaindutako baimenak	%46,8	%51,0
Baimenak prestakuntzarako	%48,1	%45,0
Lanaldi murrizketa beste arrazoi batzuegatik	%49,5	%41,1
Ordaindu gabeko oporrak	%13,7	%14,7
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egiteko debekua	%12,7	%13,9
Etiket lan egiteko aukera (tele lana)	%5,7	%5,8
Hurtzaindegiak	%3,9	%5,9
Aipatutako neurri bakar bat ere ez	%6,7	%9,2
Ed	%8,1	%3,5
GUZTIRA	%423,6	%419,7
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

Ez dugu kontuan hartu behar soilik zer eratako neurriak eskaintzen diren; horrekin batera, garrantzitsua da ere haien eraginari erreparatzea: hau da, emakume eta gizon langileen zer ehunekok erabiltzen dituzten neurri horiek ikustea.

(1.63. taula) Ordutegi eta oporraldi malgutasuna da bateratze neurririk erabiliena. Bi aukera horien atzetik, desberdina da neurri bakoitzak emakumeen eta gizonen artean duten eragina: gizonek ordaindutako baimenak eskatzen dituzte gehien bat; emakumeek, amatasun baimena eta lanaldi murrizketa.

1.63. TAULA. 51G. Eskatu duzu inoiz hauetako bateratze neurriren bat? (Besteren konturako eta norberaren konturako langileak) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Malgutasuna oporraldietan, baimenetan	%11,6	%17,5
Ordutegi malgutasuna	%11,3	%12,1
Ordaindutako baimenak	%7,7	%12,1
Amatasun/aitatasun baimena (biologikoa nahiz adopzio kasuetan)	%13,3	%7,2
Lanaldi murrizketa familia arrazoiengatik	%10,8	%8,5
Baimenak prestakuntzarako	%6,6	%8,4
Baimenak jaio aurreko azterketetarako, erditzeko prestakuntza, etab.	%7,0	%3,2
Ordaindu gabeko oporrak	%3,9	%5,5
Eszedentzia seme-alabak edo senideak zaintzeko	%4,6	%4,3
Lanaldi murrizketa beste arrazoi batzuegatik	%2,7	%4,1
Eszedentzia senideak zaintzeko	%4,2	%1,7
Etenaldia haurdunaldiko arriskuengatik	%4,4	%1,2
Etiket lan egiteko aukera (tele lana)	%1,6	%3,2
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egiteko debekua	%0,5	%2,7
Hurtzaindegiak	%0,4	%1,2
Aipatutako neurri bakar bat ere ez	%57,3	%54,1
Ed/Ede	%2,6	%1,5
GUZTIRA	%150,3	%148,4
Oinarri goratua	473.296	604.085
Oinarri erreala	442	310

(1.64. taula) Langile multzo osoa aztertuz gero, emakumeek bateratze neurri jakin batzuk eskatzen dituztela ikus dezakegu. Familia kargak dituzten emakumeen eta gizonen kasuak aztertzean, handitu egiten da alde hori, lanorduen murrizketa eragiten duten neurrietan, batik bat: amatasun edo aitatasun baimenak eta murrizketak.

1.64. TAULA. 51G. Eskatu duzu inoiz hauetako bateratze neurriren bat? (Familia kargak dituzten langileak) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	PERTSONAK FAMILIA KARGEKIN	
	EMAKUMEA	GIZONA
Amatasun/aitatasun baimena (biologikoa nahiz adopzio kasuetan)	%25,9	%12,3
Lanaldi murrizketa familia arrazoiengatik	%20,3	%13,3
Malgutasuna oporraldietan, baimenetan	%13,0	%16,8
Ordaindutako baimenak	%8,9	%17,3
Ordutegi malgutasuna	%17,3	%9,1
Baimenak jaio aurreko azterketetarako, erditzeko prestakuntza, seme-alaba jaioberrien ospitaleratzea, etab.	%13,5	%5,3
Baimenak prestakuntzarako	%6,5	%8,3
Eszedentzia seme-alabak edo senideak zaintzeko	%7,2	%6,9
Etenaldia haurdunaldiko arriskuengatik	%9,2	%1,3
Ordaindu gabeko oporrak	%4,7	%4,2
Lanaldi murrizketa beste arrazoi batzuegatik	%4,0	%3,8
Eszedentzia senideak zaintzeko	%4,9	%2,7
Hurtzaindegiak	-	%3,4
Etiket lan egiteko aukera (tele lana)	%2,2	%1,5
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egiteko debekua	%1,3	-
Aipatutako neurri bakar bat ere ez	%44,8	%45,5
Ed/Ede	%2,5	-
GUZTIRA	%186,0	%151,7
Oinarri goratua	176.310	203.253
Oinarri erreala	170	102

Enpresek bateratze neurriei eskaintzen dieten arreta mailari dagokionez (1.65. taula), 6,53 eta 6,29 puntuak dira batez beste, hurrenez hurren, 0tik 10era bitarteko eskalan emakumeek eta gizonek egiten dituzten balorazioak. Hau da, pertsona elkarrizketatuen ustez, enpresek nolabaiteko arreta eskaintzen diete bateratze neurriei.

1.65. TAULA. 52G. Zer mailatan arduratzen da zure ustez zure enpresako zuzendaritza bateratze neurriez? (Besteren konturako langileak) (Eskala: 1 (batere ardurarik ez) – 10 (erabateko ardura))

	EMAKUMEA	GIZONA
Ardurarik ez edo oso txikia (0-4)	%13,9	%16,1
Nolabaiteko ardura (5-7)	%45,7	%45,9
Ardura handia edo oso handia (8-10)	%34,8	%33,2
Ed/Ede	%5,6	%4,7
Batez bestekoa	6,53	6,29
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

(1.66. taula). Emakumeen balorazioa lanaldi motaren arabera aztertuz gero, beste ikuspegi batetik ikus dezakegu gaia: lanaldi partziala duten emakumeak lanaldi osoa dutenak baino kritikoagoak dira.

1.66. TAULA. 52G. Zer mailatan arduratzen da zure ustez zure enpresako zuzendaritza bateratze neurriez? (Lanaldi osoa eta lanaldi partziala duten emakumeak) (Eskala: 1 (batere ardurarik ez) – 10 (erabateko ardura))

	EMAKUMEA	
	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA
Ardurarik ez edo oso txikia (0-4)	%10,7	%22,4
Nolabaiteko ardura (5-7)	%48,0	%38,9
Ardura handia edo oso handia (8-10)	%34,9	%35,1
Ed/Ede	%6,4	%3,5
Batez bestekoa	6,62	6,31
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	292.496	115.374
Oinarri erreala	277	104

Oro har, lana eta bizitza pertsonala bateratzeko neurrien egokitasunaren balorazioak adierazten digunez (1.67. taula), handiagoa da neurri horiekin konforme ez daudenen proportzioa familia erantzukizunak dituzten langileen artean, gizonen multzoan batez ere. Hau da, familia kargak dituzten gizonen artean nabarmenagoa da bateratze neurriekin ados ez daudenen proportzioa, beren beharretara egokitzen ez diren neurriak direlako.

1.67. TAULA. 53G. Egokiak dira zure enpresan/gizartean dauden neurriak (instituzionalak, pribatuak, etab.) lana eta bizitza profesionala eta pertsonala bateratzeko gaur egun dituzun beharretarako? (Langileak)

	FAMILIA KARGAREKIN		FAMILIA KARGARIK GABE	
	EMAKUMEA	GIZONA	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%73,3	%66,0	%78,5	%77,5
Ez	%23,7	%29,7	%17,1	%18,7
Ed/Ede	%2,9	%4,3	%4,4	%3,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	176.310	203.253	296.986	400.832
Oinarri erreala	170	102	272	208

Iturria: Alde nabarmenak familia kargen arabera.

Desadostasuna handiagoa da langile autonomoen artean, eta erdiek baino gehiagok uste dutenez, gaur egungo neurriak ez dira nahikoak edo desegokiak dira ibilbide profesionala eta pertsonala bateragarri egiteko. Langile autonomoak dira beraz zailtasun handiagoak dituztenak lana bizitza familiar eta pertsonalarekin bateratzeko.

1.68. TAULA. 53G. Egokiak dira zure enpresan/gizartean dauden neurriak (instituzionalak, pribatuak, etab.) lana eta bizitza profesionala eta pertsonala bateratzeko gaur egun dituzun beharretarako? (Besteren konturako eta norberaren konturako langileak)

FAMILIA KARGAREKIN		
	NORBERAREN KONTURA	BESTEREN KONTURA
Bai	%50,7	%72,8
Ez	%44,2	%23,8
Ed/Ede	%5,1	%3,4
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	58.796	320.767
Oinarri erreala	43	229

Oro har, ONDORIO hauek atera ditzakegu:

- Gizonek gero eta gehiago erabiltzen badituzte ere enpresek eta gizarteak eskaintzen dituzten bateratze neurriak, oso proportzio anekdotikoa izaten jarraitzen du oraindik.
- Emakumeak dira gaur egun oraindik adin txikikoez eta mendeko pertsonaz arduratzen direnak, eta beren lana familia bizitzara egokitzeko ahalegina egiten dutenak.

Kasu honetan, lanaldi murrizketa eta ordutegi malgutasuna dira gehien erabiltzen diren neurriak, egia bada ere bigarren aukera dela emakumeek nahiago dutena.

- Azterlanean parte hartu duten emakumeen iritziz, bateratze neurrien inguruko jarrera ez da berdina enpresa guztietan. Lantoki batzuetan erraztasunak ematen dituzte ordutegia malgutzeko; beste batzuek, aldiz, eragozpenak jartzen dituzte.

Egia da ere lan mota batzuek dedikazio handiagoa eskatzen dutela, bidaiatzeko prest egotea, etab., eta gaur egungo bateratze neurriak ez dira egokienak zeregin horietarako. Berrito ere, tradizioz gizonenak izan diren lanpostuekin egiten dugu topo.

- Kontuan hartzeko beste alderdi bat bateratze neurriek langile bakoitzaren garapen profesionalean duten eragina da. Alde horretatik, erabateko dedikazioa eskatzen duten lanpostuetan, lanaldia murriztea, eszedentzia edo lanordu kopurua gutxitzea eragozpena izan daiteke lanbide garapenerako, eta garrantzitsua da hori kontuan hartzea. Hau da, ordu gutxiago lan egiten duen langileak ezin dio proiektu edo erantzukizun garrantzitsu bati aurre egin.

- Laburtuz, kontuan harturik bateratze neurri batzuk eragozpen direla garapen profesionalerako, haustura eragiten du horrek emakumeen eta gizonen ibilbide profesionalan, neurri horiek ez direlako neurri berean erabiltzen.

Euskadiko emakumeen lan ibilbidean desberdintasuna eragiten duten oztopoak

— Lanaldi murrizketa, lana eta familia bateratzeko gehien erabiltzen den neurrietako bat, eragozpen nabarmena da neurri horretaz baliatzen diren emakumeen eta gizonen lanbide garapenerako.

— Gizon gehienek uko egiten diotenez familia erantzukizunari (seme-alabak eta beste senide batzuk zaintzea), emakumeek hartu behar dute beren gain erantzukizun hori, eta horrek esan nahi du emakumeak direla ia beti ibilbide profesionalari uko egin behar diotenak.

Emakume eta gizon langileen lan baldintzak aztertzean kontuan hartu behar ditugun beste alderdi garrantzitsu batzuk negoziazio kolektiboa eta laneko sexu jazarpena dira.

(1.69. taula) Lehenengo puntuari dagokionez, handiagoa da gizonen artean beren enpresan **negoziazio kolektiboko prozesuak** hitzartzen direla diotenen proportzioa. Dena dela, aipatzekoa da ere ezjakintasun handia dagoela prozesu hauen inguruan, emakumeen artean batik bat.

1.69. TAULA. 54G. Izan duzue inoiz zure enpresan negoziazio kolektiboko prozesurik? (Besteren konturako langileak)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%53,7	%61,6
Ez	%33,0	%32,4
Ed/Ede	%13,3	%5,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

(1.70. taula) Laneko sexu jazarpenari buruz galdetuta, emakumeen eta gizonen erreakzioei buruzko informazioa lor dezakegu. Datuen arabera, emakumeen %73,5ek eta gizonen %67,5ek badakite zer egingo luketen horrelako egoera batean egonez gero.

Emakume gehienek salatu egingo lukete jazarpena, horretarako protokolo zehatzik ez bada-
go ere. Besteak beste, polizia, sindikatuak, abokatuak, emakume elkarteak, larrialdi zerbi-
tzuak (112) eta Emakunde dira gehien aipatzen diren erakunde eta eragileak.

1.70. TAULA. 56G. Badakizu zer egingo zenukeen lanean sexu jazarpena pairatuz gero? (Besteren konturako langileak)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bai	%73,5	%67,5
Ez	%18,8	%19,8
Ed/Ede	%7,7	%12,6
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	410.079	516.844
Oinarri erreala	382	266

EMAKUME ETA GIZON LANGABEAK LAN BILA

1.4.3

LANGABEZIAREN ARRAZOIAK

Langabezia beti izan da handiagoa emakumeen artean gizonen artean baino (1.71. taula). Nolanahi ere, gaur egungo krisi ekonomikoak bereziki astindu du gizonak nagusi diren erai-kuntza sektorea, eta sektore horretan lana galdu duten langileen kopuruak berdinketa tek-nikoa eragin du emakume eta gizon langabeen kopuruen artean.

1.71. TAULA. Behin-behineko langabezia zifrak Euskadin. 2008ko abendua

	25 URTETIK BEHERA	25 URTETIK GORA	GUZTIRA
Emakumeak	3.369	48.574	51.943
Gizonak	5.906	42.788	48.694
Sektoreak GUZTIRA	9.275	91.362	100.637

Iturria: Inem.

(1.72. taula) Aldeak ez dira soilik langabe kopuruetan antzematen, eta beharrezkoa da langabezia pasatzen den denborari ere erreparatzea. Horiek horrela, emakume langabeen %25,3k urtebete baino gehiago egin dute egoera horretan, eta %14,5koa da ehuneko hori gizonen artean.

1.72. TAULA. 57G. Zenbat denbora daramazu langabezia, lan bila? (Langabeak)

	EMAKUMEA	GIZONA
Urtebete edo gutxiago	%73,4	%80,6
Urtebetetik gora	%25,3	%14,5
Ed	%1,3	%4,9
Babez beste	12,69 hilabete	7,11 hilabete
GUZTIRA	%100	%100
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri erreala	90	52

Bestetik, emakumeak badira ere langabezia denbora luzeagoa egiten dutenak, gizonek baino lan elkarrizketa gutxiago izaten dituzte.

1.73. TAULA. 68G. Zenbat lan elkarrizketa izan dituzu azken sei hilabeteetan? (Elkarrizketa kopurua)

	EMAKUMEA	GIZONA
Bakar bat ere ez	%56,8	%41,5
1 elkarrizketa	%9,9	%10,2
2 elkarrizketa	%15,6	%19,1
3 elkarrizketa edo gehiago	%17,9	%29,2
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Batez bestekoa	1,50	2,06
Oinarri goratua	97379	97633
Oinarri erreala	86	49

Zein dira langabeziaren arrazoiak? (1.74. taula) Kontratua amaitzea lanik gabe gelditzearen arrazoi nagusia da sexu batean nahiz bestean. Dena dela, familia arrazoiak eragin handiagoa dute emakumeengan: seme-alabak zaintzea (%13,1) edo mendeko pertsonen arduratzea (%1,3). Faktore hau ez da gizon langabeen artean aipatu ere egiten.

Lan edo familia arrazoiengatik langabezia dauden pertsonen egoeran desberdintasunak ezartzen dituen beste datu bat langabeziaren batez besteko iraupena da. Erabilitako lagin txikitik soilik informazio orientatiboa lor badaiteke ere, datua aski argigarria da: inkesta egi-

teko unean, adin txikikoak zaintzeko langabezian zeuden pertsonen 21 hilabete zeramatza-
ten batez beste egoera horretan; lan arrazoiengatik zeudenek, 6,2 hilabete.

1.74. TAULA. 63G. Zergatik zaude lanik gabe? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Kontratua amaitu zait	%43,8	%70,2
Seme-alabak zaintzeko	%13,1	-
Pertsona elbarriak zaintzeko	%1,3	-
Beste arrazoi batzuk	%44,7	%32,1
Ed/Ede	%0,7	-
GUZTIRA	%103,6	%102,3
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri erreala	90	52

(1.75. taula) Norberaren lanbide profilerara egokitzen den eskaintza falta bada ere emakume-
ek nahiz gizonek langabezian egoteko aipatzen duten arrazoi nagusia, hemen ere desber-
dintasunak daude bi sexuen artean. Emakumeek neurri handiagoan aipatzen dituzte fami-
lia erantzukizunari loturiko gaiak; hau da, gaitasun profesionalarekin zerikusirik ez dutenak.
Aldiz, lanbide profilerarekin zerikusia duten alderdiak dira gizonen artean aipatuenak (espe-
rientzia, prestakuntza, etab.).

1.75. TAULA. 69G. Zergatik uste duzu ez duzula lanik aurkitzen? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Ez dago nire profilerara egokitutako eskaintzarik	%19,5	%37,4
Adinagatik	%12,4	%11,9
Krisia / Egoera zailean gaude	%9,2	%7,7
Ez didate deitu - ez naute aukeratu	%6,5	%10,4
Familia ardua bateraezina lan ordutegiarekin	%13,2	-
Ez dut lan egin nahi	%6,8	%4,6
Ez dut esperientziarik	%2,5	%7,3
Prestakuntza falta zait	%1,3	%6,5
Ez zaizkit enpresen eskaintzak interesatzen	%5,0	%1,9
Gaixotasunagatik	%3,7	%2,4
Emakume/gizon naizelako	%5,3	-
Oposizioak egiten ari naiz	%1,9	%2,3
Beste batzuk	%12,4	%4,2
Ed/Ede	%5,7	%11,0
GUZTIRA	%105,6	%107,7
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri erreala	90	52

Aurreko taulan langabeek beren kabuz emandako erantzunak bildu baditugu ere, hurrengoak (1.76. taula) hainbat alderdik egoera horretan duten eragina neurtzen dugu. Berrito ere lanbide profilerak egokitutako eskaintza falta bada ere langabezia azaltzen duen zio nagusia, alde nabarmenak daude emakumeen eta gizonen artean. Oraingoan ere gaitasun profesionalarekin zerikusirik ez duten alderdiak dira aldeak ezartzen dituztenak: bateraezintasuna familiarekin eta emakume izatea, adibidez, emakumeek soilik aipatzen dituzten faktoreak dira.

1.76. TAULA. 70G. Zer faktorek eragiten dute zure ustez zure langabezia egoeran? (Irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Ez dago nire profilerak egokitutako eskaintzarik	%30,8	%34,5
Esperientzia falta zait	%27,8	%17,0
Prestakuntza falta zait	%18,3	%19,6
Adinagatik	%16,5	%14,3
Ez zaizkit enpresen eskaintzak interesatzen	%16,1	%14,1
Familia erantzukizuna bateraezina lan ordutegiarekin	%15,6	-
Familia erantzukizuna bateraezina lanpostuaren erantzukizunarekin	%7,2	%1,8
Emakume/gizon naizelako	%8,2	-
GUZTIRA	%140,5	%101,3
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri erreala	90	52

LANA BILATZEA

Lan munduan berriro sartzera bultzatzen duten faktoreek (1.77. taula) agerian uzten dituzte berriro emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak. Arrazoi ekonomikoa bada ere nagusi bi sexuetan, garrantzitsua da ere "bigarren mailako" zioei erreparatzea. Emakumeek funtsezko bi alderdi aipatzen dituzte gai honen inguruan: alde batetik, zeregin bat edukitzeko beharra (%24,5); bestetik, denbora libre gehiago izatea dagoeneko seme-alabarik (%6,2) edo gurasorik (%1,3) zaindu behar ez dutelako.

1.77. TAULA. 65G. Zergatik nahi duzu berriro lanean hasi? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Arrazoi ekonomikoengatik	%71,6	%89,8
Zer baitetan aritzeko beharra dut	%24,5	%12,3
Dagoeneko ez dut zaindu beharreko seme-alaba txikirik	%6,2	%1,8
Erretirorako kotizatu nahi dut	%1,9	%2,3
Ez dut berriro lanean hasi nahi	%4,0	-
Neure buruaren jabe izan nahi dut	%1,6	%2,3
Dagoeneko ez dut zaindu beharreko gurasorik	%1,3	-
Ed/Ede	%5,6	%2,3
GUZTIRA	%116,7	%110,8
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri erreala	90	52

Lanpostu bat onartzeko orduan kontuan hartzen diren faktoreen artean, ordainsari ekonomikoa da gehien aipatzen dutena emakumeek nahiz gizonek (1.78. taula). Hala ere, aurreko galderetan bezala, "beste batzuk" atala da oraingoan ere bi sexuak bereizten dituen. Horiek horrela, lana eta familia bateratzeari lotutako faktoreak dira emakumea lan mundura itzultzeko orduan eragin handiena dutenak.

1.78. TAULA. 66G. Zer faktore dira erabakigarriak zure ustez lanpostu bat aukeratzeko edo onartzeko orduan? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Ordainsari ekonomikoa / soldata	%44,5	%59,3
Malgutasuna / Orduategia egokitu ahal izatea	%29,1	%22,3
Nire lanbide profileria egokitzea	%29,6	%20,8
Etiket hurbil egotea	%15,6	%11,2
Gizarte prestazioak eskaintzea	%5,6	%6,0
Familia erantzukizunarekin bateratzeko aukera	%8,0	%1,1
Mailaz igotzeko aukera	%0,7	%3,7
Beste batzuk	%22,1	%30,8
Ed/Ede	%5,0	%2,3
GUZTIRA	%160,1	%157,5
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri erreala	90	52

Langabeei galdetzen badiegu zer den enpresek gehien bilatzen dutena (1.79. taula), nola baiteko desadostasuna antzeman daiteke emakumeen eta gizonen artean. Gizonek esperientzia aipatzen dute ezaugarri nagusi modura (%45), eta erabateko dedikazioa ondoren

(%34,4). Emakumeek garrantzi handiagoa ematen diote prestakuntza mailari (%35,4), eta erabateko dedikazioa aipatzen dute ere ondoren (%31,6).

1.79. TAULA. 67G. Zer bilatzen dute enpresek zure ustez? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	EMAKUMEA	GIZONA
Esperientzia lanpostuan	%26,5	%45,0
Erabateko dedikazioa	%31,6	%34,4
Prestakuntza maila	%35,4	%27,6
Lanpostuak eskatzen dituen trebetasunak izatea	%17,5	%13,2
Adina	%12,9	%11,1
Hizkuntzak jakitea	%7,6	-
Kostu ekonomiko txikia	%3,5	%3,5
Seriotasuna / Erantzukizuna	%2,9	%3,7
Beste batzuk	%10,6	%1,8
Ed/Ede	%10,6	%9,8
GUZTIRA	%159,1	%150,1
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri erreala	90	52

(1.80. taula) Lana norberaren prestakuntzara egokitzeari dagokionez, apenas dagoen desberdintasunik emakumeen eta gizonen eskakizunen artean. Hau da, berdinketa teknikoa dago norberaren prestakuntzarekin bat datorren lanpostuari uko egiten dioten pertsonen eta beren ikasketa mailara egokitzen den lan bat nahiago dutenen artean.

1.80. TAULA. 59G. Zer motatako lanaren bila zabilta? (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Nire prestakuntzara egokituko den lana	%45,7	%41,1
Ez du zertan nire prestakuntzara egokitu behar	%50,1	%54,5
Ed/Ede	%4,2	%4,4
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri erreala	90	52

Kontratu motari dagokionez (1.81. taula), gizonak emakumeak baino zorrotzagoak dira beren eskakizunetan, eta gizonen erdiek kontratu finkoko lana bilatzen dute.

1.81. TAULA. 60G. Zer motatako kontratua nahi duzu? (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Kontratu finkoa	%42,7	%50,1
Aldi baterako kontratua	%10,0	%11,4
Berdin zait, bata edo bestea	%42,3	%36,2
Ed/Ede	%5,0	%2,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri errealak	90	52

(1.82. taula) Aurreko galderetako balorazioekin bat etorritik, kontratuaren iraupenari dagokionez, emakumeek joera handiagoa dute lanaldi partzialeko lanak onartzeko (%25,3).

1.82. TAULA. 61G. Zer motatako lanaldia nahiago duzu? (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Lanaldi osoa	%44,2	%58,3
Lanaldi partziala	%25,3	%7,0
Berdin zait, bat edo bestea	%26,9	%32,5
Ed/Ede	%3,6	%2,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri errealak	90	52

Era berean, ordutegi bat edo bestea hautatzean lanaldi trinkoa bada ere gehien bilatzen dena, emakumeek interes handiagoa dute ordutegi malguak izateko; aldiz, gizonek nahiago dute ordutegi europarra edo txandakakoa.

1.83. TAULA. 62G. Zer ordutegi nahiago duzu? (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA	GIZONA
Etenik gabekoa	%52,2	%52,9
Zatitua (ordubete baino gehiago bazkaltzeko)	%7,6	%8,8
Malgua (sarrera/irteera ordua aukeratzeko aukera)	%17,7	%8,8
Europarra (8:00-5:00, ordubete bazkaltzeko)	%5,2	%10,6
Txandakakoa	%3,7	%11,2
Ed/Ede	%13,6	%7,8
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	102.154	105.253
Oinarri errealak	90	52

Emakume eta gizon langabeen egoeran eragina duten faktoreen azterketatik honako ONDORIO hauek atera daitezke:

- Langabeziak eragin handiagoa du emakumeen artean gizonen artean baino. Aldea, langabe kopuruetan ez ezik, egoera hori eragin duten arrazoi eta zioetan ere antzeman daiteke.

Hala, emakumeek gizonen baino denbora gehiago ematen dute langabezian (12,69 hilabete eta 7,11 hilabete, hurrenez hurren), eta aukera txikiagoa dute lan mundura itzultzeko, azken sei hilabeteetan eginiko elkarrizketa kopurua erreferentziazat hartuz.

- Bestetik, lana bizitza familiarrekin eta pertsonalarekin bateratzea da emakume eta gizon langabeak bereizten dituen faktore nagusia, eta eragin handiagoa du lehenengoen bizimoduan.

Faktore honek eragina du bai langabeziaren zioetan bai lan mundura itzultzeko motibazio eta baldintzetan.

Euskadiko emakumeen lan ibilbidean desberdintasuna eragiten duten oztopoak

— Emakume askok uko egiten diote lan ordainuari seme-alabak zaintzeko (emakumeen %13,1ek lana utzi dute bateraezina zelako seme-alaben zaintzarekin; ehuneko hori %0 da gizonen artean), eta gizonen baino oztopo gehiago dituzte lan mundura itzultzeko.

Gainera, lan mundura itzultzeko zailtasunei seme-alabak zaintzeko langabezian egiten den denbora erantsi behar zaie: 20,96 hilabete, batez beste. Bestetik, kontratu amaieragatik lanik gabe gelditzen diren emakumeek 8,2 hilabete egiten dituzte egoera horretan; gizonen, 4,94.

— Familia erantzukizunak izanik lan mundura itzuli nahi duten emakumeen "premiaren" ondorioz, lana eta familia bateratzeko aukera emango dien lanpostuetara mugatzen dute bilaketa (emakumeen % 8k lana eta familia bateratzeko aukera emango dien lanak bilatzen dituzte). Aldagai honek ia ez du eraginik gizonen artean (%1,1).

**ETXEKO LANAZ ARDURATZEN
DIREN PERTSONAK**

1.4.4

Atal honetan, etxeke lanaz arduratzen diren emakumeen gaur egungo egoera aztertuko dugu: zer arrazoik bultzatu dituen aukera hori egitera eta zer baldintza bete beharko liratekeen lan mundura berriro itzultzeko.

Lehenik eta behin (1.84. taula), etxeke lanaz arduratzen diren emakumeek inoiz lan ordaindurik izan duten jakin nahi izan dugu. Datuen arabera, hamarretik zortzik gutxi gorabehera etxetik kanpo lan egin dute inoiz; jakina, datu hori beste ikuspegi batetik ere ikus daiteke: alegia, emakumeen %3,4k lan ordaindua utzi dute etxeke lanaz arduratzeko.

1.84. TAULA. 71G. Lan egin duzu inoiz etxetik kanpo? (Irakurri – Erantzun bakarra)

EMAKUMEA	
Bai	%80,6
Ez	%19,4
<hr/>	
GUZTIRA	%100,0
Oinarri goratua	123.204
Oinarri erreala	110

Dena dela, zergatik egin diote uko emakume hauek etxetik kanpo lan egiteari? (1.85. taula) Batez ere seme-alabak eta beste senide batzuk zaintzeko, nahiz eta beste arrazoi batzuk ere aipatzen diren (etxeke lanak...).

1.85. TAULA. 72G. Zergatik ez duzu etxetik kanpo lan egiten?

73G. Zergatik utzi zenuen lana? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	ETXETIK KANPO LAN EGIN EZ DUTEN EMAKUMEA	ETXETIK KANPO LAN EGIN DUTEN EMAKUMEA	GUZTIRA EMAKUMEA
Seme-alabak zaindu behar ditut	%58,9	%46,4	%48,9
Etxeaz arduratu behar dut	%38,2	%16,1	%20,4
Ez zait interesatzen	%11,2	%1,0	%3,0
Gurasoak zaindu behar ditut	%5,7	%0,6	%1,6
Beste senide batzuk zaindu behar ditut	%5,7	%7,5	%7,1
Beste batzuk	%21,2	%44,7	%40,1
<hr/>			
GUZTIRA	%141,1	%116,3	%121,1
Oinarri goratua	23.936	99.268	123.204
Oinarri erreala	21	89	110

**LAN ORDAINDUARI UKO EGITEKO
ARRAZOIAK: ETXETIK KANPO
LAN EGIN EZ DUTEN EMAKUMEAK**

Lagina txikia eta datuak orientatiboak badira ere, interesgarria izan daiteke bereiztea etxetik kanpo inoiz lan egin ez duten emakumeak eta etxetik kanpo lan egin dutenak.

Hala, lehen datuak adierazten digu emakume hauen adina 57,62 urtekoa dela batez beste; hots, oso urrun daude etxetik kanpoko emakume langileen 39,47 urteetatik.

Bestetik, prestakuntza maila txikiko pertsonak dira, eta %80 ez dira bigarren mailako ikasketetatik pasa.

(1.86. taula) Berriro ere garrantzitsua da laginaren tamaina txikiaz ohartaraztea: 17 pertsona. Horiek horrela, aipatzekoa da emakumeen %34k ez dutela inoiz etxeko lanetik kanpo beste alternatibarik kontuan hartu.

1.86. TAULA. 72.1G. Zergatik egin diozu uko etxetik kanpo lan egiteari? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Seme-alabak, gurasoak eta beste senide batzuk zaintzeko edo etxeaz arduratzeko etxean lan egiten duten emakumeak)

	EMAKUMEA
Ez dut inoiz beste aukerarik kontuan hartu	%33,9
Nahiago dut nik neronek seme-alabak zaindu	%29,3
Norbait kontratatzea ez zaigu errentagarria ekonomikoki	%14,5
Ez dut beste erremediorik izan	%14,5
Bizimodua zailduko luke	%7,3
Ez dut premiarik etxetik kanpo lan egiteko	%7,2
Beste batzuk	%6,7
Ed	%3,6
GUZTIRA	%116,9
Oinarri goratua	19.918
Oinarri errealak	17

Hortaz, adinean aurrera doan eta prestakuntza maila txikia duen kolektibo batez mintzo gara. Datu positibo gisa, aipatzekoa da emakumeen gaur egungo profil akademikoak erabat gaintzen duela orain arte talde hau osatu duten emakumeena. Hau da, gaur egun emakumeek baliabide eta alternatiba gehiago dituzte, garai batean aukera bakarra etxean galditzea zuten emakumeek baino.

**LAN ORDAINDUARI UKO EGITEKO
ARRAZOIAK: ETXETIK KANPO
LAN EGIN DUTEN EMAKUMEA**

Emakume hauen adina 52,47 urtekoa da batez beste, eta etxetik kanpo lan egin ez duten emakumeek baino ikasketa maila altuagoa dute.

Kolektibo gazteagoa eta prestakuntza maila handiagokoa dela esan badaiteke ere, oraindik ez da emakume langileen batez bestekoetara iristen; hots, adindunagoak eta prestakuntza maila txikiagoko pertsonak izaten jarraitzen dute.

Emakume hauen artean, aurreko taldean ez bezala, seme-alabak zaintzea da etxetik kanpoko lanari uko egiteko arrazoi nagusia. Hau da, norberak eginiko hautua da.

(1.87. taula) Bestetik, garrantzitsua da kontuan hartzea ere etxetik kanpoko lana ekonomiki ez-errentagarritzat duten emakumeen ehunekoa, edota beren lana bikotekidearen lanarekin bateragarri egiteko ezintasuna dutenena. Hots, lana eta familia bateratzeko ezintasuna azaltzen dute kasu horiek.

1.87. TAULA. 73.1G. Zergatik egin diozu uko etxetik kanpo lan egiteari? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Seme-alabak, gurasoak eta beste senide batzuk zaintzeko edo etxeaz arduratzeko etxean lan egiten duten emakumeak)

	EMAKUMEA
Nahiago dut nik neronek seme-alabak zaindu	%56,7
Norbait kontratatzea ez zaigu errentagarria ekonomikoki	%21,0
Ez dut inoiz beste aukerarik kontuan hartu	%18,0
Ezin nuen lana nire bikotekidearekin bateratu	%7,8
Beste batzuk	%5,8
Ed/Ede	%7,1
GUZTIRA	%116,4
Oinarri goratua	56.551
Oinarri erreala	53

(1.88. taula) Bestetik, familia zainduko duen norbait kontratatzea emakume gehienek baztertzen duten aukera bada ere, ehuneko garrantzitsu batek kontuan hartu izan du aukera hori (%24,5), azkenean horrelakorik egin ez badu ere.

1.88. TAULA. 74G. Pentsatu duzu inoiz lanean ari zaren bitartean familia zainduko duen pertsona bat kontratatzea? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Seme-alabak, gurasoak eta beste senide batzuk zaintzeko etxean lan egiten duten emakumeak)

	EMAKUMEA
Bai, baina ez zen errentagarria ekonomikoki	%15,6
Bai, baina azkenean ardura hori nire gain hartzea erabaki dut	%8,9
Ez, ez dut horrelakorik pentsatu	%75,5
<hr/>	
GUZTIRA	%100,0
Oinarri goratua	51.707
Oinarri erreala	50

Lan mundua utzi eta etxeaz eta familiaz arduratzen diren emakumeen egoera pertsonal eta familiarak askotarikoak badira ere, soldata diskriminazioa denek aipatzen duten elementu bat da.

Seme-alabak izan aurretik lanpostu maskulinizatu batean aritu diren emakumeek zailtasunak dituzte lana eta familia bateratzeko, erabateko dedikazioa *sine qua non* baldintza delako ibilbide profesionala garatzeko. Lana eta familia bateratzeko neurririk ezak lana aldi baterako uztera “behartzen” ditu ibilbide profesional baten aldeko apustua egin duten emakumeak. Dena dela, horrek honako galdera hau egitera bultzatzen gaitu: Zergatik ez du bikotekideak lana uzten? Erantzuna argia da: emakumeek ibilbide profesional garrantzitsua badute ere, garrantzi handiagoa ematen zaio gizonen lanari, azken horien diru sarrerak handiagoak izan direlako beti.

Hortaz, emakumeen bizitza profesionalean eragin handia duen beste faktore baten aurrean gaude: soldata diskriminazioa. Hau da, emakumeen eta gizonen soldaten arteko desberdintasunak, pertsonen erosteko ahalmenean ez ezik, erabaki garrantzitsuetan ere eragiten du nabarmen: bikotekideetako batek seme-alabak zaintzeko etxetik kanpoko lana uztea erabakitzen duenean, adibidez.

Bestetik, egoera honek ez die soilik prestakuntza maila handiko eta erantzukizunezko lana duten emakumeei eragiten; prestakuntza eta erantzukizun maila txikiagoko lanetan ari diren emakumeei ere eragiten die. Lana ekonomikoki errentagarri ez izatea eta uko egitearen sentsazio txikiagoa lan mundutik aldentzeko bi faktore dira.

Egoera honek, nolana ere, eragin handiagoa du emakume immigranteen artean. Emakume hauek apenas duten uko egitearen sentsaziorik, beren gain hartu dutelako beti familiarren (seme-alabak eta ezkontidea) zaintzaren ardura osoa.

Orain arte “etxetik kanpoko lanari uko egitea” aipatu dugun arren, egia da emakume askok ez dutela hori horrela sentitzen. Seme-alaba txikiak zaintzea aukera pertsonal modura ikusten dute, eta ez diote aukera horri uko egin nahi, seme-alabez arduratzeak berdindu egiten dituelako nolabait ibilbide profesionala uzteak eragiten dituen galera ekonomikoak.

(1.89. taula) Edonola ere, etxeko lana aukeratzen duten emakumeen arrazoi nagusia familia zaintzea bada ere, egia da ere seme-alabak handitzean emakumeen proportzio handi batek etxean jarraitzen duela (%61,4). Hots, ibilbide profesionalari uko egitera bultzatu zituen zeregina amaitzen denean, etxean jarraitzea erabakitzen dute.

1.89. TAULA. 76G. Jarraitzen duzu gaur egun senideez arduratzen? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Seme-alabak, gurasoak eta beste senide batzuk zaintzeko etxean lan egiten duten emakumeak)

	EMAKUMEA
Bai	%61,4
Ez	%38,6
<hr/>	
GUZTIRA	%100,0
Oinarri goratua	49.758
Oinarri erreala	47
<hr/>	

LAN MUNDURA ITZULTZEA

(1.90. taula) Etxeko lanaz arduratzen diren hamar emakumetatik zazpik uko egin diote lan mundura itzultzeari, kontuan hartzekoa bada ere emakume horien batez besteko adin altua.

Aipatzekoa da ere emakume hauen %30 prest daudela etxetik kanpoko lanari berrekiteko, eta oinarria txikia bada ere, prestakuntza maila altuagoa dela ikus daiteke.

1.90. TAULA. 77G. Pentsatu duzu inoiz etxetik kanpo lan egitea? (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA
Bai, epe laburrean (2 urte gehien jota)	%19,2
Bai, urte batzuk barru (2 urte baino gehiago)	%9,4
Ez	%67,3
Ed/Ede	%4,1
<hr/>	
GUZTIRA	%100,0
Oinarri goratua	123.204
Oinarri erreala	110
<hr/>	

Lan mundura itzultzean, ordainsari ekonomikoa ez ezik, etxean geldituz gero nekez lortuko litzatekeen garapen pertsonala ere lortzen da. Hortaz, etxetik kanpoko garapen profesional eta pertsonalari uko egitearen sentsazioa ebatzi beharreko auzi bihurtzen da. Egia bada ere

hasieran seme-alaben zaintza familiaz eta etxeaz arduratzen diren emakumeen eta gizonen garapen pertsonalaren aurretik jartzen dela, une batera iritsita, etxetik kanpoko garapen horri berrekiteko beharra sortzen da. Hala eta guztiz ere, zer baldintzatan berrekiten zaio etxetik kanpoko lanari?

(1.91. taula) Alde batera utzirik etxetik kanpo lan egin nahi ez duten emakumeak, lana emakume bakoitzaren egoera familiar eta pertsonalera egokitzea da aipatzen den baldintza nagusia (%14,2).

1.91. TAULA. 78G. Zer baldintzatan itzuliko zinateke etxetik kanpo lan egitera? (Irakurri – Erantzun bakarra)

	EMAKUMEA
Ez dut itzultzeko asmorik	%23,8
Ordutegi malgutasuna	%14,2
Gustuko lana izatea	%11,7
Osasunak laguntzea	%8,9
Lanaldi murriztua	%7,3
Premiak bultzatuta	%5,2
Adinak garrantzirik ez izatea	%3,9
Edozein lan egingo nuke	%3,3
Dirua/soldata	%3,3
Pertsona bat kontratatzea errentagarri egingo lukeen soldata	%3,2
Beste batzuk	%5,2
Ed/Ede	%22,7
GUZTIRA	%112,7
Oinarri goratua	123.204
Oinarri erreala	110

Beraz, lan mundura itzultzen bada ere, itzulera ez da %100ekoa izaten; hots, itzulera hori seme-alaben zaintzak ezartzen dituen mugetara egokitzen da, eta muga horiek lan baldintzetan geratzen dira agerian (lantokiaren hurbiltasuna, ordutegia, etab.). Berrito ere, traba horiek dira emakumeen garapen profesionala oztokatzen dutenak, gizonen kasuan ez bezala.

(1.92. taula) Era berean, etxeko lanaz arduratzen diren emakumeek lan mundura itzultzeari buruz duten pertzepzioa negatiboa da, eta uste dute zail edo oso zail izango dutela berrito etxetik kanpo lan egiten hastea.

1.92. TAULA. 79G. Nola ikusten duzu berriro etxetik kanpo lan egiten hasteko aukera? (Irakurri – Erantzun bakarra) (78G galderan etxetik kanpo lan egitea baztertu ez duten etxeke lanaz arduratzen diren emakumeak)

	EMAKUMEA
Nahiko erraza	%8,7
Ez erraza ez zaila	%7,5
Nahiko zaila	%30,8
Oso zaila	%50,1
Ed	%2,9
<hr/>	
GUZTIRA	%100,0
Oinarri goratua	93.873
Oinarri erreala	85

(1.93. taula) Adina (%39,4) eta jasotako prestakuntza eguneratu beharra (%32,1) dira etxean lan egiten duten emakumeek lan mundura itzultzeko zailtasunen artean gehien aipatzen dituztenak.

1.93. TAULA. 80.2G. Zergatik uste duzu zail izango duzula berriro lan mundura itzultzea (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Lan mundura itzultzea nahiko zail edo oso zail ikusten duten etxean lan egiten duten emakumeak)

	EMAKUMEA
Adinagatik	%39,4
Atzean gelditu naizelako prestakuntzan	%32,1
Osasunagatik	%13,1
Lana aurkitzea zaila delako	%7,4
Sektorearekiko lotura eta praktika galdu dudalako	%6,6
Ez nuke edozein baldintza onartuko	%5,0
Beste batzuk	%7,5
Ed	%4,7
<hr/>	
GUZTIRA	%115,8
Oinarri goratua	100.897
Oinarri erreala	90

Beraz, ikus daitekeenez, prestakuntza eguneratu beharra edo adina ez dira emakumeak lan mundura itzultzeko oztopo bakarrak; horiekin batera, lana eta familia bateratzeko arazoek ere itzulera hori mugatzen dute neurri handi batean. Itzulera ez da baldintza egokietan egi-ten, eta emakumearen garapen profesionala oztopatzen du horrek.

Etxeaz eta familiaz arduratzeko lan mundua uzteko erabakia hartzera behartzen duten arrazoi-zen azterketatik, honako ONDORIO hauek atera daitezke:

- Emakumeak dira oraindik familia zaintzeko erantzukizuna beren gain hartzen dutenak, eta uko egiten diote horretarako etxetik kanpoko lanari. Izan ere, etxeko lanaz arduratzen diren emakumeen %80 etxetik kanpo aritu dira lanean aurretik. Beste modu batean esateko: etxeko lanaz arduratzen diren emakumeen %80k uko egin diote lanari familia zaintzeko.
- Familia eta etxea zaintzeko emakumeen arduraren honek agerian uzten du bi sexuen arteko erantzunkidetasunik eza. Lanak bateraezinak direnean familiaren zaintzarekin, emakumeak izan dira beti zeregin horretaz arduratzeko lana utzi dutenak, haien lanaren balorazio txikiagoaren erakusgarri.
- Bestetik, ibilbide profesionalari uko egin dioten emakumeen prestakuntza eta lan mota erabakigarriak dira lan mundura itzultzeko aukeran pentsatzen hasten direnean. Alde horretatik, prestakuntza handiagoa duten emakumeek beharrezkotzat dute lanari berrekitzea beren garapen pertsonalerako.

Era berean, prestakuntza akademiko txikiagoa eta adin handiagoa dira seme-alabak hantitzean lan mundura itzultzeko asmorik ez duten emakumeen ezaugarri nagusiak.

- Aurretik aipatutakoak lanari buruzko beste ikuspegi bat eskaintzen digu. Arrazoi ekonomikoek pisu handia izaten jarraitzen badute ere lanera itzultzeko orduan, garapen pertsonala eta etxeko girotik kanpoko pertsonetikiko harremanak funtsezko alderditzat hartzen dira.
- Lan mundura itzuli nahi duten emakumeek hainbat oztopo gainditu behar dituzte: prestakuntzan eta esperientzian atzera geratu izana, lana eta familia bateratu beharra. Traba horiek, lan mundura itzultzea ez ezik, emakumeen garapen profesionala ere oztopatzen dute, bi sexuen arteko amildegia zabalduz.

Euskadiko emakumeen lan ibilbidean desberdintasuna eragiten duten oztopoak

— Erabateko dedikazioaren mitoa. Emakumeek uko egiten diote lanari familiaz arduratzeko. Etxeko lanaz arduratzen diren emakumeen %80k uko egin diote lan ordainuari. Zifra horrek emakume guztien %3,4 adierazten du.

— Bateratze neurririk ezak zaildu eta ezinezko egiten du batzuetan lana eta bizitza familiarra eta pertsonala bateratzea: etxetik kanpo lan egitea ez da errentagarria ekonomikoki (etxeko lanaz arduratzen diren emakumeen %20).

— Lanari uko egitean, emakumeak dira seme-alabak zaintzeaz arduratzen direnak, eta balio handiagoa ematen zaio ondorioz gizonen lanari emakumeenari baino.

Elkarrizketatuko pertsonen lan egoeraren argazkiak desberdintasun handiak uzten ditu agerian emakumeen eta gizonen artean. Desberdintasunak prestakuntza aldiari hasi eta ibilbide profesionalean zehar areagotzen dira, gizartean sustraitutako rol eta estereotipoen bitartez.

Rol horietako batzuek, gaur egun neurri batean desmitifikatuak, eragin handia dute oraindik pertsonen bizimoduan eta, hortaz, emakumeen eta gizonen garapen profesionalean, eta nolabaiteko garrantzia izaten jarraitzen dute gizarte-familia arloan.

Zail da estereotipoek emakumeen eta gizonen lanbide garapenean duten eragina neurtzea. Atal honetan, alde batetik, azterlan honetan parte hartu duten emakumeen eta gizonen etxeetako errealitatea aztertuko dugu, eta bestetik, haien iritziei ere erreparatuko diegu. Azken batean, jokabide "politikoki zuzenak" etxeko errealitatean duen isla aztertuko dugu, aldatzen hasia den baina oraindik oso zaharritua dagoen etxeko errealitatean, hain zuzen.

Emakumeen eta gizonen arteko lehen desberdintasun bat lanegun bateko denbora banatzeko moduan ikus dezakegu. 1.94. taulak banaketa hori azaltzen du emakumeen eta gizonen kasuan, lanpostuari erreparatu gabe. Datuek adierazten dutenez, desberdintasunak daude lanari eta etxeko zereginei eskaintako denboretan. Gizonak emakumeek baino bi ordu gehiago gutxi gorabehera eskaintzen dizkiote lanari, eta etxeko lanetan erabiltzen dute emakumeek tarte hori.

1.94. TAULA. 99G. Nola banatzen duzu denbora lanegun batean? (Irakurri eta esan zenbat ordu zeregin bakoitzean) (Pertsona guztiak)

	EMAKUMEA	GIZONA
Lanean (joan-etorriak barne)	5,8	8,1
Etxeko zereginak / Senideak zaintzea	4,9	3,0
Atsedena (lo-orduak)	7,5	7,5
Prestakuntza	0,6	0,6
Denbora librea / aisialdia	3,9	4,0
Beste batzuk	1,3	1,0
GUZTIRA orduak	24	24
Oinarri goratua	696.002	700.635
Oinarri errealak	640	358

Zer gertatuko litzateke etxetik kanpo lan egiten duten emakumeen eta gizonen denbora banaketak alderatuko bagenitu? (1.95. taula) Kasu honetan aldeak txikiagoak badira ere, emakumeek denbora gehiago eskaintzen diete etxeko zereginei (ordubete gehiago, gutxi gorabehera); aldiz, gizonak denbora gehiago erabiltzen dute lan ordaindian (ordubete gehiago, gutxi gorabehera).

1.95. TAULA. 99G. Nola banatzen duzu denbora lanegun batean? (Irakurri eta esan zenbat ordu zeregin bakoitzean) (Etxetik kanpo lan egiten duten pertsonak)

	EMAKUME LANGILEA		GIZON LANGILEA
	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA	LANALDI OSOA
Lanean (joan-etorriak barne)	8,5	5,6	9,1
Etxeko zereginak / Senideak zaintzea	3,5	5,6	2,9
Atsedernaldia (lo-orduak)	7,4	7,4	7,4
Prestakuntza	0,5	0,6	0,3
Denbora librea / aisialdia	3,2	3,5	3,6
Beste batzuk	1,0	1,3	0,7
Guztira orduak	24	24	24
Oinarri goratua	337.205	132.570	541.396
Oinarri erreala	320	12	280

Oharra: Ez ditugu lanaldi partziala duten gizonen datuak adierazi, oinarri adierazgarririk ez genuelako.

Etxetik kanpo lan egin eta familia kargak dituzten pertsonak kontuan hartuz, are handiagoak dira desberdintasunak. Gizonek antzeko denbora eskaintzen diote gutxi gorabehera lanari, eta denbora gehiago erabiltzen dute etxeko lanak egiteko eta familia zaintzeko; tarte hori aisitari edo denbora libreari kentzen diote.

(1.96. taula) Aldiz, emakumeek denbora gutxiago eskaintzen diote lan ordainduari (8,2 ordu edo 5,5 ordu, lanaldi motaren arabera), eta denbora gehiago ematen dute etxeko lanetan eta familia zaintzen (4,7 edo 6,4 ordu, lanaldi motaren arabera). Denbora hori lan ordainduari nahiz aisialdiari kentzen diote.

1.96. TAULA. 99G. Nola banatzen duzu denbora lanegun batean? (Irakurri eta esan zenbat ordu zeregin bakoitzean) (Etxetik kanpo lan egin eta familia kargak dituzten pertsonak)

	FAMILIA KARGAREKIN		
	EMAKUME LANGILEA		GIZON LANGILEA
	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA	LANALDI OSOA
Lanean (joan-etorriak barne)	8,2	5,5	8,8
Etxeko zereginak / Senideak zaintzea	4,7	6,4	3,7
Atsedernaldia (lo-orduak)	7,4	7,4	7,5
Prestakuntza	0,4	0,5	0,2
Denbora librea / aisialdia	2,3	2,8	3,2
Beste batzuk	1,1	1,5	0,7
GUZTIRA orduak	24	24	24
Oinarri goratua	107.128	69.182	186.186
Oinarri erreala	103	67	94

Erantzunkidetasuna gero eta handiagoa da etxeko zereginetan, nahiz eta egoera hobere-netara mugatzen den: familia kargarik gabeko emakumeek eta gizonak lanaldi osoko lana dutenean etxetik kanpo. Aldiz, egoera bestelakoa da tartean seme-alabak daudenean, eta emakumeak dira lanari eta aisialdiari uko egiten dietenak familiaz arduratzeko. Hau da, erantzunkidetasuna beharrezkoagoa litzatekeen egoera batean, betiko rolek irauten dute: gizonak lanaldi osoko arduraldia du eta emakumeak bere gain hartzen du etxeko erantzukizunaren zamarik handiena.

Desoreka hau nabarmena da ere etxeko lanen banaketa adierazteko erabiltzen diren esapi-deetan: "etxean laguntzen dit umeekin" eta antzeko esaldiek argi erakusten dute zer-nola-koa den rol banaketa.

Orain arte aipatutakoa seme-alabak dituzten bikoteen etxeetako errealitatea da. Nolanahi ere, zein da pertsona elkarrizketatuen iritzia? Zein izango litzateke haientzat egoera egokiena?

(1.97. taula) Kontuan izanik emakumeek eta gizonak gaur egungo egoerari buruz duten pertzepzioen arteko desberdintasunak, esan daiteke lanaldi partziala dela bi sexuentzat alternatibarik egokiena. Hala ere, aipatzekoa da emakume (%7,2) eta gizon (%8,0) kopuru aipagarri batentzat alternatibarik egokiena gizona lanaldi osoan aritzea eta emakumea etxean familia zaintzen gelditzea dela.

1.97. TAULA. 98.1G. Zer aukera da egokiena zure etxeko egoerarako? Zer egoera nahiago duzu zure etxerako? (Seme-alabak dituzten eta bikotean bizi diren pertsonak)

	EMAKUMEA		GIZONA	
	GAUR EGUN	NAHIAGO	GAUR EGUN	NAHIAGO
Gizonak lanaldi osoa / Emakumeak lanaldi osoa	%36,7	%27,6	%43,8	%30,2
Gizonak lanaldi osoa / Emakumeak lanaldi partziala	%32,7	%40,4	%30,6	%24,6
Gizonak lanaldi partziala / Emakumeak lanaldi partziala	%6,3	%18,8	%6,2	%22,6
Gizonak lanaldi osoa / Emakumeak etxeko lana	%19,1	%7,2	%14,9	%8,0
Beste batzuk / Ed/Ede	%5,2	%5,9	%4,5	%14,7
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	164.217		163.482	
Oinarri erreala	161		81	

Oharra: Gainerako konbinazio posibleak "Beste batzuk" kategorian sartu dira, barkaka hartuz gero erantzunen proportzio txiki-txikia adierazten dutelako.

(1.98. taula) Interesgarria izan daiteke Euskadiko egoera estatuko eta Europako herrialdeetako egoerarekin alderatzea. Hasteko, emakumea etxean gelditzea egokitzen duten pertsona elkarrizketatuen proportzioa Portugal, Herbehereak edo Suediako proportzioen antzekoa da, eta urrun dago Espainiako estatuko kopuruetatik; azken horretan, alternatiba egokitzen dute pertsonen %20k.

Hau da, biztanleria zati batek egokitzen badu ere emakumeek lanari uko egitea seme-alabak zaintzeko, etxetik kanpoko lanaren aldekoek, lanaldi osoan nahiz partzian, proportzio handiago osatzen dute.

1.98. TAULA. 98.1G. Zer aukera da egokiena zure etxeke egoerarako? Zer egoera nahiago duzu zure etxerako? (Seme-alabak dituzten eta bikotean bizi diren pertsonak) (Alderaketak Europako datuekin)

		GIZONAK LANALDI OSOA / EMAKUMEAK LANALDI OSOA	GIZONAK LANALDI OSOA / EMAKUMEAK LANALDI PARTZIALA	GIZONAK LANALDI OSOA / EMAKUMEAK ETXEKO LANA	BESTE BATZUK / ED/EDE	GUZTIRA
Euskadi	Gaur egun	%40,2	%31,7	%17,0	%11,1	%100,0
	Nahiago	%28,9	%32,5	%7,6	%31,1	%100,0
Espainia	Gaur egun	%25,6	%6,3	%56,9	%11,2	%100,0
	Nahiago	%59,7	%11,6	%19,7	%9,0	%100,0
Frantzia	Gaur egun	%38,8	%14,4	%38,3	%8,4	%100,0
	Nahiago	%52,4	%21,9	%14,1	%11,7	%100,0
Portugal	Gaur egun	%74,5	%4,7	%18,7	%2,2	%100,0
	Nahiago	%84,4	%8,0	%4,0	%3,6	%100,0
Herbehereak	Gaur egun	%4,8	%54,8	%33,7	%6,7	%100,0
	Nahiago	%5,6	%69,9	%10,7	%13,8	%100,0
Suedia	Gaur egun	%51,1	%13,3	%24,9	%10,7	%100,0
	Nahiago	%66,8	%22,2	%6,6	%4,4	%100,0

Iturria: Espainia, Frantzia, Portugal, Herbehereak eta Suediako datuak OECD employment outlook 2001 azterlanen oinarritutako VI. Randstad Txostenetik atera dira. Gutxienez sei urtetik beherako seme-alaba bat duten bikoteei egindako inkesta

Oharra: Gerta liteke metodologiak eta galdera egiteko moduak bat ez etortzea zehazki; beraz, ezin daiteke datuen alderaketa xehea egin.

Baieztapen hauek zer oinarri duten jakiteko, ezinbestekoa da jakitea zer garrantzi ematen dioten emakumeek eta gizonek bizitza arlo bakoitzari, eta zer eragin duten seme-alabek mailaketa horretan.

(1.99. taula) Oro har, emakumeek (%42,0) garrantzi handiagoa ematen diote familia arloari gizonek baino (%35,1), familia kargak izan ala ez. Gizonen kasuan, aldiz, familia osatzen dutenean, elementu garrantzitsuena bihurtzen da, nahiz eta emakumeen kasuan baino indar txikiagoarekin.

Gainerako arloetan (lan arloan nahiz bizitza pertsonalean), erantzunak antzekoak dira emakumeen eta gizonen artean.

Emakumeek familiari ematen dioten garrantzi handiagoak familiari denbora gehiago eta lanari denbora gutxiago eskaintzera bultzatzen ditu. Beste era batean esateko, emakumeen eta gizonen interesen arteko desoreka agerian geratzen da eguneroko bizitzan.

1.99. TAULA. 91G. Zer garrantzi ematen diozu zure bizi proiektuan honako hauetako arlo bakoitzari? (Irakurri eta adierazi arlo bakoitzaren garrantzia) (Pertsona guztiak)

		LAN ARLOA	ARLO PERTSONALA	FAMILIA ARLOA	GUZTIRA
EMAKUMEA	Mendeko pertsonen ardurarekin	%28,6	%26,1	%45,3	%100,0
	Mendeko pertsonen ardurarik gabe	%29,8	%30,0	%40,2	%100,0
	GUZTIRA	%29,4	%28,7	%42,0	%100,0
GIZONA	Mendeko pertsonen ardurarekin	%31,8	%27,6	%40,6	%100,0
	Mendeko pertsonen ardurarik gabe	%34,3	%32,2	%33,5	%100,0
	GUZTIRA	%33,5	%30,8	%35,7	%100,0

(1.100. taula) Eguneroko zereginetan antzematen den desoreka hau are argiago ikusten da etxeko lanaz arduratzen diren emakumeengan, gainerako arloei baino garrantzi handiagoa ematen diotelako familiaren zaintzari. Dena dela, egia da ere lan arloak nolabaiteko pisua izaten jarraitzen duela emakume hauen bizi proiektuan, etxetik kanpo lan egiten ez badute ere.

1.100. TAULA. 91G. Zer garrantzi ematen diozu zure bizi proiektuan honako hauetako arlo bakoitzari? (Irakurri eta adierazi arlo bakoitzaren garrantzia) (Etxetik kanpo lan egiten duten eta etxeko lanaz arduratzen diren emakumeak)

		LAN ARLOA	ARLO PERTSONALA	FAMILIA ARLOA	GUZTIRA
EMAKUMEA	Langilea	%32,4	%27,7	%40,0	%100,0
	Etxeko lanaz arduratzen dena	%17,1	%32,2	%50,7	%100,0
	GUZTIRA	%29,4	%28,7	%42,0	%100,0

(1.101. taula) Bestetik, adinaren arabera azterketari esker, emakumeen nahiz gizonen adinaren aurrera egin ahala duten bilakaera ikus daiteke. Lehenengo lan etapan apenas dagoen alderik bi sexuen artean; 25 urtetik aurrera, ordea, egoera aldatzen hasten da. Horrela, emakumeen eta gizonen artean handitu egiten bada ere familia arloarekiko interesa, emakumeek gauza gehiagori uko egiten diete arlo honen mesederako. Hau da, familia erantzuz-

kizunak emakumeena izaten jarraitzen du neurri handi batean; gizonek, aldiz, joera handiagoa dute lan erantzukizunaz arduratzeko.

1.101. TAULA. 91G. Zer garrantzi ematen diozu zure bizi proiektuan honako hauetako arlo bakoitzari? (Irakurri eta adierazi arlo bakoitzaren garrantzia) (Emakumeak eta gizonak adin tarteen arabera)

		LAN ARLOA	ARLO PERTSONALA	FAMILIA ARLOA	GUZTIRA
EMAKUMEA	18-24 urte	%36,2	%31,1	%32,7	%100,0
	25-34 urte	%29,7	%29,9	%40,5	%100,0
	35-44 urte	%29,0	%26,5	%44,5	%100,0
	45-54 urte	%29,0	%28,0	%43,0	%100,0
	55 urtetik gora	%25,8	%29,3	%44,9	%100,0
	GUZTIRA	%29,4	%28,7	%42,0	%100,0
GIZONA	18-24 urte	%33,3	%35,3	%31,5	%100,0
	25-34 urte	%32,7	%32,9	%34,4	%100,0
	35-44 urte	%32,1	%28,1	%39,8	%100,0
	45-54 urte	%34,2	%28,8	%37,1	%100,0
	55 urtetik gora	%36,2	%30,7	%33,0	%100,0
	GUZTIRA	%33,5	%30,8	%35,7	%100,0

Hainbat datu gurutzatze egin ondoren, ondorio berbera atera dezakegu: emakumeen familia erantzukizuna alda badaiteke ere, gizonen erantzukizuna baino handiagoa da beti, adina, prestakuntza edo lana gorabehera. Hau da, emakumeek familiaz arduratzeko behar handiagoa sentitzen dute, seme-alabak txikiak direnean batez ere. Horrek arlo pertsonalean nolabaiteko galera eragin dezakeela jakin arren, lehentasuna ematen diote seme-alabak zaintzeari.

Azterketan urrats bat aurrera egiteak iritzi desberdintasunik badagoen jakitea eskatzen du, emakumeek lan munduan duten lekuari eta etxeko arloan duten zereginari buruz.

(1.102. taula) Iritzi politikoki zuzena nagusi bada ere proposatutako egoera guztietan, pertsona elkarrizketatu batzuek bestelako iritzia dute. Familia ereduarekin eta etxeko lanarekin zerikusia duten auziak horren adibide dira, eta emakumeak dira zenbait kasutan ikuspegi "ez horren igualitarioa" azaltzen dutenak.

Lehenengo kasua etxeko lanaren erantzukizunean dugu; praktikan, emakumeak dira lanaren karga handienaz arduratzen direnak. Hala ere, pertsona elkarrizketatu gehienek ustez, bi bikotekideen artean elkarbanatu beharko litzateke ardura hori. Hala ere, emakumeen zati garrantzitsu batek bere eginkizuntzat hartzen du (%14,6).

Antzeko zerbait gertatzen da familia ereduari buruzko analisian. Pertsona elkarrizketatu gehienek berdintasunean oinarritako alternatibaren alde agertzen dira (zereginak %50ean banatzea). Estutasun ekonomikorik gabeko egoera batean, aukera babestua izaten jarraitzen du, nahiz eta neurri apalagoan, gero eta babes handiagoa dutelako konpromiso ereduak (emakumeek lana bigarren mailan uztea eta konpromiso handiagoa hartzea etxe-

ko lanetan) eta rol banaketak (gizonarena da diru sarrera handiena eta emakumea etxeaz eta familiaz arduratzen da). Beraz, elkarrizketatuen %20rentzat, gutxi gorabehera, berdintasunean oinarritutako familia eredua ez da alternatibarik egokiena.

1.102. TAULA. 100G. Zer iritzi duzu adierazpen/galdera hauei buruz? (Irakurri – Erantzun bakarra adierazpen bakoitzeko) (Pertsona guztiak)

	EMAKUMEA	GIZONA
Emakumeak lan egiten duenean ere, soldatarik garrantzitsuena gizonarena izaten da		
Ados	%38,2	%20,3
Ez ados, ez desados	%9,3	%15,3
Desados	%51,5	%61,7
Ed/Ede	%1,0	%2,7
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Langabezia dauden emakumeek etxean gelditu behar dute		
Ados	%7,8	%5,6
Ez ados, ez desados	%3,9	%4,1
Desados	%86,7	%87,4
Ed/Ede	%1,6	%2,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Nori dagokio etxera dirua ekartzeko erantzukizun nagusia?		
Gizonari	%5,0	%5,3
Emakumeari	%0,3	-
Biei maila berean	%94,1	%93,7
Ed/Ede	%0,7	%1,0
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Nori dagokio etxeko lanez arduratzea?		
Gizonari	%0,2	%0,6
Emakumeari	%14,6	%6,0
Biei maila berean	%85,0	%92,6
Ed/Ede	%0,3	%0,8
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Familia eredua		
Berdintasuna	%86,8	%84,5
Konpromisoa	%9,3	%8,4
Rol bereizketa	%2,3	%4,1
Ed/Ede	%1,5	%3,0
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Familia eredua presio ekonomikorik gabe		
Berdintasuna	%80,4	%78,4
Konpromisoa	%9,0	%10,3
Rol bereizketa	%6,7	%6,8
Ed/Ede	%3,9	%4,5
GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	705.034	713.151
Oinarri erreala	649	364

(1.103. taula) Gizonen eta emakumeen iritzia aztertu dugu, baina bi emakume talde nagusien iritzia bereiztea ere garrantzitsua da. Hau da, garrantzitsua da etxetik kanpo lan egiten duten emakumeen eta etxeko lanez arduratzen diren emakumeen iritzia bereiztea. Helburua argia da: gizonak eta emakumeak gehien bereizten dituen taldea zein den jakiten saiatzea.

Hala, gizonak eta emakumeak gehien bereizten dituztenak etxeko lanez arduratzen diren emakumeak direla esan dezakegu. Lehenago esan dugun moduan, etxeko lanez arduratzen diren emakumeek heziketa maila txikiagoa dute, eta gainera, talde zaharrena osatzen dute.

Dena den, emakume gehienek ustez bi bikotekideen erantzukizuna izan beharko luke etxera dirua ekartzea eta etxea zaintzea. Beraz, kontraesan baten aurrean gaude: emakumeen egoera eta emakumeek optimotzat jotzen duten egoera aurkakoak dira, edo gutxienez, desberdinak.

1.103. TAULA. 100G. Zer iritzi duzu adierazpen/galdera hauei buruz? (Irakurri – Erantzun bakarra adierazpen bakoitzeko) (Etxetik kanpo lan egiten duten emakumeak eta etxeko lanez arduratzen direnak)

	ETXEKO LANEZ ARDURATZEN DIREN EMAKUMEAK	ETXETIK KANPO LAN EGITEN DUTEN EMAKUMEAK	EMAKUME GUZTIAK
Emakumeak lan egiten duenean ere, soldatarik garrantzitsuena gizonarena izaten da			
Ados	%49,8	%34,9	%38,2
Ez ados, ez desados	%20,2	%6,9	%9,3
Desados	%28,9	%56,9	%51,5
Ed/Ede	%1,1	%1,2	%1,0
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Langabezia dauden emakumeek etxean gelditu behar dute			
Ados	%14,6	%6,1	%7,8
Ez ados, ez desados	%10,2	%3,2	%3,9
Desados	%73,2	%89,5	%86,7
Ed/Ede	%1,9	%1,2	%1,6
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Nori dagokio etxera dirua ekartzeko erantzukizun nagusia?			
Gizonari	%8,0	%3,3	%5,0
Emakumeari	-	%0,3	%0,3
Biei maila berean	%88,7	%96,3	%94,1
Ed/Ede	%3,3	%0,1	%0,7
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Nori dagokio etxeko lanez arduratzea?			
Gizonari	-	%0,3	%0,2
Emakumeari	%24,2	%12,3	%14,6
Biei maila berean	%74,8	%87,3	%85,0
Ed/Ede	%1,1	%0,1	%0,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Familia eredua			
Berdintasuna	%82,4	%88,3	%86,8
Konpromisoa	%10,8	%8,8	%9,3
Rol bereizketa	%4,6	%1,6	%2,3
Ed/Ede	%2,2	%1,2	%1,5
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Familia eredua presio ekonomikorik gabe			
Berdintasuna	%77,7	%81,4	%80,4
Konpromisoa	%8,3	%9,6	%9,0
Rol bereizketa	%9,3	%5,9	%6,7
Ed/Ede	%4,7	%3,2	%3,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	123.204	473.296	705.034
Oinarri erreala	110	442	649

1.104. taulan Ingalaterrako eta Espainiako datuak daude, alderaketa egiteko.

1.104. TAULA. 100G. Zer iritzi duzu adierazpen/galdera hauei buruz? (Irakurri – Erantzun bakarra adierazpen bakoitzeko) (Emakumeak) (Alderaketa Europako datuekin)

	INGALATERRAKO EMAKUMEAK	ESPAINIAKO EMAKUMEAK	EUSKADIKO EMAKUMEAK
Emakumeak lan egiten duenean ere, soldatarik garrantzitsuena gizonarena izaten da			
Ados edo berdin zaio	%54,0	%38,0	%48,0
Langabezian dauden emakumeek etxean gelditu behar dute			
Ados edo berdin zaio	%33,0	%32,0	%11,9
Nori dagokio etxera dirua ekartzeko erantzukizun nagusia?			
Gizonari	%25,0	%23,0	%5,0
Biei maila berean	%74,0	%76,0	%94,7
Emakumeari	%1,0	%1,0	%0,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Nori dagokio etxeko lanez arduratzea?			
Gizonari	%1,0	%2,0	%0,2
Biei maila berean	%68,0	%76,0	%85,2
Emakumeari	%32,0	%22,0	%14,6
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Familia eredia			
Berdintasuna	%42,0	%67,0	%88,2
Konpromisoa	%41,0	%19,0	%9,5
Rol bereizketa	%17,0	%14,0	%2,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Familia eredia presio ekonomikorik gabe			
Berdintasuna	-	%66,0	%83,6
Konpromisoa	-	%18,0	%9,4
Rol bereizketa	-	%16,0	%7,0
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	123.204	473.296	705.034
Oinarri erreala	110	442	649

Iturria: Espainiako eta Ingalaterrako datuak VI. Randstad Txostenetik aterata daude; hots, Catherine Hakin doktoreak Ingalaterrako eta Espainiako datuekin egin duen alderaketan oinarrituta dagoen txostenetik aterata daude.

Oharra: Baliteke metodologia eta galderak ez izatea berdin-berdinak, eta beraz, ezin da datuen arteko alderaketa zehatzik egin. Alderaketa hobeto egiteko, Euskadiko "Ez daki/Ez du erantzun" atala kendu da.

Orain arte ikusi dugunez, familiako egoerak eta familiako kide bakoitzaren rolak pertsonen lanbide garapena baldintzatzen dute. Baina, gizonen eta emakumeen iritziz, zer eragin dute baldintzok euren lanbide garapenean? Eragin horren jakitun al dira? Neurri batean, bai.

(1.105. taula) Lanbide garapenerako aukerei dagokienez, gizon eta emakume gehienek iritzi bera dute: bi taldeek lanbide garapenerako aukera berak dituztela uste dute.

Era berean, bi taldeek antzeko iritzia dute baldintza pertsonalek hautaketa prozesuetan edo barne sustapenetan izan dezaketen eraginari buruz. Kasu horretan, inkesta egin duten pertsonen erdien ustez, gutxi gorabehera, euren sektorean eta enpresan baldintza pertsonalek eragina dute prozesu horietan.

Azpimarra daitekeen beste alderdi bat "erabateko prestasuna" da. Gizonen eta emakumeen %50en ustez, erabateko prestasuna ezinbesteko ezaugarria da, baina inkesta egin dutenen %80ren ustez (gutxi gorabehera), lanbide karrera eta lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak bateragarriak dira. Beraz, talka egiten duten bi iritziren aurrean gaudela esan dezakegu: batetik, erabateko prestasuna eskatzen da, baina bestetik, ez da uste lana eta familia bizitza bateratzeko neurriek lanbide garapena oztopatzen dutenik. Berrito ere "politikoki zuzena" dena daukagu aurrez aurre.

1.105. TAULA. 90G. Zure lan eskarmentuaren arabera, zenbateraino betetzen dira adierazpen hauek zure enpresan eta sektorean? (Irakurri – Erantzun bakarra adierazpen bakoitzeko) (Langileak)

		EMAKUMEA		GIZONA	
		SEKTOREA	ENPRESA	SEKTOREA	ENPRESA
1. Emakume baten lanbide karrera eta gizon batena berdinak izan daitezke	Nahiko ados	%84,9	%81,6	%88,4	%84,7
	Ez ados, ez desados	%3,2	%4,7	%2,3	%3,2
	Ez oso ados	%12,0	%13,3	%7,7	%12,1
	Ed/Ede	-	%0,4	%1,5	-
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
2. Lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak eta lanbide karrera bateragarriak dira	Nahiko ados	%77,0	%77,2	%78,0	%78,2
	Ez ados, ez desados	%6,7	%7,4	%5,5	%6,1
	Ez oso ados	%13,9	%13,5	%13,9	%12,5
	ED	%2,5	%1,9	%2,6	%3,2
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
3. Lanerako erabateko prestasuna ezinbesteko ezaugarria da lanbide karrerari begira	Nahiko ados	%47,0	%48,7	%47,7	%50,9
	Ez ados, ez desados	%8,4	%8,1	%8,7	%7,5
	Ez oso ados	%42,8	%41,7	%42,5	%41,0
	ED	%1,9	%1,5	%1,1	%0,6
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
4. Baldintza pertsonalek eragina dute langileak hautatzeko prozesuetan (seme-alabak, bikotekidea, adina, etab.)	Nahiko ados	%57,9	%56,8	%58,3	%57,0
	Ez ados, ez desados	%5,0	%4,4	%5,7	%5,7
	Ez oso ados	%33,3	%35,3	%32,6	%34,6
	Ed/Ede	%3,8	%3,5	%3,4	%2,7
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
5. Baldintza pertsonalek eragina dute barne sustapenetan (seme-alabak, bikotekidea, adina, etab.)	Nahiko ados	%57,8	%54,5	%52,8	%49,5
	Ez ados, ez desados	%4,2	%3,7	%7,7	%9,2
	Ez oso ados	%32,8	%35,8	%37,5	%40,1
	Ed/Ede	%5,1	%6,1	%2,1	%1,3
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
6. Berez emakumeek gizonen baino gaitasun txikiagoa dute teknikaren, teknologiaren eta informatikaren arloetan	Nahiko ados	%4,2	%4,2	%6,5	%7,3
	Ez ados, ez desados	%2,9	%2,7	%2,3	%2,9
	Ez oso ados	%92,9	%92,7	%88,9	%88,9
	ED	-	%0,4	%2,2	%1,0
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua		342.107		439.705	
Oinarri erreala		317		225	

1.106. taulan adierazpen berak daude, sektoreka banatuta (industria + eraikuntza, eta zerbitzuak). Sektoreen artean ez dago alde handirik, baina zenbait desberdintasun azpimarra daitezke.

Hasteko, inkesta egin dutenen ustez gizonen eta emakumeen bi kasuetan aukera berak dituzte lanbide karrera garatzeko. Dena den, industria-eraikuntza sektorean lan garapena eta familia bizitza bateratzeko neurrien bideragarritasuna txikiagoa dela uste dutenen euhonekoa handiagoa da. Era berean, erabateko prestasuna ezinbesteko ezaugarritzat jotzen

duteren ehunekoa handiagoa da sektore horretan (%52,9), eta gainera, baldintza pertsonalek eragin handiagoa dute hautaketa prozesuetan eta barne sustapenetan (%64,3 eta %60,1, hurrenez hurren). Laburbilduz, bi sektoreon artean zenbait desberdintasun daudela esan dezakegu, eta gainera, honako hau hartu behar dugu kontuan: industria-eraikuntza sektorean tradizioz gizonek egin izan dute lan, eta zerbitzu sektorean, berriz, batik bat emakumeek.

1.106. TAULA. 90G. Zure lan eskarmentuaren arabera, zenbateraino betetzen dira adierazpen hauek zure enpresan eta sektorean? (Irakurri – Erantzun bakarra adierazpen bakoitzeko) (Jarduera sektoreak)

		INDUSTRIA ETA ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
1. Emakume baten lanbide karrera eta gizon batena berdinak izan daitezke	Nahiko ados	%84,0	%88,6
	Ez ados, ez desados	%1,1	%2,7
	Ez oso ados	%13,0	%8,2
	Ed/Ede	%1,8	%0,5
	GUZTIRA	%100,0	%100,0
2. Lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak eta lanbide karrera bateragarriak dira	Nahiko ados	%71,9	%80,4
	Ez ados, ez desados	%8,9	%4,7
	Ez oso ados	%15,8	%12,7
	ED	%3,5	%2,2
	GUZTIRA	%100,0	%100,0
3. Lanerako erabateko prestasuna ezinbesteko ezaugarria da lanbide karrerari begira	Nahiko ados	%52,9	%44,2
	Ez ados, ez desados	%5,6	%9,3
	Ez oso ados	%39,9	%45,1
	ED	%1,6	%1,4
	GUZTIRA	%100,0	%100,0
4. Baldintza pertsonalek eragina dute langileak hautatzeko prozesuetan (seme-alabak, bikotekidea, adina, etab.)	Nahiko ados	%64,3	%55,0
	Ez ados, ez desados	%7,2	%4,3
	Ez oso ados	%24,9	%37,0
	Ed/Ede	%3,7	%3,7
	GUZTIRA	%100,0	%100,0
5. Baldintza pertsonalek eragina dute barne sustapenetan (seme-alabak, bikotekidea, adina, etab.)	Nahiko ados	%60,1	%52,1
	Ez ados, ez desados	%6,3	%5,9
	Ez oso ados	%30,5	%38,3
	ED	%3,1	%3,8
	GUZTIRA	%100,0	%100,0
6. Berez emakumeek gizonek baino gaitasun txikiagoa dute teknikaren, teknologiaren eta informatikaren arloetan	Nahiko ados	%6,0	%5,1
	Ez ados, ez desados	%1,8	%2,6
	Ez oso ados	%89,6	%91,6
	ED	%2,6	%0,7
	GUZTIRA	%100,0	%100,0
Oinarri goratua		242.341	516.406
Oinarri erreala		151	309

Oharra: Industria eta eraikuntza sektoreak batu egin dira, azkenak oinarri nahikorik ez duelako.

Industria-eraikuntza sektorean lan egiten duten emakumeen eta gizonen lanbide ibilbideen artean ez da alde espliziturik detektatu, baina emakumeek zenbait oztopo gainditu behar izaten dituzte beren karrera eta gizonena parekatu ahal izateko.

Unibertsitateko ikasketak dituztenentzako lanpostuei dagokienez, erantzukizun maila handiko lanpostuak dira, eta tradizioz gizonek bete izan dituzte. Kasu horretan, emakumeek egin beharreko bidea neketsuagoa izaten da, hasieran behintzat, eta berez gizonek eta emakumeek lan egiteko gaitasun bera duten arren, emakumeen gaitasun teknikoari buruzko aurreiritzi asko daude. Aurreiritzi horiek emakumeek eurek gainditu "behar izaten" dituzte, eta horretarako, gizonek baino neurri handiagoan frogatu behar izaten dute lanerako balio dutela.

"Hasieran, gaztea eta emakumea zarela ikusten dutenean, ez dira zutaz fidatzen. Gainera, probak eta galdera konprometigarriak egiten dizkizute, gizoni ez bezala"

Bestalde, (1.107. taula) gizarte-familia arloak lanbide garapenean zer eragin duen neurtzeko modu bat honako hau izan daiteke: bizitzako gorabeherak lanbide garapenarekin zerikusia duten erabakietan zer eragin duten neurtzea.

Lehenengo faktore erabakigarria beharizan ekonomikoak dira, eta eragin bera dute gizonengan zein emakumeengan. Baina gainontzean, pertsona bakoitzaren interesak eta zamak azaleratzen dira. Hala, emakumeek seme-alaben zaintza hartzen dute kontuan (%41,9), eta gizonek, berriz, lanbide garapena lehenesten dute (%35,9). Beraz, oztopo handi bat dugu aurrean; gainditzeko zaila den oztopoa eta atzetik beste oztopo batzuk ekar ditzakeena. Izan ere, lanbide bizitza eta seme-alaben zaintza bateratzeko beharrak sarritan galarazi egiten du emakumeak laneratu daitezen edo lan munduan mantentzen daitezela. Gizonentzat ere seme-alaben zaintzak garrantzi handia du, baina beste alderdi batzuk lehenesten dituzte, hala nola beharizan ekonomikoak edo lanbide garapena.

1.107. TAULA. 92G. Zure bizimoduko zer alderdik dute eragin zuzena lanbide bizitzako erabakietan? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Pertsona guztiak)

	EMAKUMEA	GIZONA
Beharizan ekonomikoek	%43,3	%44,8
Lanbide garapenak bakarrik	%30,8	%35,9
Seme-alaben zaintzak	%41,9	%24,1
Bikotekidearen lanbide bizitzak	%24,1	%24,7
Familiako beste kide batzuen zaintzak	%19,0	%12,6
Gurasoen oniritziak	%7,9	%6,4
Beste batzuk	%6,2	%9,0
Ed/Ede	%3,2	%5,0
GUZTIRA	%176,4	%162,5
Oinarri goratua	705.034	713.151
Oinarri erreala	649	364

Orain arte gizon guztien eta emakume guztien iritziak batera hartu ditugu kontuan, etxetik kanpo lan egiten ote duten edo familia zamarik ba ote duten kontuan hartu gabe, baina 1.108. taulan alderdi horiek kontuan hartu dira. Hala, laneko erabakietan kontuan hartzen den lehenengo faktorea seme-alaben zaintza dela esan dezakegu. Dena den, emakumeek gizonek baino pisu handiagoa ematen diote faktore horri.

1.108. TAULA. 92G. Zure bizimoduko zer alderdik dute eragin zuzena lanbide bizitzako erabakietan? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Familia zamak dituzten langileak)

FAMILIA ZAMAK DITUZTEN LANGILEAK		
	EMAKUMEA	GIZONA
Beharrian ekonomikoek	%42,9	%38,9
Lanbide garapenak bakarrik	%20,8	%26,3
Seme-alaben zaintzak	%22,5	%40,4
Bikotekidearen lanbide bizitzak	%67,9	%49,7
Familiako beste kide batzuen zaintzak	%19,8	%21,6
Gurasoen oniritziak	%4,8	%3,4
Beste batzuk	%3,1	%3,1
Ed/Ede	%0,8	%5,4
GUZTIRA	%182,6	%188,8
Oinarri goratua	176.310	203.253
Oinarri erreala	170	102

Gizarte-familia arloak eragin nabaria du gizonen eta emakumeen lanbide garapenean, eta orain arte atera ditzakegun ONDORIOAK honako hauek dira:

- Familia eta etxea batik bat emakumeek zaintzen dituzte, eta horixe bera da emakumeen lanbide garapena gehien baldintzatzen duen alderdia.

Emakumeek, batik bat 30 urtetik gorakoek, familia lehenesten dute euren buruaren eta lanaren aurretik; ondorioz, ordu gehiago igarotzen dituzte etxea eta familia zaintzen, eta gutxiago, berriz, etxetik kanpo lan egiten.

Gizonek ere denbora gehiago hartzen dute seme-alabak zaintzeko, baina lanorduak murriztu gabe (edo baita lanorduak areagotuta ere). Horrela, estereotipo tradizionalak sortzen dira: emakumeak etxeko lanak egiten ditu, eta gizonak, berriz, soldatapeko lana.

- Politikoki zuzena denari jarraiki, gizonen eta emakumeen gaitasunak eta lanbide karrera paraleloak direla dirudi, baina errealitatea bestelakoa da. Tradizioz gizonezkoek bete izan dituzten lanpostuak dituzten emakumeek (industria eta eraikuntza sektoreak) oztopo handi bat gainditu behar izaten dute: emakumeek laneko erronkei aurre egiteko gaitasun tekniko eta buruzagitza gaitasun nahikorik ez dutela dioten estereotipoa.

Euskadiko emakumeen lan ibilbidean desberdintasuna eragiten duten oztupoak

— Familia batik bat emakumeek zaintzen dute. Hala, emakumeek denbora gehiago igarotzen duten etxea eta familia zaintzen, eta ondorioz, etxetik kanpo lan egiteko denbora gutxiago izaten dute.

Familia zamak dituzten langileen kasuan, emakumeek 7,1 orduz egiten dute lan, eta gizonek, berriz, 8,7 orduz. Alde hori etxeko lanetarako eta familia zaintzeko denboran ere islatzen da; hala, emakumeek 4,1 ordu igarotzen dituzte lan horietan, eta gizonek, berriz, 2,9 ordu. Familia zamaren bat dagoenean, aldea handiagoa da: emakumeek, 5,4 ordu; eta gizonek, 3,7 ordu.

— Etxetik kanpo lan egiteko erantzukizuna gizonari dagokio. Gehienen iritziz, bi bikotekideei dagokie etxera dirua ekartzea, baina errealitatean, gizonak dira erantzukizun hori %100ean euren gain hartzen dutenak. Emakumeek, berriz, lanaldia laburtzen dute edo lana uzten dute, eta hala, egin dezaketen diru ekarpena mugatu egiten da.

— Emakume askok uko egiten diote lanari, eta horrek euren garapen pertsonala eta profesionala mugatzen ditu. Gainera, erabaki horrek mendekotasun ekonomikoa eragiten du.

Emakumeen %67,9ren ustez, seme-alaben zaintzak eragin zuzena du beren lanbide garapenean. Gizonen kasuan, ehuneko txikiagoa da: %49,7.

ONDORIOAK

1.5

Soldata diskriminazioaren zuhaitzak gizonen eta emakumeen urteko soldata gordinen eragin zuzena duten aldagai batzuk detektatu ditu. Kontratu mota, lanaldi mota, eta lanpostu mota dira gizonen eta emakumeen soldaten arteko aldean eragina duten lehenengo hiru aldagaiak, eta sexua, berriz, laugarren edota bosgarren lekuan dago. Dena den, horrek ez du esan nahi sexuak aurreko hiru aldagaiek baino garrantzi txikiagoa duenik, baizik eta aldagai hori egoera jakin batzuetan baino ez dela agertzen esplizituki. Hala, kontratu, lanaldi eta lanpostu berdina izanagatik, emakumeen eta gizonen soldatak desberdinak dira.

Baina sexuak eragin esplizitua izateaz gain, kontratu, lanaldi eta lanpostu motan ere badu eragina. Baina zein? Aipaturiko aldagaien arteko harremana zein den sakonago aztertzeko, bakoitzaren atzean zer dagoen aztertuko dugu.

— KONTRATU MOTA

Kontratu mugagabea duten pertsonen soldata aldi baterako kontratua duten pertsonena baino handiagoa izaten da.

Bestalde, kontratu mugagabea duten pertsonen taldean gizonek pisu handiagoa dute (gizonen %76k kontratu mugagabea dute, eta emakumeen kasuan, berriz, %67,1ek). Aldiz, aldi baterako kontratua duten pertsonen taldean emakumeek pisu handiagoa dute (emakumeen %32,9k aldi baterako kontratua dute, eta gizonen kasuan, berriz, %24k). Horrela bada, laneko behin-behinekotasunak eragin handiagoa du emakumeengan, eta beraz, emakumeen urteko soldata gordina gizonezkoena baino txikiagoa da.

— LANALDI MOTA

Logikoa denez, lanaldi osoko langileek lanaldi partzialeko langileek baino soldata handiagoa dute: zenbat eta lanordu gehiago, orduan eta soldata handiagoa.

Kasu honetan ere, emakumeek gizonen baino pisu handiagoa dute urteko soldata gordin txikiena duten langileen taldean (emakumeen %28k lanaldi partziala dute, eta gizonen kasuan, berriz, %4,2k). Baina, zergatik dute emakumeek lanaldi partziala hautatzeko joera handiagoa?

Galdera horri erantzuteko, jatorrira itzuli beharko dugu: izan ere, kasu gehienetan etxea eta familia zaintzea emakumeen erantzukizuna da, oraindik ere. Eta estereotipo hori emakumeen eta gizonen bizitza pertsonalean, familiako bizitzan, eta laneko bizitzan islatzen da:

1. Gizonen emakumeek baino denbora gehiago ematen dute soldata baten truke lan egiten, eta emakumeek, berriz, denbora gehiago ematen dute etxea eta familia zaintzen. Aldea handiagoa da familia zamaren bat dagoenean. Kasu horretan, emakumeek lanorduak murrizten dituzte, 7,7 ordutik 7,1 ordura, eta etxea eta familia zaintzeko orduak areagotzen dituzte, 4,1 ordutik 5,4 ordura. Gizonen dagokienez, berriz, soldatapeko lanorduak berdin mantentzen dituzte, eta etxea zaintzeko orduak areagotu egiten dituzte, baina ez emakumeen proportzio berean.

Bestalde, familia zamak aparteko orduetan eta lan sustapeneko prozesuetan ere badu eragina. Hala, familia zamaren bat duten gizonen aparteko ordu gehiago egiten dituzte eta lan sustapeneko prozesu gehiagotan parte hartzen dute. Emakumeen kasuan, berriz, ez dago halako erlazioirik.

Familia zamarik gabeko emakumeak, aparteko orduak egiten dituztenak: %26,7

Familia zamaren bat duten emakumeak, aparteko orduak egiten dituztenak: %33,6

Familia zamarik gabeko gizonak, aparteko orduak egiten dituztenak: %41,0

Familia zamaren bat duten gizonak, aparteko orduak egiten dituztenak: %50,8

2. **Emakumeek batik bat seme-alabak zaintzeko eskatzen duten lanaldi murriztua** (emakumeen %45,6k arrazoi hori aipatzen dute). Beraz, kasu gehienetan emakumeak dira lanbide karreraren zati bati uko egiten diotenak, eta ez soilik emakumeek eurek familia zaintzea aukeratzen dutelako. Izan ere, gehienetan gizonezkoak dira etxera diru gehien ekartzen dutenak, eta ondorioz, aukera onena (edo ez behintzat txarrena) emakumeen diru sarrerei uko egitea izaten da.
 3. **Bestalde, lanaldi partzialak pertsonen lanbide garapena nabarmen mugatzen du.** Beraz, arduraldi osoa garrantzizko alderdia dela kontuan hartuta, lanaldi murriztua batearazina da erabateko lanbide garapenarekin. Izan ere, lanaldi osoko emakumeen %33,7k sustapen batean parte hartu izan dute, eta lanaldi partzialeko emakumeen kasuan, berriz, %17,2k.
- Esan beharrik ere ez dago muturreko kasuetan emakumeek lanari uko egiten diotela, etxea eta familia eurek bakarrik zaintzeko. Kasu horretan lanbide karreraren garapena nabarmen eteten da, eta batzuetan ezinezko edo oso zaila izaten da eten hori gainditzea.
4. Lana eta familia bizitza bateratzeko neurririk ez dagoelako, edo enpresek neurriok aplikatzen ez dituztelako, emakumeek ezin izaten dute lanean jarraitu, eta ondorioz, beren lanbide karrera guztiz edo neurri batean utzi behar izaten dute.

— LANPOSTU MOTA

Emakumeek pisu handiagoa dute soldata txikiko lanpostu jakin batzuetan, eta horren jatorria emakumeek hautatze dituzten heziketa bideetan dago, neurri batean.

Oro har, gizonen eta emakumeen heziketa maila gero eta handiagoa da, baina unibertsitateko ikasketak eta lanbide heziketa egiten dituzten gizonen eta emakumeen artean ez dago erabateko parekotasunik. Hau da, heziketa maskulinizatuta eta feminizatuta dago.

Unibertsitateari dagokionez, emakumeek diplomaturak eta lizentziaturak hautatu ohi dituzte, eta gizonek, berriz, titulazio teknikoak (tituludunen %70,4 gizonezkoak dira). Dena den, gero eta emakume gehiagok egiten dituzte ingeniaritza ikasketak (ingeniaritza teknikoa zein goi mailako ingeniaritza).

Lanbide heziketan, berriz, espezialitatearen arabera maskulinizazio edo feminizazio maila unibertsitateko ikasketetan baino handiagoa da. Hala, ikasketa batzuk (erdi mailako ikasketak) batik bat gizonezkoek egiten dituzte: mekanika (matrikulatuen %93,7 gizonezkoak dira), elektrizitatea (%95,8), edo ibilgailuetako mantentze lanak (%97,3). Beste batzuk, berriz, batik bat emakumezkoek egiten dituzte: osasuna (matrikulatuen %91,9 emakumezkoak dira), administrazioa (%81,2), eta irudi pertsonala (%98,6).

Ikasketak hautatzeko motibaziori dagokionez ere gizonen eta emakumeen artean zenbait desberdintasun daude. Ikasketa batzuk edo besteak hautatzeko arrazoi nagusia interes pertsonala da, baina emakumeek gizonek baino garrantzi handiagoa ematen diote alderdi horri. Gizonek, berriz, irtenbide profesionaleri garrantzi handiagoa ematen diete.

Aldagai horiek guztiak eta lan egoera jakin batzuetan detektatutako sexu diskriminazio esplizitua kontuan hartuta, objektiboki frogatu daiteke gizonen eta emakumeen artean soldata diskriminazioa egon badagoela, eta detektatutako oztopoek eragin zuzena dutela diskriminazio horretan.

Gainera, lanean ari diren pertsonen arteko soldata diskriminazioaz gain, honako hau ere kontuan hartu behar da: lana guztiz uzten duten emakumeek edo langabezian dauden emakumeek erosteko ahalmena galtzen dutela. Hau da, emakumeen lan bizitzako, bizitza pertsonaleko, eta gizarte-familia bizitzako oztopoen eraginez emakumeen diru sarrerak murriztu egiten dira, emakumeen egoera eta gizonena homogeneizatuz gero irabaz lezaketenarekin alderatuz gero.

Euskadin lanean ari diren emakumeek 2.091,67 milioi euro gordin galtzen dituzte urtean.

Etxeko lanez arduratzen diren emakumeek 4.825,19 milioi euro gordin galtzen dituzte urtean.

Lanik egiten ez duten gainerako emakumeek, 346,69 milioi euro gordin galtzen dituzte urtean.

2

ENPRESAK

ENPRESAREN ETA EGITURA ANTOLATUAREN EZAUGARRI OROKORRAK **2.1**

Enpresek sortzez duten filosofia guztiz funtsezkoa da haien egunerokotasunari begira, baina hala ere, enpresen jarduera sektorea eta tamaina ere funtsezko alderdiak dira, eta entitateen garapena eta antolamendua markatzen dituzte.

Beraz, sektorea aldagai erabakigarria dela kontuan hartuta, enpresa bakoitzaren jarduerak neurri batean langile beharrianak eta langileen kudeaketa markatuko ditu, zalantzarik gabe. Era berean, industriaren edo teknologiaren arloetako enpresek (batik bat gizonezko langileak dituzten enpresak) edo zerbitzuen arloko enpresek beharrian desberdinak izango dituzte, baina bi kasuetan, helburua bera izango da: etekinak ateratzea.

Bestalde, jarduera sektoreaz gain, enpresen tamaina ere (enpresa bateko salmenten, inbertsio ahalmenaren eta abarren adierazle orientagarri gisa hartuta) funtsezko alderdia da, oro har, entitate bakoitzaren garapenari eta filosofiari begira. Dena den, familia enpresek (langile gutxiko enpresak) eta enpresa handiagoek zenbait desberdintasun dituzte hainbat arlotan (azpiegituretarako inbertsioak egiteko ahalmena, erantzukizun sozial korporatiboaren arloko neurriak, etab.). Desberdintasunok aurrerago aztertuko ditugu.

Beraz, enpresen tamaina zein jarduera mota gizonen eta emakumeen lanbide ibilbideen arteko parekotasuna oztopatzen duten egoerak detektatzen lagunduko duten aldagaiak izango dira.

Bloke hau lau ataletan banatu da:

- Enpresako instalazioak
- Barne komunikazioa
- Kanpo komunikazioa
- Erantzukizun Sozial Korporatiboa

ENPRESAKO INSTALAZIOAK **2.1.1**

Lehenengo atal honetan instalazioak aztertuko ditugu, langileen lan baldintzak neurri batean instalazioekin lotuta daudelako.

Era berean, azpiegituretako gabeziak detektatuz gero gizonek eta emakumeek egindako lana oztopatzen duten alderdiak detektatuko dira.

(2.1. taula) Legez derrigorrezkoa da enpresetan komunak edukitzea, eta oro har, azterlanean parte hartu duten ia enpresa guztiek baldintza hori betetzen dute.

Gainerako zerbitzuei dagokienez, enpresa batzuetako eta besteetako egoera desberdina da. Jarduera motaren arabera, aldagelak beharrezkoak dira, eta gainerako guneak langileen lan baldintzak hobetzeko elementu gisa erabil daitezke. Kasu horretan, jantokia eta atsedena enpresen %12,1ek eta %33,8k dituzte, hurrenez hurren.

2.1. TAULA. 39G. Zer instalazio ditu enpresak? (Irakurri – Hainbat erantzun)

	GUZTIRA
Komunak	%98,1
Aldagelak	%63,6
Atsedena gelak	%33,8
Jantokiak	%12,1
Hurtzaindegia	-
Beste batzuk	%1,2
Bat ere ez	%1,7
GUZTIRA	%210,5
Oinarri goratua	40.546
Oinarri erreala	605

(2.2. taula) Bestalde, langile kopuruak eragin zuzena du enpresek langileei eskaintzen dizkien zerbitzuetan. Logikoaenez, baliabide gutxi dituzten enpresek muga gehiago dituzte langileen lan baldintzak hobetzeko instalazioak eskaintzeko.

2.2. TAULA. 39G. Zer instalazio ditu enpresak? (Enpresak, langile kopuruaren arabera) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	3-5 LANGILE	6-9 LANGILE	10-19 LANGILE	20-49 LANGILE	50 LANGILE EDO GEHIAGO	GUZTIRA
Komunak	%98,5	%96,6	%98,0	%97,5	%100,0	%98,1
Aldagelak	%55,9	%64,4	%77,3	%75,7	%92,0	%63,6
Atsedena gelak	%30,2	%31,5	%34,7	%47,8	%62,8	%33,8
Jantokiak	%6,9	%9,8	%18,3	%27,1	%42,5	%12,1
Hurtzaindegia	-	-	-	-	-	-
Beste batzuk	%0,8	%1,7	%1,6	-	%4,0	%1,1
Bat ere ez	%1,5	%3,4	%1,0	%0,9	-	%1,7
GUZTIRA	%193,7	%207,3	%230,8	%249,0	%303,4	%210,3
Oinarri goratua	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Oinarri erreala	130	120	192	113	50	605

(2.3. taula) Era berean, jarduera sektorea kontuan hartuta, industria sektoreko enpresak dira langileentzako instalazio gehien dituztenak. Dena den, kontuan hartu behar da enpresa horietako lan mota dela-eta beharrezkoa dela zerbitzuok eskaintzea.

2.3. TAULA. 39G. Zer instalazio ditu enpresak? (Enpresak, jarduera sektorearen arabera) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Komunak	%97,7	%99,5	%97,9	%98,1
Aldagelak	%89,8	%79,5	%52,8	%63,6
Atsedeen gelak	%36,9	%26,8	%34,3	%33,8
Jantokiak	%22,1	%6,3	%10,4	%12,1
Haurtzaindegia	-	-	-	-
Beste batzuk	%0,0	%0,0	%0,0	%0,0
Bat ere ez	%1,9	-	%1,9	%1,7
GUZTIRA	%249,2	%213,9	%198,5	%209,3
Oinarri goratua	7.852	5.511	27.183	40.546
Oinarri erreala	160	86	359	605

Nabarmentzeko da, bestalde, enpresa batzuetako instalazioak ez daudela egokituta gizonentzat eta emakumeentzat, eta horrek mugatu egiten duela enpresa horietan emakumeek lan egiteko aukera. Batik bat industriaren edo teknologiaren arloetako enpresei buruz ari gara, tradizioz gizonak bete izan dituzten lanpostuei buruz. Enpresei egindako elkarrizketetan oztopo horren adibide argi bat dago: industriaren arloan lan egiteko kontratatutako emakume batek ezin izan zuen lanik egin enpresan emakumeentzako aldagelarik edo komunik ez izateagatik.

Beraz, pertsonen gaitasun profesionalekin zerikusirik ez duten elementu fisikoek lanbide jarduera oztopa dezakete, batik bat ia emakumezko langilerik ez duten sektoreetan (industria eta teknologia).

(2.4. taula) Instalazio berriak ezartzeko aukerari dagokionez, azterlanean parte hartu duten enpresek ez dute jarrera proaktiborik. Hau da, enpresa gehienek ez dute aurreikusten epe laburrean instalazio berririk ezartzea.

2.4. TAULA. 40G. Epe laburrean honako instalazio hauek ezartzea aurreikusten al du enpresak? (Instalazio hauetakoren bat ez duten enpresak) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	KOMUNAK	ALDAGELAK	ATSEDEN GELAK	JANTOKIAK	HAURTZAINDEGIA
Bai	%3,8	%0,4	%2,2	%2,2	%0,6
Ez	%96,2	%99,6	%97,8	%97,8	%99,4
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	788	14.776	26.842	35.629	40.515
Oinarri erreala	13	176	376	497	604

(2.5. taula) Azterlanean parte hartu duten enpresek adierazi dutenez, instalazioak bi arrazoi nagusi hauengatik ezartzen dituzte: batetik, lan egiteko beharrezkoak direlako; eta bestetik, legez derrigorrezkoak direlako.

Dena den, langileen eskariak ere izan zuten eragina jantokiak (%10,3) eta atsedeen gelak (%6,7) ezartzeko erabakian. Zentzu horretan, eskaria gizonen zein emakumeen egin zuten.

2.5. TAULA. 41G. Zergatik ezarri ditu enpresak instalazio hauek? (Instalazio hauetakoren bat duten enpresak) (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

		GUZTIRA
ALDAGELAK	Beharrezkoak dira lan egiteko	%86,4
	Derrigorrezkoak dira araudiaren arabera	%16,4
	Derrigorrezkoak dira lan-hitzarmenaren arabera	%2,7
	Enpresak lehendik zituen	%2,1
	Langileek eskatu zituzten	%0,5
	ED	%0,7
	GUZTIRA	%108,9
	Oinarri goratua	25.829
	Oinarri erreala	431
KOMUNAK	Beharrezkoak dira lan egiteko	%83,4
	Derrigorrezkoak dira araudiaren arabera	%22,2
	Derrigorrezkoak dira lan-hitzarmenaren arabera	%1,8
	Langileek eskatu zituzten	%1,4
	Beste batzuk	%0,6
	ED	%2,5
	GUZTIRA	%111,9
	Oinarri goratua	39.788
	Oinarri erreala	593
ATSEDEN GELAK	Beharrezkoak dira lan egiteko	%69,6
	Enpresak lehendik zituen	%6,9
	Langileek eskatu zituzten	%6,7
	Derrigorrezkoak dira araudiaren arabera	%4,1
	Zuzendaritzaren ideia izan zen	%3,6
	Tarte batez atsedeen hartzeko	%2,1
	Derrigorrezkoak dira lan-hitzarmenaren arabera	%1,4
	Jarduera abiatu zenean erabaki zen	%0,4
	Ed/Ede	%8,1
	GUZTIRA	%103,0
	Oinarri goratua	14.452
	Oinarri erreala	241
JANTOKIAK	Beharrezkoak dira lan egiteko	%77,2
	Langileek eskatu zituzten	%10,3
	Enpresak lehendik zituen	%6,6
	Tarte batez atsedeen hartzeko	%2,1
	Derrigorrezkoak dira araudiaren arabera	%1,6
	Zuzendaritzaren ideia izan zen	%1,6
	Derrigorrezkoak dira lan-hitzarmenaren arabera	%0,5
	ED	%2,7
	GUZTIRA	%102,7
		Oinarri goratua
	Oinarri erreala	114

(2.6. taula) Bestalde, zein dira enpresek instalazio horiek ez ezartzeko arrazoiak? Inkesta egin duten enpresek aipatu duten arrazoi nagusia honako hau da: instalazio jakin batzuk ez direla beharrezkoak lan egiteko.

2.6. TAULA. 42G. Enpresak zergatik ez ditu ezarri instalazio hauek? (Instalazio hauetakoren bat ez duten eta aurreikusten ez duten enpresak, jarduera sektorearen arabera) (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

		INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
ALDAGELAK	Ez dira beharrezkoak lan egiteko	%100,0	%91,0	%93,1	%93,3
	Ez dago lekurik	-	%9,0	%5,2	%5,2
	Langileek ez dituzte eskatu	-	-	%1,3	%1,1
	Beste batzuk	-	-	%1,5	%1,3
	ED	-	-	%0,5	%0,4
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%101,5	%101,3
	Oinarri goratua	803	1.074	12.841	14.717
	Oinarri erreala	10	17	147	174
KOMUNAK	Ez dira beharrezkoak lan egiteko	%100,0	%100,0	%73,6	%79,8
	Langileek ez dituzte eskatu	-	-	%36,0	%27,6
	Beste batzuk	-	-	%16,2	%12,4
	ED	-	-	%5,2	%4,0
	GUZTIRA	%100,0	%100,0	%131,0	%123,8
	Oinarri goratua	149	27	582	758
	Oinarri erreala	1	1	10	12
ATSEDEN GELAK	Ez dira beharrezkoak lan egiteko	%84,7	%94,7	%90,1	%89,9
	Ez dago lekurik	%12,5	%7,9	%8,5	%9,1
	Langileek ez dituzte eskatu	%3,2	%1,5	%4,1	%3,5
	Beste batzuk	%1,3	%1,4	%2,3	%2,0
	Ed/Ede	%4,3	-	%1,9	%2,0
	GUZTIRA	%105,9	%105,5	%106,9	%106,5
	Oinarri goratua	4.685	4.033	17.527	26.245
	Oinarri erreala	93	60	215	368
JANTOKIA	Ez dira beharrezkoak lan egiteko	%90,6	%95,9	%94,1	%93,8
	Ez dago lekurik	%7,8	%5,6	%4,3	%5,1
	Langileek ez dituzte eskatu	%2,6	%0,6	%3,5	%2,9
	Beste batzuk	%1,0	%2,3	%2,7	%2,4
	Ed/Ede	%2,1	-	%1,6	%1,4
	GUZTIRA	%104,2	%104,3	%106,2	%105,6
	Oinarri goratua	5.843	5.162	23.835	34.840
	Oinarri erreala	113	76	302	491
HAURTZAINDEGIA	Ez dira beharrezkoak lan egiteko	%86,7	%88,7	%90,2	%89,3
	Langileek ez dituzte eskatu	%6,0	%5,2	%7,2	%6,7
	Ez dago lekurik	%6,3	%3,8	%5,5	%5,5
	Beste batzuk	%2,0	%4,5	%1,8	%2,2
	Ed/Ede	%4,6	-	%2,5	%2,5
	GUZTIRA	%105,6	%102,2	%107,1	%106,1
	Oinarri goratua	7.642	5.511	27.121	40.274
	Oinarri erreala	158	86	357	601

Enpresetako instalazioak aztertuz, honako ONDORIO hauek atera daitezke:

- la enpresa guztiek derrigorrezkoak diren instalazio guztiak dituzte.
Dena den, enpresa batzuetako instalazioak (komunak, aldagelak) gizonentzat eta emakumeentzat egokitu gabe daude, batik bat industriaren eta eraikuntzaren arloetako enpresetan, eta horrek oztopatu egiten du tradizioz gizonezkoek bete izan dituzten lanpostuetan emakumeak aritzea.
- Lan baldintzak hobetzea ahalbidetzen duten instalazioei dagokienez (jantokiak, atsedengelak, etab.), enpresen tamainaren eta baliabideen mende dago instalazio horiek izatea. Beraz, enpresen ahalmen ekonomikoa oztopo bat izan daiteke enpresetan instalazio egokiak izateko.

BARNE KOMUNIKAZIOA

2.1.2

(2.7. taula) Enpresek erabiltzen dituzten komunikazio bideak aztertzea lagungarria izan daiteke enpresek langileen informazio eskubidea betetzeko zer egiten duten jakiteko. Hala, enpresek langileekin harremanetan jartzeko erabili ohi duten komunikazio bide nagusia bilera informalak izaten direla esan dezakegu.

2.7. TAULA. 43G. Zer komunikazio bide erabiltzen ditu enpresak langileekin harremanetan jartzeko? (Irakurri – Hainbat erantzun)

	GUZTIRA
Bilera informalak	%62,9
Bilera formalak	%25,4
Iragarki taula	%18,7
Posta elektronikoa	%18,2
Barne adierazpenak	%13,0
Intranet	%5,2
Barne buletina	%2,0
Beste batzuk	%31,2
Batez bestekoa	1,77 bide
GUZTIRA	%176,6
Oinarri goratua	40.546
Oinarri erreala	605

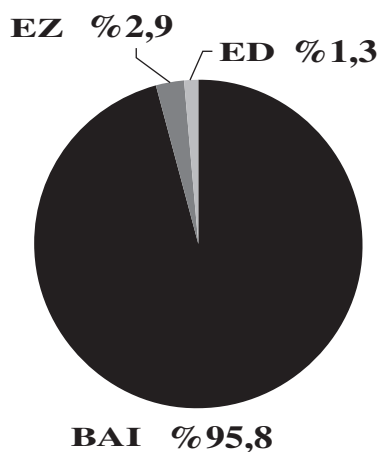
(2.8. taula) Galdera horri erantzutea ahalbidetzen duen aldagaietako bat enpresen tamaina da. Izan ere, langile asko dituzten enpresek komunikazio bide gehiago erabiltzen dituzte. Dena den, helburua ez da ahal bezainbeste komunikazio bide erabiltzea, baizik eta komunikazioa arina izatea eta informazioa langile guztiengana iristea.

2.8. TAULA. 43G. Zer komunikazio bide erabiltzen ditu enpresak langileekin harremanetan jartzeko? (Enpresak, langile kopuruaren arabera) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	3-5 LANGILE	6-9 LANGILE	10-19 LANGILE	20-49 LANGILE	50 LANGILE EDO GEHIAGO	GUZTIRA
Bilera informalak	%63,3	%70,0	%61,9	%50,9	%52,7	%62,9
Bilera formalak	%19,9	%21,9	%29,1	%42,4	%69,7	%25,4
Iragarki taula	%6,1	%14,2	%39,7	%48,4	%78,0	%18,7
Posta elektronikoa	%13,0	%15,9	%22,4	%32,1	%59,6	%18,2
Barne adierazpenak	%9,1	%9,2	%17,2	%26,5	%42,9	%13,0
Intranet	%3,8	%3,3	%5,7	%10,7	%21,2	%5,2
Barne buletina	%0,8	-	%3,7	%6,2	%14,0	%2,0
Beste batzuk	%36,3	%25,0	%27,7	%25,0	%14,0	%31,2
Batez bestekoa	1,52 bide	1,6 bide	2,07 bide	2,42 bide	3,52 bide	1,77 bide
GUZTIRA	%152,2	%159,5	%207,2	%242,3	%352,1	%176,6
Oinarri goratua	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Oinarri erreala	130	120	192	113	50	605

(2.1. grafikoa) Baina, zer helmen dute enpresek erabiltzen dituzten komunikazio bideek? Oro har esan daiteke enpresek ematen duten informazioa langile gehienengana iristen dela (%95,8).

2.1. GRAFIKOA. 44G. Informazioa langile guztiengana iristen al da? (Irakurri – Erantzun bakarra)

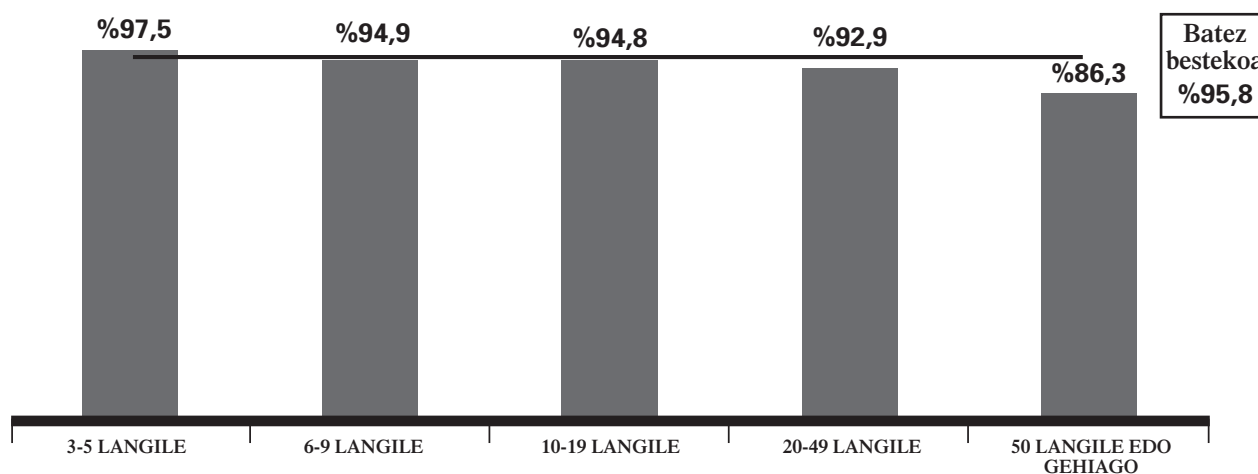


Oinarria: Oinarri goratua: 40.546; Oinarri erreala: 605

(2.2. grafikoa) Langile kopurua kontuan hartuz gero, berriz, honako hau ondoriozta daiteke: 50 langile edo gehiagoko enpresak dira komunikazio bide gehien erabiltzen dituztenak, baina hala ere, horiexek dira informazioa langile guztiengana irits dadin gutxien bermatzen duten enpresak.

Izan ere, langile kopurua handitu ahala komunikazio arazoak sor daitezke, zenbat eta langile gehiago izan zailagoa delako informazioa guztiei helaraztea.

2.2. GRAFIKOA. 44G. Informazioa langile guztiengana iristen al da? (Informazioa langile guztiengana hel dadin bermatzen duten enpresen %, langile kopuruaren arabera) (Irakurri – Erantzun bakarra)



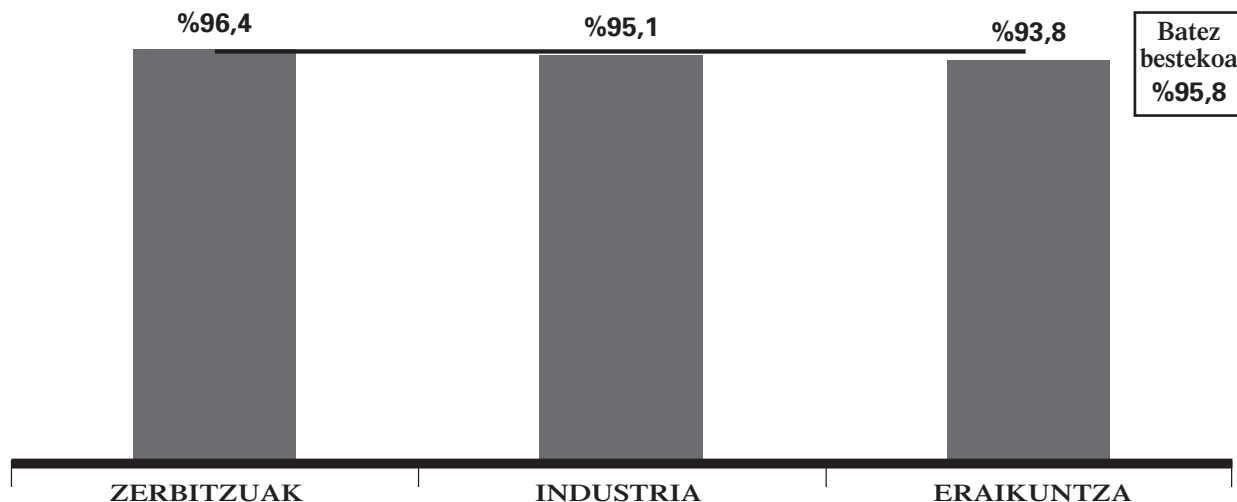
Oinarria: 3-5 langile (Oinarri goratua: 22.250; Oinarri erreala: 130); 6-9 langile (Oinarri goratua: 7.577; Oinarri erreala: 120); 10-19 langile (Oinarri goratua: 5.715; Oinarri erreala: 192); 20-49 langile (Oinarri goratua: 3.463; Oinarri erreala: 113); 50 langile edo gehiago (Oinarri goratua: 1.541; Oinarri erreala: 50).

(2.3. grafikoa) Era berean, jarduera sektoreak ere badu eragina barne informazioaren kalitatean eta kantitatean; dena den, sektoreen arteko aldeak txikiak dira. Gainera, barne informazioan eragina duena ez da jarduera bera, jardueraren egoera eta kokalekua baizik.

Batzuetan langileek ez dute lan egiten leku jakin batean (eraikuntza, bezeroen instalazioak, etab.), eta orduan, enpresaren eta langileen arteko komunikazio zailagoa eta mugatuagoa izaten da. Kasu horretan erabiltzen diren komunikazio bideak sakelako telefonoa edo arduradunak izaten dira.

Lantegietan ere detekta daitezke komunikazio gabeziak. Kasu horretan erabiltzen diren komunikazio bideak zirkularrak, enpresa batzordeak edo arduradunak dira.

2.3. GRAFIKOA. 44G. Informazioa langile guztiengana iristen al da? (Informazioa langile guztiengana hel dadin bermatzen duten enpresen %, langile kopuruaren arabera) (Irakurri – Erantzun bakarra)



Kontuan hartzeko moduko desberdintasunak.

Oinarria: Industria (Oinarri goratua: 7.852; Oinarri erreala: 160); Eraikuntza (Oinarri goratua: 5.511; Oinarri erreala: 86); Zerbitzuak (Oinarri goratua: 27.183; Oinarri erreala: 359).

(2.9. taula) Laginaren tamaina txikia dela-eta, datu orientagarriak baino ezin dira lortu. Dena den, informaziorik jasotzen ez duten langile gehienak “gainerako langileak” taldekoak direla ikus daiteke, eta datu horrek aurreko paragrafoetan adierazi dena berretsi baino ez du egi-ten.

2.9. TAULA. 44.A G. Informazioa zer langilerengana ez da heltzen? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Informazioa langile guztiengana hel dadin bermatzen ez duten enpresak)

	GUZTIRA	OINARRI GORATUA	OINARRI ERREALA
Zuzendaritzako langileengana	%16,5	1.111	25
Erdi mailako langileengana	%21,0	864	19
Gainerako langileengana	%87,2	1.178	26
GUZTIRA	%124,7	—	—

Barne informazioari dagokionez, honako ONDORIO hauek atera daitezke:

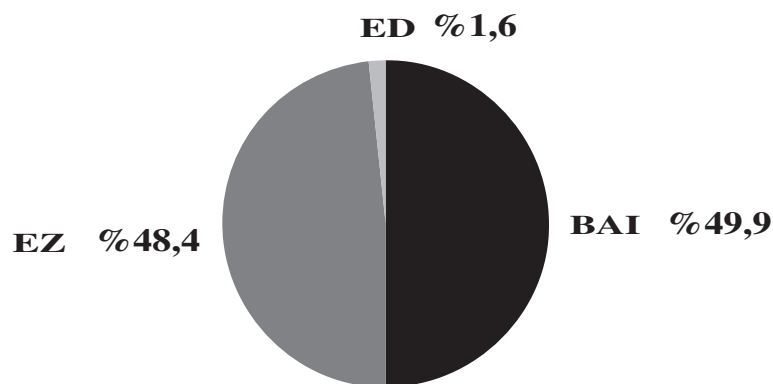
- Barne informazioa langile guztien esku egon dadin baldintzatzen duten bi alderdiak enpresen tamaina eta langileek egiten duten lana dira.
- Hala, langile asko dituzten enpresetan ez da bermatzen informazioa langile guztiengana hel dadin, eta beraz, profil batzuen informazio beharrak ase gabe daude.
- Eta jarduerari dagokionez, langile batzuk lantegietan edo obretan egiten dute lan, eta kasu horretan erabiltzen diren komunikazio bideek (sakelako telefonoa, bilera informalak, arduradunak) ez dute bermatzen informazioa langile guztiengana hel dadin.

KANPO KOMUNIKAZIOA

2.1.3

(2.4. grafikoa) Kanpo komunikazioa edo publizitatea inkesta egin duten enpresen erdiek erabiltzen dute. Ehunekoa handiagoa da eraikuntzaren arloko enpresetan (%64,7).

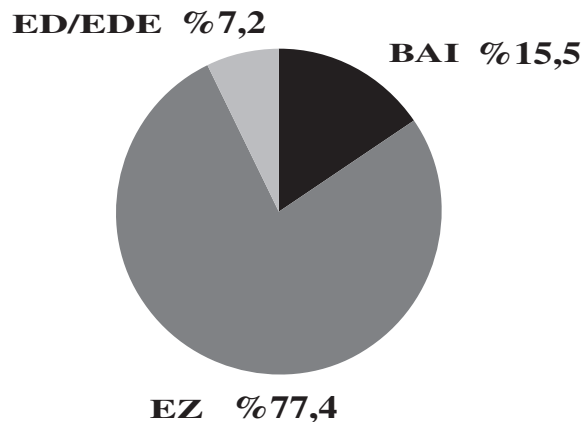
2.4. GRAFIKOA. 45G. Enpresak egiten al du kanpo publizitaterik? (Irakurri – Erantzun bakarra)



Oinarria: Oinarri goratua: 40.546; Oinarri erreal: 605.

(2.5. grafikoa) Publizitateko hizkuntzari dagokionez, kanpo publizitatea egiten duten enpresen %15,5ek baino ez dute adierazi publizitatean hizkuntza sexistarik erabil ez dadin kontrolatzen dutela. Gainera, enpresa guztiak kontuan hartuz gero, ehunekoa txikiagoa da: %7,7.

2.5. GRAFIKOA. 46G. Enpresak kontrolatzen al du kanpo publizitatean hizkuntza sexistarik erabil ez dadin? (Kanpo publizitatea egiten duten enpresak) (Irakurri – Erantzun bakarra)



Oinarria: Oinarri goratua: 20.242; Oinarri erreal: 322.

(2.10. taula) Publizitatean erabiltzen den hizkuntza kontrolatzen duten enpresen ehunekoa enpresen tamainaren, jardueraren, eta Erantzukizun Sozial Korporatiboaren arloko neurrien ezarpenaren arabera aldatzen da. Zentzu horretan, talde batzuetako oinarrien bidez informazio orientagarria baino ezin da lortu, baina hala ere, publizitateko hizkuntza gehien kontrolatzen duten enpresak tamaina ertainekoak (50 langile edo gehiago dituztenak salbu) eta Erantzukizun Sozial Korporatiboaren (RSC) arloko neurriren bat ezarri dutenak direla ikus daiteke.

2.10. TAULA. 46G. Enpresak kontrolatzen al du kanpo publizitatean hizkuntza sexistarik erabil ez dadin? (Kanpo publizitatea egiten duten enpresak, langile kopuruaren, jarduera sektorearen, eta RSC politiken ezarpenaren arabera) (Irakurri – Erantzun bakarra)

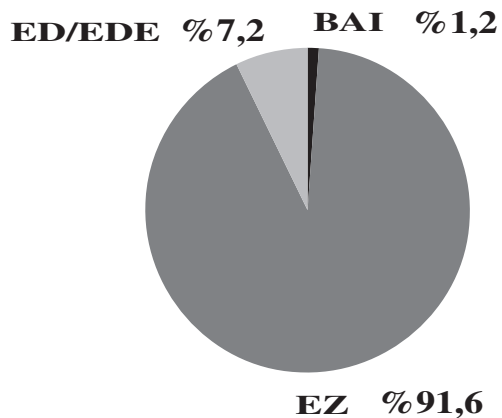
	PUBLIZITATEA KONTROLATZEN DUTEN ENPRESEN EHUNEKOA			
	/ KANPO PUBLIZITATEA EGITEN DUTEN ENPRESAK	/ ENPRESA GUZTIAK	OINARRI GORATUA	OINARRI ERREALA
3-5 langile	%11,8	%7,7	10.480	61
6-9 langile	%15,5	%0,0	3.609	57
10-19 langile	%19,1	%0,0	3.417	115
20-49 langile	%32,1	%0,0	1.819	59
50 langile edo gehiago	%10,2	%0,0	917	30
Industria	%7,7	%0,0	3.934	82
Eraikuntza	%12,0	%0,0	3.566	50
Zerbitzuak	%18,8	%0,0	12.743	190
ESK neurriak dituen enpresa	%25,3	%12,2	2.055	43
ESK neurririk ez duen enpresa	%11,4	%5,6	15.796	240
GUZTIRA	%15,5	%7,7	20.242	322

(2.6. grafikoa) Enpresa gehienek ez dute kontrolatzen publizitateko hizkuntza, eta gainera, halakorik egiten ez duten ia enpresa guztiek ez dute jarrera hori aldatzeko asmorik; hau da, ez dute aurreikusten publizitateko hizkuntza kontrolatzeko neurririk hartzea.

Era berean, jarduera sektore guztiek ez dute jarrera bera publizitateko hizkuntzaren kontrolari buruz. Hala, industriaren edota teknologiaren arloetako enpresek epe laburrean ez dute aurreikusten beren publizitatean hizkuntza sexistarik erabiliko ez dela bermatzeko neurririk, eta gainera, neurri horiek ez dituzte beharrezkotzat jotzen.

Bestalde, zerbitzuen sektoreko enpresek hainbat ikuspuntu dituzte, eta gizarte zerbitzuen arloan lan egiten duen enpresa bakar batek kontrolatzen du memorietako, barne txostene-tako, eta abarretako hizkuntza.

2.6. GRAFIKOA. 47G. Enpresak pentsatu al du hizkuntza sexistarik erabil ez dadin bermatzeko kontrolik egitea? (Enpresak, langile kopuruaren eta jarduera sektorearen arabera) (Irakurri – Erantzun bakarra)



Oinarria: Oinarri goratua: 17.114; Oinarri erreal: 262.

Oro har,

- enpresek ez dute kontrolatzen kanpo publizitatean hizkuntza sexistarik erabil ez dadin, eta gainera, ez dute aukera hori mahai gainean jartzen.

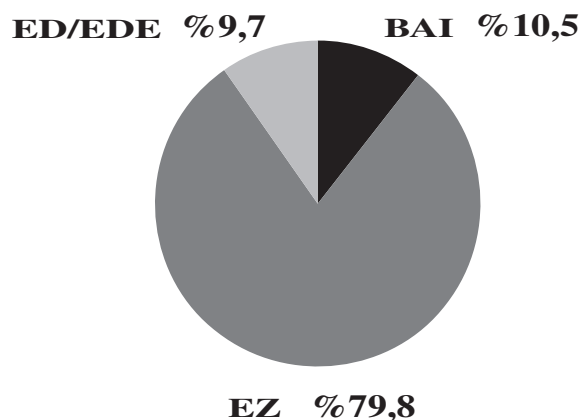
ERANTZUKIZUN SOZIAL KORPORATIBOA

2.1.4

(2.7. grafikoa) Erantzukizun Sozial Korporatiboa (RSC aurrerantzean) oraingoz ez da ohikoa enpresetan, eta hain zuzen ere, inkesta egin duten enpresen %10,5ek baino ez dute adierazi RSC politikaren bat ezarri dutela.

Gainera, azterketan parte hartu duten enpresek ez dakite oso ongi RSC zer den, eta zer helmen duen.

2.7. GRAFIKOA. 48G. Enpresak ezarri al du Erantzukizun Sozial Korporatiboaren arloko politikaren bat? (Irakurri – Erantzun bakarra)

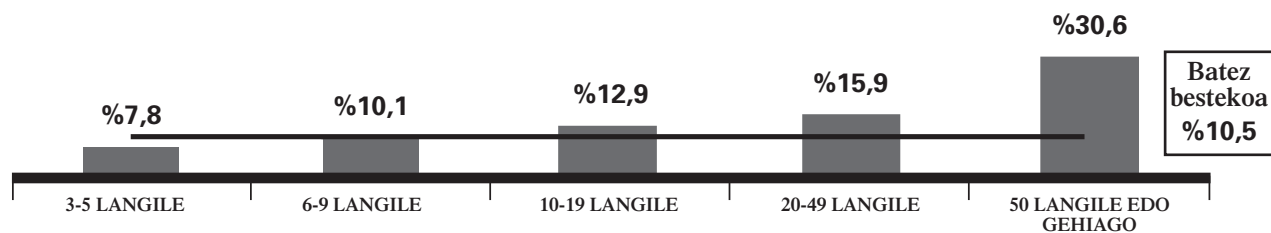


Oinarria: Oinarri goratua: 40.546; Oinarri erreala: 605.

(2.8. eta 2.9. grafikoak) Aztertu diren beste alderdi batzuekin gertatu den bezalaxe, kasu honetan ere langile kopuruak eta jarduera sektoreak eragina dute enpresek RSC politiken aurrean duten jarreran.

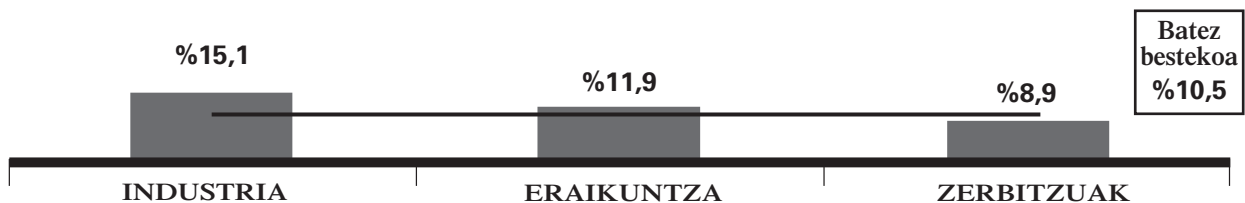
Hala, langile askoko enpresak eta industria sektoreko enpresak dira batik bat RSC neurriak ezartzearen aldeko apustua egiten dutenak.

2.8. GRAFIKOA. 48G. Enpresak ezarri al du Erantzukizun Sozial Korporatiboaren arloko politikaren bat? (Erantzukizun Sozial Korporatiboaren arloko politikaren bat ezarri duten enpresak, tamainaren arabera) (Irakurri – Erantzun bakarra)



Oinarria: 3-5 langile (Oinarri goratua: 22.250; Oinarri erreala: 130); 6-9 langile (Oinarri goratua: 7.577; Oinarri erreala: 120); 10-19 langile (Oinarri goratua: 5.715; Oinarri erreala: 192); 20-49 langile (Oinarri goratua: 3.463; Oinarri erreala: 113); 50 langile edo gehiago (Oinarri goratua: 1.541; Oinarri erreala: 50).

2.9. GRAFIKOA. 48G. Enpresak ezarri al du Erantzukizun Sozial Korporatiboaren arloko politikaren bat? (RSC politikaren bat ezarri duten enpresak, jarduera motaren arabera) (Irakurri – Erantzun bakarra)



Kontuan hartzeko moduko desberdintasunak

Oinarria: Industria (Oinarri goratua: 7.852; Oinarri erreala: 160); Eraikuntza (Oinarri goratua: 5.511; Oinarri erreala: 86); Zerbitzuak (Oinarri goratua: 27.183; Oinarri erreala: 359).

(2.11. taula) RSC neurriak zer arlotan har daitezkeen adierazi denean, enpresen jarrera aldatu egin da. Hau da, enpresek RSC arloetako ekintzak egiten dituztela adierazi dute.

Hain zuzen ere, enpresa gehienek ingurumenaren arloko neurriak ezarri dituzte (%37,2), eta atzetik daude, berriz, lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak ezarri dituztenak (%22,4). Hala ere, enpresek adierazi dituzten neurrietako batzuk derrigorrezkoak direla adierazi behar da (ingurumena, lana eta familia-bizitza bateratzea, berdintasuna). Beraz, objektiboki, ekintza guztiak aztertu beharko lirateke, RSC neurriak edo Legearen arabera bete beharreko arauak ote diren zehazteko.

2.11. TAULA. 49G. Enpresak ezarri al du arlo hauetako neurriren bat? (Irakurri – Hainbat erantzun)

	GUZTIRA
Ingurumena	%37,2
Lana eta familia bizitza bateratzea	%22,4
Berdintasuna	%18,0
Gizarte politika	%9,5
Beste batzuk	%1,2
Batez besteko neurri kopurua	1,89 neurri
Neurri bakar bat ere ez	%53,2
GUZTIRA	%141,5
Oinarri goratua	40.546
Oinarri erreala	605

(2.12. taula) Zenbat eta langile gehiago izan, "neurriak" hartu dituzten enpresen ehunekoa ere handiagoa da.

2.12. TAULA. 49G. Enpresak ezarri al du arlo hauetako neurriren bat? (Enpresak, langile kopuruaren arabera) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	3-5 LANGILE	6-9 LANGILE	10-19 LANGILE	20-49 LANGILE	50 LANGILE EDO GEHIAGO	GUZTIRA
Ingurumena	%30,7	%39,3	%43,9	%48,8	%70,4	%37,2
Lana eta familia bizitza bateratzea	%21,3	%21,0	%24,6	%25,6	%30,8	%22,4
Berdintasuna	%15,4	%12,7	%22,3	%31,2	%35,6	%18,0
Gizarte politika	%7,6	%10,9	%10,5	%12,3	%20,9	%9,5
Beste batzuk	%0,7	-	%2,5	%2,7	%6,2	%1,2
Batez besteko neurri kopurua	1,83 neurri	1,89 neurri	1,86 neurri	2,06 neurri	2,09 neurri	1,89 neurri
Neurri bakar bat ere ez	%58,7	%55,6	%44,2	%41,3	%21,6	%53,2
GUZTIRA	%134,4	%139,5	%148,0	%161,9	%185,5	%141,5
Oinarri goratua	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Oinarri erreala	130	120	192	113	50	605

(2.13. taula) Bestalde, eraikuntza sektoreko enpresak dira aipaturiko neurriekiko interes txikiena dutenak. Izan ere, sektore horretako enpresen %58,4k adierazi dutenez, ez dute aipaturiko arloetako neurririk hartzen.

2.13. TAULA. 49G. Enpresak ezarri al du arlo hauetako neurriren bat? (Enpresak, jarduera sektorearen arabera) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Ingurumena	%40,8	%33,6	%36,9	%37,2
Lana eta familia bizitza bateratzea	%22,4	%17,5	%23,4	%22,4
Berdintasuna	%15,2	%14,2	%19,6	%18,0
Gizarte politika	%12,4	%3,1	%10,0	%9,5
Beste batzuk	%0,8	%1,1	%1,4	%1,2
Batez besteko neurri kopurua	1,92 neurri	1,67 neurri	1,92 neurri	1,89 neurri
Neurri bakar bat ere ez	%52,3	%58,4	%52,4	%53,2
GUZTIRA	%143,9	%127,9	%143,7	%141,5
Oinarri goratua	7.852	5.511	27.183	40.546
Oinarri erreala	160	86	359	605

(2.14. taula) Kanpo publizitatean hizkuntza sexistarik erabil ez dadin bermatzeko kontrolak ezartzeko aukerarekin gertatzen den bezalaxe, enpresek ez dute gogo handirik erakutsi RSC neurriak hartzeko.

Neurri batzuek eta besteek piztu duten interes maila desberdina da, baina baxua betiere. Ehunekorik altuena ingurumenaren arloko neurriei dagokie (%13,0).

2.14. TAULA. 50G. Enpresak ba al du epe laburrean edo ertainean neurriok ezartzeko asmorik? (Aztertutako neurriren bat ezarri gabe daukaten enpresak) (Irakurri – Hainbat erantzun)

	INGURUMENAREN ARLOKO NEURRIAK	LANA ETA FAMILIA BIZITZA BATERATZEKO NEURRIAK	GIZARTE POLITIKAREN ARLOKO NEURRIAK	BERDINTASUN NEURRIAK
Bai, epe ertainean	%7,8	%5,3	%3,4	%4,9
Bai, epe luzean	%5,2	%4,1	%2,5	%2,8
Ez	%71,7	%71,8	%75,7	%74,7
Ed/Ede	%15,4	%18,8	%18,4	%17,6
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	25.457	31.450	36.676	33.248
Oinarri erreala	344	460	537	474

Jarduera sektorea kontuan hartuz gero, neurriak ezartzeko aukeren gaineko zalantza handiak detektatu dira, batik bat zerbitzuen sektorean.

Bestalde, eraikuntzako enpresak dira neurriak ezartzeko asmo gutxien dutenak.

Era berean, enpresek neurriok ezartzeko oztopoak alde batera utzita, aukera gehien dituen arloa ingurumena da.

2.15. TAULA. 50G. Enpresak ba al du epe laburrean edo ertainean neurriok ezartzeko asmorik? (Aztertutako neurriren bat ezarri gabe daukaten enpresak, jarduera motaren arabera) (Irakurri – Hainbat erantzun)

		BAI, EPE ERTAINEAN EDO LUZEAN	EZ	ED/EDE	GUZTIRA	OINARRI GORATUA	OINARRI ERREALA
INDUSTRIA	Ingurumenaren arloko neurriak	%21,3	%70,5	%8,2	%100,0	4.650	85
	Lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak	%10,4	%79,8	%9,7	%100,0	6.093	122
	Gizarte politikaren arloko neurriak	%9,7	%76,9	%13,4	%100,0	6.876	141
	Berdintasun neurriak	%12,4	%77,0	%10,6	%100,0	6.659	129
ERAIKUNTZA	Ingurumenaren arloko neurriak	%7,8	%81,2	%11,0	%100,0	3.659	58
	Lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak	%9,8	%79,6	%10,7	%100,0	4.547	72
	Gizarte politikaren arloko neurriak	%8,3	%82,6	%9,1	%100,0	5.338	81
	Berdintasun neurriak	%5,9	%85,2	%8,9	%100,0	4.729	73
ZERBITZUAK	Ingurumenaren arloko neurriak	%11,8	%70,0	%18,3	%100,0	17.148	201
	Lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak	%9,1	%67,8	%23,2	%100,0	20.811	266
	Gizarte politikaren arloko neurriak	%4,3	%73,8	%21,8	%100,0	24.462	315
	Berdintasun neurriak	%6,7	%71,7	%21,6	%100,0	21.860	272
GUZTIRA	Ingurumenaren arloko neurriak	%13,0	%71,7	%15,4	%100,0	25.457	344
	Lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak	%9,4	%71,8	%18,8	%100,0	31.450	460
	Gizarte politikaren arloko neurriak	%5,9	%75,7	%18,4	%100,0	36.676	537
	Berdintasun neurriak	%7,7	%74,7	%17,6	%100,0	33.248	474

Beraz, esan dezakegu ez dagoela oso argi RSC politikek enpresetan zer helmen duten. Gainera, enpresa gehienek epe laburrean ez dute aurreikusten beren politikaren baitan arlo horretako ekintzarik egitea; izan ere, ekintzok ez dituzten lehentasunezko zat jotzen. Laburbilduz, honako ONDORIO hauek atera ditzakegu:

- Ez dakigu oso ongi RSC politikek enpresetan zer helmen duten eta politikok zenbateraino ezarrira dauden. Izan ere, inkesta egin duten entitateen %10,5ek baino ez dute adierazi RSC politikaren bat ezarri dutela.
- Enpresen tamainak eta jarduera sektoreak eragina dute enpresek RSC politikekiko jarrean. Hala, enpresa handienak dira aktiboak.
- Neurriak hartu dituzten entitateei dagokienez, gehienek ingurumenaren arloko neurriak eta lana eta familia bizitza bateratzeko neurriak ezarri dituzte. Dena den, neurri horietako batzuk derrigorrezkoak dira, legez, eta hortaz, ezin dira RSC neurritzat hartu.
- Beraz, RSC politiken eragina txikia da, eta gainera, ez dago enpresen filosofiaren baitan halakorik sartzeko joera handirik.

ENPRESETAKO LANGILEEN EZAUGARRI OROKORRAK

2.2

Enpresen ezaugarri orokorrak aztertu ondoren, kapitulu honetan enpresetako langileen ezaugarri orokorrak aztertuko ditugu:

— Langileen egitura

— Lanaldi mota

Azterketa honen bidez emakumezkoen eta gizonezkoen lan egoeren artean alderik ba ote dagoen detektatu ahal izango dugu.

LANGILEEN EGITURA

2.2.1

Euskal Estatistika Erakundeak (Eustat) edo Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) emakumezko eta gizonezko langile kopuruari buruzko datuak ematen dituzte, sektorearen eta lanpostuaren arabera, baina atal honetan 3 langile edo gehiago dituzten enpresetako antolamendua aztertuko dugu, eta baita maila bakoitzean emakumeek eta gizonek zer pisu duten ere (zuzendaritza lanpostuak, erdi mailako lanpostuak, eta gainerako langileak).

(2.16. taula) Hasteko, maila bakoitzeko langileak sexuka nola banatzen diren aztertu dugu. Hain zuzen ere, hiru langiletik gorako enpresetan hiru emakume daude zazpi gizoneko, baina zuzendaritza lanpostuetan aldea handiagoa da, eta erdi mailako lanpostuetan, berriz, txikiagoa.

**2.16. TAULA. 7G. Adieraz ezazu, mesedez, zenbat emakume eta gizon dauden...
(Maila bakoitzeko emakume eta gizon kopurua adierazi)**

		EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
Zuzendaritza lanpostuetan	Pertsona kopurua	14.680	45.999	60.679
	Ehunekoa	%24,2	%75,8	%100,0
Erdi mailako lanpostuetan	Pertsona kopurua	18.311	32.637	50.948
	Ehunekoa	%35,9	%64,1	%100,0
Gainerako lanpostuetan	Pertsona kopurua	122.678	287.267	409.946
	Ehunekoa	%29,9	%70,1	%100,0
GUZTIZKO langile kopurua	Pertsona kopurua	156.110	364.778	520.887
	Ehunekoa	%30,0	%70,0	%100,0

Oharra. Maila bakoitzeko pertsona kopurua eta ehunekoa orientagarriak dira; izan ere, kasu batzuetan enpresek ez dute daturik eman.

Dena den, enpresen jarduera sektorea kontuan hartuz gero analisia aberasgarriagoa da. (2.17. taula) Datuek adierazten dutenez, eta dokumentuen analisiaren bidez egiaztatu ahal izan dugun moduan, industria eta eraikuntza sektoreetan ia ez dago emakumezko langilerik. Gainera, inkestan parte hartu duten enpresek adierazi dutenez, industria eta eraikuntza sektoreetako enpresetan lan egiten duten emakumeak administrazioaren eta kalitatearen kudeaketaren arloetan jarduten dira.

Datuek, beraz, emakumezko langileek eta giza baliabideetako arduradunek euren eskarmentuari jarraiki adierazten dutena berretsi baino ez dute egiten: tradizioz gizonetzkoenak izan diren sektoreetan gero eta emakume gehiago dagoen arren, emakumeon lanpostuek "feminizatuta" jarraitzen dute.

Era berean, zuzendaritza lanpostuetan emakumezko batzuk egon badaude, baina kalitatearekin edo antzekoekin lotutako lanpostuak dituzte.

2.17. TAULA. 7G. Adieraz ezazu, mesedez, zenbat emakume eta gizon dauden... (Maila bakoitzeko emakume eta gizon kopurua adierazi) (Enpresak, jarduera sektorearen arabera)

			EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
INDUSTRIA	Zuzendaritza lanpostuetan	Pertsona kopurua	3.279	11.448	14.727
		Ehunekoa	%22,3	%77,7	%100,0
	Erdi mailako lanpostuetan	Pertsona kopurua	2.867	11.513	14.380
		Ehunekoa	%19,9	%80,1	%100,0
	Gainerako lanpostuetan	Pertsona kopurua	27.493	99.075	126.568
		Ehunekoa	%21,7	%78,3	%100,0
	GUZTIZKO langile kopurua	Pertsona kopurua	33.639	122.036	155.675
		Ehunekoa	%21,6	%78,4	%100,0
			EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
ERAIKUNTZA	Zuzendaritza lanpostuetan	Pertsona kopurua	1.113	7.117	8.230
		Ehunekoa	%13,5	%86,5	%100,0
	Erdi mailako lanpostuetan	Pertsona kopurua	1.502	3.677	5.179
		Ehunekoa	%29,0	%71,0	%100,0
	Gainerako lanpostuetan	Pertsona kopurua	5.171	36.748	41.919
		Ehunekoa	%12,3	%87,7	%100,0
	GUZTIZKO langile kopurua	Pertsona kopurua	7.786	47.542	55.328
		Ehunekoa	%14,1	%85,9	%100,0
			EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
ZERBITZUAK	Zuzendaritza lanpostuetan	Pertsona kopurua	10.288	27.434	37.722
		Ehunekoa	%27,3	%72,7	%100,0
	Erdi mailako lanpostuetan	Pertsona kopurua	13.942	17.447	31.389
		Ehunekoa	%44,4	%55,6	%100,0
	Gainerako lanpostuetan	Pertsona kopurua	90.014	151.444	241.458
		Ehunekoa	%37,3	%62,7	%100,0
	GUZTIZKO langile kopurua	Pertsona kopurua	114.244	196.325	310.569
		Ehunekoa	%36,8	%63,2	%100,0

Oharra: Maila bakoitzeko pertsona kopurua eta ehunekoa orientagarriak dira; izan ere, kasu batzuetan enpresek ez dute daturik eman.

Elkarrizketatu ditugun pertsonak adierazi dutenez, bestalde, erdi mailako ikasketak dituzten pertsonentzako lanpostu batzuetan (tradizioz gizonek bete izan dituzten lanpostuetan) emakumezko gutxi egotearen arrazoiak hainbat dira:

— Lanpostu batzuetarako (peoiak, biltegiko langileak, etab.) gaitasun fisiko jakin batzuk behar dira.

Zentzu horretan, berez indar asko behar den lanpostuetarako gizonezkoak emakumezkoak baino egokiagoak direla uste dute enpresek, oraindik ere.

— Enpresek lanpostu horietarako emakumezkoak kontratatu nahi izan arren, emakumeek ez dute lan eskaririk egiten: ez dago lanpostuetarako beharrezkoak diren ikasketak dituen emakumerik.

Gainera, emakumezko trebaturik ez egoteaz gain, enpresek langile falta nabaritzen dute, oro har. Hau da, lanpostu jakin batzuetarako trebatutako langileak behar dira (Lanbide Heziketarekin lotutako lanpostuak).

(2.18. taula) Adin tarte bakoitzeko emakume eta gizon kopurua aztertuz gero, gizonen zein emakumeen lanbide karrera nola aldatzen den ikus daiteke.

Hala, 30 urtetik 44 urtera bitarte emakume eta gizon kopurua orekatuta dago. Gainerako adin tarteetan, berriz, gizon gehiago daude.

2.18. TAULA. 7G. Adieraz ezazu, mesedez, zenbat emakume eta gizon dauden... (Adin tarte bakoitzeko emakume eta gizon kopurua adierazi)

		EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
29 urtera artekoak	Pertsona kopurua	27.487	56.238	83.725
	Ehunekoa	%32,8	%67,2	%100,0
30-44 urtekoak	Pertsona kopurua	73.708	76.109	149.816
	Ehunekoa	%49,2	%50,8	%100,0
45-54 urtekoak	Pertsona kopurua	32.262	89.642	121.903
	Ehunekoa	%26,5	%73,5	%100,0
55 urte edo gehiagokoak	Pertsona kopurua	7.106	90.277	97.383
	Ehunekoa	%7,3	%92,7	%100,0
GUZTIZKO langile kopurua	Pertsona kopurua	140.562	312.265	452.828
	Ehunekoa	%31,0	%69,0	%100,0

Oharra: Maila bakoitzeko pertsona kopurua eta ehunekoa orientagarriak dira; izan ere, kasu batzuetan enpresek ez dute daturik eman.

Aurreko kasuan bezalaxe, 2.19. taula jarduera sektorearen arabera xehatuz gero gaur egungo egoera zehatzago aztertu ahal izango da. Hala, daturik adierazgarriena zerbitzuen sektorean dago: bertan, 30 urtetik 44 urtera bitarteko tartean emakumezkoak dira nagusi, nabarmen.

2.19. TAULA. 7G. Adieraz ezazu, mesedez, zenbat emakume eta gizon dauden... (Adin tarte bakoitzeko emakume eta gizon kopurua adierazi) (Enpresak, jarduera sektorearen arabera)

			EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
INDUSTRIA	29 urtera artekoak	Pertsona kopurua	4.786	17.972	22.758
		Ehunekoa	%21,0	%79,0	%100,0
	30-44 urtekoak	Pertsona kopurua	13.694	45.037	58.731
		Ehunekoa	%23,3	%76,7	%100,0
	45-54 urtekoak	Pertsona kopurua	6.733	27.429	34.162
		Ehunekoa	%19,7	%80,3	%100,0
	55 urte edo gehiagokoak	Pertsona kopurua	2.406	10.973	13.379
		Ehunekoa	%18,0	%82,0	%100,0
	GUZTIZKO langile kopurua	Pertsona kopurua	27.619	101.411	129.030
		Ehunekoa	%21,4	%78,6	%100,0
			EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
ERAIKUNTZA	29 urtera artekoak	Pertsona kopurua	1.132	8.622	9.754
		Ehunekoa	%11,6	%88,4	%100,0
	30-44 urtekoak	Pertsona kopurua	4.117	19.181	23.298
		Ehunekoa	%17,7	%82,3	%100,0
	45-54 urtekoak	Pertsona kopurua	1.903	13.442	15.345
		Ehunekoa	%12,4	%87,6	%100,0
	55 urte edo gehiagokoak	Pertsona kopurua	195	4.140	4.335
		Ehunekoa	%4,5	%95,5	%100,0
	GUZTIZKO langile kopurua	Pertsona kopurua	7.347	45.385	52.732
		Ehunekoa	%13,9	%86,1	%100,0
			EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
ZERBITZUAK	29 urtera artekoak	Pertsona kopurua	21.568	29.645	51.213
		Ehunekoa	%42,1	%57,9	%100,0
	30-44 urtekoak	Pertsona kopurua	55.897	11.890	67.787
		Ehunekoa	%82,5	%17,5	%100,0
	45-54 urtekoak	Pertsona kopurua	23.625	48.771	72.396
		Ehunekoa	%32,6	%67,4	%100,0
	55 urte edo gehiagokoak	Pertsona kopurua	4.505	75.164	79.669
		Ehunekoa	%5,7	%94,3	%100,0
	GUZTIZKO langile kopurua	Pertsona kopurua	105.595	165.470	271.065
		Ehunekoa	%39,0	%61,0	%100,0

Oharra: Maila bakoitzeko pertsona kopurua eta ehunekoa orientagarriak dira; izan ere, kasu batzuetan enpresek ez dute daturik eman.

(2.20. taula) Gaur egungo egoera ekonomikoa ez da oso ona, eta horrek eragin nabarmena du lan merkatuan. Hortaz, enpresetako altak eta bajak orientagarritzat jo beharko dira.

Zentzu horretan, dokumentuen analisiaren bidez egiaztatu den moduan, eta salbuespen gisa, langabeziak eragin handiagoa du gizonengan emakumeengan baino.

2.20. TAULA. 8-9G. Zenbat alta eta baja izan ditu enpresak 2008ko urtarrilaren 1az geroztik? (Emakume eta gizon kopurua adierazi)

		EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
ALTAK	Pertsona kopurua	25.175	41.411	66.585
	Ehunekoa	%37,8	%62,2	%100,0
BAJAK	Pertsona kopurua	18.958	38.277	57.234
	Ehunekoa	%33,1	%66,9	%100,0
BILAKAERA	Pertsona kopurua	6.217	3.134	9.351
	B/A ehunekoa	%75,3	%92,4	%86,0

Hala ere, altek eta bajek emakumeengan edo gizonengan eragin handiagoa duten jakitez gain, alten eta bajen arrazoiak zein diren jakitea ere beharrezkoa da.

(2.21. taula) Zentzu horretan, emakumezkoek zein gizonzkoek baja hartzeko arrazoi nagusiak bi dira: borondatezko bajak eta kontratuaren amaiera. Hala ere, beste faktore batzuek ez dute eragin bera emakumeengan eta gizonengan. Adibidez, amatasun/aitatasun baja eta eszedentzia emakumeek bakarrik hartu dituzte, baina erretiroa hartu duten gizonzkoak emakumezkoak baino gehiago izan dira (adin horretako emakumezko gutxiago dagoelako lanean).

2.21. TAULA. 10-11G. Zein dira emakumezko zein gizonzko langileek baja hartzeko arrazoi nagusiak? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Emakumezkoen edota gizonzkoen altak edota bajak izan dituzten enpresak)

	EMAKUMEAK	GIZONAK
Borondatezko bajak	%42,4	%46,9
Kontratuaren amaiera	%14,5	%13,7
Langile kopurua txikitzea	%11,3	%9,6
Ekoizpena txikitzea	%9,8	%14,9
Helburuak ez betetzea	%6,3	%9,5
Amatasuna/aitatasuna	%4,9	%0,5
Gaixotasuna	%4,4	%3,5
Barne arazoak	%2,0	%0,9
Eszedentzia	%3,4	-
Erretiroa	%1,6	%6,5
Heriotza	-	%3,3
Baldintza ekonomikoak hobetzea	-	%0,2
Ed/Ede	%9,4	%4,7
GUZTIRA	%110,1	%114,3
Oinarri goratua	5.953	12.939
Oinarri errealak	123	275

Oro har:

- Hiru langile edo gehiago dituzten enpresetan hiru emakume daude zazpi gizoneko.

Dena den, proportzioa aldatu egiten da lanpostuaren arabera, eta zuzendaritza lanpostuetan, adibidez, aldea handiagoa da. Erdi mailako lanpostuetan, berriz, emakume kopurua eta gizon kopurua antzekoak dira.

- Gizonen eta emakumeen banaketan eragina duen beste alderdi bat jarduera sektorea da, eta dokumentuen analisisan adierazi dugunez, enpresek eman dituzten datuek berretsi egiten dute industria eta eraikuntza sektoreak maskulinizatuta daudela. Aldiz, zerbitzu sektorea feminizatuta dago.

Bestalde, tradizioz gizonezkoenak izan diren sektoreetan gero eta emakume gehiago daude, baina "administrazioko" lanpostuak dituzte.

- Enpresetako altei eta bajei dagokienez, azken hamarkadetako joera alderantzikatu egin da gaur egungo egoera ekonomikoaren eraginez. Izan ere, emakumeak lan merkatuan sartu zirenetik langabeziak emakumeengan izan du eragin handiena, baina gaur egun, lehenengo aldiz, emakumezko eta gizonezko langabeen kopuruak orekatu egin dira.
- Bestalde, enpresetako bajen arrazoi nagusiak berdinak dira emakumeen zein gizonen kasuan, baina bigarren mailako faktore batzuek ez dute eragin bera emakumeengan eta gizonengan. Adibidez, gizonezkoek ia ez dute hartzen amatasun/aitatasun baxarik eta eszedentziarik, eta emakumeek, aldiz, bai.

LANALDI MOTA

2.2.2

Enpresetako lanaldi motan eragina duten alderdiak hainbat dira. Batetik, langileek egiten duten **lan mota**: izan ere, ekoizpen lantegi bateko edo saltoki bateko ekoizpen beharriak guztiz desberdinak dira, eta hortaz, lan ordutegiak ere guztiz desberdinak dira.

Zentzu horretan, sektore batzuek gogor egiten diote lanaldia egokitzeari, hala nola eraikuntza eta merkataritza sektoreek. Lehenengo kasuan, obra tokiko ordutegiak finkoak dira, eta ez dirudi bideragarria denik lanaldi mota aldatzea. Bigarren kasuan, berriz, saltokietako, ostalaritzako eta ile-apaindegietako zerbitzua bezeroen beharriaren arabera egokitu behar izaten da, eta ondorioz, beharrezkoa da ordutegi zabala izatea.

Beraz, lehen begiratuan profil guztiz desberdina duten bi sektore ditugu aurrean. Batetik, tradizioz gizonezkoena izan den sektore bat, eta bestetik, tradizioz emakumezkoena izan den sektore bat. Dena den, bi sektoreek ordutegi zabalak dituzte, eta horrek oztopatu egiten du lana, bizitza pertsonala eta familia bizitza bateratzea.

Giza baliabideetako arduradunek nabarmentzen dutenez, enpresetako lanaldi motan eragina duen beste aldagai bat **lantokiaren kokalekua** da. Zentzu horretan, hirietatik urrun dauden enpresek otorduetarako denbora murriztea proposatzen dute, lanetik lehenago ateratzeko.

Bestalde, **enpresen tamainak** ere mugatu egin ditzake ordutegiak egokitzeko aukerak. Diotenez, langile gutxiko enpresek malgutasun txikiagoa dute, eta horrek oztopatu egiten du ordutegiak egokitu edo hobetu daitezen.

(2.22. taula) Oro har, enpresetako lanaldi mota baldintzatzen duten alderdiak hainbat dira (saila, hitzarmena, egoera pertsonala, bezeroen beharrianak, etab.).

2.22. TAULA. 15G. Zein dira lanaldi mota baldintzatzen duten alderdiak? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	GUZTIRA
Langilearen saila	% 17,9
Hitzarmena	% 15,1
Langilearen egoera pertsonala	% 14,9
Bezeroak/bezeroen beharrianak/eskaria	% 11,0
Kontratu mota	% 6,6
Lan edo jarduera mota	% 5,1
Ordutegia	% 2,8
Lan bolumena/produktibitatea	% 2,7
Beti horrela izan da	% 1,6
Beste enpresa batzuk/merkatuaren egoera	% 1,0
Kudeatzailearen/zuzendariaren erabakia	% 1,0
Beste batzuk	% 25,2
Ed/Ede	% 4,8
GUZTIRA	% 109,8
Oinarri goratua	40.546
Oinarri erreala	605

(2.23. taula) Lanaldi motan eragina duten alderdiak aztertu ondoren, enpresa gehienek (%80) lanaldi zatitua dutela esan dezakegu.

2.23. TAULA. 13G. Zer lanaldi mota du enpresak? (Aukera nagusia) (Irakurri – Erantzun bakarra)

	GUZTIRA
Lanaldi zatitua	% 79,1
Lanaldi trinkoa	% 11,7
Lanaldi malgua	% 4,6
Txandak	% 3,7
Europarra	% 0,9
GUZTIRA	% 100,0
Oinarri goratua	40.546
Oinarri erreala	605

(2.24. taula) Beraz, aipatu ditugun aldagaiek ordutegi motan zer eragin duten jakiteko modu bat langile kopurua gurutzaketa aldagai gisa erabiltzea izan daiteke. Hala, langile kopurua handitu ahala, lanaldi zatituak pisua galtzen du, eta aldiz, lanaldi trinkoak edo txandek indarra hartzen dute. Beraz, badirudi enpresen tamaina muga bat izan daitekeela lanaldia egokitzeko.

2.24. TAULA. 13G. Zer lanaldi mota du enpresak? (Aukera nagusia) (Irakurri – Erantzun bakarra) (Enpresak, langile kopuruaren arabera)

	3-5 LANGILE	6-9 LANGILE	10-19 LANGILE	20-49 LANGILE	50 LANGILE EDO GEHIAGO	GUZTIRA
Lanaldi zatitua	%83,2	%80,9	%77,0	%66,5	%46,4	%79,1
Lanaldi trinkoa	%8,5	%11,6	%14,7	%20,3	%29,5	%11,7
Lanaldi malgua	%5,3	%3,3	%3,1	%5,4	%3,9	%4,6
Txandak	%2,3	%2,5	%4,7	%6,1	%20,1	%3,7
Europarra	%0,7	%1,7	%0,5	%1,7	-	%0,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Oinarri erreala	130	120	192	113	50	605

(2.25. taula) Era berean, jarduera sektoreak lanaldi mota nagusia zein den baldintzatzen du. Hala, eraikuntzako enpresetako ordutegiak zurrungoak dira, eta elkarriketatu ditugun entitate gehienek lanaldi zatitua dute. Gainera, obra tokiko ordutegia aldaezina da.

Bestalde, badirudi zerbitzu sektorea dela lanaldi malgua ezartzeko aukera gehien dituen.

2.25. TAULA. 13G. Zer lanaldi mota du enpresak? (Aukera nagusia) (Irakurri – Erantzun bakarra) (Enpresak, jarduera motaren arabera)

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Lanaldi zatitua	%68,5	%94,5	%79,0	%79,1
Lanaldi trinkoa	%20,4	%5,0	%10,6	%11,7
Lanaldi malgua	%1,5	%0,6	%6,3	%4,6
Txandak	%6,1	-	%3,7	%3,7
Europarra	%3,5	-	%0,3	%0,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	7.852	5.511	27.183	40.546
Oinarri erreala	160	86	359	605

(2.26. taula) Bestalde, industrian eta zerbitzuetan malgutasun handiagoa hautematen da, eta hori bistakoa da sektore horietako ordutegi kopurua kontuan hartzen bada.

Hala ere, kasu honetan kontuan hartu behar da zerbitzu sektorearen baitan hainbat motako jarduerak daudela, eta beraz, jarduera batzuetako ordutegiak zurrunagoak izango direla (merkataritza, ostalaritza), eta beste batzuetakoak, berriz, malguagoak izango direla (enpre-setarako zerbitzuak).

2.26. TAULA. 13G. Zer lanaldi mota du enpresak? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Enpresak, jarduera motaren arabera)

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Lanaldi zatitua	%84,1	%96,1	%86,8	%87,6
Lanaldi trinkoa	%38,2	%18,1	%25,6	%27,0
Lanaldi malgua	%5,8	%5,9	%14,5	%11,6
Txandak	%14,5	-	%6,2	%7,0
Europarra	%4,6	-	%0,8	%1,4
Beste batzuk	%3,9	%7,2	%6,4	%6,0
Ordutegi kopurua	1,51	1,27	1,40	1,41
GUZTIRA	%151,1	%127,3	%140,3	%140,6
Oinarri goratua	7.852	5.511	27.183	40.546
Oinarri erreala	160	86	359	605

Oharra: 2.25. taulan ez bezala, kasu honetan enpresetako ordutegi kopurua ere kontuan hartu da.

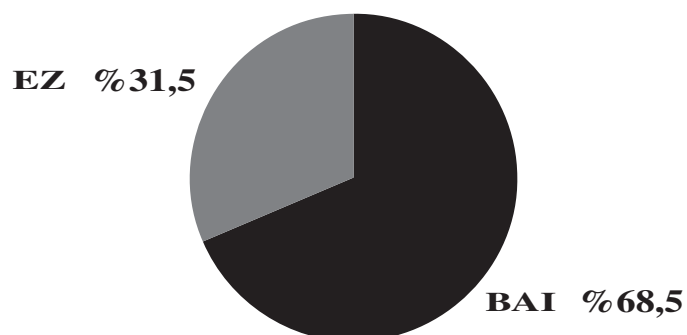
(2.26. eta 2.27. taulak) Zerbitzu sektoreari buruz egindako azken oharraren harira, kontuan hartu behar da enpresetako langile kopurua handitu ahala lanpostu motak ere areagotu egiten direla, eta ondorioz, ordutegi motak ere areagotu egiten direla.

2.27. TAULA. Ordutegi kopurua enpresa bakoitzeko (13 galderan oinarritutako kalkuluak) (Enpresak, langile kopuruaren arabera)

	3-5 LANGILE	6-9 LANGILE	10-19 LANGILE	20-49 LANGILE	50 LANGILE EDO GEHIAGO	GUZTIRA
Ordutegi 1	%71,1	%67,7	%56,3	%39,0	%24,7	%63,9
2 ordutegi	%28,1	%29,1	%40,1	%52,1	%45,3	%32,7
3 ordutegi	%0,7	%2,4	%3,1	%6,3	%18,0	%2,5
4 ordutegi	-	%0,8	%0,5	%1,7	%8,1	%0,7
5 ordutegi	-	-	-	%0,9	%3,9	%0,2
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Batez bestekoa	1,30	1,36	1,48	1,73	2,21	1,41
Oinarri goratua	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Oinarri erreala	130	120	192	113	50	605

(2.10. grafikoa) Beraz, azterlanean parte hartu duten enpresen %31,5ean langile guztiek ez dute ordutegi bera. Edo gauza bera dena, enpresen %68,5ean langile guztiek ordutegi bera dute.

2.10. GRAFIKOA. 14G. Langile guztiek lanaldi mota bera al dute? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Enpresak, langile kopuruaren arabera)



Oinarria: Oinarri goratua: 40.546; Oinarri erreala: 605.

(2.28. eta 2.29. taulak) Aurreko paragrafoetan adierazi dugunez, enpresetako lanpostuek eta enpresen tamainak ordutegi mota baldintzatzen dute. Dena den, giza baliabideetako arduradunek adierazi dutenez, ordutegiak finkoak izanagatik gero eta neurri handiagoan egoki daitezke, pertsona bakoitzaren beharrian pertsonalen eta familiako beharrianen arabera. Adierazpen horretatik abiatuta, badirudi enpresa askok nahasi egiten dituztela lane-guna hasteko orduaren malgutasuna eta lanaldi malgua.

2.28. TAULA. 14G. Langile guztiek lanaldi mota bera al dute? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Enpresak, jarduera motaren arabera)

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Jardunaldi mota bera	%61,5	%79,2	%68,4	%68,5
Hainbat jardunaldi mota	%38,5	%20,8	%31,6	%31,5
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	7.852	5.511	27.183	40.546
Oinarri erreala	160	86	359	605

2.29. TAULA. 14G. Langile guztiek lanaldi mota bera al dute? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Enpresak, langile kopuruaren arabera)

	3-5 LANGILE	6-9 LANGILE	10-19 LANGILE	20-49 LANGILE	50 LANGILE EDO GEHIAGO	GUZTIRA
Jardunaldi mota bera	%77,1	%70,0	%61,4	%43,6	%20,7	%68,5
Hainbat jardunaldi mota	%22,9	%30,0	%38,6	%56,4	%79,3	%31,5
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Oinarri erreala	130	120	192	113	50	605

Gaur egun, Euskadiko enpresetako lanaldia oso zurruna da, eta badirudi, gainera, alderdi hori aldaezina dela. (2.30. taula) Enpresek ez dute lanaldia aldatu nahi; izan ere, azterlanean parte hartu duten enpresen %7k bakarrik egin dute edo aurreikusten dute aldaketaren bat.

2.30. TAULA. 16G. Enpresak pentsatu al du lanaldi mota aldatzea? (Irakurri – Erantzun bakarra)

	GUZTIRA
Bai, dagoeneko aldatu dugu	%2,5
Bai, etorkizunean aldatzea pentsatzen dugu	%4,5
Ez	%92,5
ED	%0,6
GUZTIRA	%100,0
Oinarri goratua	40.546
Oinarri erreala	605

Lanaldi mota aldatzea eragin duten faktore nagusiak langileen eskariak eta lan baldintzen hobekuntza dira. Azterlanean parte hartu duten enpresek (kualitatiboki zein kuantitatiboki) uste dutenez, emakumeak dira lanaldia aldatzeko eskaeretan pisu handiena izan dutenak, lana, bizitza pertsonala eta familia bizitza bateratzeko behar handiagoa dutelako (10).

(10) *Oharra:* Kontuan hartu behar da emakume batzuek lanaldi murrizketa eskatu dutela eta enpresek hori lanaldi aldatzat hartzen dutela.

2.31. TAULA. 17G. Enpresak zergatik aldatu du edo aldatuko du lanaldi mota? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Lanaldi mota aldatu duten edo aldatuko duten enpresak)

	GUZTIRA
Langileek eskatu dutelako	%27,1
Lan baldintzak hobetzeko	%23,1
Ekoizpena hobetzeko	%22,5
Emakumezko langileek eskatu dutelako	%19,8
Beste batzuk	%18,7
ED	%3,3
<hr/>	
GUZTIRA	%114,5
Oinarri goratua	2.822
Oinarri erreala	44
<hr/>	

Bestalde, aurreko paragrafoetan sumatu daitekeenez, jardueraren beraren beharrianak dira lanaldi mota aldatzeko oztopo nagusia.

2.32. TAULA. 18.A G. Enpresak zergatik ez du aurreikusten lanaldi mota aldatzea? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Lanaldi mota aldatu ez duten edo aldatuko ez duten enpresak)

	GUZTIRA
Lan motari dagokion lanaldi mota hau delako	%80,8
Zuzendaritza gustura dagoelako	%28,0
Langileak gustura daudelako	%27,7
Beste batzuk	%2,3
Ed/Ede	%1,7
<hr/>	
GUZTIRA	%140,5
Oinarri goratua	37.494
Oinarri erreala	561
<hr/>	

Lanaldi motari buruzko ONDORIOAK honako hauek dira:

- Enpresetako lanaldi mota baldintzatzen duten aldagaiak hainbat dira: jarduera mota, lantokiaren kokalekua, etab.
- Enpresa gehienek lanaldi zatitua dute.

Sektore batzuek, hala nola eraikuntzak edo merkataritzak, gogor egiten diote lanaldia aldatzeari eta egokitzeari, eta ez dute bideragarritzat jotzen bestelako ordutegirik ezarzteza.

**BARNEKO ETA
KANPOKO LANGILEEN
KONTRATAZIOA**

2.3

Langileak hautatzeko barneko nahiz kanpoko prozesuetan eragina duten hainbat alderdi aztertuta, emakumeen eta gizonen garapen profesionalean oztopo izan daitezkeen faktore erabakigarriak antzemango ditugu.

Oztopo horiek kuantifikatu ahal izateko, analisiak hiru atal izango ditu:

- Langileen hautatzea
- Langileen barne igoera
- Barne prestakuntza

LANGILEEN HAUTATZEA

2.3.1

Enpresetako giza baliabideetako arduradunek irizpide bera erabiltzen dute hautatze prozesuetan aintzat hartzen dituzten irizpideak balioesteko: prestakuntza eta esperientzia alderdi garrantzitsuak eta oinarritzkoak dira, baita gehien aipatzen direnak ere. Hala ere, kontuan hartu behar dugu lanerako "jarrera" irizpide erabakigarria dela. (2.33. taula) Kuantitatiboki lehen bi aldagaiak nagusitzen badira ere, profesionalen esperientziak jarreraren garrantzia berresten du.

2.33. TAULA. 21G. Zer irizpide nagusi hartzen dira kontuan lanpostu hauetarako langileak hautatzeko? (Ez irakurri – Lehen aipamena)

	ZUZENDARITZA POSTUAK	ERDI MAILAKO POSTUAK	GAINERAKO POSTUAK
Prestakuntza akademikoa	%16,5	%33,4	%29,3
Eskarmentua	%13,2	%26,5	%24,6
Lanerako jarrera	%2,4	%7,2	%13,2
Lanpostuari dagozkion gaitasunak	%2,8	%4,7	%9,1
Edozein unetan lan egiteko aukera	%0,5	-	%1,8
Bestelakoak	%4,8	%3,2	%3,9
Ez dute inor kontratatzen	%8,1	%5,0	%1,7
Ed/Ede	%51,7	%20,1	%16,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	38.146	19.370	38.796
Oinarri erreala	577	356	591

2.33. TAULA. 21G. Zer irizpide nagusi hartzen dira kontuan lanpostu hauetarako langileak hautatzeko? (Ez irakurri – Lehen aipamena) (jarraipena)

	ZUZENDARITZA POSTUAK	ERDI MAILAKO POSTUAK	GAINERAKO POSTUAK
Prestakuntza akademikoa	%41,0	%44,6	%35,7
Eskarmentua	%32,9	%35,4	%30,0
Lanerako jarrera	%6,1	%9,6	%16,0
Edozein unetan lan egiteko aukera	%1,3	-	%2,2
Ordutegi malgua	%1,1	%2,4	%0,7
Bidaiatzeko aukera	-	-	%0,1
Lanpostuari dagozkion gaitasunak	%6,9	%6,2	%11,1
Bestelakoak	%1,9	%0,2	%2,9
Irizpide bat bera ere ez	%8,9	%1,6	%1,1
Irizpideen batz besteko kopurua	0,73 irizpide	1,38 irizpide	1,49 irizpide
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	15.337	14.495	31.836
Oinarri erreala	242	274	504

Oharra: Taula honetan Ed/Ede aukera ezabatu dugu. Irizpideen batz besteko kopurua kalkulatzeko zenbaketatik Ed/Ede, "bat bera ere ez" eta "ez dute inor kontratatzen" erantzunak ezabatu ditugu.

(2.34. taula) Baina, zer da hainbeste balioesten duten "jarrera"? Galdera horri kualitatiboki erantzuteko, bi lanpostu mota bereizi behar ditugu: langile ikasketadunek betetzen dituzten lanpostuak (erdi mailako lanpostuak) eta "kalifikaziorik gabeko lanpostuak" (gainerako langileenak). Lehenengo motako lanpostuetan, borondateak, parte-hartzeak eta konpromisoak defini dezakete, besteak beste, jarrera, hau da, denbora osoko dedikazioa eta erakundearekin hartutako konpromisoa dakartzaten alderdiek.

Bestalde, titulaziorik behar ez duten lanpostuetan, "jarrerak" lanerako gaitasunari egiten dio erreferentzia, lana ondo egiteko ahalmenari.

Beraz, enpresek denbora osoko dedikazioa kontratazioaren baldintzatzat aurkezten ez duten arren, alderdi hori beste gaitasun batzuen bidez islatzen da (konpromisoa, parte-hartzea, etab.).

2.34. TAULA. 21G. Zer irizpide nagusi hartzen dira kontuan lanpostu hauetarako langileak hautatzeko? (Ez irakurri – Lehen aipamena) (Enpresak, jarduera motaren arabera)

	INDUSTRIA			ERAIKUNTZA			ZERBITZUAK		
	ZUZENDARITZA POSTUAK	ERDI MAILAKO POSTUAK	GAINERAKO POSTUAK	ZUZENDARITZA POSTUAK	ERDI MAILAKO POSTUAK	GAINERAKO POSTUAK	ZUZENDARITZA POSTUAK	ERDI MAILAKO POSTUAK	GAINERAKO POSTUAK
Prestakuntza akademikoa	%42,0	%44,2	%36,5	%44,5	%49,5	%26,2	%40,3	%43,9	%37,6
Eskarmentua	%39,8	%43,0	%30,9	%29,1	%37,0	%45,8	%31,5	%32,5	%26,2
Lanerako jarrera	%9,0	%3,6	%18,5	%2,2	%11,7	%12,1	%5,8	%11,3	%16,2
Lanpostuari dagozkion gaitasunak	%6,1	%9,1	%11,6	%4,4	%1,8	%13,0	%7,4	%6,0	%10,6
Edozein unetan lan egiteko aukera	-	-	%0,5	-	-	%1,8	%1,8	-	%2,8
Ordutegi malgua	-	-	-	-	-	-	%1,5	%3,6	%1,1
Bestelakoak	-	-	%0,5	-	-	%1,2	%2,7	%0,3	%4,1
Ezer ez/ Irizpide bat bera ere ez	%3,1	-	%1,5	%19,9	-	-	%9,1	%2,5	%1,3
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	3.001	3.323	6.002	1.393	1.651	4.667	10.943	9.520	21.166
Oinarri erreala	70	81	136	26	38	76	146	155	292

Oharra: Taula honetan Ed/Ede aukera ezabatu dugu.

Nahiz eta adina ez den izan hautatze prozesuetako arduradunek beren kabuz aipatutako alderdi bat (fase kualitatiboa), enpresa jakin batzuetako esperientziak alderdi garrantzitsua dela erakutsi digu. Hortaz, zenbait lanpostutan gazteak kontratatze joera dago, ez, ordea, gazteak direlako, eskarmenturik ez dutelako baizik. Izan ere, enpresen ustez garrantzitsua da langileak enpresaren lan filosofiara egokitu ahal izatea.

Orain arteko tauletan inkestari erantzun dioten pertsonak beren kabuz aipatu zituzten alderdiak agertu dira. Bestalde, elkarrizketatuen esperientzia pertsonalek datu kuantitatibo horiek berretsi dituzte. (2.35. taula) Oraingoan, aipatutakoaren itzulpena erakutsiko dugu, aditzera emandako erantzunaren bidez: prestakuntza eta eskarmentua oinarritzko alderdiak dira, baina egiaz "dedikazioa" –jarrera– balioesten dute enpresek, horrek bereizten ditu hautagaiak.

2.35. TAULA. 22G. Aipatuko dizkizudan zer alderdi hartzen dira kontuan lanpostu hauetarako langileak hautatzeko? (Irakurri – Hainbat erantzun)

	ZUZENDARITZA POSTUAK	ERDI MAILAKO POSTUAK	GAINERAKO POSTUAK
Prestakuntza akademikoa	%88,2	%77,9	%65,8
Eskarmentua	%29,6	%54,8	%59,2
Erabateko dedikazioa	%21,2	%32,6	%33,9
Ordutegi malgua	%17,1	%29,4	%32,2
Bidaiatzeko aukera	%11,5	%18,7	%11,2
Adina	%3,7	%7,0	%6,9
Sexua	%1,8	%2,3	%3,4
Familia zamak	%0,9	%1,6	%2,5
Egoera zibila	%0,2	%0,6	%1,5
Ede	%0,4	-	-
GUZTIRA	%174,6	%224,9	%216,7
Oinarri goratua	15.337	14.495	31.836
Oinarri errealak	242	274	504

Profesionalek ez dute bizitza pertsonala edo/eta familiarra aipatu hautatze prozesuan aintzat hartzen dituzten alderdien artean. Izan ere, enpresek lanari ez dagozkion baldintzek lanean eraginik ez dutela edo izan behar ez "luketela" adierazten dute. Baina elkarriketetan egoera pertsonalari edo familiarri buruz galdetzen ez duten arren, enpresek nolabaiteko "aurreikuspena" egiten dutela antzeman dugu; hau da, emakume bat hartuz gero, amatasuna eta horrek sor ditzakeen ondorioak aintzat hartzen dituzte.

Era berean, hautagaien sexua ez da ezaugarri erabakigarritzat aipatzen, baina bi salbuespen antzeman ditugu. Batetik, gaitasun fisiko jakin batzuk eskatzen dituzten lanpostuetarako gizonak emakumeak baino egokiagoak direla uste dute, lanaren gogortasuna dela-eta; hala ere, ia emakume bakar batek ere ez du bere burua aurkeztu lanpostu horiek betetzeko.

Bestetik, industria edo eraikuntza enpresetako giza baliabideetako arduradunek (gizonak) gizonetzkoak emakumezkoak baino "erosoago" senti daitezkeela uste dute, ohituraz gizonak dagozkien sektoreak baitira. Lanpostu horietan, ordea, indar fisiko handiagoa behar duten lanetan ez bezala, emakume kopurua gero eta handiagoa da.

Sexua balioetsi ordez, pertsonen gaitasuna eta jarrera balioesten dituen iritzia 2.36. taulan islatzen da. Inkestari erantzun dioten askok erantzunik eman ez duten arren, berdin baloratu dute gizonen eta emakumeen produktibitatea –erdi mailako lanpostuak dira salbuespena, horietan emakumezkoen produktibitatea gizonetzkoena baino handiago dela uste baitute.

2.36. TAULA. 23G. Zure esperientziaren arabera, sexuen arteko produktibitatea alderatuta, iruditzen zaizu... (Irakurri – Erantzun bakarra)

	ZUZENDARITZA POSTUETAN	ERDI MAILAKO POSTUETAN	GAINERAKO POSTUETAN
Emakumeena gizonena baino askoz handiagoa dela	%4,6	%7,2	%3,2
Emakumeena gizonena baino dezente handiagoa dela	%8,7	%14,5	%8,2
Ez dagoela alderik	%44,4	%60,4	%61,7
Gizonena emakumeena baino askoz handiagoa dela	%7,8	%3,2	%8,2
Gizonena emakumeena baino dezente handiagoa dela	%9,1	%3,7	%11,1
Ed/Ede	%1,4	%0,5	%2,9
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	38.146	19.370	38.796
Oinarri erreala	577	356	591
	ZUZENDARITZA POSTUETAN	ERDI MAILAKO POSTUETAN	GAINERAKO POSTUETAN
Emakumeena gizonena baino askoz handiagoa dela	%7,4	%9,2	%3,9
Emakumeena gizonena baino dezente handiagoa dela	%14,0	%18,4	%10,1
Ez dagoela alderik	%6,6	%9,2	%6,2
Ez dagoela alderik	%71,3	%76,9	%76,2
Gizonena emakumeena baino askoz handiagoa dela	%12,5	%4,1	%10,1
Gizonena emakumeena baino dezente handiagoa dela	%14,7	%4,7	%13,7
Ed/Ede	%2,2	%0,6	%3,6
GUZTIRA	%100,0	%100,0	%100,0
Oinarri goratua	23.742	15.210	31.446
Oinarri erreala	371	292	492

Oharra: Taula honetan Ed/Ede aukera ezabatu dugu.

Dena den, giza baliabideetako zenbait arduradunek uste dute sexuen produktibitate maila desberdina dela. Zer arrazoi aipatu dituzte emakumeen produktibitatea gizonena baino txikiagoa dela esateko? (2.37. taula) Hautatze prozesuan sexuak duen ondorioan aipatu bezala, lana emakumeen ezaugarrietarako desegokia izatea da funtsezko alderdia; eta, ehuneko txikiak dituzten arren, adimen gaitasunarekin eta lanerako jarrerarekin lotuta dauden arrazoiak ere aipatu dituzte.

2.37. TAULA. 24G. Zergatik uste duzu emakumeen produktibitatea gizona baino txikiagoa dela? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Lanposturen batean emakumeen produktibitatea txikiagoa dela uste duten enpresak)

	GUZTIRA
Lan mota ez delako egokia	%33,1
Indar fisikoagatik	%19,3
Ez daukatelako edozein unetan lan egiteko aukerarik	%7,1
Gizarte aurreiritziak direla-eta	%5,4
Autonomiaz lan egiteko gaitasun txikiagoa dutelako	%3,7
Bateratzeagatik	%2,7
Beste arrazoi batzuegatik	%4,9
Ez dago arrazoirik	%4,2
Ed/Ede	%24,0
GUZTIRA	%104,4
Oinarri goratua	6.232
Oinarri erreala	96

Baina emakumeen produktibitatea gizonena baino handiagoa dela uste dutenen iritzia ere kontuan hartu behar dugu: zer argudio dituzte? (2.38. taula) Kasu honetan, lana garatzeko gaitasunak eta jarrerak aipatu dituzte: lanari eskainitako denbora, antolatze gaitasuna, edozein unetan lan egiteko aukera, etab.

2.38. TAULA. 25G. Zergatik uste duzu emakumeen produktibitatea gizona baino handiagoa dela? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Lanposturen batean emakumeen produktibitatea handiagoa dela uste duten enpresak)

	GUZTIRA
Lanari denbora osoa eskaintzen diotelako	%32,5
Lana antolatze gaitasun handiagoa dutelako	%31,1
Edozein unetan lan egiteko aukera dutelako	%28,8
Erabakiak hartze gaitasun handiagoa dutelako	%11,6
Autonomiaz lan egiteko gaitasun handiagoa dutelako	%10,6
Taldeak zuzentze gaitasun handiagoa dutelako	%9,8
Zorrotzagoak/ arretatsuagoak direlako	%6,2
Jarreragatik	%3,9
Beste arrazoi batzuegatik	%8,1
Ed/Ede	%5,9
GUZTIRA	%148,6
Oinarri goratua	5.854
Oinarri erreala	110

Beraz, giza baliabideetako arduradunen ustez, indar fisikoa da emakumeek gizonekin alde-ratuta daukaten eragozpen bakarra.

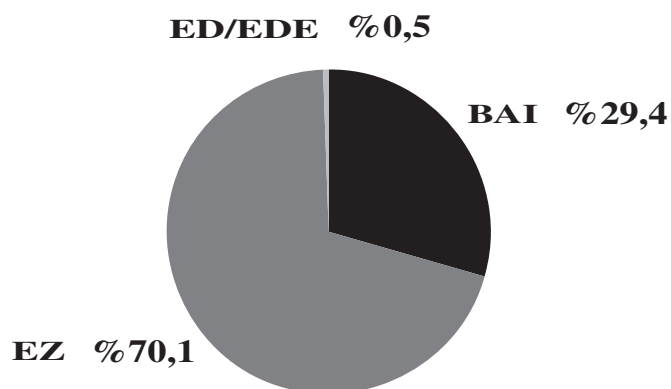
Kanpoko langileak hautatzeari dagokionez, honako ONDORIO hauek atera ditugu:

- Kanpoko langileak hautatzeko, prestakuntza eta eskarmentua dira oinarrizko irizpideak, baina lanerako "jarrera" da enpresek gehien balioesten duten alderdia.
- Bestalde, egoera pertsonala edo/eta familiarra ez dute kontuan hartu beharreko ezau-garriztat aipatzen, nahiz eta zenbaitetan egoerek izan ditzaketen ondorioen aurreikuspe-na egiten duten enpresek: indar fisikoa eskatzen duten lanpostuetan eta ohituraz gizo-nak izan diren sektoreetako zuzendaritza lanpostuetan.
- Giza baliabideetako arduradunek ez dute alderik hautematen gizonen eta emakumeen produktibitatearen artean.

LANGILEEN BARNE IGOERA **2.3.2**

Enpresa gutxi eskaintzen dute barne igoera edo maila aldaketa egiteko aukera (%29,4). Hori baino ohikoagoa da langileei erantzukizun handiagoa ematea. Hau da, erdi mailako lan-postua duen langile batek ez du beste lanpostu bat lortuko, baina erantzukizun handiagoa eta garrantzia handiagoko egitasmoen ardura eskainiko dizkiote.

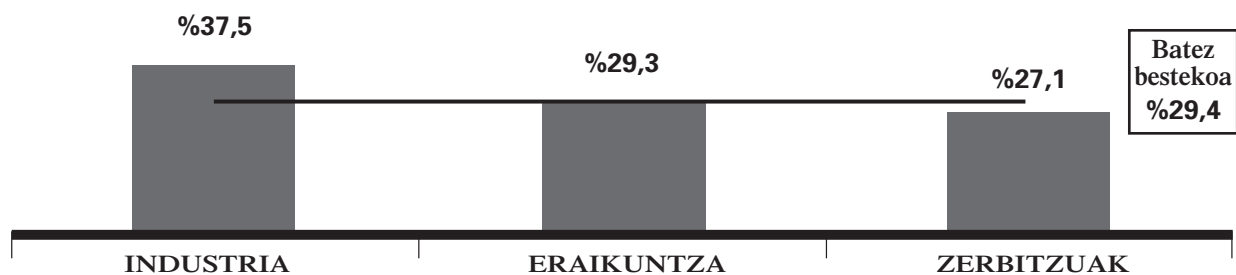
2.11. GRAFIKOA. 26G. Barne igoerarako aukerarik eskaintzen al du enpresak? (Irakurri – Erantzun bakarra)



Oinarria: O. goratua: 40.546; O. erreal: 605

(2.12. grafikoa) Barne igoerarako aukera aldatu egiten da enpresaren jardura sektorearen arabera. Mailaz aldatzeko aukera gehien industria enpresetan izaten da.

2.12. GRAFIKOA. 26G. Barne igoerarako aukerarik eskaintzen al du enpresak? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Enpresak, jarduera sektoreka)



Gai horri dagokionez, enpresek ez dute alderik hautematen emakumeek nahiz gizonen barne igoeretan parte hartzeko duten aukeran. Enpresen %78,4etan emakume guztiek har dezakete parte prozesu horietan; gizon guztiek, ordea, enpresen %76,3etan.

Baina enpresetako arduradunen arabera emakumeek barne igoera prozesuetan parte hartzeko gizonen adina aukera duten arren, kasu batzuetan errealitatea ez dator bat baieztapen horrekin. (2.39. taula) Gizonen bakarrik osatutako enpresak alde utzita, lanaren tipologia da desberdintasun horren arrazoa.

Hala bada, gizonen zenbait lanpostutarako egokiagoak izateak eragina du nola hautatze hala barne igoera prozesuetan.

2.39. TAULA. 29G. Zure ustez, zergatik ez dute emakumeek gizonen adina aukera barne igoeretan parte hartzeko? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Emakumeek barne igoeretan parte hartzeko aukeren ehunekoa gizonena baino txikiagoa duten enpresak)

	GUZTIRA
Gizonen bakarrik daudelako	%26,4
Lan motagatik	%24,4
Beste lehentasun batzuegatik	%13,0
Enpresaren antolaketa dela-eta	%7,6
Igoerak gutxiago interesatzen zaizkielako	%5,7
Emakume gutxiago dagoelako	%3,2
Igoera motagatik	%2,3
Aurreiritziak direla-eta	%1,1
Ez dago arrazoi bat bera ere	%1,1
Ed/Ede	%16,3
GUZTIRA	%101,1
Oinarri goratua	2.796
Oinarri errealak	68

Bestalde, barne igoera prozesuetako irizpideak kanpoko langileak hautatzeko prozesueta-koak berak dira, baina kasu honetan lanerako jarrera ezaugarri berezietan zehazten da.

Eskarmentua eta prestakuntza kontuan hartu beharreko oinarrizko alderdiak dira. Ezaugarri erabakigarriak dira, besteak beste, denbora osoko dedikazioa eta lanpostuan garatu beharreko gaitasunak, hala nola antolaketarako, autonomiaz lan egiteko edo erabakiak hartzeko gaitasunak.

2.40. TAULA. 30G. Zer irizpide hartzen ditu kontuan enpresak barne igoera prozesuetan? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Barne igoera prozesuak egiten dituzten enpresak)

	AIPATUTAKO LEHENA	HAINBAT ERANTZUN
Eskarmentua/ jardunbidea	%32,9	%52,1
Prestakuntza	%22,1	%30,3
Denbora osoko dedikazioa	%13,1	%24,7
Lana antolatzeko gaitasuna	%6,9	%17,7
Lanpostuari dagozkion gaitasunak	%6,2	%8,0
Autonomiaz lan egiteko gaitasuna	%2,8	%13,7
Motibazioa	%1,7	%2,5
Taldeak zuzentzeko gaitasuna	%1,5	%7,6
Erabakiak hartzeko gaitasuna	%1,3	%11,6
Antzintasuna	%1,0	%2,0
Lanerako jarrera	%0,8	%1,6
Ordutegi malgua	%0,8	%4,6
Bestelakoak	%2,1	%8,6
Ed/Ede	%6,9	%6,9
GUZTIRA	%100,0	%191,9
Oinarri goratua		11.923
Oinarri erreala		249

Enpresek kontuan hartzen dituzten alderdiak aldatu egiten dira jarduera sektorearen arabera (2.41. taula). Eraikuntza enpresek denbora osoko dedikazioa beste bi sektoreetakoek baino gehiago balioesten dute.

Zerbitzu sektorean emakume gehiago dago, eta denbora osoko dedikazioa ez da hainbeste balioesten; garrantzitsuagoak dira prestakuntza eta eskarmentua.

2.41. TAULA. 30G. Zer irizpide hartzen ditu kontuan enpresak barne igoera prozesuetan? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Barne igoera prozesuak egiten dituzten enpresak, jarduera sektorearen arabera)

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Eskarmentua/ jardunbidea	%55,7	%43,3	%52,6	%52,1
Prestakuntza	%28,7	%10,2	%35,3	%30,3
Denbora osoko dedikazioa	%28,1	%47,0	%18,5	%24,7
Lana antolatzeke gaitasuna	%18,4	%27,6	%15,3	%17,7
Autonomiaz lan egiteko gaitasuna	%10,1	%7,9	%16,5	%13,7
Erabakiak hartzeke gaitasuna	%14,3	%16,6	%9,4	%11,6
Lanpostuari dagozkion gaitasunak	%15,5	%7,4	%5,1	%8,0
Taldeak zuzentzeke gaitasuna	%11,0	%6,0	%6,5	%7,6
Ordutegi malgua	%8,1	-	%4,2	%4,6
Motibazioa	%1,0	-	%3,6	%2,5
Antzintasuna	%4,1	-	%1,6	%2,0
Lanerako jarrera	%3,1	%2,3	%0,8	%1,6
Bidaiazteke aukera	%1,0	-	%2,1	%1,5
Produktibitatea	-	-	%2,3	%1,4
Adina	%1,0	%2,3	%1,2	%1,3
Pertsonaren izaera	%2,1	-	%1,3	%1,3
Sexua	-	%4,1	%0,4	%0,8
Bestelakoak	%4,0	%1,9	%1,5	%2,3
Ed/Ede	%3,1	-	%9,9	%6,9
GUZTIRA	%209,3	%176,6	%188,1	%191,9
Oinarri goratua	2.945	1.613	7.365	11.923
Oinarri erreala	85	33	131	249

Oharra: "Eraikuntzaren" oinarria txikia denez, datuak orientagarriak izango dira.

Barne igoera prozesuetan, langileak hautatzeko prozesuetan bezalaxe, giza baliabideetako arduradunek beren kabuz aipatu dituzten alderdiak ezagutu ondoren, aldagai jakin batzuek duten eragina ikusiko dugu.

2.42. taula aztertzeak barne igoera prozesuetan duten garrantziaren araberako taldekatze garbia egiteko aukera ematen digu:

1. Eskarmentua / prestakuntza
2. Gaitasun profesionalak
3. Lanari eskainitako denbora
4. Ezaugarri pertsonalak eta familiarrak

Eraikuntza enpresetan izan ezik, beste guztietan gaitasun profesionalekin zerikusia duten alderdiak, eskarmentua eta prestakuntza dira aldagai garrantzitsuenak, baita denbora osoko dedikazioa bera baino garrantzitsuago ere.

Zerk eragiten du hurrenkera aldaketa hori? Denbora osoko dedikazioa beren kabuz eman-dako erantzunetan gehiagotan aipatu dutenez, aldagai garrantzitsuagoa da barne igoera prozesuan. Bestalde, hautagaiaren gaitasunak balioesten direla bistakoa da; kontuan hartzen dituzte, baina ez dira erabakigarriak.

2.42. TAULA. 31G. Aipatuko dizkizudan zer alderdi hartzen dira kontuan barne igoera prozesuetan? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Barne igoera prozesuak egiten dituzten enpresak, jarduera sektorearen arabera)

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Eskarmentua/ jardunbidea	%77,3	%72,7	%70,9	%72,7
Lana antolatze gaitasuna	%68,8	%74,4	%63,1	%66,0
Autonomiaz lan egiteko gaitasuna	%60,8	%60,7	%59,9	%60,3
Prestakuntza	%58,4	%48,7	%63,1	%60,0
Erabakiak hartze gaitasuna	%61,7	%64,1	%58,1	%59,8
Denbora osoko dedikazioa	%54,9	%64,7	%46,4	%51,0
Taldeak zuzentze gaitasuna	%57,5	%52,9	%40,3	%46,2
Ordutegi malgua	%39,1	%21,2	%39,1	%36,7
Bidaiatzeko aukera	%18,4	%21,8	%21,1	%20,6
Adina	%9,1	%2,3	%8,4	%7,8
Sexua	%2,0	%14,0	%6,2	%6,2
Egoera zibila	-	%10,0	%3,5	%3,5
Familia zamak	%4,1	%1,9	%3,1	%3,2
Bat bera ere ez	%2,0	%1,8	%0,4	%1,0
Ed/Ede	%5,1	%2,3	%9,0	%7,1
GUZTIRA	%519,2	%513,5	%492,6	%502,1
Oinarri goratua	2.945	1.613	7.365	11.923
Oinarri erreala	85	33	131	249

Oharra: "Eraikuntzaren" oinarria txikia denez, datuak orientagarriak izango dira.

(2.43. taula) Zer leku dute emakumeek prozesu horietan? Lehen ere aipatu dugu elkarrizketatutako profesional gehienek ustez ez dela alderik gizonen eta emakumeen produktibitatearen artean. Zer gertatzen da gaitasun profesionalekin? Kasu honetan ere erantzunik eman ez dutenen kopurua nahiko handia izan arren, gehienek bi kolektiboak baldintza bere-tan daudela uste dute. Hala era, ehuneko handi batek emakumeek gizonen baino hobeto lan egiten dutela uste du.

2.43. TAULA. 32G. Emakumeekin alderatuta, zer-nolakoak iruditzen zaizkizu gizonen gaitasun hauek? Eman 1etik 5erako balioa (1 askoz hobea eta 5 askoz okerragoa izanik). (Irakurri – Erantzun bakarra gaitasun bakoitzeko) (Barne igoera prozesuak egiten dituzten enpresak, jarduera sektorearen arabera)

	TALDEAK ZUZENTZEKO GAITASUNA		ERABAKIAK HARTZEKO GAITASUNA		AUTONOMIAZ LAN EGITEKO GAITASUNA		BERE LANA ANTOLATZEKO GAITASUNA	
Askoz hobea	%0,6	%7,3	%0,4	%6,0	%0,5	%6,0	%0,7	%5,2
Hobea	%6,7		%5,6		%5,6		%4,5	
Berdina	%54,8		%60,9		%63,9		%54,7	
Okerragoa	%9,7	%10,3	%11,8	%12,1	%10,8	%13,5	%21,2	%24,1
Askoz okerragoa	%0,6		%0,3		%2,7		%2,9	
Ed/Ede	%27,6		%21,0		%16,6		%16,0	
GUZTIRA	%100,0		%100,0		%100,0		%100,0	
Oinarri goratua					40.546			
Oinarri erreala					605			
<hr/>								
	TALDEAK ZUZENTZEKO GAITASUNA		ERABAKIAK HARTZEKO GAITASUNA		AUTONOMIAZ LAN EGITEKO GAITASUNA		BERE LANA ANTOLATZEKO GAITASUNA	
Askoz hobea	%0,8	%10,1	%0,5	%7,5	%0,6	%7,3	%0,8	%6,2
Hobea	%9,3		%7,0		%6,7		%5,4	
Berdina	%75,7		%77,1		%76,6		%65,1	
Okerragoa	%13,3	%14,2	%15,0	%15,4	%13,0	%16,2	%25,3	%28,7
Askoz okerragoa	%0,9		%0,4		%3,2		%3,4	
GUZTIRA	%100,0		%100,0		%100,0		%100,0	
Oinarri goratua	29.363		32.039		33.834		34.059	
Oinarri erreala	455		498		527		526	

Oharra: Bigarren taulan Ed/Ede aukera ezabatu egin dugu, enpresen iritziaren ikuspegi garbiagoa izatearren.

Atal honetako ONDORIOAK hauek dira:

- Enpresen %29,4k bakarrik eskaintzen diete barne igoerarako aukera langileei. Bada horren ordezkoko aukera bat: lanpostuaren erantzukizunak handitzea.
- Enpresen ustez, gizon eta emakume ia guztiek dute barne igoeretan parte hartzeko aukera, eta egoera jakinetan bakarrik hautematen dira desberdintasunak. Batetik, ema-

kumeentzako oztopo ia gaindiezintzat jotzen diren baldintza fisikoak eskatzen dituzten lanpostuetan. Bestetik, ohituraz gizonenak izan diren sektoreetako zuzendaritza lanpostuetan (industria eta eraikuntza), "gizonen mundu" horrek emakumeen garapen profesionala oztopa dezakeela uste baitute.

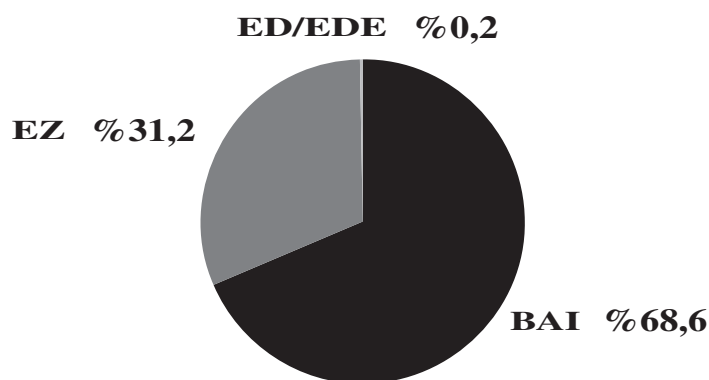
- Bi oztopo horiek alde batean utzita, giza baliabideetako arduradunek gizonen eta emakumeen lan egiteko modua neurri berean balioesten dute, eta bat hobestekotan, emakumeena nahiago dute.
- Barne igoerarako irizpideei dagokienez, prestakuntza, eskarmentua eta lan egiten jakitea dira oinarri, eta denbora osoko dedikazioa ere ezaugarri erabakigarria eta balio handikoa da.

BARNE PRESTAKUNTZA

2.3.3

Enpresen %68,6k eskaintzen dute prestakuntza eta ia emakume eta gizon guztiek dute prestakuntza hori eskuratzeko aukera. Gai honetan ez dago sektoreen araberako desberdintasunik, baina sektore bakoitzeko enpresek eskaintzen duten prestakuntza mota desberdina da. Galderei erantzun dieten eraikuntza enpresetan, Legeak lan arriskuen gainean ezarritakoarekin zerikusia duen prestakuntza bakarrik eskaintzen dute; gainerako enpresetan, berriz, eskaintza zabalagoa da.

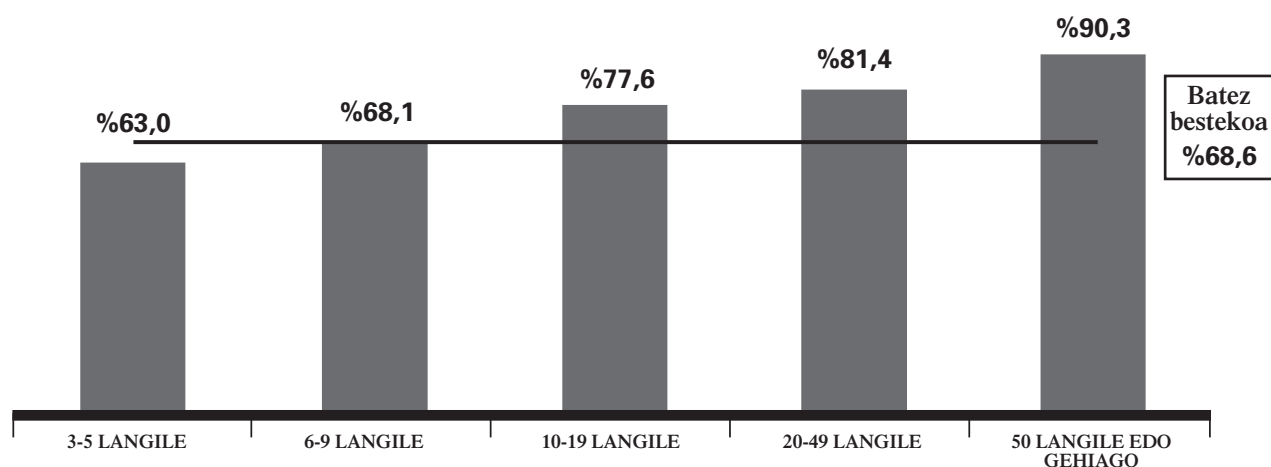
2.13. GRAFIKOA. 33G. Enpresak etengabeko prestakuntza eskaintzen du? (Irakurri – Erantzun bakarra)



Oinarria: O. goratua: 40.546; O. erreal: 605.

(2.14. grafikoa) Enpresaren tamainak eragina du prestakuntza eskaintzeko gaitasunean. Beste balorazio batzuetan bezalaxe, langile askoko enpresek dituzte etengabeko prestakuntza planak.

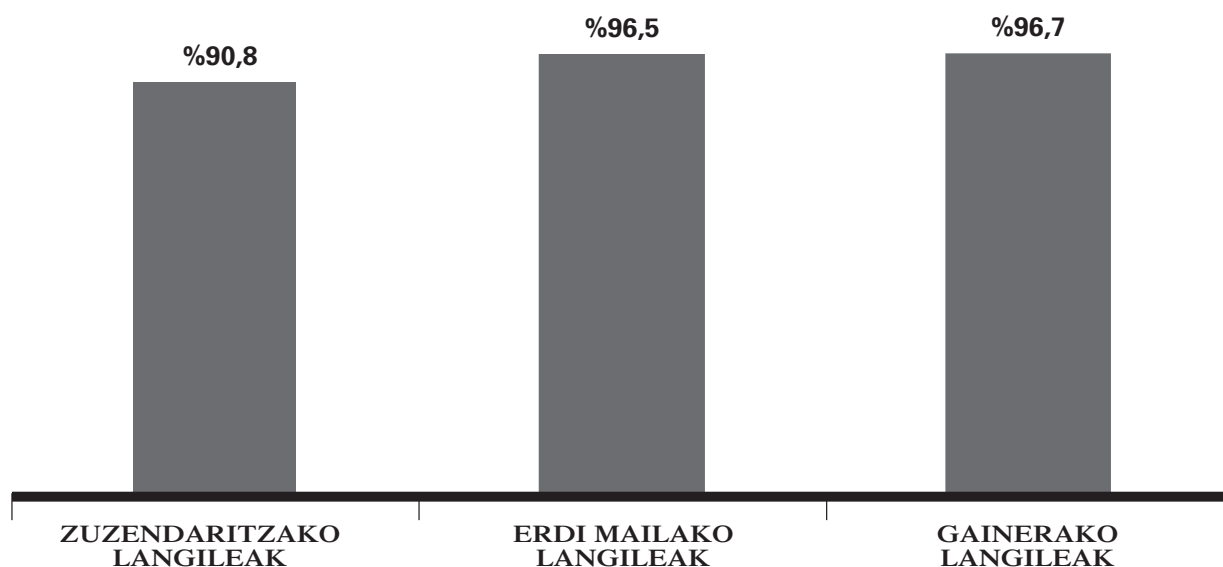
2.14. GRAFIKOA. 33G. Enpresak etengabeko prestakuntza eskaintzen du? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Enpresak, langile kopuruen arabera)



Oinarria: O. goratua: 40.546; O. erreala: 605.

(2.15. grafikoa) Barne prestakuntza eskaintzen duten enpresek langile ia guztiei bermatzen diete parte hartzeko aukera; zuzendaritzako langileen artean bakarrik murrizten da ehunekoa.

2.15. GRAFIKOA. 34G. Enpresak langile guztiei eskaintzen die prestakuntza? (Irakurri – Erantzun bakarra) (Barne prestakuntza eskaintzen duten enpresak)



Oinarria: Zuzendaritzako langileak (O. goratua: 26.724, O. erreala: 435); erdi mailako langileak (O. goratua: 14.245, O. erreala: 281); gainerako langileak (O. goratua: 26.810, O. erreala: 442).

Enpresa gehienek lanorduetan eskaintzen dute prestakuntza; ehuneko horrek behera egi-
ten du merkataritza sektorean. Aukeratutako prestakuntza motak prestakuntzaren ordute-
gia baldintzatzen du.

Kualitatiboki antzeman dugu sarearen bidezko prestakuntzak aukera ematen diela enpresa
batzuei prestakuntza beren ezaugarrietara egokitzeko.

**2.44. TAULA. 35G. Zer ordutegitan eskaintzen du enpresak prestakuntza? (Irakurri –
Erantzun bakarra) (Barne igoera prozesuak egiten dituzten enpresak,
jarduera sektorearen arabera)**

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Lanorduetan	%74,2	%88,5	%85,9	%84,0
Lanorduetatik kanpo, astegunetan	%50,4	%43,0	%43,1	%44,5
Lanorduetatik kanpo, asteburuan	%3,4	%8,9	%13,8	%11,1
Ed/Ede	%7,2	%0,8	%2,0	%2,8
GUZTIRA	%135,2	%141,2	%144,8	%142,4
Oinarri goratua	5.360	3.847	18.612	27.819
Oinarri erreala	119	65	266	450

Barne prestakuntzaren analisiak honako ONDORIO hauek eman dizkigu:

- Enpresen %68,6k barne prestakuntza eskaintzen diete langileei, eta ia guztiek parte hartzeko aukera izan dezatela bermatzen dute. Ez dugu gizonen eta emakumeen arteko alderik antzeman.
- Langile kopuruak, hau da, erakundearen neurria definitzen duen ezaugarriak, modu erabakigarrian eragiten du barne prestakuntza eskaintzeko aukeran. Zenbat eta handiagoa izan, orduan eta prestakuntza eskaintza handiagoa izango du.
- Bestalde, enpresa gehienek lanorduetan eskaintzen dute prestakuntza, nahiz eta industria sektorean astegunetan lanorduetatik kanpo ere egiten duten.

BATERATZE NEURRIAK **2.4**

Enpresa guztiek ez dute jarrera bera bateratze neurriari dagokienez. Enpresaren jarduera eta tamaina funtsezko bi alderdi dira, eta modu independentean nahiz korrelaziozkoan eragin zuzena dute neurri horiek enpresaren produktibitatean izango dituzten ondorioetan. Hurrengo orrialdeetan, aukeratutako neurriak enpresek zer neurritan ezarri dituzten aztertuko dugu, baita haiei begira zer jarrera duten ere.

Lehen begiratuan (2.45. taula), enpresa motak kontuan hartu gabe, honako hau da ondorio nagusia: giza baliabideetako arduradunei bateratze neurriei buruz galdetu eta erantzuna beren kabuz eman dutenean, haien %60k baino gehiagok bateratze neurririk ez dagoela, edo haien berririk ez dutela baieztatu dute. Hau da, bateratzea ez da enpresen ildo nagusien arteko ekintza lerroetako bat, eta hori fase kuantitatibotik nahiz kualitatibotik, bietatik, ondorioztatu dugu.

Bestalde, beren kabuz aipatu dituzten neurrien artean ordutegi malgutasuna eta lanaldi murrizketa dira aipatuena. Gehienek sarrera ordua atzeratzea dute ordutegi malgutasuntzat, hori antzeman dugu, behintzat, fase kualitatiboan, eta datu hori kontuan hartzea garrantzitsua da, zalantzan jar baitezakegu enpresa benetan neurri hori eskaintzen ari denik.

2.45. TAULA. 51G. Zer bateratze neurri ezarri ditu enpresak? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

52G. Aipatuko dizkizudan zer politika ezarri ditu enpresak? (Ez irakurri – Hainbat erantzun)

	BEREN KABUZ	IRADOKIAK
Oporrak, baimenak hartzeko malgutasuna	%14,6	%58,3
Ordutegi malgutasuna	%21,8	%53,0
Lanaldi murrizketa familia erantzukizunak direla-eta	%17,1	%49,2
Prestakuntzarako baimenak	%10,1	%48,8
Baimen ordainduak	%8,3	%38,9
Lanaldi murrizketa, beste arrazoi batzuegatik	%9,6	%37,5
Familia zaintzeko eszedentzia	%7,5	%34,8
Etxetik lan egiteko aukera	%1,2	%9,4
Opor ez ordainduak	%1,1	%6,1
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egitea debekatzea	%0,8	%4,3
Hautzaindegiak, haurrak zaintzeko aukera	%0,7	%2,4
Bat ere ez	%39,0	%23,9
Ed	%22,4	-
Ezarritako neurrien batz besteko kopurua		3,43 neurri
GUZTIRA	%154,2	%366,6
Oinarri goratua		40.546
Oinarri erreala		605

Baina lehenago ere aipatu dugu enpresaren jarduera mota eta tamaina neurriak ezartzeko bi alderdi erabakigarriak direla. Zer eragin dute? Besteak beste, merkataritza, ostalaritza edo ile apainketa enpresetan zerbitzua egokia izan dadin eskaini beharreko ordutegia zabala da eta, salbuespenak salbuespen, tamaina txikiko enpresak dira. Galdetegiari erantzun dioten halako enpresen ustez, neurri jakin batzuek, bereziki lanaldi murrizketak, enpresaren produktibitatean eragina izan dezakete, beren gain hartu beharreko kostutzat hartzen baitituzte.

Enpresan lan egiten duten emakume eta gizon kopurua ere datu esanguratsua da jarduera mota alderdi erabakigarritzat jotzeko. Horrela, ohituraz gizonei dagozkien sektoreetan, hala

nola eraikuntzan, bateratze neurri gutxiago ezartzen dira, eta, gehienetan, ohituraz emakumeek bete dituzten administrazio lanpostuetara mugatuta daude.

(2.46. taula) Ehunekoek alde nabarmena erakusten digute 10 langile baino gutxiagoko eta gutxienez 50 langileko enpresen artean. Lehen motako enpresen %27k bateratze neurririk ez dutela adierazi dute; enpresa handiagoen artean, berriz, %8,2 bakarrik dira neurririk ez dutenak.

2.46. TAULA. 52G. Aipatuko dizkizudan zer politika ezarri ditu enpresak? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Enpresak, jarduera motaren arabera)

	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	GUZTIRA
Oporrak, baimenak hartzeko malgutasuna	%56,8	%45,8	%61,3	%58,3
Ordutegi malgutasuna	%53,9	%38,3	%55,7	%53,0
Lanaldi murrizketa familia erantzukizunak direla-eta	%49,3	%41,6	%50,7	%49,2
Prestakuntzarako baimenak	%45,6	%37,9	%51,9	%48,8
Baimen ordainduak	%40,2	%42,2	%37,9	%38,9
Lanaldi murrizketa, beste arrazoi batzuegatik	%40,5	%30,0	%38,1	%37,5
Familia zaintzeko eszedentzia	%30,7	%26,8	%37,7	%34,8
Etiket lan egiteko aukera	%6,9	%8,2	%10,3	%9,4
Opor ez ordainduak	%6,4	%2,2	%6,8	%6,1
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egitea debekatzea	%2,4	%5,7	%4,5	%4,3
Hurtzaindegiak, haurrak zaintzeko aukera	%3,9	%2,3	%2,0	%2,4
Bat ere ez	%25,2	%28,1	%22,7	%23,9
Ezarritako neurrien batz besteko kopurua	3,37 neurri	2,81 neurri	3,57 neurri	3,43 neurri
GUZTIRA	%361,8	%309,1	%379,6	%366,6
Oinarri goratua	7.852	5.511	27.183	40.546
Oinarri erreala	160	86	359	605

2.47. TAULA. 52G. Aipatuko dizkizudan zer politika ezarri ditu enpresak? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Enpresak, langile kopuruaren arabera)

	3-5 LANGILE	6-9 LANGILE	10-19 LANGILE	20-49 LANGILE	50 LANGILE EDO GEHIAGO	GUZTIRA
Oporrak, baimenak hartzeko malgutasuna	%61,4	%53,4	%54,3	%54,8	%60,7	%58,3
Ordutegi malgutasuna	%53,9	%54,2	%45,4	%51,4	%66,2	%53,0
Lanaldi murrizketa familia erantzukizunak direla-eta	%46,1	%48,1	%50,6	%57,3	%75,2	%49,2
Prestakuntzarako baimenak	%46,9	%50,6	%49,2	%48,6	%65,4	%48,8
Baimen ordainduak	%36,3	%39,2	%39,7	%45,0	%59,5	%38,9
Lanaldi murrizketa, beste arrazoi batzuegatik	%37,0	%36,3	%34,9	%37,2	%60,1	%37,5
Familia zaintzeko eszedentzia	%32,5	%31,5	%35,6	%39,7	%71,0	%34,8
Etxetik lan egiteko aukera	%10,2	%7,3	%7,3	%11,6	%10,1	%9,4
Opor ez ordainduak	%6,3	%3,3	%5,2	%7,2	%19,0	%6,1
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egitea debekatzea	%4,9	%3,5	%2,6	%3,5	%8,1	%4,3
Hautzaindegiak, haurrak zaintzeko aukera	%2,3	%3,5	%1,5	%0,9	%4,0	%2,4
Bat ere ez	%27,0	%20,7	%22,8	%19,8	%8,2	%23,9
Ezarritako neurrien batz besteko kopurua	3,38 neurri	3,31 neurri	3,26 neurri	3,57 neurri	4,99 neurri	3,43 neurri
GUZTIRA	%364,8	%351,6	%349,1	%377,0	%507,5	%366,6
Oinarri goratua	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Oinarri erreala	130	120	192	113	50	605

Era berean, neurri jakin batzuk (lanaldi murrizketa, familia zaintzeko eszedentzia, etab.) langileen profilaren eta behar pertsonal eta familiarren arabera ezartzen dira. Eta ikusi berri dugu zenbait sektoretan neurri horien eragina txikiagoa dela, langile tipologiaren baitan.

Beraz, epe laburrean bideragarrienak izan daitezkeen ekintzak zehaztekoan, enpresak iheskor ageri dira: ez da aurreikusten neurri bat bera ere gehienek garatuko dutenik.

2.48. TAULA. 53G. Epe laburrean ezartzeko asmoa du (ezarri ez dituen neurriak)? (Irakurri – Hainbat erantzun) (Ezarri gabeko neurriak)

	EZARTZE AURREIKUSPENA	OINARRI GORATUA	OINARRI ERREALA
Prestakuntzarako baimenak	%11,8	20.780	301
Lanaldi murrizketa familia erantzukizunak direla-eta	%9,6	20.611	288
Oporrak, baimenak hartzeko malgutasuna	%8,3	16.891	265
Familia zaintzeko eszedentzia	%7,3	26.416	377
Lanaldi murrizketa, beste arrazoi batzuegatik	%6,8	25.360	374
Etxetik lan egiteko aukera	%5,9	36.750	551
Baimen ordainduak	%4,3	24.757	355
Ordutegi malgutasuna	%4,0	19.054	292
Opor ez ordainduak	%2,2	38.062	566
Hautzaindegiak, haurrak zaintzeko aukera	%2,1	39.580	592
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egitea debekatzea	%0,2	38.808	582
Bat ere ez	%66,2	9.691	130

2.49. taulako zenbakiak adierazten digute langileek neurri horiek ez eskatzea edo/eta ez behar izatea dela enpresek erabiltzen duten argudio nagusia.

Hala ere, neurriak ez ezartzeko beste arrazoi batzuk ere antzeman ditugu, nahiz eta zenbakiak adierazten dutenaren arabera haien eragina ez den hain adierazgarria. Batetik, enpresa batzuek ez dute aurrez ezarritako bateratze politika jakinik, hau da, ez dago jarraitu beharreko protokolorik; kasu bakoitzari erantzun pertsonalizatua ematen diote, eta ahal duten neurrian eskatzaileak aurkezten dituen beharretara egokitzen saiatzen dira.

Bestetik, langileen artean desadostasunak sor daitezke zenbait pertsonari mesedeak egiten dizkietela pentsa dezaketelako, eta horiek bateratze neurriak ezartzea oztopa dezakete. Beraz, bateratze neurri jakin batzuek langileen arteko gatazkak sor ditzaketela uste dugu.

2.49. TAULA. 55G. Zergatik ez du bateratze neurririk ezarri enpresak? (Ez irakurri – Hainbat erantzun) (Bateratze neurririk ezarri ez duten eta ezartzeko asmorik ez duten enpresak)

	GUZTIRA
Langileek eskatu ez dutelako	%33,5
Ez delako behar	%18,4
Beharra sortzean aztertzen eta konpontzen delako	%12,8
Sektoreak ezin dituelako bere gain hartu	%5,7
Bateratze neurriek produktibitatea gutxitzen dutelako	%0,6
Hitzarmenak ezarritakoa egiten delako	%0,3
Enpresak ez duelako pentsatu ere egin	%0,3
Ez delako bideragarria	%0,3
Ed/Ede	%29,4
GUZTIRA	%101,3
Oinarri goratua	8.735
Oinarri erreala	116

Enpresek zenbait bateratze neurri produktibitatean izan dezaketen eraginari buruzko halako ezjakintasuna badutela kontuan hartu behar dugu. (2.50. taula)

2.50. TAULA. 54G. Zer-nolako eragina izan dute neurri horiek enpresaren produktibitatean?(Kasu bakoitzean balioetsi) (Bateratze neurriren bat ezarri duten enpresak)

	OSO POSITIBOA	POSITIBOA	EZ DU ERAGINIK IZAN	NEGATIBOA	OSO NEGATIBOA	ED/EDE	GUZTIRA	OINARRI GORATUA	OINARRI ERREALA
Hurtzaindegiak, haurrak zaintzeko aukera	%17,7	%3,2	%55,1	%3,1	-	%8,3	%100,0	966	13*
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egitea debekatzea	%13,4	%17,5	%42,5	%5,1	-	%8,7	%100,0	1.738	23*
Baimen ordainduak	%10,1	%31,6	%40,4	%7,5	%2,0	%13,4	%100,0	15.789	250
Oporrak, baimenak hartzeko malgutasuna	%9,9	%42,9	%39,0	%4,0	-	%4,2	%100,0	23.655	340
Familia edo seme-alabak zaintzeko eszedentzia	%6,5	%15,6	%37,8	%6,6	%1,3	%4,3	%100,0	40.546	605
Ordutegi malgutasuna	%11,4	%44,4	%37,7	%2,3	-	%20,9	%100,0	21.492	313
Arriskua dela-eta, haurdunaldian lana etetea	%5,0	%14,3	%37,7	%8,7	%0,9	%15,8	%100,0	40.546	605
Familiarrak zaintzeko eszedentzia	%10,7	%26,6	%37,6	%10,1	%1,3	%13,7	%100,0	14.130	228
Haurra izan aurreko azterketetarako baimenak, etab.	%8,1	%15,9	%37,6	%6,6	%1,2	%4,2	%100,0	40.546	605
Amatasun/ aitasun baimena	%9,8	%19,7	%36,3	%9,3	%1,3	%21,5	%100,0	40.546	605
Lanaldi murrizketa, familia erantzukizunak direla-eta	%11,6	%27,6	%33,1	%18,0	%1,0	%15,4	%100,0	19.935	317
Lanaldi murrizketa, beste arrazoi batzuegatik	%4,4	%32,0	%31,5	%18,2	%0,4	%23,5	%100,0	15.186	231
Prestakuntzarako baimenak	%8,3	%62,0	%23,1	%2,4	-	%33,4	%100,0	19.766	304
Etxetik lan egiteko aukera	%9,6	%48,9	%20,1	%0,8	%4,8	%32,2	%100,0	3.796	54*
Opor ez ordainduak	%13,1	%40,1	%13,4	%10,8	%7,3	%30,6	%100,0	2.484	39*

Oharra ()*: Lagina txikia denez, datu orientagarriak bakarrik atera ditugu.

Lehenik, ekintza kaltegarrienen artean, lanaldi murrizketa nabarmendu behar dugu.

Bigarrenik, eta horren ordean, eragin kaltegarria ez izateaz gain, produktibitateko positibotzat jo diren neurriak aurkeztuko ditugu: prestakuntzarako baimenak, etxetik lan egiteko aukera, opor ez ordainduak eta ordutegi malgutasuna.

2.51. TAULA. 54G. Zer-nolako eragina izan dute neurri horiek enpresaren produktibitatean? (Kasu bakoitzean balioetsi) (Bateratze neurriren bat ezarri duten enpresak)

	OSO POSITIBOA - POSITIBOA	EZ DU ERAGINIK IZAN	OSO NEGATIBOA - NEGATIBOA	GUZTIRA	OINARRI GORATUA	OINARRI ERREALA
Hautzaindegiak, haurrak zaintzeko aukera	%26,4	%69,7	%3,9	%100,0	764	11*
Arriskua dela-eta, haurdunaldian lana etetea	%29,0	%56,6	%14,3	%100,0	26.990	440
Familia edo seme-alabak zaintzeko eszedentzia	%32,5	%55,8	%11,7	%100,0	27.476	440
Haurra izan aurreko azterketetarako baimenak, etab.	%34,5	%54,2	%11,3	%100,0	28.134	465
Ordu jakin batetik aurrera bilerak egitea debekatzea	%39,4	%54,1	%6,5	%100,0	1.365	20*
Amatasun/ aitatasun baimena	%38,7	%47,5	%13,9	%100,0	31.004	494
Baimen ordainduak	%45,5	%44,1	%10,4	%100,0	14.474	233
Familiarrak zaintzeko eszedentzia	%43,2	%43,6	%13,2	%100,0	12.194	198
Oporrak, baimenak hartzeko malgutasuna	%55,1	%40,7	%4,2	%100,0	22.650	331
Ordutegi malgutasuna	%58,2	%39,4	%2,4	%100,0	20.600	302
Lanaldi murrizketa, beste arrazoi batzuentatik	%42,0	%36,4	%21,5	%100,0	13.146	199
Lanaldi murrizketa, familia erantzukizunak direla-eta	%42,9	%36,3	%20,8	%100,0	18.191	294
Prestakuntzarako baimenak	%73,3	%24,1	%2,5	%100,0	18.936	291
Etxetik lan egiteko aukera	%69,5	%23,9	%6,5	%100,0	3.195	48
Opor ez ordainduak	%62,9	%15,8	%21,3	%100,0	2.102	36*

Oharra ()*: Lagina txikia denez, datu orientagarriak bakarrik atera ditugu.

Oharra: Ed/Ede aukera ezabatu dugu eta erantzunak taldekatu ditugu.

Eragin handiena duten ekintzak ebaluatu aurretik, garrantzitsua da langileek zer neurri aukeratzeko dituzten jakitea (2.52. taula). Kasu honetan, emaitzak bat datoz 2.45. taulan lortutakoekin, eta hauek dira langileek aukeratzeko dituzten neurriak: ordutegiaren eta oporren malgutasuna, amatasun eta aitatasun baimenak, eta lanaldi murrizketa.

2.52. TAULA. 56G. Zure enpresan, aipatu ditugun zer neurri aukeratzeko gehiago langileek? (Ezarritako neurriak irakurri – Erantzun bakarra) (Bateratze neurriren bat ezarri duten enpresak)

	GUZTIRA
Ordutegi malgutasuna	%21,9
Oporrak hartzeko malgutasuna	%14,8
Amatasun/ aitatasun baimena	%13,7
Lanaldi murrizketa, familia erantzukizunak direla-eta	%10,2
Baimen ordainduak	%9,2
Lanaldi murrizketa, beste arrazoi batzuentatik	%1,9
Familiarrak zaintzeko eszedentzia	%1,5
Prestakuntzarako baimenak	%1,2
Beste batzuk	%0,6
Bat ere ez	%21,6
Ed/Ede	%3,3
GUZTIRA	%100,0
Oinarri goratua	40.546
Oinarri erreala	605

Beraz, honako hau da AIPATZEKOA bateratze neurriei dagokienez:

- Bateratze neurrien garrantziari eta eraginari buruzko ezjakintasuna garbia da. Izan ere, enpresen %60etan ez da inolako neurririk ezarri, edo ez dira ezagunak.
- Enpresen jarduera motak eta tamainak eragin handia dute enpresek bateratze neurriak eskaintzeko duten gaitasunean. Enpresa txikiek neurri horiek ezartzeko erreparazio gehiago izaten dituzte.
- Enpresek gehien aipatzen dituzten neurriak lanaldi murrizketa eta ordutegi malgutasuna (lanera beranduagoa sartzeko aukeratzat ulertua) dira. Elkarriketatutako pertsonen ustez, bi neurri horiek produktibitatean duten eragina guztiz kontrakoa da: ordutegi malgutasunak eragin positiboa du, eta lanaldi murriztuak, berriz, eragin negatiboa.

ONDORIOAK

2.5

ENPRESAREN EZAUGARRI OROKORRAK ETA EGITURA ANTOLATUA

- Nahiz eta ia enpresa guztiek legeak ezartzen dituen **instalazioak** egokitzea derrigorrezkoa dela errespetatzen duten, zenbait hutsune hauteman ditugu (gizonentzako eta emakumeentzako egokitzapenik eza); hutsune horiek emakumeak ohituraz gizonenak izan diren eremuetan lanean hastea oztopatzen dute (eraikuntza eta industria).
- Enpresaren tamainak eta jarduera motak, zehazki, langileen jarduera motak, eragina dute langile guztiek **informazioa jasotzeko duten aukeran**.

Gehienetan informazio bileren bidez komunikatzen dira enpresak langileekin. Eta enpresa gehienek informazioa ia langile guztiei iristea bermatzen badute ere, bada erabateko bermerik ez duen eremurik: obrak eta tailerrak (batez ere gizonak betetzen dituzten lanpostuak).

- Enpresek ez dute **hizkuntzaren erabilera ez sexista kontrolatzea** bultzatzen.
- Ezjakintasun handia dago **Gizarte Erantzukizun Korporatiboaren** gainean, bai haren estalduraren gainean baita enpresaren inplikazioaren gainean ere.

Enpresei gehien interesatzen zaizkien neurriak ingurumen eta bateratze neurriak izan arren, errealitateak adierazten digu enpresak eremu horietan benetan egiten ari direna ezin dela Gizarte Erantzukizun Korporatibotzat hartu; Legeak ezarritako derrigorrezko neurriak besterik ez dira.

Hortaz, enpresek gutxieneko inplikazioa dute Gizarte Ekintza Korporatiboan, eta, gainera, ez dute epe laburrean inplikazio hori handitzeko asmorik agertzen.

ENPRESAKO LANGILEEN EZAUGARRI OROKORRAK

- Lan eremuan gizonen eta emakumeen artean dagoen desoreka enpresako lanpostuetan ere islatzen da (11). Zuzendaritza postuetan sexuen arteko aldea handiagoa da, eta emakume gutxiagok egiten dute lan eremu horretan.

Erdi mailako lanpostuetan, berriz, desoreka hori desagertu egin ohi da, eta emakume kopurua gizon kopuruaren antzekoa da.

Hortaz, emakumeek erdi mailako postuetatik zuzendaritza postuetara igotzeko izaten dituzte mugak.

- Gaur egungo egoera ekonomikoak eraikuntza sektorean izan du eragin handiena, eta horrek lehen aldiz lanik gabeko emakume kopuruaren eta gizon kopuruaren arteko oreka ekarri du.
- Borondatezko bajek edo ekoizpenak eragindakoez gizon eta emakumeengan dute eragina; hala ere, bada emakumeengan bakarrik eragiten duenik: familia zaintzeko hartzen den baja edo eszedentzia.
- Aldagai askok dute eragina enpresa bakoitzak ezarritako lanaldi tipologian: sektorea, bezeroaren beharretara egokitzea, lantegiaren kokapena, etab.

Lanaldi motari dagokionez, enpresa gehienek lanaldi etena aukeratzen dute. Gainera, zenbait jardueratan, hala nola eraikuntza eta merkataritza, ordutegi hori aldaezintzat hartzen dute.

KANPOKO ETA BARNEKO LANGILEEN KONTRATAZIOA

Enpresen antolaketa egitura nahiz langileak aztertzeak emakume eta gizonen eskura duten errealitatearen argazkia egiteko aukera ematen digu. Baina, nola lortzen dituzte emakume eta gizonen lanpostu horiek?

- Sexua bi egoeratan bakarrik aipatzen da esplizituki hautatze irizpideetan. Batetik, lanpostuak gizonen izan ohi dituzten ezaugarri fisiko jakinak eskatzen dituzten. Bestetik, ohituraz gizonena izan den eremu bateko erantzukizun lanpostu bat denean, batez ere gizonen osatutako testuinguruan emakumeak deseroso senti daitezkeela uste baitute.
- Oro har, **prestakuntza eta eskarmentua** dira hautatze prozesuan aipatzen diren irizpide nagusiak. Baina garbi dago **“jarrera” –denbora osoko dedikazioa–** dela lanpostua nork lortuko duen zehazten duen irizpidea.

(11) 3 langile edo gehiagoko enpresak bakarrik hartu ditugu aintzat.

- **Barne igoerari** dagokionez, enpresen % 29,4k bakarrik eskaintzen diete aukera hori langileei; hala ere, egia da igoera hori ez dela lanpostu aldaketetan bakarrik islatzen; batzuetan lanpostu berean erantzukizun handiagoa ematen dizkiote langileari.

Barne igoerarako irizpideen artean, denbora osoko dedikazioa irizpide garrantzitsua eta erabakigarria da.

Enpresen ustez, emakumeek gizonak adina aukera dute igoera prozesuetan parte hartzeko, hau da, ez da alderik antzematen. Hala ere, kanpoko langileen hautaketa prozesuetako salbuespenak hemen ere agertu dira (gaitasun fisikoak eta ohituraz gizonenak izan diren eremuetako zuzendaritza postuak).

- Oro har, giza baliabideetako arduradunek ez dute alderik hautematen emakumeen eta gizonen produktibitatearen eta gaitasunen artean.
- Barne prestakuntzari dagokionez, prestakuntza eskaintzen duten enpresek (%68,6) langile guztiek parte hartzeko aukera izatea bermatzen dute, gizon eta emakumeen artean bereizketarik egin gabe.

BATERATZE NEURRIAK

- Gizarte Erantzukizun Korporatiboarekin gertatzen den bezalaxe, enpresek ezjakintasun handia dute bateratze neurrien garrantziari, tipologiari eta eraginari buruz. Enpresen % 60k ez dute inolako neurririk ezarri, edo ez dakite ezarri duten ala ez.

Bestalde, neurri horiek enpresan duten eragina aldatu egiten da zenbait alderdiren baitan, langile kopuruaren edo jarduera motaren baitan, besteak beste. Enpresa txikiek hainbat neurri ezartzeko gaitasunik ez dutela argudiatzen dute, eta zenbait kasutan bide-erazinak direla uste dute.

Hala ere, enpresek neurri batzuek produktibitatean duten eraginari buruz egiten duten balioespenak erakusten digu eragin onak eta txarrak dituzten neurriak daudela: lanaldi murriztuak eragin negatiboa sortzen du, eta, ordutegi malgutasunak, berriz, positiboa.

O

ONDORIOAK

OZTOPOAK

KUANTIFIKATZEA

LAN EREMUA: hurrenkera sinbolikoa

1. Denbora osoko dedikazioaren mitoa

(Emakumeek lehentasuna zainketari, etxeari, familiari... ematen dietela eta lanari bete-betean emateko prest egoten ez direla uste izatea, eta aldiz, gizonak arduraldi osoan lan egiteko prest daudela pentsatzea)

Modu kualitatiboan detektatu da "gaur egungo ugalaldian" dauden emakumeei (30-40 urte) mailaz igozteko aukera gutxiago eskaintzen zaizkiela, epe laburrean ama izaten badira lanari lehentasunik emango ez diotela aurreikusiz.

Kuantitatiboki detektatu da, berriz, zenbait lanbideetan 35 urtetik 44 urtera bitarteko tartean soldata desberdina dela sexuaren arabera. Adibidez, unibertsitateko bigarren eta hirugarren zikloekin erlazionatutako lanpostuetan (gizonezkoen soldata, 35.131,33 €, eta emakumezkoena, 27.716,14 €)

2. Dagoeneko lortutako berdintasuna: ameskeria hutsa

(Dagoeneko berdinak garela uste izatea, legeak hala dioelako, eta diskriminazioa iraganeko kontua dela pentsatzea)

Soldata bereizkeriaren zuhaitzean aldagai nagusitzat kontratu eta lanaldi tipologia agertzen badira ere, errealitateak adierazten digu emakume gehiegi daudela soldata baxueneko kolektiboetan: iraupen jakineko eta lanaldi partzialeko kontratuak dituzten taldeetan, alegia. Emakumeen %28k lanaldi partziala dute (bataz besteko soldata gordina 9.739,97 €); gizonen %4,2 baino ez dute lanaldi partzialeko lana (bataz besteko soldata gordina 10.662,19 €). Emakumeen %32,9k iraupen jakineko kontratua dute (bataz besteko soldata gordina 14.987,99 €); gizonen %24,1ek dute halako kontratu mota (bataz besteko soldata gordina 17.821,31 €).

Bestalde, zuhaitzak kontratu, lanaldi eta zeregin maila bera duten gizon eta emakumeen arteko desberdintasun garbia antzematen du. Adibidez: kontratu mugagabea duten eta lanaldi osoan diharduten peoiak nahiz arte grafikoetako eta ehungintzako langile kualifikatuak: emakumeen urteko bataz besteko soldata gordina 16.373,93 €-koa da eta gizonena 24.441,95 €-koa.

3. Gizonen eta emakumeen aitorpena eta balorazioa desberdinak dira

(Gizonezkoek edo emakumezkoek esandakoak eta egindakoak, gizonezkoen edo emakumezkoen bertuteak eta gaitasunak, etab. desberdin baloratzen dira, eta balio eta itzal handiagoa ematen zaie gizonezkoen kasuan)

Enpresek gizonen eta emakumeen lana irizpide berak erabilia balioesten dutela baieztatzen badute ere, irizpide berdintasunik ez duten kasuak antzeman ditugu (kualitatiboki): ohituraz gizonenak izan diren sektoreetako zuzendaritza eremua (eraikuntza eta industria).

4. Gaitasun teknikoari buruzko mitoa

(Emakumeek arlo teknikoan, teknologikoan, informatikoan... berezko gaitasunik eta ikasteko ahalmenik ez dutela uste izatea, eta aldiz, gizonezkoek arlo eta funtzio horietan berezko gaitasuna dutela pentsatzea)

Prestakuntza teknikoa jaso duten emakumeek gizonen baino gehiago frogatu behar dute badutela beren prestakuntzarekin bat datorren lana garatzeko gaitasun teknikoa.

5. Gizonen zuzentzeko eta komunikatzeko estiloen nagusitasuna

(Sinismen horrek gizonezkoen sozializazioa eta gizonezkoen genero rolaen balioetara egokitzen ditu jasotako ikaskuntzak eta gaitasunak, enpresak zuzentzeko eta gidatzeko eredu unibertsal eta bakar gisa (lehiakortasuna, asertibotasuna, proaktibotasuna, espezializazio funtzionala, analisia, prozesu teknikoak, helburuak, boterea, senarra, etab.))

Gizonezkoen estiloak nagusi dira oraindik, neurri batean, batez ere gizonen diharduten sektoreetan (azterketa kualitatiboa), gizonen osatutako mundu horretan emakumeak deseroso senti daitezkeela uste baitute (eta horrek haien garapen profesionalen eragin dezakeela).

Emakumeen %28,9k barne igoera bat edo gehiago izan dituzte; gizonen %41,6k izan dute halakorik. Familia eginkizunak izanez gero, gizonen eta emakumeen arteko aldeak gora egiten du: emakumeen %27k eta gizonen %46,9k lortzen dute igoera.

LAN EREMUA: (antolaketa)

6. Edozein unetan lan egiteko aukera eskatzea

(Enpresa askotan erabateko prestasuna eskatzen da zuzendaritza postuetarako eta erantzukizun maila handiko postuetarako (24 ordu egunean, urteko 365 egunetan); ondorioz, lanpostu horietan ari diren gizonezkoek aukera gutxiago dituzte zaintzaz arduratzeko, eta aldiz, zaintzaz arduratzen diren emakumezkoek, eta gizonezkoek, aukera gutxiago dituzte lanpostu horietan aritzeko)

1. oztupoan bezalaxe, gai askotan antzeman eta kuantifika daiteke edozein unetan lan egiteko aukera eskatzen dutela:

— Lanaldi partziala duten emakumeek igoerak lortzeko aukera gutxiago dituzte. Lanaldi partziala duten emakumeen %17,2k izan du igoeraren bat, eta lanaldi osoan diharduten emakumeen artean, aldiz, %33,7k lortu dute.

— Langabezia dauden emakumeen %31,6k eta gizonen %34,4k uste dute edozein unetan lan egiteko aukera enpresek nahi dituzten ezaugarrietako bat dela. Ehuneko horiek behera egiten dute etxetik kanpo lan egiten duten pertsonen buruz ari garenean.

Enpresa ikuspegiari dagokionez:

— Lanerako denbora osoko dedikazioa (jarreratzat definitua) hautatze prozesuetan eragin handiena duen hirugarren ezaugarria da, prestakuntzaren eta eskarmentuaren atzetik. Enpresen %21,2k denbora osoko dedikazioa zuzendari postuetarako hautatze prozesuetan kontuan hartu beharreko alderdia dela uste dute; ehuneko hori %32,6ra igotzen da erdi mailako langileen kasuan eta %33,9ra gainerako langileen kasuan.

— Barne igoera prozesuetan ere hirugarren ezaugarri garrantzitsuena da denbora osoko dedikazioa, baina garrantzia are handiagoa du. Enpresen %24,7k barne igoerarako irizpidetzat dute denbora osoko dedikazioa.

7. Ez dago bateratze neurririk edo ezarrita daude-nak ez dira egokiak, eta gizonek ez dituzte erabiltzen

(Sektore eta enpresa askotako ordutegiek eta lan antolakuntzak lehenengo industria iraultzan (ekoizpen katea) eta egitura sozial androzentrikoan (gizonezkoak lantegian eta emakumezkoak etxean) dute jatorria, eta ez daude egokituta gaur egungo egiazko premietara eta gizarteko eta familietako errealitate-ra. Ondorioz, gizonezko gehienek ezin dituzte lana eta familiako bizitza uztartu, eta kontziliazioak ez du lekurik gizonezkoek kontrolatzen dituzten antolakuntzako alderdietan (agenda, negoziazio kolektiboa, programazioa, ordutegiak...))

Zenbait emakumek seme-alabak zaintzeko beren lanari uko egiteak garbi erakusten digu egungo bateratze neurriek ez dutela bizitza profesionala, pertsonala eta familiarra bateratzeko aukerarik eskaintzen.

Enpresa gehienek lanaldi murrizketa eta ordutegi malgutasuna (beranduago sartzeko aukera) aukeratzten dituzte, baina ez dute bateratze politika garbirik izaten; horren ordez, kasu bakoitza era pertsonalatu-tuan kudeatzen dute eta Legeak ezarritakora egokitzen dira.

8. Emakumeentzako motibaziorik eta suspergarri-rik eza

(Enpresa askotako sustapen prozesuetan, deialdiak orokorrak izanagatik ("emakumeak ere bai"), emakumeak ez dira motibatzen eta ez zaie prozesuetan parte hartzeko gonbit egiten; haratago joanda, emakumezkoek prozesuetara aurkeztu nahi izango ez dutela edo aurkeztuko ez direla pentsatzen dute gizonezko batzuek)

Emakumeek 30-40 urte bitarte dituztenean (prestat-kuntza duten emakumeak adin tarte horretan izaten dituzte seme-alabak), aukera gutxiago dute barne igoera bat izateko, seme-alabak izanez gero haien gaitasuna eta dedikazio profesionala murriztu daitez-keela aurreikusten baitute enpresek. Gizonen kasuan ez da halakorik gertatzen.

9. Barne igoerak ez dira gardenak eta objektiboak izaten

(Enpresa askok ez dute lanbide garapenerako politikarik, eta ezta sustapenerako eta zuzendaritza berri-
tzeko irizpide sistematizaturik ere. Premia sortzen
denean, zuzendaritzaren ingurune pertsonen arte-
an egokitzen jotzen dena hautatzen eta izendatzen
da, gizonezkoa oro har)

Ehunekoetan islatzea zaila den arren, ikerketan
parte hartu duten emakumeen esperientziak adie-
razten du sektore jakin batzuetako barne igoereta-
ko ez direla irizpide objektiboak aintzat hartzen;
haien ordez sexua, erabakiak hartzen dituen taldea-
rekin harremana izatea eta halako beste alderdi ba-
tzuk hartzen dituzte kontuan.

10. Eremu informalak eta erabakien baztertzailak

(Enpresa askotan ez dira egiten erabakiak hartzeko
bilera formalak, edo egiten badira, sarritan gizonez-
koek hartzen dituzte erabakiak, bileren aurretik edo
ondoren, modu informalean, falta diren pertsonen
ekarpenak eta irizpideak kontuan hartu gabe)

Enpresa gehienek bilera informalak erabiltzen dituzte
langileei informazioa jakinarazteko (enpresen
%62,9k).

11. Zuzendaritzako langileen profilak eredu unibertsalaren eta gizonezko rolen arabera definitzen dira

(Sarritan, zuzendaritza postuetako profilak definitze-
ko orduan, gizonezkoen sozializazioarekin lortutako
jakintzak eta gaitasunak bakarrik hartzen dira kon-
tuan, enpresak zuzentzeko eredu unibertsal eta
bakarra gizonezkoen genero rola balioak balira
bezala (lehiakortasunean oinarritutako lana, lidergo
hierarkikoa, kontrol zehatza, prozesu operatiboak,
arrakasta helburuak, aginte katea, etab.))

Zuzendaritza lanpostuetarako kanpoko eta barneko
langileen hautaketa irizpideei dagokienez, ezjakintza-
sun handia dago (elkarrizketatutako enpresen
%51,7k ez dituzte jakin definitzen kontuan hartzen
diren irizpideak). Ezjakintasun hori barne igoerarik
eza bilakatzen da, hau da, langileek ez dute postu
horiek lortzeko aukera handirik lanpostu itxiak baitira.

Bestalde, ohituraz gizonenak izan diren sektoreetan
langile gehienak gizonak direnez, emakumeak “des-
eroso” sentituko direla uste dute, eta iritzi hori lan
kualifikatua egiteko gai izango ez direla pentsatzera
daramatzen aurreiritzi bihurtzen da.

12. Antzintasuna enpresako merezimendu garrantzitsuena da

(Enpresa askotan antzintasun eta eskarmentu han-
diegia eskatzen da zuzendaritza postuetarako, ikas-
ketak eta gaitasunak edo bete beharreko funtzioa
kontuan hartu gabe; batzuetan, antzintasuna lehe-
nesten da gainerako merezimendu guztien gainetik)

Enpresan egindako jardunbidea eskarmentutzat
hartzen dute, eta barne igoera prozesuetan enpre-
sek kontuan hartzen duten irizpide nagusia da
(enpresen %52,1entzat); hiru enpresatik batek irizpi-
de nagusia dela adierazi du.

13. Enpresa kulturak ez du barne igoera bultzatzen

(Enpresa askotan aukera gutxi ematen dira zuzenda-
ritza postuetara eta erantzukizun maila handiagoko
postuetara iristeko)

Enpresen %29,4k bakarrik eskaintzen diete barne
igoera langileei.

14. Pertsona guztiek ez dute eskura etengabeko formazioa eta gaitasun nahiz hobekuntza tekniko jasotzeko aukera

(Enpresa batzuetan ez dira horrelako ikastaroak iragartzen eta emakumeak eta gizonak ez dira berdin motibatzen eta ez zaizkie erraztasun berak ematen ikastaroak egiteko. Hainbat aitzakia eta aurreiritzi baliatzen dira emakumeak hobetzeko aukeretatik atuzteko: inoiz halakorik egin ez dutela, nahi izango ez dutela, ez zaiela gustatzen, ez dutela halako grinarik, etab.)

Langileek ez dute antzematen gizonen eta emakumeen arteko bereizketarik etengabeko prestakuntza sustatzeari dagokionez.

15. Enpresek langileei ez diete behar adinako gizarte erantzukizuna eskaintzen

(Enpresa askok ahaztu egiten dute beren erantzukizun sozial nagusia langileen ongizatea dela, beren instalazioetan lan egiten duten pertsonen ongizatea, eta pertsonak duintasunik gabeko ekoizpen tresna gisa ikusten dituzte, enpresaren kostua neurtzeko parametro ekonomiko gisa)

Lanean dihardutenen ustez, enpresak zertxobait sentiberatuta daude. Emakumeek 10 puntutik 6,53 ematen diete eta gizonek 6,29.

16. Parte-hartze txikia negoziazio kolektiboetan

(Oro har, negoziazio kolektiboetako eragileek eta prozesuek ez diete lehentasunik ematen emakumeen lan baldintzen hobekuntzari eta berdintasunaren sustapenari. Eta are gutxiago zuzendaritza postuez ari garenean)

Azterlanean lortu diren emaitzekin ezin da ondorio argirik atera.

17. Sexu jazarpenak emakumeei

(Jazarpenak eragin larria du biktimen eta beren lan kolektiboko kideen autoestimuan, bereziki emakumeengan, eta harremanak, errendimendua, konpromisoa eta laneko sustapena baldintzatzen ditu. Bestalde, frogatuta dago jazarpena mailaz igotzeko xantaia gisa erabiltzen dela batzuetan. Oro har, esku hartzeko eredurik, irizpiderik eta protokolorik ezarekin lotuta egoten da, eta hala, arrisku eta babesgabetasun sentazioa areagotu egiten da)

Azterlanean lortu diren emaitzekin ezin da ondorio argirik atera.

EREMU SOZIO-FAMILIARRA (hurrenkeraren sinbolikoa)

18. Familia erantzukizuna emakumeei bakarrik dagokielako ustea

(Emakumeei zaintzaile rola dagokiela uste izatea. Ondorioz, laneko lidergoa eta erantzukizuna bere egiten dituzten emakumeek ez dute argi ikusten zeri eman lehentasuna eta errudun sentitzen dira)

Gizonek nahiz emakumeek familia erantzukizuna bikoteko bi kideei dagokiela adierazten badute ere, errealitateak ezeztatu egiten du baieztapen hori.

Emakumeek gizonek baino garrantzia handiago ematen diote beti familia eremuari, eta jarrera hori mantendu egiten da bai familia zamarik gabeko kasuetan, bai biek mendeko pertsonen ardura duten kasuetan.

Familia eremuaren garrantzia:

— Familia zamarik gabeko emakumeentzat: %40,2

— Familia zama duten emakumeentzat: %45,3

— Familia zamarik gabeko gizonentzat: %33,5

— Familia zama duten gizonentzat: %40,6

Bestalde, seme-alabak zaintzeko emakumeek egiten diote uko beren lanari, neurri batean edo erabat. Emakumeen %45,6k aukeratzen dute lanaldi partziala seme-alabak zaintzeko.

19. Lanaren erantzukizuna gizonei bakarrik dagokielako ustea

(Gizonezkoek hornitzaile rola dutela uste izatea, beharrezkoa eta ezinbestekoa den zaintza alde batera utzita. Gainera, eurek ere zaintza behar dutenez, norbaitek beste jarduera eta arlo batzuei uko egin diezaien eta zain ditzaten nahi izaten dute)

Familia erantzukizunak bere gain hartzen dituztenean, lan dedikazioa mantendu ez ezik, handitu egiten dute gizonek.

Familia zamak dituzten gizonen %50,8k aparteko orduak egiten dituzte; egoera bera duten emakumeen %33,6k egiten dituzte aparteko orduak.

Ardurapean mendeko pertsonak dituzten gizonen %46,9k onartu dute barne igoeraren bat; seme-alabarik gabeko gizonen %39k egin dute gauza bera.

20. Emakumeek ez dute barne igoerarako motibaziorik eta, gainera, haien igoera ez da gehiegi baloratzen

(Familiatan emakumeen lanpostua eta diru sarrerak bigarren mailakoak eta osagarriak direla uste izatea. Hortaz, ez da ulertzen emakumeek "bizitza korapilatu" behar eta nahi izatea laneko sustapenarekin, konpromisoarekin eta erantzukizunarekin)

Gizonek soldata hobea izatea aldagai erabakigarria da; horrexegatik, seme-alabak dituzten familietan, emakumeak izaten dira jardunbide profesionalari, neurri batean edo erabat, uko egiten diotenak.

Etxeko lanak egiteko edo/eta seme-alabak zaintzeko lana utzi duten emakumeen artean:

— Haien %56,7k nahiago dute seme-alabak beren buruz zaindu.

— Haien %21entzat ez da errentagarria kanpoko norbait kontratatzea.

— Haien %18k ez zuten etxean lan egitea beste aukerarik pentsatu.

— Haien %7,8k ez zuten jarduerak bikotekidearekin bateratzeko aukerarik.

21. Emakumeen autoritatea ez da aitortzen

(Emakumeek lanean agintzeko eta erantzukizuna beren gain hartzeko balio ez dutela uste izatea, eta gainera, edozein gizona esandakoak emakumezko guztiek edo emakume onenak esandakoak baino gehiago balio duela pentsatzea. Ondorioz, gizonetzko askok ez dute onartzen emakumeen buruzagitza eta boikotatu egiten dute)

Batez ere ohituraz gizonak egin izan dituzten lanpostuetan aurki dezakegu oztopo hori, emakumeak egotea ohiko ez den lanpostuetan. Kasu horietan zalantzan jartzen da eta probatu egiten da, hasieran, emakumeen teknika eta garapen gaitasuna.

Zortzi zuzendaritza postuko bi emakume daude, gutxi gorabehera.

22. Desberdintasun biologikoak lanaren eta erantzukizunen sexu bereizketa argudiatzeko erabiltzen den "oinarri naturalzat" aurkezten dituen mitoa

(Desberdintasun biologikoek sexuagatiko diskriminazioa justifikatzen dutela uste izatea. Hau da, desberdintasun biologikoetan oinarrituta, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak justifikatzea, hainbat arlotan: heziketa, sozializazioa, eskubideak, aukerak, lana, erantzukizuna, bizi-baldintzak...)

Pertsona gehienek ustez gizonak eta emakumeak gaitasun tekniko berdinak dituzte; indar fisikoak da bien arteko desberdintasun bakarra.

Hala ere, prestakuntza gutxiagoko emakume etorkinek desberdintasun biologikoak badirela sinesten dute oraindik.

Industria sektorean lanean diharduten pertsona guztien %20,1 dira emakumeak, eta eraikuntzan %10.

EREMU SOZIO-FAMILIARRA (antolaketa)

23. Bizitza pertsonala, familiarra (batez ere, pertsonak zaintzea), soziala eta lana bateratzeko gizarte baliabiderik eza

(Gizarte antolakuntzak ez du bizitzako arlo guztietan autonomia pertsonala ahalbidetzeko adinako egitura eta zerbitzu sozio-komunitariorik, eta ondorioz, familia unitateko kide batek egin behar izaten dute lan hori (emakumeak, oro har), beste arlo batzuen kaltean)

Denbora osoko dedikazioa ezaugarri garrantzitsutzat hartzeak oztopatu egiten du lan eremua eta eremu familiarra nahiz pertsonala bateratzea.

Gehienbat emakumeak aukeratzen dituztenez lanaldi murriztuak eta lanaldi partzialak, barne igoerak izateko aukera gutxiago izaten dute. Lanaldi osoan diharduten emakumeen %33,7k lortu du igoeraren bat; lanaldi partziala dutenen kasuan, ordea, %17,2 izan dira igoeraren bat lortu dutenak.

Familia zamak dituzten eta ikerketan parte hartu duten emakumeen eskaera nagusia ordutegi malgutasuna da.

24. Oro har, gizonak ez dituzte bateratze neurriak erabiltzen

(Familia gehienetan, gizonak ez dituzte baliatzen beren enpresek eskaintzen dituzten kontzilio neurriak. Ondorioz, emakumeek uztartu behar izaten dituzte lana eta familiako bizitza, eta horrek desabantaila egoeran jartzen ditu trebakuntzaren eta sustapenaren ikuspuntutik)

2008an 10.651 laguntza eman ziren Euskadin, seme-alabak zaintzeko eskatutako eszedentziengatik edo lanaldi murrizketengatik. Laguntza horien %94,1 emakumeek eskatu zituzten eta %5,9 gizonak.

25. Erantzukizunak eta lidergoa dituzten emakumeen eredurik eta erreferentziarik eza

(Gizarte antolakuntzak ez ditu agerian jartzen emakumezko zuzendariak (batez ere hedabideek, eta ezta enpresek eurek ere), eta ondorioz, emakumezko zuzendari gutxi egoteaz gain, daudenak ezkutatu eta estereotipatu egiten dira. Oro har, hedabideetan iraganeko genero rola islatzen dira, gaur egungo emakumezko langileen eta zuzendarien aniztasuna baino gehiago, eta kasu gutxi batzuk bakarrik aurkezten dira, egoera oso berezietako salbuespenak balira bezala eta emakumeentzat kostu handia balute bezala)

Zuzendaritza postuak betetzen dituzten emakumeak agerian geratzeak eragin kaltegarria izan dezake, eta kristalezko sabai bihur daiteke. Hau da, zuzendaritza postuak lortu dituzten emakumeei hainbeste publikitate egitea berdintasun zeinutzat interpreta daiteke.

26. Laguntza familiar desberdina (ekonomia, dedikazioa, motibazioa, itxaropenak...) emakumeen eta gizonen jardunbide profesionalerako.

(Genero rola zuzendutako familietan, gizonak lanbide ibilbidea babesten da, lehentasuna duelako, eta emakumezkoen garapen profesionala oztopenen da, bigarren mailakoa edo osagarria delako)

Gehienek ustez diru sarrerak lortzeko eta etxea zaintzeko erantzukizunak bikoteko bi kideei dagozkie arren, errealitatean emakumeek egiten diote uko lanari seme-alabak zaintzeko. Erabaki horren zergatia, neurri batean, gizonaren lana "hobetzat" hartzea da, ohituraz hark irabazten baitu diru gehiago.

2008an 1.981 laguntza eman ziren Euskadin seme-alabak zaintzeko eszedentziagatik; haietatik %97 emakumeek eskatu zituzten eta %3 gizonak.

8.670 laguntza eman ziren seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketengatik; %93,4 emakumeek eskatu zituzten eta %6,6 gizonak.

EREMU PERTSONALA (hurrenkerak sinbolikoa)

27. Emakumeek bakarrik hartzen dute beren gain familia erantzukizuna eta pertsonen zainketa

(Emakume gehienek barneratu eta berenganatu egin dute zaintzaile rola hartzea eta lehenestea aukera pertsonala dela. Ondorioz, garapen pertsonala eta bizitza proiektua familiaren zainketara mugatzen dituzte. Hartara, bizitzako gainerako arloak beste pertsona batzuen esku uzten dituzte, edo bestela, tarteka, aldi baterako eta salbuespen gisa egiten dituzte)

Lanaldi partziala aukeratzen duten emakumeen %45,6k seme-alabak zaintzeko egiten dute. Oso gizon gutxik egiten dute aukeraketa hori.

Familia zama duten emakumeek lanean ematen zituzten ordu batzuk etxea eta familia zaintzen ematen dituzte. Gizonek, aldiz, mantendu edo handitu egiten dute lanerako dedikazioa; etxeko lanetan ere denbora gehiago ematen dute.

Familia zamak izan eta etxetik kanpo lan egiten duten emakumeek 4,7 ordu (lanaldi osoko lan ordaindua badute) edo 6,4 ordu (lanaldi partzialeko lan ordaindua badute) ematen dituzte etxeko lanak egiten eta familia zaintzen; lanaldi osoko lan ordaindua eta familia erantzukizunak dituzten gizonek, aldiz, 3,7 ordu.

28. Familia erantzukizuna eta pertsonen zainketa beste batzuen esku uzten dituzte gizonek

(Gizonezko gehienek barneratu eta berenganatu egin dute hornitzaile rola hartzea eta lehenestea aukera pertsonala dela. Ondorioz, garapen pertsonala eta bizitza proiektua lan eremura mugatzen dituzte. Hartara, bizitzako gainerako arloak beste pertsona batzuen esku uzten dituzte, edo bestela, tarteka, aldi baterako eta salbuespen gisa egiten dituzte)

Familia zamak dituztenean, gizonek ordu gehiago ematen dituzte etxeko eta familiako lanetan, baina, hala ere, haien dedikazioa ez da emakumeen dedikazioaren adinakoa. Emakumeak 4,7 orduz (lanaldi osoko lan ordaindua badute) edo 6,4 orduz (lanaldi partzialeko lan ordaindua badute) lan egiten dute etxeko eremuan, eta gizonek 3,7 orduz.

2008an seme-alabak zaintzeko eszedentziengatik edo lanaldi murrizketengatik emandako laguntzen %94,1 emakumeek eskatu zituzten.

29. Emakumeek eta gizonek ezagutza eta esperientzia lortzea oztopatzen duten aurreiritziak

(Gizon eta emakume askok barneratu eta berenganatu egin dute emakumeek muga genetiko "naturalak" dituztela ikasketa, zeregin, erantzukizun eta kargu batzuetarako (teknikoak, zuzendaritzakoak, enpresa mundukoak, politikoak, etab.), eta ondorioz, emakumea "blokeatuta" dago arlo eta funtzio horietan)

Emakumeen nahiz gizonen iritzietan ez da antzematen haien ikasteko gaitasunen arteko desberdintasunik.

30. Emakumeek autoestimua eta motibazio baxuak dituzte erantzukizun lanpostuak lortzeko

Emakumeek ez dituzte barne igoerak eskatzen, etxeko eremurako dedikazio handiagoa dela-eta, denbora gutxiago eskaintzen baitiote lan eremuari.

(Emakume askok etengabe zalantzan jartzen dituzte zainketaren arlotik kanpo dituzten gaitasunak, aukerak, ezaguerak eta emaitzak, eta zalantza sistematiko horiek hainbat ondorio dituzte beren lanbidean: konformismoa, inhibizioa, eta sustapenari, mailaz igotzeari eta zuzendaritza postuei uko egitea)

EREMU PERTSONALA (bizitza proiektua)

31. Autonomoa edo pertsona osoa izateko aukerarik eskaintzen ez dion bizitza proiektua eraikitzea; proiektu horretan familia zaintzeaz arduratzen denaren lan erabakiak diru sarrerak ekartzen dituenaren esku geratzen dira.

Etxeko lanez arduratzen diren emakumeen %67,3k uko egin dio berriz lanean hasteari.

Emakumeen %41,9ren ustez, seme-alabak zaindu beharrak eragin zuzena izan du beren bizitza profesionalari buruz hartutako erabakietan. Ehuneko horrek %24,1era egiten du behera gizonen kasuan.

(Emakume eta gizon askok beren bizitza proiektuak mugatzen dituzte eta batik bat bizitzako arlo batean jarduteko joera izaten dute: emakumeak, etxean, familia zaintzen, eta gizonak, kalean, beren lanbidean. Ondorioz, garapen pertsonala partziala da, eta batzuk eta besteak erabateko autonomia pertsonalik gabe bizi dira. Bestalde, mundu publikoak botere ekonomikoa ematen du, etxeak ez bezala, eta emakumeak mendekotasun egoeran egoten dira, lanbidean hobetzeko eta mailaz igotzeko proiektuen aurrean)

Antzeman ditugun oztopoak eta zailtasunak kuantifikatzeak aukera eman digu lan-eremuan benetan zein eragin duten jakiteko. Baina, zerbaiti lehentasuna ematekotan, zein oztopok dute eragin handiena? Hauek dira nola kuantitatiboki hala kualitatiboki baieztatu ditugun oztopoak.

Hiru multzotan sailka ditzakegu:

Emakumeek eta gizonek familian eta zaintza-lanetan duten dedikazioarekin zerikusia dutenak.

7.	Bateratze-neurririk ez egotea edo ezarrita daudenak egokiak ez izatea, eta gizonek ez erabiltzea
24.	Oro har, gizonek bateratze-neurriak ez erabiltzea
27.	Emakumeek familia-erantzukizuna eta pertsonen zainketa beren gain bakarrik hartzea
28.	Gizonek familia-erantzukizuna eta pertsonen zainketa beste batzuen esku uztea
30.	Emakumeek barne igoerarako motibaziorik ez edukitzea eta haien igoera gehiegi ez baloratzea
21.	Emakumeen autoritatea ez aitortzea
18.	Familia-erantzukizuna emakumeei soilik dagokiela uste izatea
19.	Lan-erantzukizuna gizonei soilik dagokiela uste izatea

Hau agerian geratu da hainbat alditan:

- 2008an Euskadin 10.651 laguntza eman ziren seme-alabak zaintzeko eszedentziak edo lanaldi-murrizketak hartzeko. Laguntza horien %94,1 emakumeek eskatu zituzten eta %5,9, gizonek.
- Enplegu ordaindua duen emakumeen %28k lanaldi partzialeko kontratua du. Gizonen %4k baino ez du kontratu-mota hori. Lanaldi partzialaz baliatzen diren emakumeen %45,6k seme-alabak zaintzeko egiten du.
- Gizonek familia zamak bere gain hartzen dituztenean, lanean ematen duten denbora mantendu bakarrik ez, denbora gehiago ere eskaintzen diote laneko jarduerari.
 - Familia zamak dituzten gizonen %50,8k aparteko orduak sartzen ditu; seme-alabarik ez duten gizonen artean, berriz, %40k baino ez ditu sartzen. Seme-alabak dituzten emakumeen artean, soilik %33,6k sartzen ditu noizean behin.

- Erantzukizunak dituzten gizonak gehiago gora egiten dute, erantzukizun gabekoen aldean: %46,9k; seme-alabarik gabekoen artean, berriz, %39k. Erantzukizunak dituzten emakumeek ez dute horrenbeste gora egiten, %27k; erantzukizunik gabeko emakumeen artean, %30ek.

Lanaren aldi baterako dedikazioarekin eta lan-munduan garatzeko nagusi den ereduarekin zerikusia dutenak.

6.	Edozein unetan lan egiteko aukera eskatzea
12.	Antzintasuna enpresako merezimendu garrantzitsuena izatea
5.	Gizonen zuzentzeko eta komunikatzeko estiloen nagusitasuna
11.	Zuzendaritzako kideen profilak eredu unibertsalaren eta gizonen rolen arabera definitzea
2.	Dagoeneko lortutako berdintasuna: ameskeria hutsa
15.	Enpresek langileei behar adinako gizarte erantzukizuna ez eskaintzea

Azterlanean, hainbat alditan erakusten dira oztopo hauek:

- Enpresen %87k lanaldi zatitua du
- Kontsultatutako enpresen %68,5ek ordutegi zurruna du.
- Prestakuntza akademikoaren ondoren, lan-esperientzia, hots, enpresan egindako ibilbidea da enpresan kontuan hartzen duten bigarren faktorea (%52,1 langileak kontratatzerakoan; lanaldi jarraituko esperientzia zatitukoa baino handiagoztat jotzen da).
- Lanerako erabateko dedikazioa (%28), ordutegi-gertutasuna (%26) eta bidaiatzeko gertu egotea (%13) dira hiru ezaugarri garrantzitsuenak, prestakuntza eta esperientziaren ondoren; horiek garrantzitsuagoak dira lanpostu ertainetan edo lanpostu-zerrenda orokorrean, zuzendaritza-postuetan baino.
- Emakumeen %28,9k barne-sustapenen bat edo gehiago egin du; gizonen artean, berriz, 41,6k. Lanaldi partziala duten emakumeek igoera eta sustapen guxtiago izaten dituzte. Lanaldi partziala duten emakumeen %17,2k sustapen batean parte hartu du; lanaldi osoa duten emakumeen artean, berriz, %33,7k.

Oharra: Gereziz, eraginik handiena duten oztopoak

Aurreko bi faktore biak batzeak dakartzan ondorioekin zerikusia dutenak:

1.	Erabateko dedikazioaren mitoa: uste horren arabera, emakumeek lehentasuna ematen diote beti zaintzari, etxeari, familiari eta abarri; lanera, ordea, ez dira erabat dedikatzen. Aitzitik, gizona lane-rako erabateko gertutasuna eta erabateko dedikazioa aitortzen zaie.
30.	Emakumeek autoestimua eta motibazio apala dute erantzukizuneko lanpostuak hartzeko. Emakumeek ez dituzte barne igoerak eskatzen, etxeko eremurako dedikazio handiagoa dela-eta, denbora gutxiago eskaintzen baitiote lan eremuari.
20.	Emakumeek gora egiteko motibaziorik ez edukitzea eta haien igoera gehiegi ez baloratzea

- Kualitatiboki, antzeman dugu gora egiteko aukera gutxiago eskaintzen zaiela "adin emankorra" duten emakumei (30 - 40 urte), bihar-etzi amatasunak lanerako dedi-kazioa mugatuko diela aurreikusita.
- Kuantitatiboki, 35 urtetik 44 urtera artean, soldatetan sexuaren araberako aldeak antzeman dira lanbide batzuetan, unibertsitateko bigarren eta hirugarren zikloari lotutako lanbideetan, esaterako (gizonezkoen soldata 35.131,33 €; emakumezkoena, 27.716,14 €).
- Gizonezkoen %22k behin edo gehiagotan eskatu du igoera; emakumeen artean, berriz, %12k.

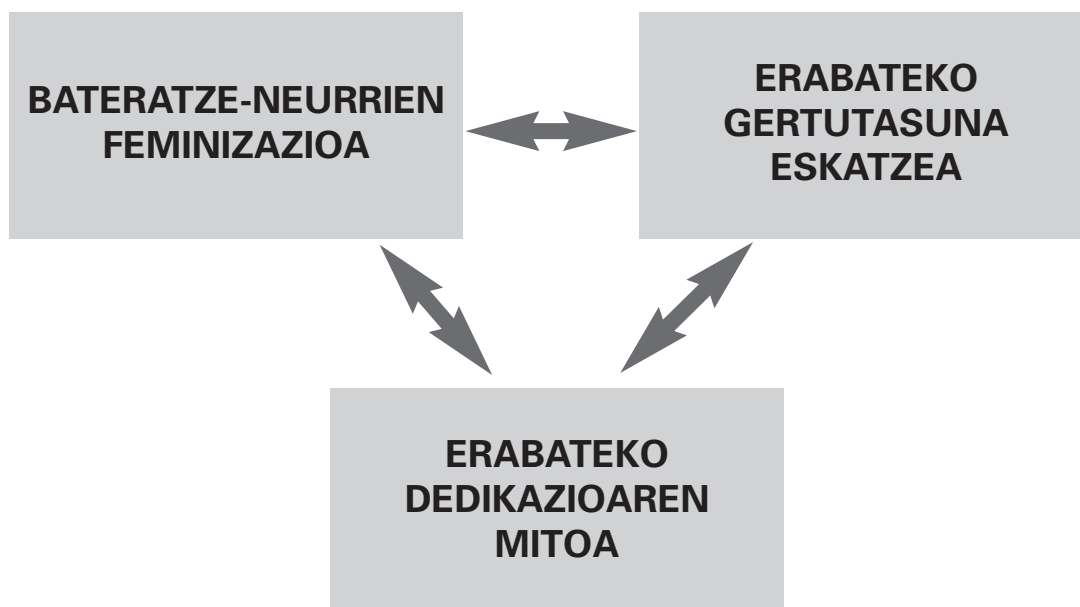
Bestalde, zeintzuk dira eragin txikiagoa izan arren, oraindik ere hor dirauten oztopoak? Hauek dira kualitatiboki edo zeharka baieztatu ditugun oztopoak.

8.	Emakumeentzako motibaziorik eta suspergarririk eza
9.	Barne-igoerak gardenak eta objektiboak ez izatea
14.	Pertsona guztiak aukera bera ez izatea etengabeko formazioa eta gaitasun nahiz hobekuntza teknikoak jasotzeko
22.	Desberdintasun biologikoak lanaren eta erantzukizunen sexu bereizketa argudiatzeko erabiltzen den "oinarri naturalizat" aurkezten dituen mitoa
23.	Bizitza pertsonala, familiarra, soziala eta lana bateratzeko gizarte baliabiderik eza
25.	Erantzukizunak eta lidergoa dituzten emakumeen eredurik eta erreferentziarik ez izatea
26.	Laguntza familiar desberdina (ekonomia, dedikazioa, motibazioa, itxaropenak...) emakumeen eta gizonen jardunbide profesionalerako
29.	Emakumeek eta gizonak ezagutza eta esperientzia lortzea oztopatzen duten aurreiritziak
10.	Eremu informalak eta erabakien baztertzailak
3.	Gizonen eta emakumeen aitortzea eta balorazioa desberdinak izatea
4.	Gaitasun teknikoari buruzko mitoa
13.	Enpresa kulturak barne igoera ez bultzatzea

Emakumeen eta gizonen lanbide ibilbide eta egoeraren arteko desberdintasuna frogatuta geratu da. Egia da, halaber, azken urteotan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna murriztu egin dela, baina orain arte lortutakoaren bidez erabateko berdintasuna lortzea eragozten du zenbait oztopok.

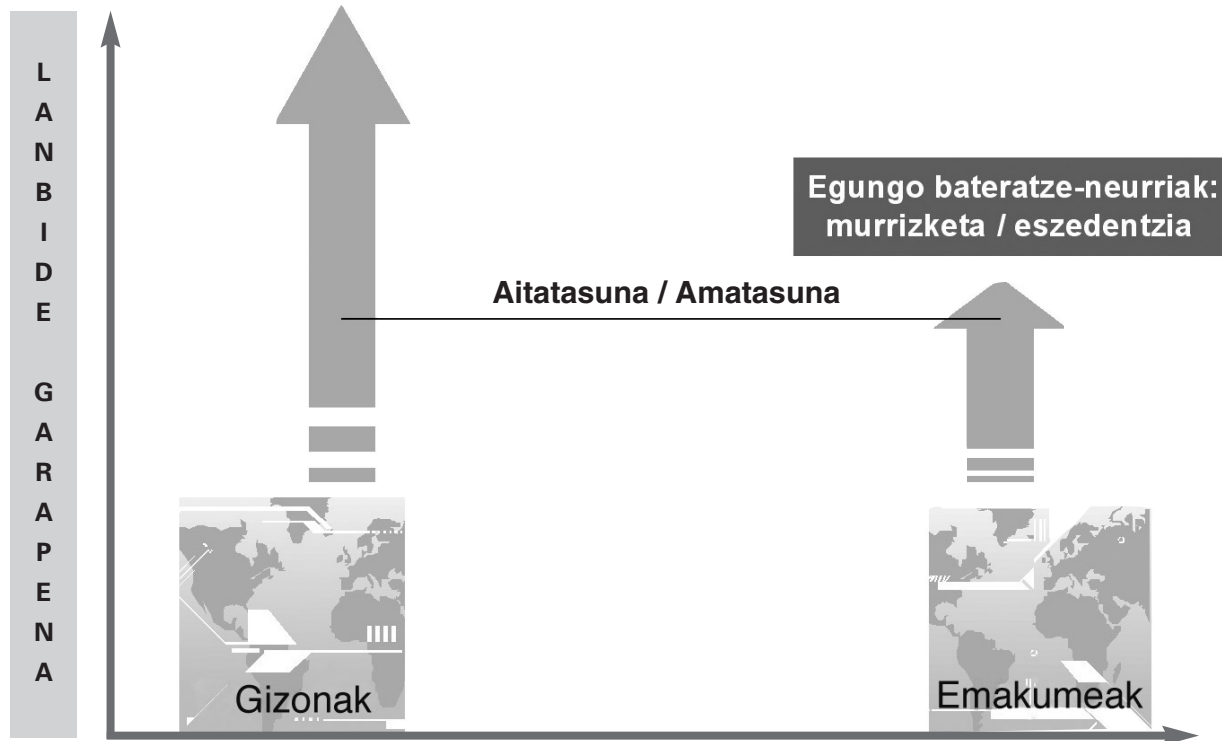
Batetik, gaur egungo antolaketa-sistemak erabateko gertutasuna ezinbesteko baldintzatzat du erantzukizun lanpostu bat lortu eta garatzeko. Aukera horrek lanean ematen den denbora (orduak) adierazten du. Hasiera batean denbora berbera dute gizonak eta emakumeek, baina egoera hori aldatu egiten da amatasunarekin edo aitatasunarekin. Izan ere, frogatuta geratu da oraindik ere nagusiki emakumeek hartzen dituztela beren gain etxea eta seme-alabak zaintzeko lanak, gehienbat emakumeek baliatzen baitituzte bateratze-neurriak, eta bereziki, lanaldi-murrizketa.

Horrek erabateko dedikazioaren mitoa indartzen du. Horren arabera, lan-munduak erabateko dedikazioa eskatzen du, eta emakumeek ezin dute horrelakorik eman. Egoera horrek emakumeek eta gizonak lan-munduan duten desberdintasuna betikitzen du.



Bateratze-neurriak gizonak eta emakumeek ehuneko berean eskatuko balituzte, zikloa hautsi egingo litzateke, baina errealitateak erakusten duenez, emakumeak dira lanaldi-murrizketaz edo lanaldi partzialaz baliatzen diren gehienak. Horren haritik, uste badugu erabateko gertutasuna oinarritzko baldintza dela karrera profesionala bete garatzeko, lanaldi-murrizketa oztopo da karrera profesionala garatzeko.

Beraz, diseinatutako bateratze-neurri nagusienak ez du emakumeen lanbide-garapena garatzen laguntzen, eta gainera, geldiarazi egiten du.



Horrenbestez, lan-munduan berdintasun-egoera batera hurbiltzen jarraitu ahal izateko, beharrezkoa da gainerako eremuetan, bereziki familia-erantzukizunei dagokienez, gizonak eta emakumeak neurri berean hartzea seme-alaben zaintza: bai gizonak bai emakumeak lan-munduan aukera berak izan ditzaten, beharrezkoa da etxean erantzukizunak partekatzea.

Ondorioz, erantzunkidetasuna ezinbestekoa da ahaldunderako bidean.

