

**ENPLEGUAREN EUSKAL LEGEAREN AURREPROIEKTUARI DAGOKION
GENEROAREN ARABERAKO ERAGINARI BURUZKO TXOSTENA**

Bigarren lehendakariorde eta Lan eta Enplegu sailburuak Enpleguaren Euskal Sistemaren Legearen Aurreproiektua egiteko prozedurari hasiera emateko 2022ko urtarrilaren 28an emandako Aginduaren arabera, 2022ko ekainaren 6ko zuzenketa eginda, zuzendu egin zen Legearen nomenklatura aldatzeko, eta Enpleguaren Euskal Legearen Aurreproiektua izena hartu zuen; eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen (aurrerantzean, 4/2005 Legea) 18. artikulutik 20.era bitartekoetan xedatutakoari jarraiki, txosten hau egingo da administrazio-arau edo -egintzan proiektatutako jarduerak emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean ondorio positiboak edo kontrakoak izan ditzakeen aztertzeko (4/2005 Legearen 19.1 artikulua).

Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarreko Harremanetarako zuzendariaren abuztuaren 21eko 40/2012 Ebazpenaren bidez, Jaurlaritzaren Kontseiluak hartutako Erabakia argitaratzea xedatzen da. Erabaki horren bidez, genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeko jarraibideak onartzen dira, eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzen dira.

Jarraibide horiek 4/2005 Legearen xedatutakoa betetzen dute, eta, zehazki, 19. artikuluan bigarren apartatua, zeinaren arabera "Eusko Jaurlaritzari zuzentzen baitzaio, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onartzeko agindua, non adieraziko diren, batetik, zer jarraibide bete behar diren aurreko paragrafoan aipatutako generoaren arabera eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko, eta, bestetik, zer administrazio-arau edo -egintza geratzen diren ondorengo artikuluetan aurreikusitako gainerako ebaluazioetatik kanpo".

Lehenengo Jarraibideko 2.1 Epigrafeak generoaren arabera eraginari buruzko txostenarekin batera aurkeztu behar diren proiektuak zerrendatzen ditu, eta betebeharrak horren salbuespenak ezartzen ditu. Enpleguari buruzko Euskal Legearen Aurreproiektua egitea ez dagoenez Lehenengo Jarraibidea betetzetik salbuesten duten kasuen barruan, txosten hau idazten da.

ARAU-PROIEKTUAREN EDO ADMINISTRAZIO-EGINTZAREN PROPOSAMENAREN DESKRIBAPEN OROKORRA**1. – Adierazi administrazio-egintzaren proposamenaren edo arau-proiektuaren izena:**

Enpleguari buruzko Euskal Legearen aurreproiektua.

2. – Adierazi zein sailek eta zuzendaritzak sustatzen duten:

4/2005 Legearen 19.1 artikuluan eta 40/2012 Ebazpenaren Lehenengo Jarraibideko 3. epigrafean ezarritakoarekin bat etorriz, (...) Generoaren arabera Eraginaren Txostena egiteko eskumena duen administrazio-organoa araua edo administrazio-egintza sustatzen duen organoa da, eta, horretarako, unitate izapidegilea izango da organo hori.

Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakariaren irailaren

Donostia - San Sebastian, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ

Tef. 945 01 93 60 – Fax 945 01 94 51 – e-mail: berrikuntza@euskadi.eus



6ko 18/2020 Dekretuaren 6. artikulua arabera, Lan eta Enplegu Saila da eskuduna gaiaren arabera.

Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urtarilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren arabera, Enplegu eta Gizarteratze Sailburuordetzari dagokio, Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritzaren bitartez, enpleguaren, prestakuntzaren, diru-sarrerak bermatzearen eta gizarteratzearen arloko arau-proposamenak egitea.

Beraz, Enplegu eta Gizarteratze Zuzendaritza da araua sustatzen duen organoa.

3. – Adierazi, hala badagokio, proiektuarekin edo proposamenarekin zerikusia duten beste arau, plan eta abar batzuk:

- 3/2011 Legea, urriaren 13koa, enplegu-politika aktiboak zuzenean kudeatzeko aukera ematen duena.
- 18/2008 Legeak, abenduaren 23koa, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzekoak, indarra eman zion Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemari.
- 4/2011 Legea, azaroaren 24koa, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Legea aldatzen duena.
- Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen Aurreproiektua 2022
- 19/2021 Legea, abenduaren 20koa, Bizitzako Gutxieneko Diru-sarrera ezartzen duena.
- 12/1998 Legea, maiatzaren 22koa, gizarte-bazterkeriaren aurkakoa.
- 8/2000 Legea, azaroaren 10ekoa, Gizarte Bazterkeriaren aurkako Legea aldatzekoa.

Estrategiak eta planak:

- 2024ko Enplegu Plan Estrategikoa.
- Gizarteratzeko IV. Euskal Plana.
- 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategia.

4. – Azaldu administrazio-egintzaren proposamenaren edo arau-proiektuaren helburu orokorrak:

Lege honen xedea da pertsonen enplegagarritasuna hobetzeko dituzten eskubideak eta betebeharrak definitzea, Euskal Enplegu Sarea sortzea, eta haien zerbitzu-zorroa eta kudeaketa antolatzea.

Halaber, honako helburu hauek ditu: Euskadiko enpleguaren arloko eskumenak definitzea, gobernantza-eredua definitzea, enplegu-politika publikoak planifikatzea, horietan parte hartzea eta finantzatzea, eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua arautzea.

5. – Azaldu emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburuak:

Enplegu politika gizarte baten politika nagusietako bat da. Ordaindutako lanari berez lotuta dagoen ordainsari-dimentsioaz gain, enplegua funtsezko tresna da gizarteratzeko eta giza garapenerako. Kalitatea nahikoa denean, pertsonen potentziala, sormena, berrikuntza eta irudimena askatzeko aukera ematen duen bitartekoa da lana. Funtsezkoa da giza bizitza produktiboa, erabilgarria eta esanguratsua izan dadin.



Bizimodua irabazteko aukera ematen die pertsoneri, gizartean parte hartzeko bidea da, bizi-erreferentzia, segurtasuna ematen du eta duintasun-zentzua ematen du.

Azken hamarkadetan, lan-merkatua aldaketa handiak jasaten ari da, askotariko faktoreekin zerikusia dutenak: lanpostuak ordezkatzeko eragiten duten automatizazio-prozesuak, ekoizpen-inguruneen eskumen- eta antolaketa-eraldaketa dakarten digitalizazio-prozesuak, produkzio-prozesuen arteko harremana pixkanaka ahultzea enplegu garbiaren sorreran, jada behar besteko kopuruan eta kalitatean enplegurik sortzen ez duen lan-merkatua, enpleguaren lan-babesa gero eta txikiagoa den lanpostu hazkorragoak

Beste alde batetik, faktore ugariaren ondorioz, desberdintasun handiak daude emakumeek lan-merkatuan sartzeko eta irauteko orduan: prekarietatea (kontratuen behin-behinekotasuna eta partzialtasuna), diru-sarreraren desberdintasuna, hezkuntzarako sarbide txikiagoa, estereotipoak (karrera jakin batzuk ikasteko oztopoak, lanbide jakin batzuetan aritzea edo kualifikazio-maila handiagoko lanetan aritzea), lanaldi bikoitza (ugalketa-lana – Zaintza-lana eta lan produktiboa – Eta etxeko lan ordaindua) eta etxeko lana.

Datu horiei gehitu behar zaie, oraindik ezin dugula egiaztatu COVID-19ren ondoriozko egungo krisiak herritar guztiengan izango dituen ondorioak oso zabalak izango direnik, baina aurrera dezakegu eragina izaten ari dela gizarteko sektore batzuetan, batez ere tradizionalki egoera txarrean daudenetan, enplegua galtzen ari delako edo lan-baldintzak ezegonkortzen ari direlako.

Kontuan hartuta edozein egoeratan, eta are gehiago hainbat faktore (adina, desgaitasuna edo jatorria) gurutzatzen direnean, generoari lotutako desberdintasuna modu esponontzialean hazten dela. Faktore horietan, lege-proiektu honek eragin positiboa izango du, bereziki, generoan, langile edo enplegu-eskatzailerik eta egungo arailak gainditzeko lehentasunezko jarduketak-talde diren aldetik.

Beraz, bistakoa da hizpide dugun legeria ezartzeak genero-ikuspegitik izango duen eragina.

Ikuspegi horrek gidatu du araua egiteko prozesua, eta, gainera, kontuan hartu dira Emakundek aurreko beste legegintza-ekimen batzuetan emandako gomendioak.

Arauaren helburuen helburua da identifikatutako arazoei irtenbideak ematea, eta funtsezko printzipioak indartzea, hala nola berdintasuna, aurrea hartzea, berrikuntza, erresilientzia eta erantzuteko abiadura.

Era berean, Enpleguaren Euskal Sarea eraikitzea dakar, esku hartzeko ereduak pertsonalizatuta lan egingo duena eta pertsonen eta enpresen beharrei erantzun azkarra emango diona, langabeziaren kronifikazio-egoerak saihestuz.

Txosten honen idazketaren helburuei dagokienez, aurreproiektuaren 5. artikulua – Enplegu-politika publikoen printzipio gidariak – Nabarmendu behar da, enplegu-politika publikoen oinarri izango diren printzipioen artean ezartzen baitu 5.a) apartatua (Aukeraberdintasuna eta diskriminaziorik eza pertsonen lan duina eta enplegu-zerbitzuak eta -programak eskuratzeko orduan), laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen eta kolektiboek zuzendutako ekintza positiboko neurrien kalterik gabe. Printzipio horiek aplikatuz, enplegu-politika publikoek enpleguaren eremuan sexuagatiko rola eta estereotipoak ezabatzea eta lanaren balorazioan berdintasuna sustatzea zuzenduko dira.

Horrela, 1/2022 Legeak aldatutako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3. artikulua ezartzen duen eskakizunari erantzuten zaio (izenburua aldatzen du: emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak). Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduna gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak honako hauek dira: (...) 7. Sexuaren arabera rolak eta estereotipoak ezabatzea. Euskal botere publikoek sexuaren arabera rol sozial eta estereotipo batzuk desagerraraztea sustatu behar dute, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira, eta, horien arabera, emakumei etxeko eremuaren ardura esleitzen zaie, eta gizonari eremu publikoarena, balorazio eta aintzatespen ekonomiko eta sozial oso desberdinarekin. Berezik, etxeko lanak eta zaintza politika publikoen elementu nagusi gisa aitortzea sustatu behar dute. Era berean, enpleguaren eremuan gertatzen den segregazio horizontalari aurre egiteko, lanen balorazio desberdinari helduko diote.

Halaber, 6. artikuluan ("lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak"), testu arauemailearen helburua emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea da, eta berariaz adierazten da enplegu-politika publikoek lehentasunezko arreta jasotzen duten kolektiboetako pertsonen eta gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen oztopoak desagerraraztea izango dutela helburu, enplegua lortzea eta enpleguari eustea errazte aldera. Lehentasunezko arreta behar duten kolektibo horien artean emakumea dago, 6.2 artikuluan esaten denean (...) Berezik kontuan hartuko da emakumearen egoera enpleguarekin lotuta (...)

Era berean, 5. artikulua horrek f) letran jasotzen duenez, enplegu-politika publikoek lehentasunezko arreta behar duten kolektiboen enplegu-tasak handitzea helburu duten proiektuak eta programak sustatzeko printzipioa bete beharko dute ... eta, horien artean, berriz ere, genero-diskriminazio positiboa.

Berriz ere, 6.2 artikulua jasotzen duenez, enplegu-politika publikoak planifikatzeko eta gauzatzeko jarraibide estrategikoak zehaztean, berariazko neurriak eta programak jaso beharko dira, behar bezala koordinatuta, lehentasunezko kolektiboei zuzenduta.

GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN AURRETIAZKO EBALUAZIOA

6.- Aurreikusten al da arauaren edo administrazio-egintzaren ondoriozko onuretan edo emaitzetan emakumeek eta gizonak izango duten presentziak lagunduko duela sektoreko desberdintasunak murrizten?

Enplegu Legearen Aurreproiektuak zioen azalpenean jasotzen duen bezala, Lanerako eskubidea gizarte-eskubideen oinarrian kokatzen da, duintasunez bizitzeko aukera ematen duelako, pertsona gisa garatzekoa, eta gizarteratzen laguntzen duelako. Horren ordainetan, eta dimentsio kolektiboan, botere publikoek eskubide horiek benetan gauzatzea sustatzeko duten betebeharra ezartzen du.

Kontuan hartuta arauaren helburuen artean dagoela berdintasunaren, aurrerapenaren, berrikuntzaren, erresilientziaren eta erantzuteko gaitasunaren printzipioak indartzea; eta kontuan hartuta arauak Euskal Enplegu Sare bat sortu nahi duela, esku hartzeko ereduak pertsonalizatuz lan egingo duena eta pertsonen eta enpresen beharrei erantzun azkarra emango diena, langabeziaren errepikapen- eta iraunkortasun-egoerak saihestuz, espero da etorkizuneko arau orokorraren ondoriozko emakumeen desparekotasunen onurak edo emaitzak lagungarriak izatea, oro har.



LANEren ustez, lan duina lan emankorra egiteko aukerak izatea esan nahi du, diru-sarrera duina, lantokiko segurtasuna eta familia osoarentzako gizarte-babesa, garapen pertsonalerako eta gizarteratzeko itxaropen hobeak, iritziak adierazteko askatasuna, beren bizitzetara eragiten dieten erabakiak antolatzea eta horietan parte hartzea, eta emakume eta gizon guztientzako aukera eta tratu-berdintasuna. Kontzeptu horrek inspirazio-iturri du lan duinaren definizioa (legearen 2. artikulua). Lan duina: produkzio-jarduera bat bidezko diru-sarrera baten truke egiteko aukera ematen duena, lantokian segurtasuna eskaintzen duena, gizarte-babesa ematen duena, garapen pertsonalerako, parte-hartzerako eta aukera-berdintasunerako ikuspegiak eskaintzen dituen eta gizarteratzea errazten duena.

Legeak, II. tituluan, pertsonen enplegarritasuna hobetzeko prestazio-erakunde eskubide-sorta oso bat aintzatetsi du. Enplegarritasuna hobetzeko eskubideak legean aitortzeak bete-betean hartzen ditu Gizarte Eskubideen Europako Zutabearen printzipioak, pertsonak enplegu-politika publikoen muina izan behar duela ulertuta. Ondorio loteslerik ez duten GJPko printzipioei erabateko eraginkortasuna ematen zaie barne-zuzenbidean, eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren aurrean printzipio horiek exijitu ahal izatea bermatzen da, konpromiso saihestezin batean.

Garrantzi handiko aurrerapena da, eta Enplegu Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 3/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren eta Enplegu Sistema Nazionalaren Zerbitzuen Zorro Komuna onartzen duen urtarrilaren 16ko 7/2015 Errege Dekretuaren aurreikuspenak gainditzeko.

Adierazitakoa kontuan hartuta, etorkizuneko arautik eratorritako onurak edo emaitzak, berriz ere, gizartearen dauden desberdintasunak murrizten lagunduko dutela espero da. Era berean, proposatutako arauak lan-merkatuan gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak murrizten lagunduko du, eta, kasu horretan, langabezian, baztertuta edo baztertuta geratzeko arriskuan dauden emakumeak gizarteratzen eta laneratzen lagunduko du.

Illo horretan, EAEko lan-merkatuaren egoera hartu behar da abiapuntutzat, gizonen eta emakumeen artean desoreka nabarmenak baitaude oraindik ere. Esate baterako, azken hiru urteetako langabeziaren bilakaerak erakusten du emakumeen artean langabezia-tasa handiagoa mantentzen dela. 2019ko abenduan, LANBIDEn erregistratutako 114.162 langabetuetatik, %55,17 emakumeak ziren, eta %44,83 gizonak. Aldea murriztu egin zen 2020an, COVID-19k sortutako krisiaren lehen urtean (%54,4 emakumeak eta %45,6 gizonak), berriz ere areagotu zen 2021eko pandemiaren bigarren urtean (%55,4 emakumeak eta %44,6 emakumeak), eta arrakala hori berriro handitu zen 2022ko lehen lauhilekoan (%56,7 emakume langabeak eta %43,3 gizonak).



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN LA CAE ENTRE 2019 Y 2021*

		2019	2020	2021	Abril 2022
Sexo	Hombre	51.168	58.898	51.231	50.070
	Mujer	62.994	70.342	63.614	65.484
Edad	16 a 24	7.879	10.708	8.818	9.639
	25 a 34	20.401	24.011	19.428	19.234
	35 a 44	27.679	30.728	25.800	25.056
	45 a 54	28.711	32.060	28.824	28.874
	55 a 64	29.492	31.733	31.975	32.751
Duración Paro	PLD	55.344	67.516	58.405	57.958
	PCD	58.818	61.724	56.440	57.596
Discapacidad	NO	111.990	127.033	109.049	109.549
	SI	2.172	2.207	5.796	6.005
Total		114.162	129.240	114.845	115.554

*Datos referidos al cuarto trimestre de cada año del periodo
Fuente Lanbide

Era berean, eta enplegu-eskatzaileri dagokienez, egiaztatu da, 2022ko apirileko datuekin, eta ikuspegi sektorialari dagokionez, emakumeek gizonak ia bikoizten dituztela zerbitzuen sektorean: 49.702 emakume eskatzaile eta 28.114 gizon. Lehen sektorean, eraikuntzakoan edo industriakoan, aldiz, emakume langabeen eskaerak oso txikiak dira (lehen sektorean 747 emakume eta 1.780 gizon; eraikuntzan 910 emakume eta 6.601 gizon; eta industrian 4.360 emakume eta 8.406 gizon).

Eskatutako okupazioei dagokienez, are nabarmenagoa da zerbitzu kualifikatueta langabezian dauden enplegu-eskatzaileri buruzko datua; izan ere, 59.134 pertsonatik 43.080 emakumeak dira, 16.054 gizonen aldean, edo makineriako langileekin lotutako okupazioak, non 3.076 emakume eskatzaile eta 14.036 gizon dauden.

Beraz, maskulinizatutako eta feminizatutako jarduerak irauteaz gain, jarduera kualifikatueta lan egiten ez dutenen indizea handiagoa da emakumeen kasuan. Adibidez, ikasketa-mailaren arabera, unibertsitate-titulua duten eta langabezian dauden emakumeek ikasketa-maila bera duten gizonen kopurua bikoizten dute ia (8.835 emakume eta 4.678 gizon).

Antzeko datuak ikusten dira enplegu-eskatzaile guztien artean, langabezian dauden eskatzaileak eta lanean egonik lanez aldatu nahi dutenak biltzen baitituzte.

DEMANDANTES DE EMPLEO EN LA CAE - ABRIL DE 2022

		Total demandantes			Demandantes en paro		
		HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Intervalos edad	<20	2.484	1.675	4.159	1.562	1.127	2.689
	20 a 24	9.350	9.392	18.742	3.524	3.422	6.946
	25 a 29	12.757	15.638	28.395	4.054	5.082	9.136
	30 a 34	13.170	18.113	31.283	3.938	6.145	10.083
	35 a 39	14.860	20.396	35.256	4.513	6.994	11.507
	40 a 44	18.012	24.605	42.617	5.508	8.027	13.535



	45 a 49	19.608	26.418	46.026	6.230	8.103	14.333
	50 a 54	18.638	24.620	43.258	6.427	8.101	14.528
	55 a 59	17.631	22.040	39.671	7.304	8.972	16.276
	>59	15.322	21.272	36.594	6.986	9.476	16.462
Sector	Primario	4.140	1.304	5.444	1.780	747	2.527
	Construcción	14.949	2.419	17.368	6.601	910	7.511
	Industria	28.332	12.892	41.224	8.406	4.360	12.766
	Servicios	85.747	153.098	238.845	28.114	49.702	77.816
	Sin empleo anterior	8.664	14.456	23.120	5.145	9.730	14.875
Ocupaciones demandadas (*)	Directivos	4.708	3.839	8.547	1.622	1.157	2.779
	Técnicos y Científicos	22.489	42.103	64.592	6.862	10.980	17.842
	Técnicos de apoyo	41.115	47.739	88.854	13.434	14.388	27.822
	E. administrativos	17.290	49.164	66.454	6.014	16.667	22.681
	Otros cualif. Servicios	43.460	114.912	158.372	16.054	43.080	59.134
	Agricultura y pesca	10.971	3.085	14.056	4.993	1.472	6.465
	Cualificados industria	53.970	10.723	64.693	21.102	4.445	25.547
	Ope. maquinaria	38.028	7.996	46.024	14.036	3.076	17.112
	No cualificados	84.272	97.767	182.039	32.205	39.011	71.216
	Farmadas	133	59	192	51	21	72
Duración del paro	Paro Larga Duración	62.613	82.319	144.932	23.137	34.811	57.948
	Paro Corta Duración	79.219	101.850	181.069	26.909	30.638	57.547
Cobro de prestaciones	Subsidio	8.772	10.257	19.029	7.224	8.205	15.429
	RAI	934	1.201	2.135	774	921	1.695
	Prestación	12.645	14.093	26.738	10.190	10.575	20.765
Nivel Académico	Hasta obligatorios	81.124	89.895	171.019	32.374	38.048	70.422
	Bachiller	13.708	18.539	32.247	4.401	5.952	10.353
	FP	30.190	39.845	70.035	8.593	12.614	21.207
	Universitarios	16.810	35.890	52.700	4.678	8.835	13.513
Ámbito de búsqueda	Indeterminado	3.079	2.939	6.018	1.376	1.185	2.561
	Municipio	2.172	5.391	7.563	951	2.724	3.675
	Entidad supramunicipal	29.918	45.700	75.618	9.260	16.754	26.014
	Isla	0	0	0	0	0	0
	Provincia	68.679	83.750	152.429	25.305	29.404	54.709
	Comunidad autónoma	12.173	10.097	22.270	3.854	2.641	6.495
	Ámbito estatal peninsular	398	220	618	138	67	205
	Ámbito estatal	2.857	1.727	4.584	952	437	1.389
	Unión europea/EEE	634	479	1.113	224	119	343
	Sólo fuera de la EEE	1	1	2	0	0	0
	Cualquiera excepto España	3	2	5	0	0	0

	Indiferente	3.835	3.151	6.986	1.194	899	2.093
	Ámbito restringido	18.083	30.712	48.795	6.792	11.219	18.011
	TOTAL	141.832	184.169	326.001	50.046	65.449	115.495

Fuente: Lanbide

Bestalde, emakume landunen lan-baldintzak prekarioagoak dira biztanleriaren batez bestekoa baino zenbait alderdi garrantzitsutan, hala nola kontratu motan, lanaldian edo ordutegi-malgutasunean. Eustatek 2022ko martxoan egindako estatistika-txostenetik ondorioztatzen denez, EAEn emakumeen % 28k lanaldi partziala du, eta gizonen % 9k (2020). Gainera, asteburuko lanak emakumeen % 18ri eta gizonen % 10i eragiten die, eta sei eta zazpi egun bitarteko lanaldiari dagokionez, emakumeen % 18k eta gizonen % 13k egiten dute.

Lanetik irteteko ordutegi-malgutasunari dagokionez, emakume landunen % 29,3k eta gizon landunen % 35ek baliatzen dute, eta gehiago dira etxean lan egiten duten emakumeak. Telelanak gora egin du pandemiarekin batera, eta, ondorioz, emakumeek gutxienez egunen erdietan egin dute lan etxean, 2019ko %6,1etik 2020ko %11,7ra.

Txostenaren arabera, laneko prekariedade handiagoa egiaztatzen duen beste datu bat da aldi baterako lanaren presentzia handiagoa dela emakumeen artean. Aldi baterako kontratua duen soldatapeko biztanleria okupatuak gora egin du 2016 eta 2021 artean, eta behin-behinekotasunaren intzidentzia handiagoa izan da emakumeen artean gizonen artean baino, eta hala izaten jarraitzen du.

Kolektibo jakin bati begiratzen badiogu, hala nola etxeko enplegatuei, sektoreko enpleguak erakusten du enpleguak baino askoz lanpostu gehiago daudela (76.700 eta 57.560, hurrenez hurren), eta askoz gutxiago lanaldi osoan, 30.123 (2019). Zifra horiek erakusten dute sarritan etxeko enplegatuek, % 90ek, lanpostu bat baino gehiago betetzen dutela eta lanaldi partzialekin lan egiten dutela.

Lan-jarduera duten emakumeak % 47 dira, gizonak % 55, eta gehiegizko ordezkariak dute zaintza-lanetan, bai ordainduetan (emakumeen enpleguaren % 77 zainketei lotuta dago, hala nola osasun-jarduerei, gizarte-zerbitzuei eta hezkuntzari), bai ordaindu gabekoetan; gizonak, berriz, oso gutxi ordezkariak daude.

CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA DE LA CAE (%) 2020		
	MUJERES	HOMBRES
C.A. DE EUSKADI (MILES)	449.100	484.500
Contrato Temporal	29,6%	19,6%
Contrato tiempo parcial	28,0%	9,0%
Alarga la jornada casi siempre	24,4%	22,5%
De seis a siete días semanales	18,0%	13,0%
Trabaja fin de semana siempre	18,0%	10,0%
Horario flexible de salida	29,3%	35,6%
Trabaja en casa (50%==<)	11,7%	10,0%

Fuente: Eustat

Encuesta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal



Azken hamarkadetan zalantzarik gabe aurrerapausoak eman badira ere, emakumeak euskal lan-merkatuan sartzea prozesu osatugabea da oraindik; izan ere, oraindik ere emakume langileen defizita dago gizonen aldean, haien lan-baldintzak gizon langileenak baino prekarioagoak dira, haien soldatak baxuagoak dira, gizarte-babes txikiagoa dute eta laneko osasun- eta segurtasun-politikek ez dituzte kontuan hartzen emakume langileei eragiten dieten arazo espezifikoak. Horrek guztiak, zalantzarik gabe, eragina izango du lan-bizitzan zehar dituzten diru-sarreretan, gizarte-babesaren mailan eta pentsioetan; horren ondorioz, emakumeen artean pobrezia-indize handiagoa izango da, batez ere erretiroaren ondoren, eta autonomia pertsonal txikiagoa. Gainera, generoari lotutako desberdintasun horiek guztiak areagotu egiten dira, kasu batzuetan modu kezkarria, adinaren, desgaitasunaren edo jatorriaren ondoriozko desberdintasunekin eta diskriminazioekin bat egiten dutenean.

Egoera hori zuzentzeko eta berdintasunerantz aurrera egiteko, funtsezkoa da berdintasunaren arloan indarrean dagoen legediaren aginduak betetzea; besteak beste, botere publikoek lana lortzeko, garatu beharreko lanpostua askatasunez aukeratzeko eta lanpostuz igotzeko duten betebeharrari helden dio, inolako diskriminaziorik gabe; lan bererako edo balio bereko lanerako ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatzen dela bermatzea; emakumeen ordezkariak txikia den lanbideetan emakumeen presentzia areagotzeko neurri egokiak hartzea, emakumeen aldeko abantaila zehatzak ekarriko dituzten neurriak barne; enpresen barruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak egin daitezen sustatzea, eta horiek abian jartzea erraztuko duten ekimenak bultzatzea; neurriak planteatzea, negoziazio kolektiboan emakumeentzako bereizkeriarik gabeko hitzarmenak sina daitezen, langileen lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzea erraztu eta bultzatzea, eta jazarpen sexistaren aurkako neurri espezifikoak txerta ditzaten; eta genero-ikuspegia txertatzea laneko segurtasun- eta osasun-politika planetan.

Azken batean, enpleguaren esparruan emakume guztien aukera- eta tratu-berdintasun erreala eraginkorrerako baldintzak sustatzea, kolektiboen eta egoeren aniztasuna kontuan hartuta eta diskriminazio anizkoitzeko egoerak ez gertatzea zainduta.

7.- Aurreikusten al da etorkizuneko arauak edo administrazio-egintzak desagerrarazi edo, gutxienez, murriztu egingo dituela baliabideak eskuratzeari dagokionez dauden desberdintasunak?

Legeak, II. tituluan, pertsonen enplegarritasuna hobetzeko prestazio-erakunde eskubide-sorta oso bat aitortzen du. Honako hauek dira: laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia izateko eskubidea, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko eskubidea, enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egiteko eskubidea eta lanerako prestakuntzarako eskubidea.

Legeak enplegu-politika aktiboak aitortzen ditu lan egiteko adinean dauden pertsonen eskubide subjektibotzat. Horrela, 8. artikuluan, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan enplegu-zerbitzuen eskatzaile gisa izena emanda dauden eta egoitza Euskal Autonomia Erkidegoan duten pertsona guztiei honako eskubide hauek aitortzen zaizkie beren enplegarritasuna hobetzeko:

- a) Laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia izateko eskubidea.
- b) Enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiteko eskubidea.
- c) Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egiteko eskubidea.
- d) Lanerako prestakuntzarako eskubidea.



Azken batean, enplegarritasuna hobetzeko eskubideak aitortuz, enplegu-politika publikoen ikuspegi bat finkatzen da, babes eta laguntza pertsonalizatueta oinarritzen dena, enplegu-politika publikoek lan duinaren paradigmatari egin beharreko ekarpen gisa.

Laguntza pertsonalizatua, jarraitua eta egokia izateko eskubideari dagokionez, 9. artikulua, enplegu bat aurkitzera, enplegarritasuna hobetzera edo enplegu-zerbitzuen eskatzaileen lan autonomoko ikuspegiak hobetzera bideratua, arauak ezartzen du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak erreferentziako profesional bat esleituko duela, zeinak bere gain hartuko baititu erabiltzaileen tutoretza, arreta eta aholkularitza jarraitua, integrala eta pertsonalizatua, presentziala eta ez-presentziala, lan-trantsizioetan, hezkuntzaren eta enpleguaren artean edo enplegu-egoeren artean. Bertaratze horretan, 9.2 art., “Genero-ikuspegia txertatuko da haien garapenean (...)”.

Bestalde, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonalerako eskubideari dagokionez, 10. artikulua, ezartzen da Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala bi hilabeteko epean egingo duela, erreferentziako profesionalak eskatzen duenetik edo pertsonak hala eskatzen duenetik zenbatzen hasita.

Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua egiteko eskubideari dagokionez, 11. artikulua, enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala egiten denetik hilabeteko epean egingo da, edo enplegu-zerbitzuen eskatzailea okupatuta dagoenean, hura eskaera egiten duenetik zenbatzen hasita.

Eskubide horiek aitortzeak, horiek gauzatzeko epe zehatzak ezarriz, laneratzeko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko prozesuak bizkortzea ahalbidetuko du.

Enplegu-politika publikoen ekintza lan egiteko adinean dauden gizonen eta emakumeen enplegarritasuna lortzera bideratuta dago, eta erabateko berdintasunaren arabera lortzera, pertsonak enplegu-politika publikoen muina izan behar duela ulertuta.

Arauak enplegarritasuna hobetzera bideratutako Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorro birdefinitu eta zabal bat jasotzen du. Besteak beste, enplegurako orientazio-zerbitzua dago, 24. artikulua, eta, arauaren arabera, pertsonalizatua, integrala eta inklusiboa izango da.

Zerbitzu hori honako hauek osatzen dute: erabiltzaileen premiak atzematera bideratutako triaje-prestazioak, haien gizarteratzea eta laneratzera lortze aldera; egoera pertsonal eta sozialei arreta ematen dien pertsonaren enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonalizatu bat; eta enplegurako plan integratu eta pertsonalizatu bat, barnean hartzen dituen prestakuntza-ekintza egokiak konpetentzia profesionalak eta pertsonalak hobetzeko edo eguneratzeko, pertsonaren kualifikazioa, enplegu-bilaketa aktiboko jarduketak, lan-aukeren edo produkzio-sistemaren premien identifikazioa eta haren profilaren araberrako ekintzailetza-beharrak.

Laneko prestakuntza, arauaren 8.1.d) artikuluan eskubide gisa jasota eta 25. artikuluan zabalduta, pertsonen enplegarritasuna hobetzeko funtsezko beste tresna bat da, eta, era berean, lan-merkatuan ohikoak diren genero-estereotipoak hausteko aukera ematen duen palanka da.

Prestakuntzak lanerako duen garrantziaren eta horrek emakumeen enplegarritasunaren hobekuntzan duen eraginaren adibide gisa, txosten honen

ondorioetarako, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak 2021ean garatutako programa batzuk aipatu behar dira.

- 2021ean amaitutako prestakuntza-ekintzak, lehentasunez langabeei zuzenduak, Eusko Jaurlaritzaren mendekoak ez diren prestakuntza-erakunde pribatu eta publikoei deialdia eginda, 20.047 pertsonak parte hartu dute, 10.213 gizonak eta 9.730 emakumek (104 pertsonak ez dute genero informaturik). 16.519k (%82,40) amaitu dute prestakuntza, eta 15.412k (%77) gainditu dute. 1.053 pertsonak utzi diote prestakuntzari lana aurkitu dutelako, eta gainerakoek beste arrazoi batzuegatik (2.475). Parte-hartzaileen laneratze-tasa % 51koa izan da, prestakuntza osagarriko ekintzak kontuan hartu gabe (% 46,23, ekintza ez-kualifikatzaile horiek kontuan hartuta).
- Lehentasunez langabeei zuzendutako prestakuntza-ekintzak. – Kudeaketa-gomendioa Hezkuntza Sailaren mendeko LHko zentro publikoekin –, 2021ean 3.166 pertsonak hartu dute parte, 2.011 gizonak eta 1.133 emakumek (22 pertsonak ez dute genero informaturik). 2.520 lagunek (%79,60) amaitu dute prestakuntza, eta 2.398 lagunek (%75,74) gainditu dute. 169 pertsonak utzi diote prestakuntzari lana aurkitu dutelako, eta gainerakoek beste arrazoi batzuegatik (477). Parte-hartzaileen laneratze-tasa %55,88koa izan da, prestakuntza osagarriko ekintzak kontuan hartu gabe (%52,85 ekintza ez-kualifikatzaileak kontuan hartuta).
- 2020ko deialdian onartutako eta 2021ean amaitutako proiektu bereziek (prestakuntza + gizarteratzea) 1.307 pertsonak parte hartu dute, 613 gizonak eta 691 emakumek (genero informaturik gabeko 3 pertsona). % 89,64k prestakuntza gainditzen dute, eta % 2k lana bilatzeagatik uzten dute. Parte-hartzaileen laneratze-tasa % 49,53koa izan da, prestakuntza osagarriko ekintzak kontuan hartu gabe (% 47,12, ekintza ez-kualifikatzaile horiek kontuan hartuta).
- 2020ko deialdian onartutako eta 2021ean amaitutako kontratazio-konpromisoa duten prestakuntza-programek 509 pertsonak parte hartu dute: 204 gizonak eta 305 emakumek. %64,64k prestakuntza gainditzen dute, eta %18k lana bilatzeko uzten dute. Parte-hartzaileen laneratze-tasa %77,12koa da.
- Kualifikazio txikiko gazteentzako prestakuntza-programa, bi urteko prestakuntza-eduki zabala duen programa espezifiko, hiru ekitaldi ekonomikotan garatzeko. Lanbide-eremu batean (adibidez, elektrizitatea eta elektronika) gaitasunak lortzera bideratutako prestakuntza-ibilbidea da. 1.850 prestakuntza-ordu ditu, bi prestakuntza-bloketan banatuta, eta horietako bakoitzean ziurtagiri oso bat eta prestakuntza osagarri bat edo beste ziurtagiri batzuen zati bat egiten da. 2019-2021 deialdian 366 pertsonak parte hartu dute, 336 gizonak eta 28 emakumek. Gizonen eta emakumeen arteko alde horren arrazoia da inoren kargura ez dauden adingabe atzeritarren kolektiboa dela hartzaile nagusia. Parte-hartzaileen %73k arrakastaz gainditu du egindako prestakuntza-ekintzaren bat.
- Lan maskulinizatuetan lan egiten duten emakume langabeak prestatzeko eta kontratatzeko programa. 2021ean hasitako programa berri bat da. Urte horretan, 47 emakume prestatzeko lau proiektu abian jartzea lortu da, eta 32 kontratu hitzartu dira.
- Era berean, 2021ean Enplegu Nitxo Berriak izeneko programa berri bat hasi da. 6.854 pertsonari prestakuntza emateko 461 prestakuntza-ekintza onartu dira, baina oraingoz ezin da zehaztu zer eragin izango duen generoaren arabera.
- Lehentasunez Euskal Autonomia Erkidegoko langile landunei zuzendutako enplegurako prestakuntza finantzatzeko diru-laguntzen deialdian, 2021ean

amaitutako prestakuntza-ekintzetan 48.085 lagunek parte hartu zuten; horietatik 21.375 gizonak dira eta 26.596 emakumeak (114 pertsonak ez dute generoa informatuta). 44.489 pertsonak (%92,52) amaitu dute prestakuntza, eta 43.927 pertsonak (%91,35) gainditu dute.

- Azkenik, lehentasunez Euskal Autonomia Erkidegoko langile landunei zuzendutako prestakuntza-programazioari dagokionez, Hezkuntza Sailaren mendeko LHko zentro publikoekin egindako kudeaketa-gomendioaren bidez, 2021ean amaitutako prestakuntza-ekintzetan 5.300 lagunek parte hartu dute; horietatik 2.958 gizonek eta 2.342 emakumek (horietatik 4.826k (%91) prestakuntza gainditu dute.

Lege hau, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearekin batera, Euskadin pobreziaren eta gizarte-bazterkeriaren aurka irmoki borrokatzen duen gizarte-babeseko ekosistema komun baten parte da, eta Gizarte Segurantzaren langabeziagatiko prestazio eta subsidioez gain, langabeziaren eta prekarietatearen ondorioak arintzen ditu, enplegu-politiken eta -zerbitzuen ekintza espezializatuaren palanka izan dadin, lan duina lortze aldera.

Horri dagokionez, pobreziaren feminizazioaren errealitatea kontuan hartuta, argi dago arauaren helburuak berdintasuna sustatzeko helburura jotzen duela *per se*. 2020. urtean bildutako datuen arabera, DSBE prestazioaren titulartasuna duten pertsonen % 60 inguru emakumeak dira. Ehuneko horri gehitu behar zaizkio bizikidetz-unitate baten barruan onuradun gisa dauden emakumeak, titulartasuna edozein dela ere.

Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren espedientei buruz Lanbidek 2022ko apirilean bildutako datuetatik ondorioztatzen da, halaber, pobreziak gehiago eragiten diela emakumeei gizonei baino, enplegua edukitzea kontuan hartuta ere. Hala, 5.396 emakumek jasotzen dute DSBE lan-osagarriaren modalitatean, eta 2.662 gizonek.

EXPEDIENTES ACTIVOS RGI A ABRIL DE 2022					
		NO CONSTA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Intervalo de edad	16 a 19		21	55	76
	20 a 24	<5	333	534	868
	25 a 29	<5	1.206	1.526	2.733
	30 a 34		1.703	2.434	4.137
	35 a 39		2.226	3.145	5.371
	40 a 44		2.757	3.716	6.473
	45 a 49		2.985	3.473	6.458
	50 a 54		2.902	3.051	5.953
	55 a 59	<5	2.749	2.578	5.328
	60 a 64		2.302	2.303	4.605
	65 y más		2.716	6.396	9.112
	Fuera rango		<5	34	35
Nivel formativo en demanda empleo	Hasta obligatorios		15.222	19.740	34.962
	Bachiller		1.854	2.297	4.151
	FP		2.171	3.041	5.212
	Universitarios		880	1.272	2.152
	No consta	<5	1.774	2.895	4.672
	1 miembro	<5	16.463	15.445	31.911
	2 miembros		2.132	7.088	9.220

Número de miembros en la Unidad de Convivencia	3 miembros		1.343	4.030	5.373
	4 miembros		997	1.717	2.714
	5 o más miembros		966	965	1.931
Modalidad	No aplica				
	Compl. Trabajo		2.662	5.396	8.058
	Básica	<5	19.239	23.849	43.091
Estado Civil	Soltero/a		13.439	13.098	26.537
	Casado o asimilado		4.179	3.450	7.629
	Separado o asimilado		3.923	9.868	13.791
	Viudo/a		355	2.824	3.179
TOTAL		<5	21.901	29.245	51.149

Fuente: Lanbide

Faktore askok eragiten dute emakumeak bazterkeria-arriskuan egotea: lan-prekariatatea (kontratuen behin-behinekotasuna eta partzialtasuna), diru-sarreraren desberdintasuna, hezkuntzarako sarbide txikiagoa, estereotipoak (karrera jakin batzuk ikasteko oztopoak, lanbide jakin batzuetan aritzea edo kualifikazio-maila handiagoko lanak eskuratzea), lanaldi bikoitza (ugalketa-lana – Zaintza-lana eta etxeko lana –, lan produktiboa edo ordaindua) eta etxeko lana.

Legeak, era berean, aintzat hartzen du Batzordearen 2021eko martxoaren 4ko 2021/402 (EB) Gomendioa, COVID-19 (EASE) krisiaren ondoren enplegurako laguntza aktibo eraginkorrari buruzkoa. Gomendio horren arabera, estatu kideek neurri koherenteen paketeak egin behar dituzte, aldi baterako neurriak eta neurri iraunkorrak konbinatuko dituztenak, pandemiak eragindako lan-merkatuaren erronkei aurre egiteko, eta trantsizio ekologikoa eta digitala arrakastaz gauzatzea. Horretarako, neurri-sorta hauek gomendatzen ditu: i) kontrataziorako eta trantsiziorako pizgarriak eta ekintzailetzarako laguntza; ii) hobetzeko eta birziklatzeko aukerak eta laguntza-neurriak; eta iii) enplegu-zerbitzuek laguntza handiagoa ematea lan-trantsizioei. Neurri horiek, teoriarik neutroak badira ere, estatistikoki bildutako datuak ikusita, eragin positiboa izango dute kalteberatasun bereziko egoeretan dauden emakumeen egoera hobetzeko.

Azken batean, legeak enplegua sortzeko eta bidezko susperraldia abian jartzeko oinarriak ezartzen ditu, eta, genero-berdintasunaren ikuspegitik, eragin positiboa izan dezake langabezia dauden, enplegarritasuna hobetzeko eskaera duten eta bazterkeria-egoeran edo -arriskuan dauden emakumeen egoera hobetzeko orduan.

8.– Erabakiak hartzeari dagokionez, etorkizuneko arauak edo administrazio-egintzak aurreikusten al du emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea edo, gutxienez, eremuan duten presentziaren antzekoa izatea?

Lege-aurreproiektuaren testuak, II. kapituluaren (Gobernantza), Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren figura jasotzen du. 11. artikuluan jasotzen da enplegu-politika publikoen gobernantza Eusko Jaurlaritzari dagokiola 8. artikuluan ezarritako baldintzetan, baita Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluari eta Elkarriketa Sozialeko Mahaiari ere. Printzipio hauen berri izango du: parte-hartzea, plangintza estrategikoa, arrazionalizazioa, koordinazioa eta ebaluazioa.



12. artikuluan, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseilua definitzen da, enpleguaren arloan Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioen koordinazio, partaidetza eta lankidetzarako organo goren gisa. Eta, osarari dagokionez, testuak 13. artikuluan ezartzen du lehendakariak izendatutako hamabi kidek osatuko dutela, Eusko Jaurlaritza, foru-aldundiak eta udalerriak ordezkatzuz, eta, kideak izendatzerakoan, gizonen eta emakumeen presentzia orekatua sustatuko dela, karguagatik kide direnak alde batera utzi gabe. Izendapen horrek, beraz, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen (martxoaren 3ko 1/2022 Legeak aldatua) 3. artikuluan ezarritako eskariari erantzuten dio. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduna gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak honako hauek dira: (...) 9. Ordezkaritza orekatua. Euskal herri-aginteei neurri egokiak hartu behar dituzte trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin erabakiak hartzeko eremu guztietan.

9.- Aurreikusten al da etorkizuneko arauan edo administrazio-egintzan planteatutako helburuak eta neurriak lagungarriak izango direla emakumeei edo gizonei esleitzen zaizkien arau sozialak edo balioak gainditzeko edo aldatzeko?

Lan-merkatu arruntan, genero-rolaren funtzioarekin eta egozpenekin zuzenean lotutako lanbide-jardueretan kontzentratzen dira emakumeak, eta, horrela, lan-segregazio horizontala deritzona gertatzen da.

EAEko lan-merkatuak generoaren arabera bereizketa horizontal handia du. Gainera, azken urteetan egin diren kontratazioek generoaren arabera segregazio horizontala indartu besterik ez dute egin. Lehen sektoreko jarduerak, industria-jarduerak eta eraikuntzarekin lotutako jarduerak maskulinoak diren bitartean, hirugarren sektoreko jarduerak, salbuespenak salbuespen, femeninoak dira. Jarduera femeninoenak etxeko langileak, osasun-jarduerak, irakaskuntza eta zerbitzu osagarriak enplegatzen dituzten etxeetakoak dira. "Merkataritza, garraioa eta ostalaritza" eta "Herri Administrazioa, hezkuntza, osasuna eta zerbitzu osagarriak" adarrek emakumeen enpleguaren ia %60 biltzen dute. Emakumeen presentzia nabarmentzen da gizarteak esleitzen dien etxeko, familiako eta zaintzako rolaekin lotutako enpleguetan. Hala, emakumeen kolektiboa rol horrekin lotutako enpleguetan sartuko litzateke, hala nola ostalaritzaren, osasunaren eta zerbitzu osagarrien adarra osatzen duten gehienak. Gaur egun, EAEko emakume enplegatuen % 31k jarduera-adarra aldatu beharko luke, sektoreko enpleguaren banaketa berdina lortzeko gizonen eta emakumeen artean.

EAEko lan-merkatuan generoaren arabera bereizketa bertikala handiagoa da horizontala baino. Enpleguak generoaren arabera duen osaera zeharo lerratuta dago, eta honako hauek dira gizonezkoen lanbideak: "Zuzendaritza eta gerentzia", "Laguntzako teknikariak eta profesionalak", "Lehen sektoreko, industria-sektoreko eta eraikuntzako lan kualifikatua" eta "instalazio, makina eta muntatzaile operadoreak" eta "emakumezko lanbideak", "Teknikariak eta segurtasun zientifiko eta intelektualeko profesionalak", "Kontabilitateko, administrazioeko eta osasuneko langileak eta beste langile batzuk", "Administrazioeko langileak", "Bulegoko langileak eta langileak". Lau lanbide horiek emakumeen enpleguaren % 70 biltzen dute. Gainera, teknikari eta profesional laguntzaileen kontratazioetan izan ezik (2013-2016 aldiko kontratazio guztien % 8 baino ez dira), esan daiteke azken urteetan egin diren kontratazioek lan-merkatuko segregazio bertikala mantentzeko eta indartzeko joera izan dutela, genero-terminoetan.


CONTRATOS FIRMADOS DURANTE 2021 (ACUMULADO ANUAL) POR CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES

	INDEF.	TEMP.	J. PARCIAL	J. COMPL	TOTAL HOMBRES	INDEF.	TEMP.	J. PARCIAL	J. COMPL	TOTAL MUJERES
Dirección de las empresas y de las admones públicas	745	328	172	901	1.073	387	234	140	481	621
Técnicos y profes. científicos e intelectuales	4.998	34.568	10.978	28.588	39.566	5.564	56.725	24.144	38.145	62.289
Técnicos y prof. de apoyo	5.840	37.991	12.691	31.140	43.831	3.644	32.613	19.630	16.627	36.257
Empleados de tipo administrativo	2.512	19.784	5.785	16.511	22.296	5.538	26.438	14.007	17.969	31.976
Trabaj. serv. Rest, personal, protec., vend. comercios	6.602	68.390	39.980	35.012	74.992	10.465	151.728	101.804	60.389	162.193
Trabajadores cualif. en la agri. y pesca	471	3.009	133	3.347	3.480	15	270	35	250	285
Artesanos y trab. cualif. manuf., construc, minería,	7.181	44.882	4.596	47.467	52.063	474	5.132	1.646	3.960	5.606
Oper. de instala., y maquinaria y montadores	5.361	46.711	7.788	44.284	52.072	472	8.729	1.233	7.968	9.201
Trabajadores no cualificados	7.276	141.129	35.247	113.158	148.405	12.999	102.510	59.127	56.382	115.509
TOTAL	40.987	396.801	117.372	320.416	437.788	39.558	384.380	221.767	202.171	423.938

Fuente: Lanbide

Lehen esan bezala, EAEn lan egiteko adinean dauden pertsona guztiei Legeak aitortutako eskubideen artean dago enplegurako lanbide-heziketarako eskubidea, 12. artikulua, zeinak aukera emango baitu prestakuntza-ibilbide pertsonalizatuak garatzeko, enplegarritasuna hobetuko duten gaitasunak eskuratzeko.

Hori bereziki garrantzitsua da lan-merkatuan emakumeen eta gizonen erabateko genero-berdintasunean jardutea eragozten duten oztopoak kentzeko zereginetan. Ildo horretan, eta lan-eremuan dauden genero-estereotipoei eta merkatuan betetzen diren rolei dagokienez, 2021erako Jarduera Ekonomikoen Direktorioko zifren arabera, berriz ere egiaztatu da oraindik ere oso maskulinizatuta dauden jarduerak daudela, oso feminizatuta dauden beste batzuen aldean. Zehazki, zaintzarekin lotutako sektoreetan, hala nola osasun-jardueretan eta gizarte-zerbitzuetan, emakumeen enpleguaren garrantzia % 77ra iristen da, ehuneko horretan irakasleak, osasun-langileak eta etxeke langileak barne hartuta.



ESTABLECIMIENTOS Y PERSONAS EMPLEADAS EN LA CAE POR SEXO SEGÚN ACTIVIDAD					
	Establecimientos	Personas empleadas	Hombres	Mujeres	% Empleo femenino
TOTAL	169.897	909.442	509.134	400.308	44%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5.584	10.875	8.626	2.249	21%
Industrias extractivas	44	328	291	37	11%
Industria manufacturera	10.463	169.745	134.782	34.963	21%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	172	2.079	1.549	530	25%
Suministro de agua; activ de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	347	6545	5142	1403	21%
Construcción	20.265	53.163	47.760	5.403	10%
Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	36.679	127.324	64.002	63.322	50%
Transporte y almacenamiento	10.835	44.353	35.242	9.111	21%
Hostelería	13.515	61.182	27.862	33.320	54%
Información y comunicaciones	3.595	22.888	14.845	8.043	35%
Actividades financieras y de seguros	4.352	15.578	7.009	8.569	55%
Actividades inmobiliarias	3.095	5.165	2.566	2.599	50%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.823	64.998	35.787	29.211	45%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	5.934	67.235	32.574	34.661	52%
Administración pública y defensa	1.199	1.199	45.878	26.363	43%
Educación	6.783	73.077	23.153	49.924	68%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	11.027	97.792	22.868	74.924	77%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4.364	17.620	9.869	7.751	44%
Otros servicios	9.821	23.617	8.844	14.773	63%

Fuente: Eustat. Directorio de Actividades económicas. CNAE-2009



Arauaren printzipioen artean dago lan duinerako laguntza aktiboa ezartzea, kontrataziorako pizgarriak eskainiz, ekintzailerak babestuz, lan-trantsizioetarako laguntza eskainiz, gaitasunen ebaluazioa eta balidazioa eta aholkularitza, orientazioa eta tutoretza pertsonalizatua bermatuko dituen zerbitzu-katalogo baten bidez, langabezia-egoeren tratamendu prebentiboa eta proaktiboa bermatuz.

Arauak, era berean, herritarrei bizitza aktiboan zehar lagun egingo zaiela bermatzea aurreikusten du, birziklapena, ezagutzen etengabeko eguneratzea, birkualifikazioa eta prestakuntza sustatuz trantsizio profesionalean, biztanleria aktiboaren eskumen-zaharkitzea saihesteko.

Enplegu Legearen aurreproiektuak, halaber, Gizarteratzearen printzipioa jasotzen du, eta, horrela, enplegu-politika publikoek, ahal den neurrian, honako hauek sustatuko dituzte: adinean dauden biztanleak laneratzea, pertsonak gizartean integratzeko funtsezko faktore gisa, eta, beharrezkoa denean, pertsona gizarteratzea, Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Sistemara eta Gizarte Zerbitzuen Sistemara bideratuz, autonomia pertsonala eta bizitza duina lortze aldera.

Beraz, jasotako datu estatistikoak ikusita, Enpleguari buruzko Legeak jasotzen dituen lehentasunezko arretako kolektiboen artean emakumea sartu dela ikusita, kontuan hartuta arauak zehazten duela emakumearen egoera bereziki kontuan hartuko dela enpleguarekin lotuta; eta kontuan hartuta arauak (6.4) dioenaren arabera lehentasunezko arretako kolektiboetara zuzendutako arau batek eragin positiboa izango duela alde aurretik ebaluaziopean egongo den ikuspegi kualitatibo batetik, eta helburu kuantitatibo horiek betetzeko erabiliko direla, arauaren ezarpenak genero-ikuspegitik eragin positiboa izango duela aurreikusten da, emakumearen enplegarritasuna hobetzen eta lan-merkatuan oraindik ere irauten duten genero-estereotipoak gainditzen lagunduko duela.

Hori guztia arauan jasotako printzipio informatzaileei erantzunez, eta, zehazki, 5. artikuluan esaten denean, enplegu-politika publikoek sexuaren ziozko rolak eta estereotipoak desagerraraztea izango dute helburu enpleguaren esparruan, eta berdintasuna sustatzea lanaren balorazioan”.

10. – Bermatzen al da diskriminazioa saihesteko eta berdintasuna sustatzeko arauak eta bestelako tresna juridikoak beteko direla eta haiek hobetzea aurreikusten al da?

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, 3.4 artikuluan, genero-ikuspegia beren politika eta ekintza guztietan txertatzeko eskatzen die euskal botere publikoei, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezar dezaten.

Genero-ikuspegia txertatzea printzipio izango da etorkizuneko Enpleguaren Euskal Legean, zeinak lagunduko baitu, euskal politika publiko guztiekin bat etorritik, gizartean dauden desberdintasunak ezabatzeko helburu orokorra lortzen, eta, zehazki, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak gainditzen, eta, enpleguaren eremuan, emakumeek lan-merkatuan sartzeko duten posizioa hobetzen.

Era berean, arau-testuak 4/2005 Legearen agindua betetzen du, sexuaren arabera bereizitako datuak biltzeko beharra xedatzen baitu. 40. artikulua (Enpleguaren Euskal Sarearen zerbitzu-zorroaren kudeaketa), bere printzipio informatzaileen artean, honako



hau jasotzen du: 1.d) Zerbitzuen gardentasuna, kalitatea eta ebaluazioa, erregelamendu bidez zehazten diren kalitate-estandarren arabera. Adierazle kualitatibo eta kuantitatibo homogeneoak txertatuko dira, sexuaren eta lehentasunezko arreta behar duten kolektiboen arabera bereizita, Enpleguaren Euskal Sarearen zerbitzu-zorroa ebaluatu eta garatu ahal izateko.

Lan eta Enplegu Sailak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren laguntzarekin, sexuaren arabera bereizitako adierazleak jaso eta argitaratzen ditu estatistiketan, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroan sartzen diren biztanleen ezaugarriak zehazteko helburu nagusiarekin. Horri esker, genero-ikuspegia sar daiteke Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politika publikoen diseinuan eta plangintzan, bereziki lan-bitartekaritzan, enplegurako lanbide-heziketan, enplegua sustatzeko ekintzen garapenean, prospekzio-eta informazio-tresnen diseinuan, Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren definizioan eta kudeaketan, Euskal Enplegu Sarearen ikuskaritzan eta kontrolean, eta enpleguaren arloko ikerketan eta berrikuntzan.

Artikuluetan arreta eta arreta berezia eskaini zaio hizkuntza ez-sexista erabiltzeari. Lan eta Enplegu Saileko Zerbitzu Zuzendaritzako berdintasun-teknikariak berrikusi du testua.

Araudiak bermatzen du otsailaren 18ko 4/2005 Legean xedatutakoa betetzen dela.

Artikuluak idazteko prozesuan genero-ikuspegia mantentzeaz gain, Emakundek aurreko prozesuei buruz egindako txostenak eta oharra kontuan hartu dira, arlo horretan egin daitezkeen hobekuntza guztiak ezartzeko.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK EZABATZEKO ETA BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK

Sartu al da neurririk arau-proiektuaren edo administrazio-egintzaren testuan?

Adierazi zer artikulutan jasotzen diren neurriak eta haien deskribapena.

...genero-ikuspegia txertatzea sustatzeko?

BAI/EZ

emakumeen eta gizonen egoera desberdina hobeto ezagutzea

BAI. 40. artikulua.- Enpleguaren Euskal Sarearen zerbitzu-zorroaren kudeaketa. 1.d) Zerbitzuen gardentasuna, kalitatea eta ebaluazioa, erregelamendu bidez zehaztutako kalitate-estandarren arabera. Adierazle kualitatibo eta kuantitatibo homogeneoak txertatuko dira, sexuaren eta lehentasunezko arreta behar duten kolektiboen arabera bereizita, Enpleguaren Euskal Sarearen zerbitzu-zorroa ebaluatu eta garatu ahal izateko.

emakumeen eta gizonen berdintasuna printzipio gisa, helburu gisa edo adierazpen edo azalpen gisa txertatuz

BAI. Zioen azalpena... lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak aintzat hartuta, begirada luzaroko langabeziari, desgaitasunari, emakume eta gazteei eta gizarte-bazterkeriari jarrita ...

51.a) artikulua. Aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza pertsonen lan duina eta



		enplegu-zerbitzuak eta -programak eskuratzeko orduan, laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen eta kolektiboen zuzendutako ekintza positiboko neurrien kalterik gabe. Printzipio horiek aplikatuz, enplegu-politika publikoek enpleguaren eremuan sexuagatiko rolak eta estereotipoak ezabatzea eta lanaren balorazioan berdintasuna sustatzea zuzenduko dira. 6.2 artikulua. Bereziki kontuan hartuko da emakumearen egoera enpleguarekin lotuta.
	Hizkuntzaren erabilera ez-sexista eginez edo sustatuz	BAI. Artikuluetan arreta eta arreta berezia eskaini zaio hizkuntza ez-sexista erabiltzeari. Lan eta Enplegu Saileko Zerbitzu Zuzendaritzako berdintasun-teknikariak berrikusi du testua..
	Promover la participación de las instituciones que trabajan por las personas y/edo en favor de la igualdad que tienen formación en materia de género	BAI. 15. artikulua.- Enpleguaren Euskal Sarea Enpleguaren Euskal Sarea sortzen da, izaera juridikorik gabeko lankidetzaren gisa, eta honako hauek osatuko dute: Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak, foru-aldundiek, udalerriek, bakoitzaren sektore publikoko erakundeek eta titulu honen II. kapituluari aipatzen den zerbitzu-zorroa kudeatzen duten gainerako erakundeek, enplegarritasuna hobetzeko programa osagarriak eta haren kideek adosten duten enplegu-arloko edozein ekintzek. 18. artikulua.- Enplegu-politika publikoak garatzeko lankidetzaren Enplegua bilatzeko, enplegarritasuna mantentzeko eta hobetzeko, laneko prestakuntzarako, bitartekaritzarako eta enplegu-politika publikoak ezartzeko bideratutako beste edozein programa garatzeko, Enpleguaren Euskal Sareko erakundeek, beren artean edo beste erakunde publiko eta pribatu batzuekin, jardura-protokoloak, lankidetzaren hitzarmenak eta esparru-akordioak sinatu ahal izango dituzte. Era berean, diru-laguntzak eman eta administrazio-kontratuak egin ahal izango dituzte.



	Berdintasuna eduki edo irizpide gisa sartuta (onartzeko, baloratzeko edo betetzeko) hautaketa-prozesuetan, diru-laguntzetan, hitzarmenetan, prestakuntza-jardueretan, etab.	BAI. 6. artikulua. - Lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak 1. Enplegu-politika publikoek lehentasunezko arreta jasotzen duten kolektiboetako pertsonen eta gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen oztopoak desagerraraztea izango dute helburu nagusi, lan duina lortzeko eta mantentzeko erraztasunak emate aldera. 2. Enplegu-politika publikoen jarraibide estrategikoak, plangintza eta betearazpena zehaztean, kolektibo horiei zuzendutako neurri eta programa espezifikoak jaso beharko dira, behar bezala koordinatuta. Berezi kontuan hartuko da emakumearen egoera, enpleguari dagokionez, bai eta desgaitasuna duten pertsonena, 30 urtetik beherako langabeena, 55 urtetik gorakoena eta luzaroko langabeena ere. 3. Bidezkoa den guztietan, aurreko paragrafoan aipatutako ekintzak eta programak Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legean aurreikusitako gizarteratzeko plan integratu eta pertsonalaren esparruan koordinatuko dira. 4. Lehentasunezko arretako kolektiboek zuzendutako programak ebaluatu egingo dira, aldeztatik ezarritako helburu kuantitatibo eta kualitatiboak betetzeari dagokionez.
... emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua sustatzeko? BAI/EZ	hautaketa-epaimahaietan	Ez da aplikatzen
	Sarien epaimahaietan	Ez da aplikatzen
	Organoaholku-emaitzetan	Ez da aplikatzen
	zuzendaritza-organoetan	BAI. 12. artikulua. - arabera, Enplegu Politika Publikoaren Euskal Kontseilua da enpleguaren arloan Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioen koordinazio, partaidetza eta lankidetzarako organo gorena. 13. artikulua ... lehendakariak izendatutako hamabi kidek osatuko dute, Eusko Jaurlaritza, foru-aldundiak eta udalerriak ordezkatzuz, eta kideak izendatzerakoan gizonen eta emakumeen presentzia orekatua sustatuko da, kargua dela-eta ordezkariak hori osatzen dutenei kalterik egin gabe.



	Enplegua lortzea	BAI. 6. artikulua. - Lehentasunezko arreta behar duten kolektiboak 1. Enplegu-politika publikoek lehentasunezko arreta jasotzen duten kolektiboetako pertsonen eta gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen oztopoak desagerraraztea izango dute helburu nagusi, lan duina lortzeko eta mantentzeko erraztasunak emate aldera. 2. Enplegu-politika publikoen jarraibide estrategikoak, plangintza eta betearazpena zehaztean, kolektibo horiei zuzendutako neurri eta programa espezifikoak jaso beharko dira, behar bezala koordinatuta. Bereziki kontuan hartuko da emakumearen egoera, enpleguari dagokionez, bai eta desgaitasuna duten pertsonena, 30 urtetik beherako langabeena, 55 urtetik gorakoena eta luzaroko langabeena ere. 3. Bidezkoa den guztietan, aurreko paragrafoan aipatutako ekintzak eta programak Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legean aurreikusitako gizarteratzeko plan integratu eta pertsonalaren esparruan koordinatuko dira. 4. Lehentasunezko arretako kolektiboek zuzendutako programak ebaluatu egingo dira, aldeztasunetik ezarritako helburu kuantitatibo eta kualitatiboak betetzeari dagokionez.
... ekintza positibokoak? SÍ /NO	emakumeentzat	9. artikulua Enplegua bilatzeko, enplegarritasuna hobetzeko edo enplegu-zerbitzuak eskatzen dituzten pertsonen lan autonomoko ikuspegiak hobetzeko laguntza pertsonalizatu, jarraitu eta egokirako eskubidea eraginkorra izan dadin, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak erreferentziazko profesional bat esleitu du. Profesional horrek bere gain hartuko ditu erabiltzailearen tutoretza, arreta eta aholkularitza jarraitua, integrala eta pertsonalizatua, aurrez aurrekoa eta aurrez aurrekoa ez dena, lan-trantsizioetan, hezkuntzaren eta enpleguaren artean edo enplegu-eta langabezia-egoeren artean. 2. Plan horren garapenean, desgaitasuna duten pertsonen



		<i>genero-ikuspegia eta baldintza-berdintasuna txertatuko dira.</i>
	Gizonak berdintasunaren alde inplikatzeko	
	Desgaitasuna duten emakumeak laneratzeko	BAI. 6.2. art. Jarraibide estrategikoak eta enplegu-politika publikoen plangintza eta betearazpena zehaztean, kolektibo horiei zuzendutako neurri eta programa espezifikoak jaso beharko dira, behar bezala koordinatuta. Bereziki kontuan hartuko da emakumearen egoera, enpleguari dagokionez, bai eta desgaitasuna duten pertsonena, 30 urtetik beherako langabeena, 55 urtetik gorakoena eta luzaroko langabeena ere.
... itxuraz neutroa den baina aurreikus daitekeen genero-inpaktu positiboa duen? BAI/EZ	<i>indarkeriaren biktimen zat</i>	
	<i>guraso bakarreko familientzat</i>	
	<i>mendeko pertsonak zaintzen dituztenentzat</i>	
	<i>beste batzuk, zehazki:</i>	
... askotariko diskriminazioa jasaten duten emakumeen desberdintasunak murrizteko? BAI/EZ	<i>adinagatik</i>	BAI. 5. artikulua a) Aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza pertsonen lan duina eta enplegu-zerbitzuak eta -programak eskuratzeko orduan, laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen eta kolektiboen zuzendutako ekintza positiboko neurrien kalterik gabe.
	<i>klase sozialaren arabera</i>	
	<i>sexu-aukeraren arabera</i>	
	<i>desgaitasunagatik</i>	
... debekatzekoa edo zehatzekoa? BAI/EZ		
	<i>Etnia eta/edo arrazagatik</i>	

Vitoria-Gasteiz, 2022ko ekainaren 6a

Sin.: Francisco Pedraza Moreno

Enplegu eta Gizarteratze zuzendaria