

**GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN TXOSTENA**

Txosten hau egin da otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerakoa) 18. artikulutik 20. artikulura agintzen duena betetzeko, araubidean berdintasuna sustatu dadin, eta, zehazkiago, lege horren 19. artikuluko lehen lerroakadag agintzen duena bete dadin, hau xedatzen baitu: *"Administrazio-arau edo egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonek kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduketak ondoren positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzeko eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean"*.

Txosten hori egiteko, prozedura arruntaren bidez bete behar dira Eusko Jaurlaritzaren Kontseiluak 2012ko abuztuaren 21ean eman zuen ebazpenak, *"genero-eraginaren aurreko ebaluazioa gauzatzeari buruzko jarraibideak onartzekoa eta gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak ekidin eta berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeari buruzkoak"*, eman zituen jarraibideak.

**ARAU-PROIEKTUAREN EDO ADMINISTRAZIO-EGINTZAREN PROPOSAMENAREN AZALPEN OROKORRA****1. Arau-proiektuaren izena:**

Lege-proiektu bat da, "Euskal Enplegu Publikoaren Legea" izenekoa.

**2.- Sail edo zuzendaritza sustatzailea:**

Herri Administrazio eta Justizia Saileko Funtzio Publikoaren Zuzendaritza.

**3.- Proiektu edo proposamenari lotutako beste arauak, planak eta abar.**

6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoarena, (uztailaren 28ko EHAA), azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldatua.

27/2013 Legea, abenduaren 27koa, toki-administrazioaren arrazionalizazio eta iraunkortasunari buruzkoa.

7/2016 Legea, ekainaren 2koa, Eusko Jaurlaritzaren Zerbitzu Juridikoa Antolatzekoa (2016ko ekainaren 7ko EHAA).

1/2004 Legea, otsailaren 25ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren Erakunde Autonomoetako Kidegoak eta Eskalak antolatzekoa.

36/1990 Dekretua, otsailaren 20koa, langilegoaren gaietan eskuduntzak aitortzeari buruzkoa.

208/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, Euskal Administrazio Publikoen Kidego eta Eskalen arteko baliokidetasuna zehazten duena.



75/1983 Dekretua, otsailaren 28koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta haren mendeko erakunde publikoen zerbitzura dauden langileen erregistroa sortzekoa.

190/2004 Dekretua, urriaren 13koa, euskal herri administrazioetako funtzionarioen lanpostuak betetzeko araudia onartzeko dena, gerora irailaren 12ko 170/2006 Dekretuak aldatua.

207/1990 Dekretua, uztailaren 30ekoa, Euskal Administrazio Publikoetako Funtzionarioen Soldatei buruzkoa, gerora arau hauek aldatua: abenduaren 22ko 343/1992 Dekretuak; azaroaren 19ko 267/1996 Dekretuak, Euskal Autonomi Elkarteko herri-administrazioetako funtzionarioen ordainsariei buruzkoak; eta abenduaren 28ko 452/1999 Dekretuak, gerora apirilaren 12ko 79/2005 Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko funtzionarioentzat gordetako lanpostuen ordainsari osagarriak arautzen dituenak, zati batean indargabetua.

79/2005 Dekretua, apirilaren 12koa, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazio orokorreko funtzionarioentzat gordetako lanpostuen ordainsari osagarriak arautzen dituena.

339/2001 Dekretua, azaroaren 11koa, euskal herri-administrazioetako funtzionarioen administrazio-egoerei buruzko araudia onartzeko dena.

304/1987 Dekretua, urriaren 6koa, Euskal Herriko Autonomia Elkarteko Administrazio Publikoetako zerbitzuan dagoen langilegoaren ordezkatzeko-organoei buruzkoa, hauteskunde prozesua arautzekoa, lan-baldintzak eta

partaidetza erabakitzekoa; gerora, arau hauek aldatua: irailaren 4ko 228/1990 Dekretuak eta uztailaren 28ko 328/1994, Dekretuak.

30/2008 Dekretua, otsailaren 19koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen prestakuntza planifikatu eta antolatzen irizpide orokorreari buruzkoa.

16/1993 Dekretua, otsailaren 2koa, zerbitzuen ondoriozko kalte-ordainei buruzkoa, eta gerora arau hauek aldatua: abenduaren 19ko 515/1995 Dekretuak, abenduaren 19ko 267/2000 Dekretuak eta Ekainaren 13ko 121/2006 Dekretuak.

6/1983 Legea, uztailaren 27koa, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen araubide juridikoari buruzkoa.

Sektore-administrazioari eragiten dioten arauak

- 4/1992 Legea, uztailaren 17koa, Euskal Herriko poliziariei buruzkoa, gerora 6/2006 Legeak (2006ko abenduaren 15eko EHAA) eta 2/2008 Legeak (2008ko ekainaren 23ko EHAA) aldatua.
- 2/1993 Legea, otsailaren 19koa, Euskal Herriko Autonomi Elkarteko Unibertsitateko kanpoko Irakaskuntzarako Irakasleen Kidegoari buruzkoa (1993ko otsailaren 25eko EHAA), gerora otsailaren 6ko 1/1998 Legeak (1998ko otsailaren 27ko EHAA) eta abenduaren 19ko 15/2008 Legeak (abenduaren 29ko EHAA) aldatua.
- 1/1996 Legea, apirilaren 13koa, Larrialdiak Kudeatzeari buruzkoa (1996ko



apirilaren 22ko EHAA) eta 13/2017 Legegintza Dekretua, apirilaren 27koa, larrialdiak kudeatzeko Legearen testu bategina onartzen duena (2017ko maiatzaren 5eko EHAA).

- 15/2012 Legea, ekainaren 28koa, Euskadiko Segurtasun Publikoaren Sistema antolatzekoa.

#### **4.- Arau-proiektuaren helburu orokorrak:**

Euskal funtzio publikoa arautzeko xedea hartu zuen Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak, eta haren azken helburua zen arauak zioen adierazpenean adierazi bezala "Euskal Administrazio Publikoentzat Funtzio Publikoaren euskal eredu bat lortzea", identifikaziorako oinarritzko elementu komun batzuk erakutsiko zituen, baina, beti, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak eta autoantolamendu-ahala eragotzi gabe.

Euskal Enplegu Publikoaren Lege hau zuzenean dago lotuta duela ia hiru hamarkada hasitako funtzio publikoa arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesu luze horrekin. Testuinguru-aldaketak, funtsean, bi dira. Lehenengo aldaketa da Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legea argitaratzeak oinarritzko arau-esparru berri bat ekarri zuela arlo horretan, arloarekin lotutako estatu-oinarrien ikuspegi irekia ezarri baitzuen (batzuetan, xedapen bidez, baina beste batzuetan, printzipio irekien bidez), eta hortaz, autonomia-erkidegoen esku ahalmen nahiko zabala utzi baitzuen araugintzarako. Hortik, beraz, Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta enplegu publikoaren alorreko oinarritzko legeriaren alderdirik berritzaileenak, arau-garapena behar dutenak zuzenean aplikatu ahal izateko: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak betetzeko sistemak.

Bigarren testuinguru-elementua administrazio publikoen esparruan izandako aldaketa sakona da: globalizazioa areagotzearekin batera, estatuen eta lurraldeen artean elkarrekiko mendetasun handia sortu da; informazioaren eta komunikazioaren teknologiek eragin izugarria dute; ezagutzaren gizartea gauzatzuz joan da; mugak zabaldu dira, eta immigrazioaren fenomenoak hedatu; eta, azken finean, lurraldeetako gobernu-maila desberdinetako erakundeen artean gero eta lehiakortasun handiagoa sortu da (estatuak, autonomia-erkidegoak, lurralde historikoak eta udalak).

1989ko legeak utzitako uberan, euskal administrazio publiko guztiei aplikatzen zaizkie lege honen xedapenak, arau-esparru komun bat ezartzen duen aldetik enplegu publikoaren alorrean; hala ere, legeak erabat errespetatzen ditu foru- eta toki-autonomia, baita lurralde-gobernu bakoitzak berezko dituen araugintza- eta antolamendu-ahalak ere. Nolanahi ere, tresna batzuk aurreikusi ditu legeak, gai horietan guztietan lankidetzan aritzeko edo, are, laguntza teknikoa eskatu edo kudeaketa beste erakunderen baten gomendio uzteko.

Hortaz, euskal enplegu publikoaren erakundearen kalitatea hobetzea Lege honen egituraketaren ardatzetako bat da, eta azken helburua du oinarritzko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren erakundea profesionaltasun-maila handikoa, inpartziala eta arduratsua izan dadin emaitzen kudeaketari begira; eta, beraz, erakundea herrialdeko ekonomia- eta gizarte-garapena sustatzeko akuilua izan dadin, herritarrak zerbitzatzea lehentasuna izanik. Balioak izango dituen erakundea izan behar du, eta haren kode etikoak adierazi behar du eginkizunak zuzentasunez eta modu eredugarrian betetzea dela haren funtzionamenduaren oinarria.



Esandako guztia laburtzeko, XI. legegintzaldiko Gobernu Programa onartu zuen Eusko Jaurlaritzak (2016-2020), eta administrazio eraginkor eta garden baten aldeko urratsak emateko eta baliabide publikoen kudeaketa modernoa eta arduratsua egiteko konpromisoa hartu zuen.

1. oinarria:- Enplegua, suspertzea eta jasangarritasuna

1.3. ardatza- Konpromiso arduratsu, moderno eta gardenena:

- 56. konpromisoa: Enplegu publikoaren arau-esparrua zerbitzu publiko gehiago eta hobeak eskatzen dituen gizartearen beharretara egokitzea. Euskal Enplegu Publikoaren Legea
- 58. konpromisoa: Enplegu publikoa erronka berrietara egokitzea, hiru jardueraren bidez: Administrazio Orokorraren Enplegu Plana garatuta; Administrazio Orokorraren I. Berdintasun Plana garatuta, eta LPZren aztertzeari ekinda, administrazio moderno, telematiko, garden eta paperik gabeko bati egokitzeko, bai eta hizkuntza eskakizunak egokitzeko eta eguneratzeko prozesuan jarraituko duen administrazioari egokitzeko ere.

Arauketaren xede nagusia:

Euskadiko enplegatu publikoaren araubide juridikoa antolatzea eta zehaztea, oinarrizko legedian aurreikusitako taxutze-tarteen barruan, eta Euskadiko Autonomia Estatutuan eta Konstituzioan aitortutako eskumenen arabera. Euskal administrazio publikoetan enplegu publikoa kudeatzeko aplikatu daitezkeen tresnak garatzea.

Beste helburu batzuk:

- EAEko administrazio publikoen arrazionalizatzeko eta modernizatzeko prozesua gauzatzea.
- Arautegi autonomikoa 7/2007 Lege, apirilaren 12ko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutua onartzekoak ezarritako oinarrizko arau-esparru berrira egokitzea, bereziki egiturazko gaietara lotutako alderdi guztiei dagokienez, edo enplegu publikoaren erlazioetan alde objektiboa dutenei dagokienez: zuzendaritza publiko profesionala, enplegu publikoaren antolaketa eta egitura, jardunaren ebaluazioa, lanpostuak betetzeko sistema eta ordainsari-sistema.
- Enplegatu publikoaren berezko eredia zehaztea.
- Arau-esparru komun bat ezartzea enplegu publikoaren alorrean, gobernuaren lurralde-maila guztietan aplikatu ahal izango dena, foru- eta toki-autonomia ez ezik, lurralde-gobernu bakoitzaren arauketa- eta antolaketa-eskumenak ere errespetatuko dituen.
- EAEko enplegu publikoak pausoz pauso hurbilketa-prozesu baterantz aurrera egiteko oinarriak finkatzea, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak baztertu gabe.
- Jarduna ebaluatzeko sistema bat ezartzea; sistema hori tresna garrantzitsua izango da kudeaketa hobetzeko eta enplegatu profesionalen lanpostuetako zereginetan eta jokabide profesionalen duten garapen profesionala egiaztatzeko.



### Ukitutako eremua

Administrazio publiko, instituzio edo organo hauetan lan egiten duten langileak dira proiektuak ukituko dituenak:

- a. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra, haren Administrazio Institutuzionala eta gainerako erakunde instrumentalak, haren menpe daudenak eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- b. Lurralde historikoetako foru-administrazioak, haien administrazio instituzionalak eta gainerako erakunde instrumentalak, administrazio publiko horien mende izan eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- c. Toki-administrazioak, haien administrazio instituzionalak eta gainerako erakunde instrumentalak, administrazio publiko horien mende izan eta nortasun juridiko propioa dutenak.
- d. Euskal Herriko Unibertsitatea (administrazioko eta zerbitzuetako langileak soilik ukituko ditu).
- e. Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea, Lan Harremanen Kontseilua, Herri Kontuen Euskal Epaitegia, Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua, Datuak Babesteko Euskal Bulegoa eta Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoa. Era berean, lege honen aplikazio-eremuko da beste edozein kontsulta-, aholku- edo kontrol-organo ere, baldin eta arestian adierazitako administrazioen menpe badago, eta sortzeko arauak independentzia ematen badio funtzioak garatzeko.

Lege honetan karrerako funtzionarioak aipatzen diren guztietan, ulertuko da Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko estatutupeko langileak ere aipatzen direla.

Lege honetan euskal administrazio publikoak aipatzen direnean, aurreko apartatuan ageri diren administrazio, erakunde eta organoak aipatzen direla ulertuko da beti.

- a) Lege honen aplikazio-eremuan diren erakundeak

Zuzenbide publikoko erakunde guztiak eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko guztiak sartu dira legearen aplikazio-eremuaren barruan. Jakintzat eman behar dugu multzo horren barruan daudela, baita ere, lurralde-izaerako euskal administrazio publikoak eta Administrazio Institutuzionaleko erakundeak. Administrazio Institutuzionaleko erakundetzat hartuko dira, hain zuzen ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Herri-ogasuntza Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen 7. artikuluan zehaztutakoak, betiere, Euskadiko Ondareari buruzko azaroaren 17ko 5/2006 Legearen aldaketen ondoko testu berriaren arabera; hau da, erakunde autonomoak eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoak.

Halaber, berariaz sartzten dira aplikazio-eremuan sozietate publikoak, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko fundazioak, eta berezko nortasun juridikoa duten partzuergoak, hain zuzen ere, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 6. artikuluan eta Toki Araubidearen Oinarriak Arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 87. artikuluan adierazitakoak, baldin eta partzuergoen egintzak zuzenean ala zeharka Euskal Autonomia Erkidegoko organo baten erabakitzeke ahalmenari lotuta daudela, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore



publikoan txertatutako erakunde batek edo batzuek dirua, ondasunak edo industria eman badiete partzuergo horiei, edo, eratzeko unean, partzuergoa gehiengoz finantzatzeko konpromisoa hartu badute.

Erakunde horiek ez ezik, arau-proiektuaren 7. artikulua berariaz sartzen ditu haren aplikazio-eremuan lege-aurreproiektuaren 3. artikuluan sartzen ez diren sektore publiko autonomikoko eta foru- eta toki-eremuk gainerako erakundeak ere, baldin eta euskal administrazio publikoek, guztien artean eta zuzenean edo zeharka, haien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago baldin badute. Lege honetako xedapen hauek aplikatuko zaizkie azken horiei:

- Arauaren 71. artikuluko sarbide-printzipioak.
- Betebeharrak eta jokabide-kodea.
- Goi-zuzendaritzako langileei buruzko araubide juridikoa.
- Enplegu publikoa antolatzeke eta planifikatzeko beste tresna batzuk:
- Hamabosgarren xedapen gehigarrian aipatzen diren eta desabantaila-egoeran dauden kolektiboek dagozkien xedapenak.
- Arauaren XIII. titulua, hizkuntza-normalizazioari buruzkoa.

#### c) Aplikazio-motak

Eremu subjektiboa 3. artikuluan eta hurrengoetan zehazten da:

##### 1. Zuzeneko aplikazioa

3. artikuluan xedatu denez, Lege hau zuzenean aplika daiteke.

##### 2. Ordezko aplikazioa

a. Berezko arauak arautu ez dituzten auzietan Lege hau aplikatuko da. Multzo horren barruan sartuko dira:

- Osakidetza zuzenbide pribatuko erakunde publikoko estatutupeko langileak; langile horiei, ordea, ez zaizkie aplikatuko karrera profesional, barne-sustapen, ordainsari osagarrien zenbateko eta egitura, administrazio publikoen arteko borondatezko mugikortasun eta zuzendari publiko profesionalen erregulazioari buruzko artikulua.
- Hezkuntza administrazio irakasle ez unibertsitarioak; langile horiei, ordea, ez zaizkie aplikatuko karrera profesional, barne-sustapen, ordainsari osagarrien zenbateko eta egitura, administrazio publikoen arteko borondatezko mugikortasun eta zuzendari publiko profesionalen erregulazioari buruzko artikulua.
- Euskal administrazio publikoetan, eta erakunde edo organismo publikoetan lan egiten duten langile guztiak, arauaren aplikazio-eremukoak ez izan arren.

b. Zuzeneko aplikazioa, baina berezitasunak galdu gabe.

- Foru- eta toki-administrazioetako langileak, foru- eta toki-autonomiak eta autonomia horri datzekion auto-antolaketa ahalak errespetatuz.
- Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetako langileak, eta salbamenduko eta larrialdiei aurre egiteko zerbitzuetako langileak.
- Udaltzaingoetako langileak, autonomia-erkidegoaren polizia-arloko legediak



horrela xedatzen duenean.

- Estatu-gaikuntza duten langile funtzionarioak.

c. Legedia berezia duten langileen kasuan, berezko arauetan hala agintzen baldin bada aplikatuko da.

- Eusko Legebiltzarreko eta Arartekoaren erakundeko funtzionarioak.
- Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietan diharduten funtzionarioak.
- Ertzaintzako funtzionarioak.
- Euskal Herriko Unibertsitateko funtzionarioak diren unibertsitate-irakasleak.
- Euskal Herriko Unibertsitatean lan-kontratupean lan egiten duten unibertsitate-irakasleak.
- Ikertzaileak.
- Autonomia Erkidegoak kudeatutako Justizia Administrazioako kidegoetako funtzionarioak.

4. paragrafoan garbi-garbi jartzen du lege hau osagarria izango dela aplikazio-eremuan zehaztu ez diren euskal administrazio publikoetako, erakunde publikoetako eta organismo publikoetako langileentzat.

a) Lege honen aplikazio-eremuaren barruan dauden langileak

Orain arte, Lege hau zer administrazio edo erakunde publikori aplikatuko zaion adierazi da. Jarraian, Legea zer langile motari aplikatuko zaion adieraziko dugu.

Arauaren 3. artikuluan, aplikazio-eremua aipatzen denean, funtzionarioei buruz ari da, hau da, karrerako funtzionarioei buruz baino ez. Karrerako funtzionario guztiei aplikatuko zaie lege hau. Bitarteko funtzionarioei, berriz, haien ezaugarriekin bat datozen artikulua aplikatuko zaizkie.

Lan-kontratudun langileei, beraz, honako hauek guztiak aplikatuko zaizkie: lan-arloko legedia; lege honetako artikuluetatik berariaz adierazitakoak izan eta haien lan-araubidearekin bat datozenak; eta aplikatzekoak dituzten gainerako hitzarmenezko arau guztiak. Aldi baterako lan-kontratudun langileei, berriz, berariaz zehaztutako artikulua baino ez zaizkie aplikatuko. Azkenik, haiei dagokien tituluak araututakoa aplikatuko zaie zuzendaritza-langileei.

## 5. -Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko xedeak:

Helburu orokorrari erreparatuta, nabarmentzekoa da Administrazioak kezka berezia ageri duela administrazio efiziente bat egiteko, hori ondorioztatzen baita 2. artikulua arautzen dituen printzipioak, administrazioaren jardunaren oinarri izan behar dutenak, irakurri ondoren. Hauxe arautzen da, esanbidez, atal horretan:

*"2.f) Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan".*

Egoera berebean dauden pertsona guztiak berdinean eta diskriminaziorik gabe tratatzea da enplegatu publikoen **kode etikoa zuzentzen duen printzipioetako bat**. Era berean, enplegatu publikoek ez dute diskriminazio-jokabiderik izan behar, hartzaileen



jaiotza, arraza- edo etnia-jatorria, generoa, sexua, sexu-joera, erlijio edo sinesmena, iritzia, ezintasun-egoera, adina edo bestelako egoera nahiz baldintza pertsonal edo sozialak eraginda.

Horrekin guztiarekin lotuta, adierazi behar da Administrazioak beti dituela betetzekoak berdintasuneko, publizitateko, merituko, egokitasuneko eta gaikuntzako printzipioak langileen hautaketak, hornidurak, mugigarritasuna, prestakuntza eta haien karrera profesionalaren garapena bideratzeko erabiltzen dituen sistemetan, eta Jaurlaritzaren eta enplegu publikoaren gai-alorrean eskudun den sailaren jardueretan islatzen direla haiek, prozedura-fase guztietan: irizpide orokorrak ezartzean, bere jarduna beste administrazio publiko batzuekin koordinatzean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea hautaketen eta prestakuntzaren arduradun izendatzen duenean, eta, lege honek araututako baldintzetan, erakunde hori hautaketaren eta prestaketaren arduradun izendatzen duenean gainerako euskal sektore publikoan. Printzipio horiek bete behar dira, era berean, lan-kontratu finkoa edo aldi baterakoa izango duten langileak hautatzeko prozeduretan.

Lehenik eta behin, nabarmendu behar da eboluzio-bidea urratu zela Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa den otsailaren 18ko 4/2005 Legea indarrean jarri zenean, 6/1989 Legea aldatzea eragin baitzuen, enplegu publikoko lanpostuen hautatze- eta hornitze-prozesuetan emakumeei lehentasuna emango zaiela arautzeko haien ordezkartza %40tik beherakoa den Administrazioako kidego, eskala eta kategorietan, baldin eta gainerako gaitasun bera baldin badute eta lanposturako beste hautagaiak ez baldin badu neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duen ezaugarriren bat, sexu-arrazoiagatiko diskriminaziorik eragingo ez duena, hala nola, laneratzeko zailtasunak dituen kolektiboren bateko kide izatea. Neurri zuzentzaile horiek beteko dira, halaber, hornidura-prozesuetan, emakumeen ordezkartza %40tik beherakoa den lanpostu-mailetan.

Ildo horri berari jarraituz, emakumeentzat diskriminazio positibokoa izango den prozedura bat proposatzen da, hautatze- edo hornidura-prozeduretatik harago joan eta enplegu publikoaren alorrean langileak bildu eta hautatzeko organoetako kidegan edo lanpostuak hornitzeko organo teknikoetako kidegan eragingo duena ezartzeko. Hori horrela, gaitasun, trebetasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua izan behar dute organo horiek. Langileak bildu eta hautatzeko organoek, lau kide baino gehiago baldin badituzte, ordezkartza orekatua izango dute, baldin eta sexueteriko bakoitzak gutxienez %40ko presentzia baldin badu. Lau kideetik beherakoetan, berriz, sexu biak ordezkartuta daudenean joko da orekatutzat haien osuera.

Amaitzeko, faktore funtsezkoena adieraziko dugu, arauaren artikuluek beraiek bermatzen duten ordainsari-berdintasunarena, hark berresten baitu, egiaz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna.

Hiru neurri hauek ezartzen dira gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko:

- Familia-bizitza bateratzeko neurriak hartzeko aukera ematen da, eta horien artean daude, izaera orokorrekoak izan arren, egitatez emakumeei gizonezkoen baino neurri handiagoan mesedetzen dieten baimen eta egoera administratiboak.





- Pertsonaren duintasuna errespetatzen eta bermatzen da, eta, alde horretatik, nabarmentzekoa da zer-nolako garrantzia duen alor horretan duintasun horren aurka egiten duten jarduerak bistaratzeko eta gaitzesteko. Alde horretatik, diziplinazko arau-hauste larri gisa arautzen da sexu-jazarpena.
- Lana malgutzeko neurriak sustatzen dira.

2016ko ekainaren 30ean, EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren testua onetsi zen negoziazio mahaian, eta EHAAn argitaratu 2016ko urriaren 19an, Gobernu Kontseiluak onetsi ondoren. Horren atzetik, Berdintasuneko Batzorde Iraunkorra eratu da, onetsitako Berdintasunerako I. Plana gauzatzeko

## GENEROAREN ARABERAKO ERAGINAREN ALDEZ AURREKO EBALUAZIOA

### 6.- Aurreikuspenen arabera, lagunduko al du arauak, emakumeek eta gizonek haren onura edo emaitzetan izango duten partaidetzaren bidez, sektorean dauden desberdintasunak murrizten?

Aipatu dugunez, Eusko Jaurlaritzak administrazio eraginkor eta garden baten aldeko urratsak emateko eta baliabide publikoen kudeaketa modernoa eta arduratsua egiteko konpromisoa hartu zuen XI. legegintzaldiko Gobernu Programa onartu zuenean (2016-2020).

Txostenaren 6. puntu honetan, oro har azalduko ditugu emakumeen eta gizonen artean dauden diferentziak, bai EAEko sektore publikoan, bai herritarren artean.

#### EAEko sektore publikoa:

Konparatu egingo dira 2012tik atzeragoko datuak eta 2013ko azaroaren batean jasotako datuak.

2010. urtean, EAEko Administrazio osoan, pertsonen %60 ziren emakumezkoak; hala ere, Administrazio Orokorrean izan ezik, haien presentzia asko aldatzen da esparrutik esparrura; izan ere, Ertzaintzan, % 14 soilik dira emakumezkoak, baina langileen % 77 dira Justizian eta langileen % 73 Hezkuntzan.

Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen zerbitzuko langileei erreparatzen badiegu (sektore-esparru honen azterketaren xedea), emakumeak % 59,80 dira, eta gizonak % 40,20; beraz, ordezkaritza orekatuaren mugen barruan mantentzen da.

Eusko Jaurlaritzaren mendeko erakunde publikoek 2008an zuten egoerari begiratzen badiogu (urte horretakoa da eskuragarri dagoen azken datua, *Emakumeen eta Gizonen Presentzia Euskadiko Erabaki Guneetan, Emakunde, 2008* azterlanekoa), ikusten da zuzendaritza-postuen % 20 soilik betetzen dituztela emakumeek. Sexuen arabera partaidetza aztertu zen Eusko Jaurlaritzako 84 kide anitzeko organotan, eta ikusi zen % 30ek soilik zutela emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua (bi sexuak daudenean gutxienez % 40an ordezkaturak).

Hala ere, egia da, oro har, emakumeen presentzia gizonena baino handiagoa dela administrazioan, eta presentzia hori, batik bat, langile funtzionarioen artean eta administrari laguntzaileen kidegoan nabarmentzen dela. Gizonen presentzia, berriz, goi-mailako fakultatiboan kidegoan nabarmentzen da, eta emakumeena baino handiagoa da langile politikarien eta



aholkularien artean.

2013ko azaroaren 1ean eskuratutako datuen arabera

Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura zeuden langileei begira jarrita, emakumeak % 61,04 ziren emakumeak, eta % 38,95 gizonak. Ikusten den moduan, emakumeen presentziak gora egin du, eta ordezkapen-ehunekoak ez daude oreka-mugen barruan, gizonen presentzia % 40tik beherakoa baita.

Hala ere, ordezkaritza horren banaketak alde handiak erakusten ditu eremutik eremura: hezkuntza-administrazioan lan egiten duten langileei begiratuta, emakumeen presentzia % 73,87koa, eta gizonena, berriz, % 26,12koa. Honela banakatzen dira ehuneko horiek: irakasle funtzionario diren langileen artean, % 72,72 dira emakumeak, lan-kontratuko irakasle langileen artean, % 65,50 dira emakumeak, hezkuntzako lan-kontratuko langileen artean % 93,97 eta, azkenik, % 91,61 irakaskuntzakoak ez diren lan-kontratuko langileen artean.

Desoreka handi hori irauli egiten da Ertzaintzan lan egiten duten langileen egoerari erreparatuz gero, sektore horretan gizonen baitute presentzia handiena, % 89,04koa, eta emakumeena, berriz, % 10,96koa baino ez da.

Justiziaren alorrean, emakumeen presentzia % 76,4koa da eta gizonena, berriz, % 23,52koa, honela banakatuta enplegu-harremanaren arabera: karrerako funtzionarioen artean, % 74,14 dira emakumezkoak, bitarteko funtzionarioen artean % 82,27, ordezkapenetarako lan-kontratuko langileen artean % 76 eta lan-kontratu finkoa dutenen artean, azkenik, % 68,75 dira emakumezkoak.

Ikus daitekeenez, handitu egin da emakumeen presentzia administrazioan, baina Ertzaintzan, sektore-diferentziak nabarmen handitu dira, gehiago den generoaren alde.

**Enplegu-harremana:** 2010ean, *Emakumeen presentzia langile funtzionarioen artean % 61,73koa da, eta gizonena, berriz, %38,27koa. Alabaina, emakumeen eta gizonen ehunekoak parekoak dira lan-kontratuko langileen artean; % 50,10 dira emakumeak eta % 49,90 gizonak.*

2013ko azaroaren 1eko datuen arabera

Emakumeen presentzia langile funtzionarioen artean % 62,15koa da, eta gizonena, berriz, % 37,84koa. Alabaina, emakumeen eta gizonen ehunekoak parekoak dira lan-kontratuko langileen artean; % 56,57 dira emakumeak eta % 43,42 gizonak.

Ikus daitekeen moduan, bilakaerak adierazten du handitu egin dela emakumeen presentziaren ehunekoa Administrazioan.

#### Titulazio-taldeak:

Hauek dira datuak 2014ko uztailaren 2an:

A  
TALDEA

KIDEGOA	EAKDE	SEXUA	K.	SEXUA	K.
---------	-------	-------	----	-------	----



A - D	FUNTZ. IRAKASLEA. A TALDEA - EAE	EMAKUMEAK	18	GIZONAK	13
A - S	FUNTZ./ESTAT.OSAS. A TALDEA - OSAKIDETZA	EMAKUMEAK	0	GIZONAK	1
A01EU	ADMINISTRAZIOKO GOI-MAILAKO KIDEGOIA	EMAKUMEAK	157	GIZONAK	213
A02EU002	G. F. AUKERA: BIOLOGIA LIZ.	EMAKUMEAK		GIZONAK	6
A02EU007	G. F. AUKERA: SOZIOLOGIA LIZ.	EMAKUMEAK	11	GIZONAK	9
A02EU010	G. F. AUKERA: ZUZENBIDE LIZ.	EMAKUMEAK	216	GIZONAK	195
A02EU011	G. F. AUKERA: FARMAZIA LIZ.	EMAKUMEAK	29	GIZONAK	10
A02EU014	G. F. AUKERA: PSIKOLOGIA LIZ.	EMAKUMEAK	27	GIZONAK	9
A02EU015	G. F. AUKERA: FISIKA LIZ.	EMAKUMEAK	3	GIZONAK	1
A02EU017	G. F. AUKERA: HISTORIA LIZ.	EMAKUMEAK	4	GIZONAK	3
A02EU018	G. F. AUKERA: GEOLOGIA LIZ.	EMAKUMEAK	3	GIZONAK	8
A02EU020	G. F. AUKERA: MEDIKUNTZA	EMAKUMEAK	76	GIZONAK	91
A02EU021	G. F. AUKERA: NAUTIKA ETA ITSAS GARRAIOA	EMAKUMEAK		GIZONAK	5
A02EU022	G. F. AUKERA: KIMIKA LIZ.	EMAKUMEAK	9	GIZONAK	9
A02EU023	G. F. AUKERA: ALBAITARITZA	EMAKUMEAK	47	GIZONAK	53
A02EU024	G. F. AUKERA: ARKITEKTURA	EMAKUMEAK	20	GIZONAK	36
A02EU026	G. F. AUKERA: NEKAZARITZAKO INGENIARITZA	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	13
A02EU027	G. F. AUKERA: BIDE, UBIDE ETA PORTUEN INGENIARITZA	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	9
A02EU028	G. F. AUKERA: INDUSTRIA INGENIARITZA	EMAKUMEAK	16	GIZONAK	68
A02EU032	G. F. AUKERA: MEATZE INGENIARITZA	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
A02EU033	G. F. AUKERA: MENDI INGENIARITZA	EMAKUMEAK		GIZONAK	3
A02EU034	G. F. AUKERA: ONTZIGINTZAKO ETA OZEANOKO INGENIARITZA	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
A02EU035	G. F. AUKERA: TELEKOMUNIKAZIO INGENIARITZA	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
A02EU038	G. F. AUKERA: JARDUERA FISIKOAREN ZIENTZIAK ETA KIROLA. LIZ.	EMAKUMEAK	4	GIZONAK	6
A02EU042	G. F. ESKALA: ARTXIBOAK, LIBURUTEGIAK ETA DOKUMENTAZIOA	EMAKUMEAK	29	GIZONAK	13
A02EU043	G. F. ESKALA: INFORMAZIOAREN SISTEMA ETA TEKNOLOGIAK	EMAKUMEAK	22	GIZONAK	42
A02EU044	G. F. ESKALA: ITZULPENGINTZA	EMAKUMEAK	17	GIZONAK	16
A02EU045	G. F. ESKALA: HIZKUNTZA NORMALKUNTZA	EMAKUMEAK	44	GIZONAK	31
A02EU046	G. F. ESKALA: ESTADISTIKA	EMAKUMEAK	52	GIZONAK	24
A02EU049	G. F. AUKERA: AERONAUTIKA INGENIARITZA	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
A02EU059	G. F. AUKERA: INGURUMEN-ZIENTZIAK	EMAKUMEAK	5	GIZONAK	1



	LIZ.				
A02EU061	S.F.OPCIÓN: LIC.ADMON. ETA ZUZENDARITZAN	EMAKUMEAK	57	GIZONAK	63
A02EU062	G. F. AUKERA: ZIENTZIA AKTUARIAL ETA FINANTZARIOAK LIZ.	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
A02EU064	G. F. ESKALA: EPIDEMIOLOGIA	EMAKUMEAK	13	GIZONAK	1
A02EU065	G. F. ESKALA: LABORATEGIA	EMAKUMEAK	7	GIZONAK	6
A02EU066	G. F. ESKALA: OSASUN PUBLIKOA	EMAKUMEAK	49	GIZONAK	22
A02EU068	G. F. AUKERA: KAZETARITZA LIZ.	EMAKUMEAK	7	GIZONAK	8
A02EU069	G. F. AUKERA: PUBLIZITATE ETA HARREMAN PUBLIKOAK LIZ.	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	
A02EU072	G. F. AUKERA: INDUSTRIA ANTOLAMENDUKO INGENIARITZA	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	
A02EU074	G. F. AUKERA: EKONOMIA	EMAKUMEAK	30	GIZONAK	42
A1502	LANEKO ETA GIZARTE-SEGURANTZAKO GOI-MAILAKO KIDEGOIA LAN-ARLOKOA	EMAKUMEAK	29	GIZONAK	10
A6000	ERAKUNDE AUTON. KUDEATZEKO ESKALA TEKNIKOA	EMAKUMEAK		GIZONAK	2
A6006	EFL	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
I39GO	FARMAZIALARI TITULARRAK	EMAKUMEAK	5	GIZONAK	4
X01EU	A TALDEKO KIDEGOAK-AUKERAK-ESKALAK (EAE)	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	2
X02EU	A TALDEKO KIDEGOAK-AUKERAK-ESKALAK (EAP)	EMAKUMEAK	92	GIZONAK	20
X02EU(O)	A TALDEKO KIDEGOAK-AUKERAK-ESKALAK (EAP) / EAE AUKERA	EMAKUMEAK		GIZONAK	1

## B TALDEA

KIDEGOIA	EAKDE	SEXUA	K.	SEXUA	K.
A03EU	ADMINISTRAZIO-KUDEAKETAKO KIDEGOIA	EMAKUMEAK	103	GIZONAK	109
A04EU	ERDI-MAILAKO TEKNIKARIEN KIDEGOIA	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	



A04EU001	E. M. T. AUKERA: ENPRESA ZIENTZ. DIPLOMATURA	EMAKUMEAK	3	GIZONAK	3
A04EU005	E. M. T. AUKERA: ARKITEKTURA TEKNIKOA	EMAKUMEAK	15	GIZONAK	35
A04EU018	E. M. T. AUKERA: ERITZAINZAKO DIPLOMATURA	EMAKUMEAK	105	GIZONAK	18
A04EU019	E. M. T. AUKERA: LAN-HARREMANETAKO DIPLOMATURA	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	1
A04EU020	E. M. T. AUKERA: GIZARTE-LANEKO DIPLOMATURA	EMAKUMEAK	19	GIZONAK	1
A04EU021	E. M. T. AUKERA: TURISMOKO DIPLOMATURA	EMAKUMEAK	6	GIZONAK	1
A04EU025	E. M. T. ESKALA: ARTXIBOAK, LIBURUTEGIAK ETA DOKUMENTAZIOA	EMAKUMEAK	5	GIZONAK	3
A04EU026	E. M. T. ESKALA: INFORMAZIOAREN SISTEMA ETA TEKNOLOGIAK	EMAKUMEAK		GIZONAK	2
A04EU027	E. M. T. ESKALA: ITZULPENGINTZA	EMAKUMEAK	4	GIZONAK	2
A04EU030	E. M. T. ESKALA: HIZKUNTZA-NORMALKUNTZA	EMAKUMEAK	20	GIZONAK	9
A04EU031	E. M. T. ESKALA: ESTADISTIKA	EMAKUMEAK	7	GIZONAK	1
A04EU032	E. M. T. AUKERA: INDUSTRIA-INGENIARITZA TEKNIKOA, KIMIKA-INDUSTRIAKO ESPEZ.	EMAKUMEAK	8	GIZONAK	14
A04EU036	E. M. T. AUKERA: NEK. ING. TEK., NEK. ETA ABELTZ. USTIAP. ESP.	EMAKUMEAK	5	GIZONAK	10
A04EU037	E. M. T. AUKERA: GIZARTE-HEZIKETAKO DIPLOMATURA	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	
A04EU039	E. M. T. AUKERA: INDUST. ING. TEK., ELEKTRIZITATE ESP.	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	25
A04EU040	E. M. T. AUKERA: INDUST. ING. TEK., INDUST. ELEKTRONIKO ESP.	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	3
A04EU041	E. M. T. AUKERA: INDUST. ING. TEK., MEKANIKA ESP.	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	14
A04EU042	E. M. T. AUKERA: ING. TEK. KUDEAKETAKO INFORMATIKA	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	
A04EU048	E. M. T. AUKERA: OBRA PUBLIKOETAKO ING. TEK., ERAIKUNTZA ZIBILEN ESP.	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	13
A04EU050	E. M. T. AUKERA: OBRA PUBLIKOETAKO ING. TEK., GARRAIO ETA HIRI-ZERB. ESP.	EMAKUMEAK		GIZONAK	1



A04EU053	E. M. T. AUKERA: MEATZEETAKO ING. TEK., MEATZEEN UST. ESP.	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	2
A04EU056	E. M. T. AUKERA: MEATZEETAKO ING. TEK., ERREG.-LEHEG. ENERG. UST. ESP.	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	
A04EU066	E. M. T. AUKERA: TELEKOMUNIKAZIOKO ING. TEK.. TELEKOMUNIKAZIO ESP.	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
A1510	ENPLEGU ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKATZAILEORDEEN KIDEGOAK	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	12
A6316	INEM OKUPAZIO-PRESTAKUNTZAKO ESKALA ERTAINA	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
A6317	INEM ENPLEGU-KUDEAKETAKO ESKALA	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	3
B - D	FUNTZ. IRAKASLE FUNTZ. B TALDEA - EAE	EMAKUMEAK	7	GIZONAK	4
B - S	FUNTZ./ESTAT.OSAS. B TALDEA - OSAKIDETZA	EMAKUMEAK	5	GIZONAK	
X03EU	B TALDEKO KIDEGOAK-AUKERAK-ESKALAK (EAE)	EMAKUMEAK	3	GIZONAK	2

## C/D/E TALDEA

KIDEGOAK	EAKDE	SEXUA	K.	SEXUA	K.
A05EU	ADMINISTRARIEN KIDEGOAK	EMAKUMEAK	506	GIZONAK	236
A06EU002	AD. TEK. AUKERA: NABIGAZIOA, ARRANTZA-ITSAS GARRAIOA	EMAKUMEAK		GIZONAK	5
A06EU012	AD. TEK. AUKERA: AUTOMOBILGINTZAKO G. T.	EMAKUMEAK		GIZONAK	3
A06EU017	AD. TEK. ESKALA: ITZULPENGINTZA	EMAKUMEAK		GIZONAK	1
A06EU021	AD. TEK. ESKALA: LABORATEGIA	EMAKUMEAK	34	GIZONAK	31
A06EU027	AD. TEK. AUKERA: NEKAZ. ETA ABELTZ. ENPRESEN KUD.-ANT. G. TEK.	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	5
A06EU028	AD. TEK. AUKERA: NATUR ETA PAISAJ REK. KUD.-ANT. G. TEK	EMAKUMEAK		GIZONAK	2
A06EU032	AD. TEK. AUKERA: ONTZIETAKO MAK./INST. IKUSKAP.-KONTROL G. TEK.	EMAKUMEAK		GIZONAK	4
A06EU033	AD. TEK. AUKERA: FABRIKAZIO MEKANIKOKO DISEINUKO G. TEK.	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	8
A06EU038	AD. TEK. AUKERA: PRODUKTU ELEKTRONIKOEN GARAPENKO G. TEK.	EMAKUMEAK		GIZONAK	3



A06EU039	INSTALAZIO ELEKTRONIKOEN G. TEK.	EMAKUMEAK		GIZONAK	6
A06EU043	AD. TEK. AUKERA: INDUSTRIA-KIMIKOAREN G. TEK.	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	1
A06EU050	AD. TEK. AUKERA: ERAIKUNTZ. PROIEK. APLIK.- GARAP. G. TEK.	EMAKUMEAK	4	GIZONAK	12
A06EU056	AD. TEK. AUKERA: APLIKAZIO INFORMATIK. GARAP. G. TEK.	EMAKUMEAK	16	GIZONAK	30
A06EU057	AD. TEK. AUKERA: INFORMATIKA-SISTEMEN ADMINISTRAZIOKO G. TEK.	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	4
A06EU059	AD. TEK. AUKERA: KLINIKA-DIAGNOST. LABORATEGIKO G. TEK.	EMAKUMEAK	3	GIZONAK	1
A06EU061	AD. TEK. AUKERA: ANALISI ETA KONTROL LABORATE. G. TEK.	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	3
A06EU064	AD. TEK. AUKERA: INGURUMEN-OSASUN G. TEK.	EMAKUMEAK		GIZONAK	4
A07EU	ADMINISTRARI LAGUNTZAILEEN KIDEGOIA	EMAKUMEAK	1652	GIZONAK	427
A08EU	MENPEKO LANGILEEN KIDEGOIA	EMAKUMEAK	269	GIZONAK	497
A1135	ESTATUKO ADMINISTRAZIOKO ADMINISTRARIAK	EMAKUMEAK	14	GIZONAK	3
A1146	ESTATUKO ADMINISTRARI-LAGUNTZAILEAK	EMAKUMEAK	17	GIZONAK	2
A1431	POSTA ETA TELEKOMUNIKAZIOKO BETEARAZLEAK	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	
A6025	ERAKUNDE AUTONOMOETAKO ADMINISTRAZIO-ESKALA	EMAKUMEAK	3	GIZONAK	
A6026	GSNE ADMINISTRARIAK (DESAGERTZEAR)	EMAKUMEAK	1	GIZONAK	3
A6032	ERAKUNDE AUTONOMOETAKO LAGUNTZAILEEN ESKALA	EMAKUMEAK	2	GIZONAK	
A6033	GSNE-KO LAGUNTZAILEEN ESKALA, DESAGERTZEAR	EMAKUMEAK	7	GIZONAK	
A6042	GSNE-KO MENPEKO LANGILEAK (DESAGERTZEAR)	EMAKUMEAK		GIZONAK	2
X04EU	C TALDEKO KIDEGOAK-AUKERAK-ESKALAK (EAE)	EMAKUMEAK	33	GIZONAK	17

A taldean, % 50,81 dira emakumezkoak eta % 49,18 gizonezkoak  
 B taldean, % 53,37 dira emakumezkoak eta % 46,62 gizonezkoak  
 C taldean, % 61,78 dira emakumezkoak eta % 38,22 gizonezkoak  
 D taldean, % 79,53 dira emakumezkoak eta % 20,47 gizonezkoak  
 E taldean, % 35 dira emakumezkoak eta % 65 gizonezkoak



Ikus daitekeenez, goi-mailako taldeen artean, parekidetasun-egoerak nabarmentzen dira A eta B taldeetan, gizonen presentzia %40tik gorakoa baita; hala ere, egia da emakumeen presentzia haiena baino zertxobait handiagoa dela. Ehuneko horiek aldatu egin dira. Historikoki emakumeak nagusi izandako taldeetan, haien nagusitasuna are erabatekoagoa da, batez ere, administrazio-laguntzaileen taldean. Gizonen ordezkaritza-gailentasunari eusten diote E taldean. Ikus daitekeen moduan, egoera aldatu egin da, handitu egin baita emakumeen presentzia-ehunekoa Administrazio goi mailako taldeetan.

### Sailak eta beste administrazio batzuk:

Aintzat hartzen baldin bada, 2013ko azaroaren 1eko datuei erreparatuta, gizonen eta emakumeen arteko zer banaketa-osaera zuten Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakunde autonomoek, hau da, funtzionarioek eta lan-kontratuko langileek, ikusten da emakumeak gehiago direla guztietan, eta, batzuetan, gainera, nabarmenki. Azken horren adibide dira Herri Administrazio eta Justizia Saila (% 65,06), Osasun Saila (% 66,13) eta Lanbide (% 72,68), Lehiaren Euskal Agintaritza (% 75), Emakunde (% 74,29) eta EUSTAT (% 67,84) erakunde autonomoak. Garai batean gizonen presentzia oso handia izan duten sailetan, ehuneko parekidea dute emakumeek gaur egun, eta, kasu batzuetan, handiagoa da ere bai. Horren adibide dira Segurtasun Saila (% 50,30), Ogasun eta Finantza Saila (% 50,70) eta Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (% 52,25). Sail bakarrean soilik da zertxobait handiagoa gizonen ehunekoa, Ingurumen eta Lurralde Politika Sailean (% 50,23).

2016ko azaroaren 30ean.

Saila	Gizonak Guztira	Emakumeak Guztira	Gizonen %	Emakumeen %
Kontsumobide	22	40	% 35,48	% 64,51
Ogasuna eta Ekonomia	108	140	% 43,54	% 56,45
Osasuna	294	599	% 32,92	<b>% 67,07</b>
Emakunde.	9	30	% 23,07	<b>% 76,92</b>
Lanbide	237	652	% 26,65	<b>% 73,34</b>
HABE	31	33	% 48,43	% 51,56
Kontratu Errekurtsoen Administrazio Organoa	3	2	% 60	% 40
Segurtasuna	7251	1272	% 85,07	% 14,92
IVAP	50	86	% 36,76	% 63,23
Hezkuntza	12327	32370	% 27,57	<b>% 72,42</b>
Lehiaren Euskal Agintaritza	6	6	% 50	% 50
Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak	285	293	% 49,30	% 50,69
EUSTAT	59	124	% 32,24	<b>% 67,75</b>
Ingurumen, Lurralde Plangintza eta Etxebizitza	162	217	% 42,74	% 57,25
Gobernantza				





Publikoa eta Autogobernua	257	378	% 40,47	% 59,52
Lehendakaritza	59	74	% 44,36	% 55,63
Osalan	72	91	% 44,17	% 55,82
Enplegua eta Gizarte Gaiak	45	88	% 33,84	<b>% 66,16</b>
Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia	46	64	% 41,81	% 58,18
MEMORIA, BIZIKIDETZA ETA GIZA ESKUBIDEEN ERAKUNDEA	2	5	% 28,57	<b>% 71,42</b>
Kultura eta Hizkuntza Politika	70	77	% 47,61	% 52,38
Lana eta Justizia	746	2234	% 25,03	<b>% 74,96</b>
Turismoa, Merkataritza eta Kontsumoa	18	26	% 40,90	% 59,09

Aintzat hartzen baldin bada, 2016ko azaroaren 30eko datuei erreparatuta, gizonen eta emakumeen arteko zer banaketa-osaera zuten Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakunde autonomoek, hau da, funtzionarioek eta lan-kontratuko langileek, ikusten da emakumeak gehiago direla guztietan, eta, batzuetan, gainera, nabarmenki. Azken horren adibide dira Osasun Saila (% 67,07), Hezkuntza Saila (% 72,42), Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila (% 66,16), Memoriaren, Bizikidetzaren eta Giza Eskubideen Institutua (% 71,42), Lana eta Justizia Saila (% 74,96) eta Lanbide (% 73,34), Lehiaren Euskal Agintaritza (% 75), Emakunde (% 76,92) eta EUSTAT (% 67,75) erakunde autonomoak. Garai batean gizonezkoen presentzia oso handia izan duten sailetan, ehuneko parekidea dute emakumeek gaur egun, eta, kasu batzuetan, handiagoa da ere bai. Horren adibide dira Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademia (%58,18), Ogasun eta Ekonomia Saila (%56,45) eta Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakunde (%55,82).

**EAEko herritarren datuei erreparatuz gero**, 2014ko aurrekontuen legeko Genero Eraginari buruzko Ebaluazioak esaten du, 2011ko datuak aintzat hartuta, Euskal Autonomia Erkidegoan 2.184.606 pertsona bizi direla. Horietatik, 1.117.734 emakumeak dira, hau da, pertsona guztien % 51,2.

Atzerri-jatorrikoak dira 179.583 pertsona, hau da, herritarren % 8,2. Estatutik kanpo jaio dira EAEn bizi diren emakumeen %7,5 eta gizonen %7,2. Euskadin, 2010. urtean, 854.114 familia zeuden, eta horietako bakoitzak 2,48 kide zituen. Estatuko daturik baxuena da hori. Estatuan familiek 2,67 kide dituzte, batez beste.

### **7.- Aurreikuspenen arabera, ezabatuko al ditu, edo, gutxienez, murriztuko al ditu ematekoa den arauak baliabideak eskuratzeko orduan dauden desberdintasunak?**

Baliabideetarako irispidean dauden desberdintasunak aztertuko ditugu orain, kontuan hartuta desberdintasun horren atzean dauden oinarrizko egiturak direla, batetik, antolamendu sozioekonomikoa, funtsean lanaren banaketa sexualaren bidez gauzatzen dena, eta, bestetik,



bizitza pribatua antolatzeko modua.

**Lanaren banaketa sexuala:** Eustat erakundeak 2012. urtean egin zuen txosten sozioekonomikoak adierazten du lanaren banaketa sexual argi bat ikusten dela bizitza profesionala eta familia-bizitza bateratzeko jardueretan. Ez da egoera hori bizitza pertsonalean gertatzen, etxearen eta familiaren arreta ziurtatzeko hartzen baitituzte emakumeek bizitza-arlo horiek bateratzeko neurriak. Hala ere, asialdi aktibo eta pasiboko datuek adierazten dute emakumeek ez dutela, neurri horien ondorioz, haientzako denbora gehiago lortzen. Emakumeek hartzen dituzte, batik bat, bateratze- edo kontziliazio-neurriak, eta haiek izaten dira, ondorioz, beren lanaldiak murrizten, pertsonak zaintzeko eszedentziak hartzen eta lanaldi partzialak egiten dituztenak. Horrek azaltzen du, neurri batean, zergatik dauden diferentziak errenta pertsonalen eta laneko errenten eskuragarritasunean. Lanik edo jarduerarik eza azaltzean, emakumeek adierazten dute, egoera horretan izatearen arrazoi nagusi moduan, etxeko lanak beren gain hartu behar dituztela, eta gizonak, berriz, erretiroa edo aurre-erretiroa hartu behar dutela. Arrazoi horien arteko aldeak agerian uzten du lan produktiboaren eta ugalketa-lanaren banaketa sexuala.

**Ugalketa-lana:** Emakumeek hartu ohi dituzte kontziliazio-neurriak, baina ez da hori desberdintasuna azaltzen duen arrazoi bakarra. Egiturazko eta kultura-jatorriko arrazoirik ere bada azaltzen dutenak zergatik ez dituzten emakumeek eta gizonak aukera berdinak haien bizitza pertsonalean eta profesionalean. Gizarteko kultura-ereduek laguntzen digute emakumeon eta gizonon nortasunak eraikitzen, eta haien bidez zehazten dira gizartean betetzen ditugun rola eta gure jokabideak. Alderdi garrantzitsua da hori datuek, era berean, hezkuntzaren eta lanbideen alorretan erakusten diguten banaketa ulertzeko. Datuek azaltzen dute, era berean, zergatik duten balio sozial eta ekonomiko apalagoa, banaketa horretatik abiatuta, nagusiki emakumeek egiten dituzten jarduerak.

**Baliabide ekonomikoak eskuratzeko aukera:** Eustat erakundeak eskuragarri jarri dituen azken datuei erreparatuta, ikusten da errentaren banaketa desorekatua dela gizonen eta emakumeen artean; izan ere, Euskal Autonomia Erkidegoko gizonak 23.224 euroko errenta eskuratzen dute batez beste, eta emakumeek, berriz, 11.857 eurokoa. Hau da, emakumeen errenta halako bi eskuratzen dute gizonak, emakumeena baino 11.367 euro handiagoko errenta pertsonala eskuratzen duten aldetik. Errenta pertsonalari begiratuta, 55 eta 59 urte bitarteko pertsonen artean ematen da diferentzia handiena emakumeen eta gizonen artean. Adin-tarte horretan, gizonen batez besteko errentak 21.330 eurotan gainditzen du emakumeen errenta pertsonalaren batez bestekoa. Guztizko errenta pertsonala aztertzen baldin badugu 18 urte eta gehiago dituzten herritarren artean, ikusten dugu 50 eta 54 urte bitartean eskuratzen dela; 23.504 euroko batez beste. Emakumeen kasuan, 45 eta 49 urte-bitartean eskuratzen da batez besteko errentarik altuena (15.848 euro batez beste); gizonen artean, berriz, 55 eta 59 urte bitartean eskuratzen da, eta nabarmen handiagoa da (33.568 euro).

**Denbora izateko aukerak:** Lan-okupazioren bat duten emakumeen erdiak, etxetik kanpoko lan ordaindua egiteaz gain, 5 ordu edo gehiago erabiltzen dituzte egunean haien seme-alabak zaintzeko. Hori adierazten du Lana, Familia eta Bizitza Pertsonala Bateratzeari buruzko Inkestak, Eustat erakundeak egindakoa 2012. urtean. Enplegua duten gizonen erdiek baino gehixeagok – %52,4k– 2 ordu edo gutxiago erabiltzen dituzte seme-alabak zaintzeko. Hala ere, zazpitik batek –% 15,2k– emakumeen dedikazio bera du. Oro har, gizonak 2,8 ordu erabiltzen dituzte egunero adingabeak zaintzeko, eta emakumeek, berriz, 4,7 ordu. Euskal Autonomia Erkidegoan, lana dutenen artean, sexuaren araberako etxeko lanen banaketa are desorekatuagoa da: hamar gizonetik bederatzik –% 92,2k– 2 ordu edo gutxiago erabiltzen dituzte; emakumeen herenek –% 34,1ek–, berriz, 3 ordu edo gehiago.

**Euskadiko EGABen egungo datuak****Enplegu, prezio eta soldaten adierazleak 2014ko ekainean**

LAN-MERKATUA							
<b>A. EUSTAT BJA*</b>	NEURRIA	2012ko batez bestekoa	2013ko batez bestekoa	II 2013	III 2013	IV 2013	I 2014
Jarduera-tasa	Tasa %- tan	54,9	56,6	56,4	57,2	57,6	57,2
	milatan	1.029,2	1.059,8	1.056,4	1.072,2	1.080,0	1.051,2
Langabezia-tasa	Tasa %- tan	12,1	14,6	14,5	14,8	15,3	15,5
	milatan	124,8	155,5	153,6	158,3	165,6	160,1
Gizonen langabezia- tasa	Tasa %- tan	12,5	15,1	15,4	15,0	15,4	15,4
	milatan	69,6	86,4	88,3	87,0	88,8	85,4
Emakumeen langabezia-tasa	Tasa %- tan	11,7	14,1	13,5	14,5	15,3	15,6
	milatan	55,2	68,5	65,3	71,3	76,8	74,7
Gazteen langabezia- tasa	Tasa %- tan	32,7	40,5	42,8	41,2	36,9	37,2
	milatan	14,2	18,5	18,4	21,7	18,1	17,5
Okupazioa. Aldaketa-tasa	Urtetik urt. aldak.	-3,5	0,1	-1,2	0,1	3,2	-0,5
	milatan	904,4	904,9	902,9	913,9	914,3	891,1
	NEURRIA	2012ko batez bestekoa	2013ko batez bestekoa	2014ko otsaila	2014ko martxoa	2014ko apirila	2014ko maiatza
<b>B. Erregistratutako langabezia (LANBIDE-SEPE)</b>	Urtetik urt. aldak.	11,9	8,0	-1,1	-0,7	-0,3	-1,9
	milatan	162,4	175,4	176,0	178,1	178,1	174,9
<b>C. Prestazioen onuradunak Langabezia</b>	Urtetik urt. aldak.	7,7	1,6	-8,6	-9,0	-11,0	:
	milatan	88,1	89,5	86,8	83,9	81,1	:
<b>D. Gizarte Segurantzarako afiliazioa</b>	Urtetik urt. aldak.	-2,6	-3,1	-0,6	-0,4	-0,1	0,2
	milatan	896,0	868,6	867,7	870,1	871,8	876,4

**PREZIOAK, SOLDATAK ETA KOSTUAK**

<b>A. PREZIOAK</b>	Aldaketa urtetik	2012ko indizea	2013ko indizea	2014ko otsaila	2014ko martxoa	2014ko apirila	2014ko maiatza
--------------------	---------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------



	<i>urtera</i>						
KPI INE (2011 oinarri)		102,3	103,9	0,5	0,2	0,6	0,5
IPRI-EUSTAT (2010 oinarri)		110,7	110,0	-1,9	-1,6	-1,4	:
EKI EUSTAT (2010 oinarri)		103,1	103,3	-1,1	-0,6	-0,5	:
<b>B. SOLDATA IGOERA**</b>	<i>Metatua</i>	<i>MET. 2012</i>	<i>MET. 2013</i>	<i>2014ko urtarrila</i>	<i>2014ko otsaila</i>	<i>2014ko martxoa</i>	<i>2014ko apirila</i>
Indarrean dauden hitzarmenak		2,65	1,26	0,84	0,83	0,82	0,82
Urtean zehar izenpetutako hitzarmenak		1,99	1,05	0,48	0,51	0,51	0,50
<b>C. LAN-KOSTUEN BILAKAERA (%)</b>	<i>Aldaketa urtetik urtera</i>	<i>2012ko batez bestekoa</i>	<i>2013ko batez bestekoa</i>	<i>II 2013</i>	<i>III 2013</i>	<i>IV 2013</i>	<i>I 2014</i>
Soldaten kostua (langile eta hil bakoitzeko)		0,7	1,7	0,3	1,8	3,1	-1,8
Soldaten kostua (langile eta hil bakoitzeko)		0,7	1,4	0,2	1,4	2,9	-1,7

(\* ) EUSTAT erakundeak, 2011ko erroldako datuak oinarri hartuta, berrikusi egin ditu, 2014ko lehen hiruhilekoan, enplegu-estatistiketan erabiltzen diren datuak. Berrikusteko daude BJAko datuak 2012-2013 epean, biztanleria-oinarri berriarekin.

(\*\*) EAEn erregistratutako hitzarmen kolektiboak.

Iturria: EUSTAT, LHK, INE, LANBIDE eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren datuekin osatua. 2014-06-18ko datuak.

## Enplegu, prezio eta soldaten adierazleak 2016an

LAN-MERKATUA							
A. EUSTAT BJA*	NEURRIA	2015eko batez bestekoa	2016ko batez bestekoa	I 2016	II/2016	III/2016	IV/2016
Jarduera-tasa	Tasa % - tan	57,6	56,9	57,1	57,3	57,0	56,4
	milatan	1.054,8	1.042,6	1.045,3	1.050,0	1.043,1	1.032,3
Langabezia-tasa	Tasa % - tan	15,3	13,4	14,4	13,9	12,6	12,5
	milatan	161,9	139,4	150,7	146,1	131,7	129,3
Gizonen	Tasa % -	15,6	13,2	14,7	14,2	11,7	12,2



langabezia-tasa	tan						
	milatan	87,0	72,6	81,2	78,6	64,6	66,1
Emakumeen langabezia-tasa	Tasa %-tan	15,1	13,5	14,1	13,6	13,6	12,8
	milatan	74,9	66,8	69,5	67,5	67,2	63,2
Gazteen langabezia-tasa	Tasa %-tan	35,2	29,3	34,1	31,8	25,6	24,8
	milatan	16,2	12,8	15,2	14,8	11,7	9,4
Okupazioa. Aldaketa-tasa	Urtetik urt. aldak.	1,4	1,2	1,0	1,0	1,7	0,9
	milatan	892,9	903,2	894,6	903,9	911,3	903,0
	NEURRIA	2015eko batez bestekoa	2016ko batez bestekoa	2016ko azaroa.	2016ko abendua	2017ko urtarrila	2017ko otsaila
<b>B. Erregistratutako langabezia (LANBIDE-SEPE)</b>	Urtetik urt. aldak.	-6,7	-8,9	-9,3	-9,2	-10,2	-9,9
	milatan	160,2	146,0	137,7	136,2	139,1	139,2
<b>C. Prestazioen onuradunak</b>	Urtetik urt. aldak.	-17,5	-14,5	-14,6	-12,3	-12,2	:
	milatan	65,1	55,7	51,0	52,2	53,8	:
<b>D. Gizarte Segurantzarako afiliazioa</b>	Urtetik urt. aldak.	2,0	1,9	2,0	1,9	1,5	1,9
	milatan	888,3	904,8	922,3	918,8	912,8	914,4

## PREZIOAK, SOLDATAK ETA KOSTUAK

<b>A. PREZIOAK</b>	Aldaketa	Aurkibidea	Aurkibidea	2016ko	2016ko	2017ko	2017ko
	urtetik urtera	2015	2016	azaroa.	abendua	urtarrila	otsaila
KPI INE (2016 oinarri)***		99,9	100,0	0,7	1,5	2,9	2,9
IPRI-EUSTAT (2010 oinarri)		105,9	102,8	-1,2	0,7	3,4	:
EKI EUSTAT (2010 oinarri)		105,7	106,4	0,7	0,7	1,0	:
<b>B. SOLDATA IGOERA**</b>	Metatua	MET. 2015	MET. 2016	2016 urria	2016ko azaroa.	2016ko abendua	2017ko urtarrila
Indarrean dauden hitzarmenak		0,68	1,04	0,97	0,97	1,04	1,56
Urtean zehar		0,78	1,18	1,16	1,16	1,18	1,53



izenpetutako hitzarmenak	Aldaketa urtetik urtera	2015eko	2016ko	I 2016	II/2016	III/2016	IV/2016
		batez bestekoa	batez bestekoa				
<b>C. LAN- KOSTUEN BILAKAERA (%)</b>							
Soldaten kostua (langile eta hil bakoitzeko)		-0,6	-0,9	-1,2	-0,3	-0,7	-1,4
Soldaten kostua (langile eta hil bakoitzeko)		-0,3	-1,1	-1,1	-0,7	-0,7	-1,8

(\*) 2016ko zifrak behin-behinekoak dira.

(\*\*) EAEn erregistratutako hitzarmen kolektiboak.

(\*\*\*) 2016ko oinarrira 2017ko urtarrilean aldatu da; 2016ko azaro eta abenduko datuak harmonizatu gabe daude.

Iturria: EUSTAT, LHK, INE, LANBIDE eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren datuekin osatua. 2017-03-17ko datuak.

2014ko maiatzean, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuak lanik gabeko 174.867 pertsona erregistratu zituen EAEn (urtebete lehenago baino % 1,9 gutxiago, eta, Estatuan, -% 6,5 gutxiago). Horietatik, % 48,5 gizonezkoak dira eta % 51,5 emakumezkoak. Horrez gainera, adierazi behar da 25 urte baino gutxiago dituela lanik gabeko pertsonen % 6,6k (Estatuan % 8,9koa da ratio hori). Halaber, aurreko hilean baino 3.206 langabetu gutxiago erregistratu dira. Apirileko datuekiko, sektore guztietan egin du behera langabeziak: 1.842 pertsona gutxiago zerbitzuen sektorean, 682 industrian, 611 eraikuntzan eta 137 pertsona lehen sektorean. Aurreko enplegurik gabeko langabetuen kopuruak soilik egin du gora, 66 pertsonatan. Guztira, 16.304 pertsona daude egoera horretan.

2017ko maiatzean, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuak lanik gabeko 139.223 pertsona erregistratu zituen EAEn (urtebete lehenago baino %9,9 gutxiago; Estatuan, berriz, -% 9,7 gutxiago). Erregistratutako pertsonen artetik, % 44,8 gizonak dira eta % 55,2 emakumeak. Ikusten denez, 2014ari dagokionez, emakume langabetuen ehunekoak gora egin du pixka bat. Horrez gainera, adierazi behar da 25 urte baino gutxiago dituela lanik gabeko pertsonen %6,4k (Estatuan %8koa da ratio hori). Halaber, aurreko hilean baino 146 langabetu gehiago erregistratu dira. Urtarrilari dagokionez, langabezia gutxitu egin da industrian (-113) eta eraikuntzan (-157) eta igo, berriz, zerbitzuetan (+162). Aurretik lanik izan ez duten pertsonen kopuruak ere gora egin du (guztira 15.926 pertsona dira, urtarrilean baino 212 gehiago). Hartara, langabezia 140.000 laguneko azpitik mantendu da laugarren hilabetez jarraian (azarotik); horrelako daturik ez da izan 2010eko abendutik, hau da, duela sei urtetik.

EUSTAT erakundeak Biztanleria Jardueraren Arabera aztertzen duen Inkesta (BJI) egiten du, eta inkesta horren 2014ko lehen hiruhileko datuek erakusten dute langabezia-tasa % 15,5koa izan zela martxoan (aurreko hiruhilekoan baino bi hamarren gehiago eta +1,7 puntu 2013ko lehen hiruhilekoarekiko). EUROSTAT erakundeko datuek adierazten dute ratio hori % 10,6koa izan zela 28 herrialdeko EBN eta % 25,6koa Espainian.



*EUSTAT erakundearen Biztanleria Jardueraren Arabera aztertzen duen Inkestaren (BJI) arabera, 2016ko laugarren hiruhileko datuek erakusten dute langabezia-tasa gutxitu egin dela abenduan, eta % 12,5ean geratu (% 12,6 izan zen aurreko hiruhilekoan). EUROSTAT erakundeko datuek adierazten dute ratio hori % 8,3koa izan zela 28 herrialdeko EBn eta % 19,2koa Espainian.*

*Bestalde, langabezia-prestazioak 2.800 pertsonatan urritu dira 2014ko apirilean martxoko datuekiko (hil horretako da eskura dagoen azken datua). Hil horretan, SEPE erakundeak 81.132 prestazio-hartzaile erregistratu zituen EAEn. Horietatik, kontribuzio-prestazioa jaso zuen % 58,6k, subsidioa % 36,3k eta Laneratzeko Errenta Aktiboa % 5,1ek. Kontribuzio-prestazioaren batez besteko zenbatekoa 917,10 €-koa da EAEn, Estutuan batez beste ematen den zenbatekoa baino % 12,5 gehiago.*

*2017ko urtarrilean, ordea, 1.600 lagun gehiagok jaso zuen langabezia-prestazioa (hori da eskura dagoen azken datua) aurreko hilabetearekiko. Urtetik urterako tasan, berriz, %12 gutxiago dira. Hil horretan, SEPE erakundeak 53.813 prestazio-hartzaile erregistratu zituen EAEn. Horietatik, kontribuzio-prestazioa jaso zuen % 58k, subsidioa % 36,3k eta Laneratzeko Errenta Aktiboa % 5,7k. Horretaz gain, "Enplegua Aktibatzen Programaren" onuradun dira 41 pertsona. Kontribuzio-prestazioaren batez besteko zenbatekoa 876,5 €-koa da EAEn, Estutuan batez beste ematen den zenbatekoa baino % 7 handiagoa.*

*Bestalde, kontsumo-prezioek eutsi egin diote 2014an, azken hiletan gertatu den moduan, egonkortasun-egoerari; izan ere, +% 0,5eko bilakaera izan du urtetik urtera maiatzeko KPIak. Aurreko hilarekiko, berriz, bilakaera % 0,0koa izan da, Estatu osoan izan den bilakaera bera. Kontsumo-prezioen bilakaera horretan eragin handiena izan duten taldeei erreparatuz gero, ikusten da %1,6 egin dutela behera urtetik urtera Janariak eta alkoholik gabeko edariak, eta nabarmentzekoa da, aurreko urtean izan zuten igoeren ondoren, lekale eta barazki freskoek, patatek eta haien prestakinek eta olioek izan duten beherakada. Halaber, behera egin dute aisia-eta kultura- alorretako prezioek (-% 1,2), behera egin dutelako Aste Santuaren ondorengo bidaia antolatuen prezioek. Bestalde, nabarmentzekoa da % 1,3 egin duela gora garraioaren epigrafeak. Horren arrazoia da gora egin dutela karburanteen eta lubrifikatzaileen prezioek, 2013ko maiatzean izan zuten beherakadaren ondoren.*

*2017ko otsaileko datuen arabera, kontsumoko prezioei dagokienez, hilabete horretako urtetik urterako KPIa % 2,9 da, baina % 0,4 jaisten da aurreko hilabeteari dagozkion prezioen bilakaerari begiratzen badiegu. Otsailean, indize-multzo guztiek dituzte urtetik urterako tasa positiboak, eta Etxebizitza (+% 5,7) eta Garraioa (+% 8,4) dira gehien nabarmentzen direnak. Adierazle horri dagokionez, aipatu behar da 2017ko urtarriletik INEk oinarria aldatu duela prezio-indize horren adierazgarritasuna hobetzeko; eta aldaketak egin ditu indizea osatzen duten produktuen saskiaren osaeran eta eguneratu egin du haztapenen egitura.*

*Industria-prezioek, berriz, eutsi egin diote 2014ko apirilera bitarte urte horretan hasitako beheranzko joerari. Industria-prezioen indizeak (IPRI) -% 1,4 egin du urtetik urtera, eta aurreko hilean baino bi hamarren gutxiago adierazi ditu. Beheranzko joera hori erakutsi dute ondasuntalde ia guztiek: energiak % 2,6 egin du behera, bitarteko ondasunek % 1,7 eta ekipondasunek, berriz, % 0,6ko beherakada izan dute. Kontsumo-ondasunek, oro har, % 0,2 egin dute behera, eta, haien artean, kontsumo iraunkorrekoek izan dute beherakadarik nabarmenena, % 1,6koa. Hala ere, kontsumo ez-iraunkorreko kontsumo-ondasunen prezioek % 0,3 egin dute gora 2013ko apirilarekiko. Eraikuntzako kostuen indizeak (EKI) eutsi egin dio joera negatiboari, % 0,5 egin baitu behera 2013ko apirilarekiko; aurreko hilean, berriz, % 0,6 egin zuen behera.*

*Industria-prezioek, berriz, gora egin dute 2016ko amaieratik. 2017ko urtarrilean, +% 3,4 zen*



urtetik urterako industria-prezioen indizea (IPRI) (+% 1,7 izan zen abenduan); baina, bi urte eta erditan (31 hilabete) urtetik urterako saldoak negatiboak izan dira. Hazkunderik handienak adar hauetan izan dira: koketegi eta petrolioa finketa, % 47,5ko igoerarekin. Metalurgia eta produktu metalikoak (+% 2,9) eta Elikagaien industria, edariak eta tabakoa (+% 1,8). Kontrako aldean, jaitsierak izan dira, besteak beste, energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren sektoreko prezioetan (% 5 jaitsi baitira prezioak), kautxu, plastiko eta beste produktu mineral ez-metalikoen fabrikazioan (-% 3,5) eta altzari eta bestelako manufaktura-industrien sektorean (-% 1,7).

Azkenik, INE erakundeak egin duen lan-kostuei buruzko hiruhileko inkestari erreparatuko diogu; 2014ko lehen hiruhileko datuak jaso dira hor. Inkesta horren arabera, euskal enpresen lan-kostu guztizkoek % 1,8 egin zuten behera 2013ko lehen hiruhilekoarekiko (-%0,2 jaitsi dira batez beste Estatuan). Hori horrela, 2.883,90 euroko kostua dute enpresek, batez beste, langile eta hil bakoitzeko. Zenbateko hori estatutuko batez bestekoa baino % 16,5 handiagoa da. Bestalde, EAEn, oinarrizko soldatak, osagarriek, aparteko orduen ordainak eta aparteko eta atzeratutako ordainsariak osatzen dituzten soldata-kostuak 2.118,14 €-koak izan dira hilean, aurreko urtean baino % 1,7 txikiagoak. Bilakaera negatibo hori izan ondoren, soldaten rankineko lehen postua galdu du EAEk. Madrilgo erkidegoa da orain lehen postuan (batez besteko soldata-kostua 2.209,15 €/hilean, aurreko urtekoa baino %1,5 handiagoa), eta EAE dago bigarren postuan.

2016ko laugarren hiruhileko datuen arabera, euskal enpresen lan-kostu guztizkoek % 1,4 egin zuten behera 2015eko laugarren hiruhilekoarekiko (-% 0,8 jaitsi dira batez beste Estatuan). Hori horrela, 3.078,07 euroko kostua dute enpresek, batez beste, langile eta hil bakoitzeko. Zenbateko hori estatutuko batez bestekoa baino % 16,2 handiagoa da. Bestalde, EAEn, oinarrizko soldatak, osagarriek, aparteko orduen ordainak eta aparteko eta atzeratutako ordainsariak osatzen dituzten soldata-kostuak 2.344,54 €-koak izan dira hilean, aurreko urtean baino % 1,8 gutxiago.

**Ikasketak eta prestakuntza izateko aukerak:** Eustat erakundearen arabera, 2010eko urtarilaren lehen bost pertsonatik batek zituen unibertsitate-ikasketak Euskal Autonomia Erkidegoan. Bilakaerari begiratuta, 418.420 pertsonak zituzten ikasketa ertainak edo goimailakoak 2006an, eta kopuru hori 461.097 pertsonara igo zen 2010ean. Haien erdia emakumeak ziren. Unibertsitate-prestakuntza duten 10 urteko edo gehiagoko pertsonen kopuruak ia bi ehuneko-puntu igo da 2006tik, % 21,5etik % 23,3ra igaro baita. Bost pertsona horietatik lauk 20 eta 55 urte bitartean zituzten. Beste muturrean, % 0,5era murriztu da analfabetismo-tasa 10 urte edo gehiagoko pertsonen artean; zehazki, 60 urte eta gehiago zituzten pertsonen artean, tasa % 1,7koa zen 2006an, eta % 1,3koa izan da 2010ean. Hala ere, azken horien artean, tasa nabarmen handiagoa da emakumeen artean (% 1,7), gizonen artean baino (% 0,8).

2016an, 25etik 64 urte bitarteko gizonen % 44,3k eta emakumeen % 39,1ek bigarren hezkuntzako lehen etapako edo maila beheagoko prestakuntza zuten (0-2 maila). Goiko prestakuntza-mailatan, ehunekoak txikiagoak dira.

Adin-taldeka, 25-34 urte bitarteko artean gizonen % 35ek eta emakumeen % 47k dituzte goimailako ikasketak edo doktoretza-ikasketak (5-8 maila). Hezkuntza-maila horretan izaten da sexuen arteko alderik handiena. Adin-talde horretarako berbererako, bigarren hezkuntzako 2. etapa baino beheagoko prestakuntza-mailari dagozkion ehunekoei dagokienez, berriz, gizonen % 40,6k eta emakumeen % 28,9k dute ikasketa-maila hori.

28en EBn, ehuneko handiena bigarren hezkuntzako 2. etapako ikasketak dituzten biztanleena da (3-4 maila), eta hor gizonen ehuneko handiagoa emakumeena baino, % 48 eta % 44,6





hurrenez hurren. Balio horiek Espainiakoen halako bi dira (gizonen % 22,7k eta emakumeen % 22,5ek baitituzte ikasketa horiek).

Helduen prestakuntza-maila. 2016

%a	Emakumeak			Gizonak		
	1. etapa	2. etapa	Goi-mailako irakaskuntza.	1. etapa	2. etapa	Goi-mailako irakaskuntza.
55-64 urte	59,0	19,3	21,7	55,8	19,6	24,8
45-54 urte	42,3	24,0	33,6	45,9	22,6	31,5
35-44 urte	28,4	22,2	49,5	37,4	23,8	38,8
25-34 urte	28,9	24,2	47,0	40,6	24,4	35,0
<b>GUZTIRA</b>	<b>39,1</b>	<b>22,5</b>	<b>38,4</b>	<b>44,3</b>	<b>22,7</b>	<b>33,0</b>

2011-2012 ikasturteko datuak kontuan hartuz, Euskadin, gizonek baino unibertsitate-titulu gehiago lortzen dituzte emakumeek (7226 emakumeak eta 5027 gizonak). Gizarte-zientzietan eta zientzia juridikoetan nabarmentzen da emakumeen presentzia; aitzitik, gizezkoena gehiago, irakaskuntza teknikoetan.

**Unibertsitate-irakaskuntza. Ikasketak Euskal Autonomia Erkidegoan amaitu dituzten ikasleen guztizkoak, tituluaren, zikloaren, adarraren(1) eta sexuaren arabera. 2011/2012**

	GUZTIRA	Gizonak	Emakumeak
Arteak eta humanitateak	982	309	673
Zientziak	775	274	501
Osasun-zientziak	769	163	606
Gizarte-zientziak eta zientzia juridikoak	6.320	1.978	4.342
Ingeniaritza eta arkitektura	3.129	2.159	970
Jaso gabeak	278	144	134
<b>Guztizkoa</b>	<b>12.253</b>	<b>5.027</b>	<b>7.226</b>

Iturria: Eustat

Unibertsitate-ikasgeletako sexu-banaketa aztertuz gero, ikusten da emakumeen ehunekoa 8 puntu handiagoa dela gizonena baino: 2011/2012 ikasturteko datuek adierazten dute % 54 zirela emakumezkoak eta % 46 gizezkoak.

Ikasketa-mota guztietan ageri da emakumeen presentziaren gailentasuna: master ofizialetan (% 57), lehen eta bigarren zikloetan (% 53), graduatan (% 54) eta doktoretzetan (% 53). Ikasturte horretan, 12.253 gazte graduatu ziren, eta haietatik % 60 emakumezkoak izan ziren. Ikasketa-motari erreparatuta, ikusten da generoko rolek eta estereotipoek eragina dutela ikasketa-espezializazioa aukeratzean; izan ere, emakume gehienek (% 61ek) gizarte-



zientzietako eta zientzia juridikoetako espezialitateak aukeratu zituzten. Aitzitik, gizonen % 83k ingeniari-arkitektura ikasketen eta gizarte-zientzien nahiz zientzia juridikoen aldeko hautua egin zuten. Oso adierazgarria da neskek osasun-zientziekiko adierazten duten zaletasuna (% 8), mutilekin alderatuta (% 3).

**Laneratzea:** Goi-mailako ikasketetan emakumeen presentzia gizonena baino handiagoa bada ere, haien presentzia ez da egoera horrekiko proportzionala lan-merkatuan. Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifren 2012ko txostenaren arabera, jarduera-adar guztietan enplegua duten pertsonen banaketak argi eta garbi azaltzen du zer genero-desoreka dauden. Emakumeek betetzen dituzte lanpostu gehienak Administrazio Publikoan. Hezkuntzaren, osasunaren eta gizarte-segurantzaren alorretako lanpostuak dira, besteak beste. Erakuntzaren eta industriaren alorretan, berriz, gizonezkoak dira gehiengo. Administrazio Publikoa (% 31,9) eta merkataritza (% 25,9) dira emakumezko gehien hartzen dituzten jarduera-adarrak.

Hurrengo puntuan aztertuko ditugu, sakon, botere politikorako eta herritarren partaidetza-prozesuetarako irispidea, baina egindako azterlana aintzat hartuta beti.

Puntu honetan eman diren datuak kontuan izanda, arau honek eragin onuragarria izango du bere eskumen-esparruan; izan ere, hauteman diren aldeetako batzuk murrizteko xedea ezarri baitu, hala nola, erabakiguneetarako irispidea, zerbitzu publikoetarako berdintasunezko irispidea, eta partaidetza-prozesuetarako irispidea.

**Teknologia berriak eskuratzeko aukerak:** generoko eten digital bat hautematen da emakumeek, gizonekin alderatuta, teknologia berrietara zer nolako sarbidea duten aztertzen baldin bada. Hori adierazten du Emakumearen Institutuko e-igualdad Behatokiaren Emakumeen eta gizonen inklusio digitala Espainian<sup>1</sup> izeneko txostenak (2010):

- Generoko lehen eten digitala da emakumeek gizonezkoek baino aukera gutxiago dituztela IKTak eskuratzeko: gizonezkoena baino % 9,2 txikiagoa da emakume internauten ehunekoa.
- Generoko bigarren eten digitala da emakumeek neurri apalagoan erabiltzen dituztela IKTak: gizonezkoek baino % 10 maiztasun apalagoz konektatzen dira emakumeek internetera.
- Interneteko aplikazioekin eta erabilera aurreratuarekin dago lotuta hirugarren eten digitala: gizonezkoek baino % 50 gutxiago erabiltzen dituzte emakumeek interneterako konexioa duten telefono mugikorrak.

Behatokiak berak adierazten duenaren arabera, adina, prestakuntza, heziketa, lan-merkatuaren egoera, familiaren tamaina eta diru-sarreraren maila dira desoreka-egoera horretan eragin handiena duten baldintza pertsonalak eta sozioekonomikoak.

Teknologia eta azpiegiturak eskuratzeko zailtasun handiago horrek lotura zuzena du, herritarren aldetik, IKTen erabilera-maiztasunarekin. Hori horrela, 2013ko datuen arabera, EAeko emakumeen % 32k esaten dute ez dutela inoiz ere ordenagailurik erabiltzen, % 6k adierazten du behin edo behin erabili izan dutela, eta % 62k esaten du gutxienez behin erabili izan duela azken 3 hiletan. Erabilera-ehunekoak handiagoak dira gizonen artean (% 23, % 6 eta % 70 hurrenez hurren). Teknologia horietako sarbide-mugek azaltzen dute egoera hori neurri batean, baina

<sup>1</sup> Hemen kontsulta daiteke: [www.e-igualdad.net](http://www.e-igualdad.net)



kontuan hartzekoa da, azalduko dugun moduan, emakumeengan ohikoa izaten dela IKTekiko atxikimendurik eza.

IKTen erabilerak eta erabilera horien xedeak azertu behar dira, **IKTetarako sarbidearen azterketa osatzeko**. Egoera horri "bigarren eten digitala" esaten zaio. Eustat erakundearen datuek erakusten dute ordenagailuaren erabilera aldatu egiten dela sexuaren arabera.

Bi sexuen artean oso zabalduta daude ordenagailuekin egin daitezkeen oinarrizko eragiketak; hala nola, interneteko nabigatzaileak erabiltzea (bi sexuetakoko % 95), testu-prozesagailuak erabiltzea (% 61 E, % 61 G), musika entzutea (% 46 E, % 51 G), edo CD edo DVD formatuak kopiatzea (% 24 E, % 26 G). Antzeko erabilera-ehunekoak ikusten dira bi sexuetan. Horren arrazoia da ordenagailuak lanerako erabiltzen direla maiz, lan-tresna ia ezinbestekoa bihurtu baita gaur egun ia jarduera profesional guztietarako.

Egin beharreko lanaren edo eragiketaren zailtasun-mailak gora egin ahala, murriztu egiten da haren erabilera orokorra eta handitu egiten da genero-etena haien erabileran. Diferentzia horien erakusle dira, esaterako, eginkizun espezializatuak eta info-trebetasun aurreratuak behar dituzten tresnak; hala nola, kalkulu-orriak, datu-baseak edo software jakinak. Azken 3 hiletan ordenagailua erabili duten EAEko emakumeen % 22k erabili du noizbait datu-baseren bat, % 30ek erabili du software espezifikoren bat eta % 40k erabili du kalkulu-orriren bat. Gizonen kasuan, berriz, ehuneko horiek % 27, % 38 eta % 49koak dira, hurrenez hurren. Datu horiek "adina" aldagaiarekin gurutzatzen baldin badira, ikusten da, oro har, EAEko emakumeen eta gizonen arteko etenak handitu egiten direla 35 eta 54 urte bitarteko adin-tarteetan. Adinak, itxura batean, eragin handiagoa du EAEko emakumeen artean teknologia horiek eskuratu eta erabiltzeko, landa-eremuan bizitzeko faktoreak duena baino.

Beste alor batean, Informazioaren Gizarteak egiten dituen aurrerapenen termometroa dira "e-merkataritzako" y "e-administrazioko" gestioak eta zerbitzuak Europako Agenda Digitalarentzat, eta esan behar da EAEko gizonek, proportzioan, emakumeek baino zertxobait gehiago erabiltzen dituztela e-administrazioko zerbitzuak, formularioak deskargatu eta bidaltzeko, batik bat.

Erabilitako internet-zerbitzuak	Guztizkoa	G.	G %.	E.	E %.
<b>Oinarrizko erabilerak eta zerbitzuak</b>					
Posta elektronikoa	1.030.100	547.700	% 89	582.400	% 89
Txatak, elkarrizketak	366.600	208.600	% 32	158.000	% 27
Mezuak telefono mugikorretara	93.200	49.500	% 8	43.800	% 7
<b>Aisialdia</b>					
Gizarte-sareak (Facebook, Twitter, Tuenti, etab.)	631.900	324.400	% 50	307.500	% 52
What´sApp eta beste mezularitza-aplikazio batzuk	713.700	362.600	% 56	351.100	% 59
Turismo-erreserbak	423.900	222.500	% 34	201.300	% 34
Hedabideak	929.700	515.500	% 80	414.100	% 70
Aisia-zerbitzuak	688.100	377.800	% 58	310.300	% 52
Osasun-informazioa	377.200	177.600	% 27	199.600	% 34
<b>Enplegua eta hezkuntza</b>					
Hezkuntza arautua	109.400	53.000	% 8	65.400	% 9



Enplegua bilatzeko ikastaroak	41.000	19.100	% 3	21.900	% 4
Matrikulak eta kontsulta akademikoak	234.200	110.200	% 17	123.900	% 21
<b>E-administrazioa</b>					
Administrazioaren informazioa	564.200	297.400	% 46	266.900	% 45
Formulario ofizialak deskargatzea	349.700	189.300	% 29	160.300	% 27
Betetako formularioak bidaltzea	285.200	152.700	% 23	132.500	% 22
<b>E-merkataritza</b>					
Ondasunen eta zerbitzuen salmenta	58.000	37.000	% 6	21.000	% 4
Ondasunen eta zerbitzuen erosketa	483.600	250.500	% 39	233.100	% 39
Ondasun eta zerbitzuei buruzko informazioa	958.600	509.200	% 79	449.400	% 76
<b>Erabilerak eta zerbitzu aurreratuak</b>					
Telefonoa, bideokonferentzia	213.100	120.600	% 19	92.400	% 16
Banka elektronikoa	527.800	305.500	% 47	267.300	% 45
GUZTIRA	1.242.200	648.600	% 100	593.600	% 100

Emakumeek IKTak eskuratu eta erabiltzean eta Informazioaren Gizartean parte hartzean duten desabantaila-egoera horri erantzuteko, ad hoc izaerako politika publikoak egiten dira eta berariazko azpiegitura eta ekipamendu publikoak gaitzen dira egoera horri aurre egiteko.

Euskal Autonomia Erkidegoan, KZgune telezentroen euskal sare publikoak betetzen du, neurri handi batean, eginkizun hori. Sare horren helburu dira eten digitala desagerraraztea, herritarrek bazterketa-egoera geratzeko izan ditzaketen arriskuak murriztea, eta teknologia berriak erabiltzeko gaikuntza ematea herritarrei. Sareak 276 zentro operatibo ditu Euskadiko 251 udalerritan; beraz, biztanleriari erreparatuta, irismen ia unibertsala duela esan daiteke.

Sarea 2001. urtean sortu zen, eta, orduetik, nabarmen egin du gora haren erabiltzaile-kopuruak: 5.278 erabiltzaile izan zituen hasieran, 2001. urtean, eta ia 380.000 erabiltzaile izan ditu 2012an. Erabiltzaile estandarren profila egonkorra da urtez urte: emakumeak dira zentro horietako zerbitzuak erabiltzera joaten diren pertsonen % 58. Emakumezko erabiltzaile horien artean, % 8 eta % 10 bitartean izaten dira, urtero, etxekoandreak.

Emakumeak dira, era berean, alfabetatze digitaleko ikastaroen eta interneteko trebetasunak eta abilitateak eskuratzeko saioen hartzaile nagusiak: prestakuntza jaso duten pertsonen % 60 inguru dira, batez beste, emakumezkoak, eta, horietatik, % 13 eta %15 ek bitarte adierazten dute "etxekoandre" direla<sup>2</sup>.

Horrenbestez, datuek erakusten dute Sareak alfabetatze digitalerako aukerak eta IKTetara nahiz

<sup>2</sup>KZgune Sareak ez ditu sexuaren arabera banakatuta ematen pertsona aktiboek buruzko datuak.



internetara sartzeko aukerak ematen dizkiela informazioaren gizartetik at geratzeko arriskua duten EAEko herritar askori, eta, bereziki, egoera ahulenean dauden emakumeei (etxeko andreei, landa-eremuetako emakumeei, etab.).

Generoko eten digitalei aurre egiteko, ezinbestekoa da baliabide publikoak eskuragarri jartzea, emakumeek IKTak eskuratzeko aukera izan dezaten. Aukera hori eman behar zaie, bereziki, dituzten ezaugarri eta aldagaiengatik (adina, herritartasuna, ikasketak, errenta-maila, ezintasunak, etab.), laguntza gehien behar duten emakumeei.

### **8.- Erabakiak hartzeari dagokionez, aurreikusten al du ematekoa den arauak emakumeen eta gizonen arteko ordezkartza orekatu bat, edo, gutxienez, eremu horretan dutenaren antzeko ordezkartza?**

#### Araua egiten parte hartu duten pertsonen kopuruan

Zuzendaritza-taldeko langileen % 100 gizonetzkoak izan dira. Arauaren testua idazteko, kontsultak egin zaizkie beste administrazio batzuei foru-aldundiei eta EUDELi. Haien saioretan, gizonen partaidetza % 71ekoa izan da, eta emakumeena, berriz, % 28,57koa. Laguntza-talde tekniko bat izan da prozesu horretan, eta hura osatzen zuten 15 pertsonetatik, 11 emakumeak ziren eta 4 gizonak, hau da, % 73,33 emakumezkoak eta % 26,66 gizonetzkoak. Guztira parte hartu duten 24 pertsonetatik, 13 emakumeak ziren eta 11 gizonak; beraz, amaierako partaidetza-ehunekoez esaten dute % 54,16 izan direla emakumeak % 45,83 gizonak. Ehuneko horiek ez dute aztertzen, hala ere, zer-nolako partaidetza izan duen pertsona bakoitzak, betetzen duen lanpostuaren arabera.

Erreferentzia-moduan azken ehunekoa hartzen baldin badugu (% 54,16 ziren emakumeak), arauari buruzko erabakiak hartzean sexu bakoitzak eremuan duenaren antzeko ordezkartza izan ote duen egiazta dezakegu. Horretarako, EAEko sektore publiko osoko datuekin konparatuko ditugu ehunekoak.

2013ko azaroaren 1eko datuak hartuta, administrazio orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen artean emakumeak dira % 61,04 eta gizonak, berriz, % 38,95. Hori horrela, emakumeen ordezkartzan, 6,88 puntuko aldea dago araua egiteko prozesuan.

Datu zehatzago bat lortzeko, A taldeko lanpostuak betetzen dituzten emakumeen eta gizonen ehunekoak azter ditzakegu. Administrazio orokorrean emakumeek betetzen dituzte talde horretako lanpostuen % 50,81, eta gizonek betetzen dituzte lanpostuen % 49,18. Horrenbestez, araua egitean, goi-mailako teknikarien lanpostuetan duten ordezkartza baino 3 puntu handiagoa izan da emakume teknikarien ordezkartza-ehunekoa.

#### EAEko sektore publikoaren erabakietan:

**EAEko Administrazio Publikoan dauden goi-karguen ehunekoa** 2014ko aurrekontu-legearen Genero Eraginari buruzko Ebaluazioak adierazten duenaren arabera aztertzen badugu, ikusten da, oro har, ordezkartza orekatu bat dagoela 2013. urtean Eusko Jaurlaritzaren goi-karguen maila guztietan. Sailburuordetzek soilik salbuesten dute printzipio hori; izan ere, 19 sailburuorde gizonetzko daude eta 11 sailburuorde emakumezko. Gizonen ordezkartza neurritz gainekoa da, %63.33koa baita.

Hau da Eusko Jaurlaritzako goi-karguen banaketa 2014ko uztailaren 2an:



Lehendakaria	1	0
Lehendakariordea	0	0
Sailburuak	4	4
Goi-karguak (sailburuordeak)	21	13
Goi-karguak (zuzendariak)	65	47

2017ko maiatzaren 19ko datuen arabera, berriz,

**G E**

Lehendakaria	1	0
Lehendakariordea	0	0
Sailburuak	6	5
Goi-karguak (sailburuordeak)	21	12
Goi-karguak (zuzendariak)	64	44

Sailburuordeetan, gizonen ordezkariak % 66,66 da, eta zuzendari-lanpostuetan, berriz, %59,25 dira gizonetzkoak.

Bereziki nabarmendu behar dira sailtako idazkariak eta aholkulariak, behin-behineko langile diren aldetik. Zenbaketa orokorra eginda, bete egiten da ordezkariak orekatuaren printzipioa, baina azterketa xeheago bat eginez gero, ikusten da emakumeen proportzioa handia dela sailburutzetako idazkaritzetan, eta gizonen proportzioa dela handia aholkularitza-postuetan.

Oro har, esan daiteke historian zehar gizonen proportzio handia izan duten sektoreetan, hala nola, Ogasun eta Finantzatan edo Ekonomia eta Lehiakortasunean, gizonen presentzia handia ikusten dela Eusko Jaurlaritzako goi-karguetan. Gauza bera gertatzen da Hezkuntza edo Osasuna bezalako feminizatuekin; horietan, emakumeen presentzia gizonena baino handiagoa da.

Azkenik, adierazi behar da bete egiten dela, oro har, partaidetza orekatuaren printzipioa; hala ere, adierazgarria da Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoan batzordekideen postuak betetzerakoan gizonak haien % 81,81 izatea eta emakumeak % 18,18 izatea, kontuan hartu behar baita legeak postu horietarako soilik arautzen duela, berariaz, lanbide-eskarmentu eta prestigio handiko langileez bete behar direla.

Euskadin gehiengoaren duten sindikatuetatik, LAB sindikatuak soilik du emakume bat idazkari nagusiaren karguan. Sindikatu horrek, gainera, gizonetzkoak baino emakume gehiago ditu batzorde betearazlean. Gainerako sindikatuak gizonetzkoak dituzte idazkari nagusiaren karguan.



eta batzorde betearazleetan emakumeak ez dira % 37ra iristen.

4.11. taula. Sindikatu nagusietako idazkaritza nagusiak eta batzorde betearazleak sexuaren arabera. EAE, 2012

	Idazkari nagusia		Batzorde betearazlea				Guztira abs.
	Emakumeak abs.	Gizona abs.	Emakumeak Abs.	%	Gizonak Abs.	%	
CCOO	0	1	7	30,4	16	69,6	23
ELA	0	1	4	36,4	7	63,6	11
LAB	1	0	7	53,8	6	46,2	13
UGT	0	1	3	30,0	7	70,0	10
Guztizkoa	1	3	21	36,8	36	63,2	57

Iturria: Geuk osatutako informazioa, sindikatuaren web-orri hauetatik: <http://www.ccoo-euskadi.net>; <http://www.ela-sindikatu.org>; <http://www.labsindikatu.org>; <http://www.ugt.es> (kontsulta: 2012ko iraila).

**Oharra:** Hautatutako sindikatuak sindikatu-hauteskundeetan ordezkari gehien lortu dutenak dira, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak jasotako eta Eustatek argitaratutako emaitzen arabera.

Erakunde sozial, kultural eta politikoetan parte hartzea eta haietan boluntario-lana egitea da, gaur egungo krisi-egoeran, eragina izateko eta parte hartzeko modurik nabarmenetako bat. Sexu-aldagaia hartu du kontuan *Balioen Inkesta Europarrak EAEn egindako aplikazioan*, eta haren datuek esaten dute gizonak baino gutxiago parte hartzen dutela emakumeek, bai erakundeetako kide moduan, bai boluntario-lana egitean. Bi sexuen arteko alderik nabarmenenak, batetik, sindikatuetan eta kirol-elkarteetan ikusten dira, gizonen partaidetza handiagoa baita horietan, eta, bestetik, erlijio-erakundeetan eta emakumeen elkarteetan, emakumeen partaidetza izaten da-eta.

Hala ere, EAEko Boluntariotza Erakundeen Errolda Orokorrean inskribatuta dauden erakundeen egoera aztertzen baldin badugu, ikusten dugu boluntariotzako hiru euskal agentzien –Bolunta, Gizalde y Erdu agentzien– barne-erregistroen arabera, handitzen ari dela emakumeen parte-hartzea. Hori adierazten du, bederen, *EAEko boluntariotza-erakundeen 2009. urteko egoeraren urteko txostenak*. Erakunde horietako kideen erdia emakumeak dira, eta boluntarioen kasuan, gainera, %55 dira emakumeak. Horrek esan nahi du, txostenaren esanetan, azertu diren hamar erakundeetatik ia zazpitan (% 67an) dela gehiengo emakumeen presentzia.

**4.17. taula. Boluntariotza Erakundeen Errolda Orokorrean edo boluntariotzako euskal agentzien erregistroetan inskribatutako erakundeetako kide diren edo haietan boluntario-lana egiten duten pertsonak, sexuaren arabera. EAE, 2009**

	Guztizkoa	Emakumeak		Gizonak	
		Abs.	%	Abs.	%
Bazkideak	237.864	117.660	50,5	120.204	49,5
Boluntarioak	29.689	16.465	55,0	13.224	45,0

Iturria: Geuk osatua, EAEko Boluntariotza Erakundeen Egoerari buruzko 2009ko Txostenean oinarrituta.

Erakunde horiek haien tipologiaren arabera aztertuz gero, ikusten da gizonak baino partaidetza handiagoa dutela emakumeek gizarte-xedeko erakundeetan. Horien artean, pertsonen arteko lankidetzaren eta hezkuntzaren alorrean jarduten dutenak, emakumezkoak baitira horietan hamar pertsonetatik zazpi baino gehiago.



**4.18. taula. Boluntariotza Erakundeen Errolda Orokorrean edo boluntariotzako euskal agentzien erregistroetan inskribatutako erakundeetako boluntarioak, erakunde-tipologiaren arabera. EAE, 2009**

	Emakumeak	Gizonak	G-E
Pertsonen arteko lankidetza	73,4	26,6	-46,8
Hezkuntza	70,6	29,4	-41,2
Osasuna	54,4	45,6	-8,8
Gizarte-bazterketa	53,7	46,3	-7,4
Giza eskubideak	53,2	46,8	-6,4
Enplegua	52,5	47,5	-5,0
Garapenerako lankidetza	51,8	48,2	-3,6
Kultura eta euskara	48,3	51,7	3,4
Kirola	48,1	51,9	3,8
Asia eta aisialdia	45,9	54,1	8,2
Ingurumena	42,4	57,6	15,2
Babes zibila eta larrialdiak	40,9	59,1	18,2
Beste batzuk	49,6	50,4	0,8

Iturria: Geuk osatua, EAEko Boluntariotza Erakundeen Egoerari buruzko 2009ko Txostenean oinarrituta.

Adierazitako karguetatik, LAB sindikatuko Idazkaritza Nagusitza eta hiru komunikabideren zuzendaritza (ez estatu-mailakoa) soilik betetzen dituzte emakumeek. Parekidetasun handiagoa ikusten da, ordea, erantzukizun apalagoko postuetan. Eusko Legebiltzarrak Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legea onartu zuen 2005ean, eta, lege horrek eraginda, erakunde pribatuetan baino parekidetasun-maila handiagoak lortu dira erakunde publikoetan. Generoen arteko aldea handia da oraindik, eta bide luzea dago egiteko.

**9.- Aurreikusten al da etorkizuneko arauan edo administrazio-egintzan proposatutako helburuak eta neurriak lagungarriak izango direla emakumeei eta gizonei egokitzen zaizkien gizarte-arauak eta balioak gainditzeko edo aldatzeko?**

Emakumeen eta gizonen bizitzako hainbat arlo azaldu ditugu, eta horietan beti du eragina sexu-genero sisteman oinarritutako balioen iraupenak. Sistema horrek, izan ere, esfera ezberdinetan (publikoan eta pribatuan) kokatzen ditu emakumeak eta gizonak, eta balio diferentek ematen zaizkie horietako bakoitzari (femeninoak eta maskulinoak). Balio horiek hierarkizatu egiten dira, eta horrek eragotzi egiten du partaidetza orekatua izatea eta baliabideetarako sarbidea eta haien kontrola orekatuak. Eman diren datuetan egiaztatzen den moduan, egoera hori kaltegarri izan ohi da emakumeentzat.

Gizartearen ikuspegi androzentriko bati dagokio balio-eskala horrek, eta hura gailendu da giza diziplina guztietan antzinatek gaur egun arte. Balio-eskala horrek eragina du, baita ere, esparru judizialean eta justizia-administrazioan.

EAEko emakumeen egoerari dagokionez, EAEko emakume eta gizonen iritzien arteko aldeak. 2007 lanean hau egiaztatzen da: "... ezberdinak dira gizonak eta emakumeek beren errealitateari eta bizitzari buruz dauzkaten balioak eta pertzepzioak".

Zehazki, nabarmendu behar da, familiari dagokionez, emakumeek uste dutela etxeko lanetan eta seme-alaben zaintzan gizonak baino zama handiagoa daramatela; eta, egia esan, gizonak baino denbora gehiago ematen dute beren seme-alabekin. Gizonak baino maizago esaten dute





emakumeek haien seme-alaben ala lan egitearen artean hautatu beharrean sentitzen direla; hori dela-eta, lana eta familia bateratzeko konponbide gisa, neurri handi batean, denbora partzialean lan egitea eskatzen dute.

Emakumeak ez dira gizonak bezain kontentu agertzen beren lanarekin; gizonak baino garrantzia gehiago ematen diote lan inguruari eta garrantzia gutxiago soldadari edo igoera lortzeko aukerei. Orokorrean, emakumeek gizonak baino gehiagotan uste izaten dute beren prestakuntza eta esperientziari egokitutako lanpostua bilatzeko zailtasun gehiago dutela, erantzukizun postuetara iristeko zailtasun gehiagori egin behar dietela aurre eta langabezian geratzeko arrisku handiagoa dutela.

Orokorrean, emakumeek gizonak baino neurri handiagoan uste dute ez dagoela berdintasunik etxeko lanen banaketan, seme-alaben zaintzan, edota lana eskuratzeko aukeretan. Hori dela-eta, aipatzen dute gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna emateko, aldatu behar direla, nahitaez, familia-harremanak eta lan-antolamendua.

Betidanik, balio maskulinoak lotu zaizkie zientziei eta teknologiei, tradiziozko unibertso sinbolikoak arrazoiarekin, logikarekin, kalkuluarekin eta pentsamendu abstraktuarekin lotu baitu dimentsio maskulinoa. Dimentsio femeninoa, aldiz, emozioekin, naturarekin, intuizioarekin eta hizkuntzarekin lotu izan da.

Unibertso sinboliko horrek gure gizartean dirau oraindik modu lauso batean; hala, gizonak haurtzarotik izaten dute ohiko harreman bat teknologiek, bai haur-joko eta -jolasekin bidez, tresnen bidez, eskuz erabiltzeko jolasekin eta ikerketa-sormeneko jolasekin. Teknologiak konnotazio maskulinoak izatearen arrazoa da emakumeek zailtasun handiagoak dituztela, neskak direnetik, teknologia horiek berezko dituzten hizkuntzak eta tresnak eskuratu eta bereganatzeko. Neskak eta mutikoen sozializazio ezberdinak indartu egiten du, horrenbestez, batzuek zein besteak, diziplina jakin batzuetara (bai diziplina sozialak edo humanistikoak, bai diziplina teknikoak) bideratzen dituzten uste edo iritzi horiek, berezko dituztelakoan. Horrek erakusten digu teknologiak ez direla neutroak genero-ikuspegitik.

Oro har, familiaren zaintza eta etxeko lanak emakumeen bizkar utzi ohi dira, eta, lan horiek ordaindutako enplegu baten gainean egitekoak baldin badira, mugatu egiten da emakumeek lanerako baliak dituzketen ordutegiak, maiztasunak eta intentsitateak, eta mugatu egiten da, era berean, haientzat edo aisiarako baliak dezaketen denbora.

Arauek aurreikusten dituen neurriek ikuspegi sexista gainditzeko asmoa dute, eta xede hori lortzeko jardueren oinarri dira, lehenik eta behin, irizpide objektiboak; hala nola, maila bat esleitzea postuari, eginkizunak eta betekizunak aztertzeko prozedura objektibo baten bidez. Bigarrenik, enplegu publikorako sarbidean, karrera profesionalean gora egiteko eta lanpostuak hornitzeko, prozedura objektiboak baliatzen dira, berdintasunaren, merituen eta gaitasunaren printzipioetan oinarrituta, izangai diren pertsonak baloratzeko. Horren gainera, jardunaren ebaluazio banakatuak egiten da, eta bermatzen da neurri horiek guztiek isla izango dutela ordainsari osagarrietan.

Hurrengo atalean zehazten dira berdintasuna sustatzeko neurriak.

Oro har, hizkuntzaren erabilera ez-sexista egiteko ahalegina egin da aurreproiektua idaztean, Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Legearen 18. artikulua agintzen duena betetzeko. Izan ere, hizkuntza eta irudiak tresna garrantzitsuak dira berdintasuna lortzeko, pentsamenduari estuki loturik dauden aldetik, eta, errealitatea izendatzeaz gain, hura interpretatzen eta sortzen dutelako, kontzeptuen eta irudien bidez.

**10.- Bermatzen da beteko direla diskriminazioa galarazteko eta berdintasuna sustatzeko arauak eta gainerako tresna juridikoak? Eta aurreikusten da haiek hobetzea?**

Bi sistema zuzen ezarri dira neurrien eragin erreala adierazteko, estatistikakoa bata, eta kontrolekoa bestea, langileen erregistroa eta ikuskaritza-zerbitzua.

Langileen erregistro bat sortu eta indarrean izateko betebeharra ezartzen die arauaren 54. artikulua euskal administrazio publikoei. Administrazio horientzat lan egiten duten langile guztien datuak jaso behar dira erregistro horretan, bi helbururekin: batetik, erregistroan inskribatutako langileen espediente pertsonalak jasotzea, giza baliabideak kudeatzen laguntzeko bitartekoa izan dadin, eta, bestetik, sektore publikoak dituen giza baliabideei buruzko informazioa eskuratzeko bitartekoa izatea, haien bilakaera aztertu eta jarraitzeko, eta erregistro-datuen ziurtagiriak egiteko.

Atal berezi bat sortuko da Euskal Autonomia Erkidegoko Langileen Erregistroan estatistikak eta enplegu publikoari buruzko azterlanak eta txostenak egiteko. Atal horretan jasoko da euskal administrazio publiko guztietako langile guztiei eta haien baitako arlo publikoa osatzen duten langileei buruzko informazioa.

Amaitzeko, adieraziko dugu Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legeko 6. artikulua arautzen zuela, lehendik, langileen alorreko ikuskaritza orokorra egin eta funtzio publikoaren alorrean oro har betetzekoak diren arauen aplikazioa zaintzeko eskumenak, baina lege-proiektu honek, 23. artikulua bidez, Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra sortzen du, haren jarduera-esparrua zehazten eta haren eginkizunak finkatzen. Azken horien artean daude zerbitzu publikoen eta langileen jarduerak indarreko lege-aginduak betetzen dituztela zaintzea eta diziplina-espedienteak izapidetzeko laguntza eta aholkularitza ematea.

Arauaren testuak bete egiten du hizkuntza ez-sexista erabiltzeko agindua, 4/2005 legeak 18.4. artikuluan ezarritakoa.

Partaidetza soziopolitikoan berdintasun orekatua zaindu behar dela arautzen dute 4/2005 Legeko 23. eta 24. artikuluek, eta arau honek jasoak ditu betebeharrak horiek haren artikuluetan.

Eraginaren edo inpaktuaren balorazioa positiboa da kasu honetan, aintzat hartu direlako estatuan eta autonomia-erkidegoan berdintasunaren alorrean indarrean dauden arauak, eta kontuan izan delako lege honetako xedapen ugari gerorako arau-garapena behar dutela haiek aplikatzeko.

**DESBERDINTASUNAK EZABATU ETA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK**

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako legeak, otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, 2. artikuluan arautzen du zer printzipio orokorrek antolatu eta zuzenduko duten euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean egingo dituzten jarduerak: tratu-berdintasuna; aukera-berdintasuna; dibertsitatearekiko eta diferentziarekiko errespetua; genero-ikuspegia txertatzea; ekintza positiboa; sexuaren araberako rolen eta



estereotipoen desagerraraztea; ordezkaritza orekatua eta koordinazioa eta lankidetzeta.

Lege-proiektu honek, artikulua hauetan, zuzenean arautzen du, gai-alor zehatz moduan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:

Arauaren 2. artikulua euskal enplegu publikoaren definizioa ematen du, eta adierazten du euskal administrazio publikoak eta haren erakunde instrumentalak kudeatzeko tresna bat dela, eta xedea herritarrak eta interes orokorrak zerbitzatzea dela. Xede hori betetzeko, printzipio informatzaile hauek izango ditu:

- a) Lanpostuetarako sarbidean eta sustapen-aukeran, berdintasuna, meritua eta gaitasuna.
- b) Objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zerbitzuan; karrerako funtzionario diren langile publikoen mugiezintasunaren bidez bermatuko dira printzipio horiek, lege honetan xedatutako baldintzetan.
- c) Legeari eta zuzenbideari bete-betean men egitea.
- d) Herritarren eta interes orokorren esanetara egotea.
- e) Konpromisoa euskararen erabileraren normalizazioarekin.
- f) Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan.
- g) Eraginkortasuna, giza baliabideak modu integratuan planifikatu eta kudeatzeko orduan, eta bereziki iriste-sistemak antolatu eta arrazionalizatzeko orduan, lanpostuak hornitzeko orduan, karrera profesionalen, eta ordaintzeko sisteman.
- h) Langile publikoak etengabe garatzea eta gaitzea; horretarako, prestakuntza egokitu egin beharko da lanpostuan aritzeko behar diren gaitasunetara, eta aurrerapen profesionalera bideratu.
- i) Efikazia eta gardentasuna kudeaketan.
- j) Kudeaketan izandako jardunaren eta erantzukizunaren ebaluazioa.
- k) Hierarkia funtzioak eta zereginak esleitu, antolatu eta betetzean, antolaketa-arrazionaltasuneko prozesuak aintzat hartuta.
- l) Ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren funtzioei eta zereginei egokitzea.
- m) Desgaitasunen bat duten pertsonen dagokienez, baldin eta dagozkien hautaketa-prozesuak gaingitu badituzte, aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala enplegu publikoan
- n) Negoziazio kolektiboan, ordezkarien bitartez jardutea eta parte hartzea lan-baldintzak ezartzeko orduan.
- o) Administrazio publikoaren arteko lankidetzeta oro har, eta bereziki euskal administrazio publikoaren artekoa, enplegu publikoa arautzeko eta kudeatzeko.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari mesede egiten diote irizpide objektibo bidezko hautaketak sustatzen dituzten neurriek, hau da, hautaketa pertsonalizatuak eragotzi eta langileen portaera profesional indibiduala irizpide objektibo bidez baloratuko dela bermatzen duten neurriek edo hornidura-sistemek. Mugigarritasuna berdintasunean gauzatzeko sistemak eta prestakuntzarako eta lanbide-karreraren sustapenerako sarbideak berdintasunean gauzatzeko sistemak landu eta erabili behar dira. Neurri horiek guztiak eragin zuzena dute ordainsarien esparruan, lanpostu-mailarekin eta jardunaren ebaluazioarekin lotzen baitira ordainsari osagarriak.

Ikus daitekeen moduan, aruaren egileak berariaz jaso du, administrazio publikoaren jardura arautzen duten printzipioen artean, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna, haren alderdi guztietan (2.f).



Arauk, zuzendari publiko profesionalak arautzean, agintzen du haiek izendatzeko prozedurak merezimenduaren eta gaitasunaren printzipioak jarraituko dituela eta aintzat hartuko duela, era berean, izangaiak bete behar den lanposturako duen egokitasuna. Gaitasun profesionalen egiaztapenaren bidez zehaztuko da azken alderdi hori. Prozedura objektibo horren bidez, emakumeen karrera profesionala bultzatzen da (37. artikulua).

Arauk aukera ematen du langileei betetzen duten lanpostuaren bestelako lanak eta eginkizunak esleitzeko, aldi baterako. Lan horiek, sailkapen, maila edo kategoria handiagokoak izanda, ordainsari handiagoak sorraraz ditzakete, garapeneko arauk adierazitako moduan (41.2. art.). Garapeneko arauk kontuan hartu behar dute zer eginkizun zehatz eta irizpide objektibok justifikatzen duten pertsona bat edo bestea hautatzea, genero maskulinoko pertsonak hautatzeko joerarik izan ez dadin.

Lan-denbora berrantolatzeko sistemak, lanaldi partzialeko lana barne dela. (49.3.b art.)

Enplegu publikoa berrantolatzeko neurrien artean, telelana, adierazten du 49.3.c) artikulua, lanpostuaren kokapena malgutzeko sistema den aldetik.

Arauk Langileen eta Giza Baliabideen Kudeaketa Integratuko Erregistroa sortzen du, harentzat lan egiten duten langile guztien datuak inskribatzeko. Erregistro hori izan behar dute Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrak eta instituzionalak, foru-aldundiek eta toki-administrazioek, Euskal Herriko Unibertsitateak eta Batzar Nagusiek, langileen espedienteen erregistro-jasotzea bermatzeko, haiek aztertu eta jarraitzeko eta langile bakoitzaren nominan sartu behar diren ordainsari-kontzeptuak zehazteko (54. art.)

Euskal administrazio publiko bakoitzeko sektore publikoa osatzen duten erakundeek langileen erregistro osagarri bana izango dute, bakoitzak bere aldetik kudeatuko duena, baina administrazio bakoitzeko Langileen Erregistro Orokorrarekin koordinaturik jardun beharko du.

Estatistiketan erabiltzeko eta enplegu publikoari buruzko azterlan eta txostenak egiteko, Euskal Autonomia Erkidegoko Langileen Erregistroan atal berezi bat sortuko da, euskal administrazio publiko guztietako langile guztiei buruzko informazio osagarria jasotzeko, baita horien baitako arlo publikoa osatzen duten langileena ere.

Hainbat datu jaso behar dira erregistroan: sexua, adina, kidegoa, ehunekoa kidego bakoitzean, betetako postuen maila, ikasketak, familia-datuak, seme-alabak eta senideak zaintzeko lizentziak eta eszedentziak, aitatasun-baimenak eta bularra emateko baimenak, besteak beste (54.7.bis art.).

Emakumezko langileen ehunekoen eta haien egoeren berri ematen eta Administrazioaren errealitatera eta beharrezanetara hobekiago egokituko den Berdintasuneko I. Plana gauzatzen lagunduko du erregistroak.

Arauren 55. artikulua jardunaren ebaluazioa arautzen du, karrerako funtzionario diren langileen portaera profesionala, errendimendua edo emaitzen lorpena baloratzeko. Haren helburu nagusi dira enplegatu publikoen errendimendua hobetzea, haiek motibatzea, eta haiei prestakuntza ematea. Horrez gainera, lanpostuak berraztertze eta prestatze-, hornitze- eta hautatze-prozesuak diseinatu eta berraztertze erabil daiteke jardunaren ebaluazioa. 55.3. bis artikuluan zer faktore balioetsi daitezkeen jasotzen da. 55.4. puntua gehitu da, non euskal administrazio publiko guztiei araua garatzea eskatzen zaien, jardunaren ebaluazioa egin dadin, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen



arabera, betiere, aurrez, ordezkaritza sindikalarekin negoziatuta.

Lanpostuaren analisisa bitarteko bat da, fidagarritasun, objektibotasun eta gardentasuneko irizpideen bidez zehazteko lanpostuen eginkizunak eta eginkizun horiek behar bezala betetzeko behar diren gaitasunak. Haren bidez zehazten da, ordainsari-eraginetarako, lanpostu-mailako osagarria. (56. artikulua)

Kontzeptu eta prozedura horiek guztiak objektiboak dira, eta tratu-berdintasuna bermatzen dute langile guztientzat.

Enplegu publikora sartzeko hautatze-prozesuetan, prozesu horien printzipio gidari dira berdintasuna, meritua eta gaitasuna. Printzipio horiek beteko badira, ezinbestekoa da deialdien publizitatea egitea eta horietan parte hartzeko askatasuna ematea. (71. artikulua)

Lan-kontratuko langile finkoak eta aldi baterakoak hautatzeko, lege honetan aurreikusitako sistemen arabera jardun behar da, eta kasu guztietan Konstituzioan jasotako printzipio hauek bete beharko dira: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publizitatea eta lehia askea. (29. artikulua).

Generoaren araberakoak izan beharrean, hautaketak objektiboak izan daitezzen, enplegu publikoaren gai-alorrean eskudun den sailari ematen zaio zuzenbide pribatuko erakundeak, agentziak, sozietate publikoak eta fundazio publikoak kontrolatu eta ikuskatzeko sistemak ezartzeko eskumena. (15.2.o art.)

Arauk bermatzen du emakumeen eta gizonen osaera orekatua izango dutela hautatze-organoei, bai berariazko deialdietarako izendatzen diren organoei, bai hautatze-organoa iraunkorrek (82. eta 83. artikulua).

Jardun-printzipio hori bera agintzen da lanpostuak lekualdatze-lehiaketan eta izendapen askearen bidez hornitzeko organo teknikoentzat (105. art.).

Otsailaren 18ko 4/2005 Legeak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, 27. artikulua eta 46. artikulua aldatu zizkion Euskal Funtzio Publikoaren uztailaren 6ko 6/1989 Legeari, eta, horren ondorioz, klausula bat gehitu zaie enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuei. Klausula hori da sarbide-lehentasuna emango zaiela emakumeei, baldin eta emakumeen presentzia % 40tik beherakoa baldin bada Administrazioaren baitako kidegoan, eskalan, mailan eta kategorian. Salbuespenez, gizonak kontratatzeko aukera izango da, baldin eta sexu-arrazoiagatiko diskriminaziorik ez dakarren ezaugarriren bat baldin badu beste izangaiak; hala nola, lana eskuratzeko edo lanean sustatzeko zailtasun bereziak dituen kolektiboren bateko kide izatea.

Nahitaezko zerbitzu-eginkizunak agindu behar badira ez dagoelako haiek borondatez egiteko hautagairik, langile funtzionarioen egoera objektiboari begiratuta ebatziko da eginkizuna. (110.2. art.). Egoera hori ebatzeko kontuan hartuko den alderdietako bat familia-betebeharrak izango dira, familia-bizitza bateratzeari begira.

Ordainsarien alorrean, emakumeek eta gizonen enplegu publikoaren alorrean berdintasun-egoeran izatea da ordainsari-sistemaren printzipioetako bat, eta berariaz bermatzen da, ordainsari-sistemaren printzipio moduan: Gizonen eta emakumeen ordainsari bera jaso behar dute (121.1.c. art.).

Ikusten den moduan, arauak bete egiten du betebehar hori, neurri hori betetzeko aukera bat baino gehiago ematen baitu haren artikuluetan. Sortutako ordainsarien zenbatekoa



zehazteko, irizpide objektiboak baliatzen dira. Ordainsariak oinarritzkoak eta osagarriak izan daitezke. Oinarritzko ordainsariak zehazteko, langilea zer talde edo azpitaldetan sailkatuta dagoen eta haren antzinasuna aztertzen dira. Ordainsari osagarriek, aitzitik, lanpostuaren ezaugarriei erreparatzen diete, hau da, lanpostuak zer eginkizun eta erantzukizun dituen eta karrera profesionalean zer aurrerabide egin duen aztertzen du karrera profesionaleko osagarriak, eta epe bakoitzerako finkatu diren helburuen lorpena aztertzen du gestio-emaitzengatik osagarriak.

Langilearen mugigarritasuneko egoeran, legeak berariaz arautzen dituen genero-arrazoi batzuk baloratzen dira, hala nola, genero-indarkeriaren ondorioz mugitu beharra (116. art.)

Lana eta familia bateratzeko aukerak bultzatzen ditu proposatutako proiektuak, eta, horretarako, senideak zaintzeko eszedentzia arautzen da. Eszedentzia horren bidez, hiru urtez gordetzen zaizkio langileari lanpostua eta destinoa, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuan araututakoa baino epe luzeagoan. Horrez gainera, administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko eskubidea bermatzen zaio (146.4. eta 146.5. art.).

Berme berezi bat ezartzen du arauak genero-indarkeriako egoerentarako. Ez da aurretik gutxieneko denbora batean lan egin beharko egoera hori aitortzeko, eta ez da eskatuko egoera horretan gutxieneko denbora-epe batean izatea. Gehienez 18 hilabetez izan daiteke langile bat administrazio-egoera horretan, lanpostua eta destinoa gordetzeko eskubidearekin eta denbora hori zenbatuz antzinasunerako, lanbide-karrerarako eta dagokion gizarte-segurantzako erregimenerako. Lehen hiru hiletan, ordainsari guztiak osorik jasoko ditu emakumezko funtzionarioak, eta, halakorik baldin badu, seme-alabak ardurapean izateagatik dagozkion familia-prestazioak. Hurrengo hiru hiletan, oinarritzko ordainsariei eta hirurtekoei dagozkien zenbatekoak jasoko ditu. (147. art.).

Arau-proiektuak berariaz jasotzen ditu enplegatu publikoen banakako eskubide gisa, laneko sexu-jazarpenaren aurreko arreta eta babes, eta sexu-arrazoiagatik jazarpenaren, jazarpen moralaren eta lan-jazarpenaren aurrekoa. Eskubide dituzte, era berean, lana, familia eta bizitza pertsonala bateratzeko neurriak. Batik bat, emakumei egiten diete mesede neurri horiek, haiek izaten baitira senideak zaintzeko ardura beren gain hartzen dutenak. (163.1.j eta k art.).

Enplegatu publikoen baimenak arautzean, enplegatu publikoen oinarritzko araubideak arautzen dituen baimenetarako, aplikagarri diren lege eta erregelamenduetarako eta negoziazio kolektiboan lortutako eskubideetarako igorpena egitera mugatzen da legea. (165. artikulua).

Lanaldi osoa edo partziala egiteko aukerak aitortzen dira, eta geroago arautzeko uzten dira bai lanaldi partziala eta bai funtzionarioak lanaldiaren zati bat etxetik eta bitarteko telematikoak erabilia egiteko aukera.

Lan-kontratuko langileen lanaldia artikulua honetan aurreikusitakoak eta dagokion lan-legeriak eraenduko dute (168. art.).

Lana eta familia bateratzen laguntzen dute lanaldia malgutzeko neurriek, bai laneko orduen kopurua murrizten dutenek, bai lekualdatze-denbora murrizten dutenek, baldin eta borondatez onartutako neurriak baldin badira. Langile guztien eskura jartzen dira neurri horiek, genero-bereizketarik egin gabe, baina, kultura-faktoreek bultzatuta, emakumeentzat izan daitezke bereziki onuragarriak.



Enplegatu publikoen kode etikoa eta haien betebeharrak arautzean, arautu da enplegatuen jokabideak bete egin behar duela, besteak beste, baztertzailerak ez diren jardunbideen sustapena eta bermea, eta, bereziki, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna. (169.1.h. art.)

Printzipio horiek oinarritzat hartuko dira enplegatu publikoen diziplina-araubidea interpretatzeko eta aplikatzeko. Printzipio eta arau horiek kontuan hartu beharko dira arau-haustek tipifikatzeko, eta, hala badagokio, zehapenak mailakatzeko.

Eta, berariaz, haien eginkizunak betetzean, berdintasunezko tratua emango diete emakumeei eta gizonei, eta ez dute, arrazoiak arrazoi, inolako diskriminaziorik egingo. Era berean, ez dute inolako bereizketarik egingo jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta. (170.f eta g art.).

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak 96.2.b) artikulua arautzen duena bere egin, eta arau-hauste oso larri moduan arautzen du arraza, etnia, erlijio edo uste sendo, desgaitasun, adin, orientazio sexual, hizkuntza, iritzia, jaiotza edo bizileku, sexu edo beste edozein arrazoi pertsonal edo sozial dela-eta, bereizkeria dakarren edozein ekintza egitea. Berritasun moduan, berariaz jasotzen ditu, arau-hauste oso larri gisa, arraza, etnia, erlijio edo uste sendo, desgaitasun, adin, edo orientazio sexualagatiko jazarpenera, jazarpen moralak, sexualak eta generoagatiko jazarpenera. (183. b eta c art.)

Hamabosgarren xedapen gehigarria. Enplegu publikora iristeko ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimentzat eta desabantaila-egoeran dauden taldeentzat.

Xedapen hau betez, enplegu publikorako sarbide-programak egin ditzakete, aldi baterako, euskal administrazio publikoek, xedapenean adierazten diren egoeretan dauden pertsonak laneratzeko. Horien artean, berariaz adierazten dira gizarte-bazterketako egoeran izan eta gizarteratze-programetan sartuta dauden pertsonak.

Hamaseigarren xedapen gehigarria.- Berdintasun-planak.

Euskal Administrazio Publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-esparruan, eta gizonen eta emakumeen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartu behar dituzte. Horrez gainera, berdintasun-planak egin eta bete behar dituzte, zeinak aplikagarri den hitzarmen kolektiboan edo baldintza-akordioan garatu behar diren.



Funtzio Publikoko zuzendaria

Juan M<sup>a</sup> Barasorda Goicoechea