



**ADMINISTRAZIO
OROKORREKO ETA
HAREN ERAKUNDE
AUTONOMOETAKO
EMAKUMEEN ETA
GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
LEHENENGO
PLANA**

ERANSKINA

ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO

I. PLANA.

AURKIBIDEA

	<u>ORRIALDEA</u>
1.- PLANAREN TESTUINGURUA ETA XEDEA	3
2.- AURREKARIAK ETA LAN-PLANGINTZA	4
3.- APLIKAZIO-EREMUA	7
4.- PLANAREN INDARRALDIA	7
5.- DIAGNOSIA	
5.1.- Metodologiari buruzko ohar batzuk	8
5.2.- Erakundearen ezaugarri orokorrak	10
5.3.- Lanpostuetan sartzeko, lanpostuak betetzeko eta langileak hautatzeko politika	33
5.4.- Prestakuntza-politika	54
5.5.- Lanaldia, lan-bizitza eta familia eta erantzukizun partekatua ordenatzeko politika	61
5.6.- Lan-osasunari buruzko politika	72
5.7.- Ordainsarien gaineko politika	91
5.8.- Ondorio orokorrak	95
6.- KUDEAKETA-EREDUA	
6.1.- Plana ezartzeko estrategia	99
6.2.- Komunikazio-estrategia	101
6.3.- Jarraipen- eta ebaluazio-sistema.	102
7.- JARDUTE-ARDATZAK	
7.1.- Erakundearen kultura	103
7.2.- Langileak kudeatzeko politika	103
7.3.- Prestakuntza-politika	104
7.4.- Ordainsarien gaineko politika	104
7.5.- Erantzukizun partekatuko politika	105
7.6.- Lan-prebentzioaren eta -osasunaren gaineko politika	105
8.- ERANSKINAK	106

1.- PLANAREN TESTUINGURUA ETA XEDEA

Lan-erakunde guztiek eta, bereziki, administrazio publikoek ziurtatu behar dute herritar guztiei tratu eta aukera berdinak emateko printzipioa eraginkortasunez betetzen dela. Areago, printzipio hori ardatz estrategikotzat hartu behar dute, eta erakunde-politika eta giza baliabideen politika zuzendu behar ditu.

Printzipio hori nazioartean onartu da, giza eskubideei buruzko akordio eta hitzarmenetan. Besteak beste, *Emakumeen aurkako diskriminazio era guztiak ezabatzeko konbentzioa* onartu zuen Nazio Batuen Erakundeko Batzar Nagusiak, 1979ko abenduan.

Gainera, *Amsterdamgo Ituna* 1999ko maiatzean indarrean sartu zen; hortaz, Europar Batasunean (beraz, estatu kideetan ere bai) funtsezko printzipiotzat hartu zen emakumeei eta gizonei tratu eta aukera berdinak ematea. Printzipio hori ekintza guztietan txertatu behar da.

EAEn, zehazki, *Euskal Autonomia Estatutuaren* 9. artikuluan ezarritako dago, betebeharra betez, gizakien eta gizataldeen askatasuna eta berdintasuna zinezko eta benetako izan daitezen baldintzak eragitera eta oztopoak desagerraraztera bideratutako neurri oro hartuko dutela botere publikoek. 3/1979 Lege Organikoaren bidez onartu zen Euskal Autonomia Estatutua.

Bederatzigarren artikulua hori garatzeko, hain zuzen, Eusko Jaurlaritzak onartu zuen **otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako**. Lege horretan *emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzen dira, eta, gainera, bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko eta, bereziki, emakumeen autonomia bultzatzeko eta emakumeek gizartean, ekonomian zein politikan duten posizioa sendotzeko hainbat neurri arautzen dira.*

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean ezarrita dago Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko duela legegintzaldi bakoitzean. Plan horren bidez, modu koordinatuan eta globalean jasoko dira EAEko botere publikoen jarduna zuzenduko duten esku-hartzeko ildoak eta zuzentarauak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez.

Beraz, 4/2005 Legeak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Legeak (martxoaren 27ko 3/2007 Lege Organikoa) esparru egokia ematen dute enpresek eta administrazio publikoek enpresetan eta administrazioetan zein giza baliabideen kudeaketan berdintasuna sustatzeko neurriak gara ditzaten.

Horren harira, hauxe ezartzen da 3/2007 Legearen 45. artikuluan: «*enpresek lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra dute, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko; halako neurriak negoziatu beharko dituzte, eta, hala denean, akordatu, langileen lege-ordezkariekin. 250 langiletik gorako enpresen kasuan, berdintasun-neurriek xede izango dute berdintasun-plana egin eta aplikatzea*».

Bestalde, 46. artikuluan ezarrita dago berdintasun-planek ezarriko dituztela lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak, beharreko estrategia eta eginerak, bai eta ezarritako helburuei jarraipena egiteko eta helburuok ebaluatzeko sistema eragingarriak ere.

Esparru arautzaile horretan, Administrazio Orokorrek eta haren erakunde autonomoek funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko akordio arautzailean eta langileen hitzarmen kolektiboan adierazi zuten berdintasuna sustatzeko barne-plana egin beharra¹.

2.- AURREKARIAK ETA LAN-PLANGINTZA

2013. urtearen amaieran, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen sektore-mahaiaren eta lan-kontratudun langileen sektore-mahaiaren eremuan, 2014-2015 urteetako Lan Plana adostu zen, sindikatu-ordezkariekin. Plan horren helburua, hain zuzen, aipatu den eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko I Plana idaztea zen.

Lau lan-fase adostu ziren:

- **1. FASEA:** langileei jakinaraztea plana egiten hasiko dela.
- **2. FASEA:** egoeraren alde aurretiko diagnostikoa egitea.
- **3. FASEA:** plana egitea, eta planaren jardute-ardatzak, neurriak eta kudeaketa-eredua zehaztea.
- **4. FASEA:** plana negoziatzea.

Segidan, fase bakoitzeko edukia jaso dugu:

1. FASEA: langileei jakinaraztea plana egiten hasiko dela.

Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzeko dekretuaren arabera (apirilaren 9ko 188/2013 Dekretua), Funtzio Publikoko Sailburuordetzari dagokio *Euskal Autonomia Erkidegoan giza baliabideen politika planifikatu, zuzendu eta koordinatzea, kalitatezko eta garapen etengabearen dauden zerbitzu publikoetatik eratorritako beharrezan erantzuteko. Horretarako, langileen arloko politika prestatu, zuzendu eta gauzatuko du (...).*

Funtzio Publikoko Sailburuordetzak plana egiteko prozesua kudeatu du, eskumen horien esparruan, hain zuzen ere. 2014ko otsailean, lehen urratsa egin zuen prozesu horretan. Honako KONPROMISO eta borondate hau jakinarazi zien langile guztiei: emakumeen eta gizonen berdintasuna izatea giza baliabideen politikaren oinarri estrategikoetako bat.

Aldi berean, intranet korporatiboa sortu zen, planari buruzko informazioa biltzeko gune berezia. Gainera, langileen parte-hartzea indartzen saiatu zen: helbide elektroniko bat sortu zen, ekarpenak biltze aldera; eta, inkesta bat² prestatu zen, langileen iritzia eta berdintasunari buruz zer dakiten jakiteko.

Inkestan langile gutxik parte hartu zuten: 318 pertsonak, hau da, langile guztien % 4,56k. 227 emakume ziren, eta 91 gizon.

Interesgarritzat jo dugu 1. eta 2. galderei emandako erantzunak laburbiltzea. Izan ere, inkestatuek erantzun diote erakunde horretan aukera eta tratu berdinak sustatzen diren galderari.

¹Funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko hitzarmena, martxoaren 9ko 83/2010 Dekretua (2010eko martxoaren 24ko EHAA); eta 2010eko martxoaren 26ko Ebazpena, Laneko zuzendariarena, Euskal Autonomia Erkidego Administrazio Lan Kontratudunen Kolektiboentzako, 2010-2011 urteetako, hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko (hitzarmen-kodearen zenbakia: 8600612; 2010eko maiatzaren 4ko EHAA).

² Ikus 46. eranskina: Berdintasunari buruzko inkesta, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileei zuzenduta.

Lehen galderari buruz: (***Zure ustez, Administrazioak langileen kudeaketa-ereduan eraginkortasunez sustatzen ditu aukera eta tratu berdinak?***), gizonen % 63,33k eta emakumeen % 48,90ek baietz uste dute.

Horren arabera, 14,43 puntuko aldea dago emakumezko eta gizonezko langileen iritzien artean. Bestela esanda, emakumeen kopuruarekin erkatuta, gizon gehiagok uste dute Administrazioan eraginkortasunez sustatzen dela berdintasuna.

Hala eta guztiz ere, haiek zerbitzu egiten dioten sailari edo erakunde autonomoari buruz galdetzen zaienean (bigarren galdera: ***Zure ustez, zuri dagokizun saileko edo erakunde autonomoko langileen kudeaketa-organoan kontuan hartzen dute emakumeei eta gizonei aukera eta tratu berdina emateko printzipioa?***) , handiagoa da aukera eta tratu berdinak jasotzen dituztela uste duten emakumeen eta gizonen ehunekoa, gizonen zein emakumeen kasuan.

Beraz, emakumeen iritziekin erkatuta, gizon gehiagok uste dute Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen eremu orokorrean zein haiek jarduten duten sailetan eta erakunde autonomoetan berdintasuna kontuan hartzen dela.

Beste alde batetik, deigarria da «ez daki/ez du erantzun» aukera hautatu duten pertsonen ehunekoa. Emakumeen ehunekoa % 14,98 da, lehen galderan; eta % 16,82, bigarren galderan. Gizonen ehunekoa, ordea, % 10 da («ez daki/ez du erantzun» erantzunen ehunekoa), lehen galderan; eta % 8,99, bigarren galderan.

2. FASEA: Berdintasun Batzorde Teknikoa eta egoeraren alde aurretiko diagnostikoa egiteko lantaldea eratzea.

Fase horretan, Berdintasun Batzorde Teknikoa eta lantalde bat sortzea erabaki zen. Berdintasun Batzorde Teknikoa kide anitzeko organo paritarioa izatea erabaki zen, Administrazio eta sindikatu eta ordezkariak osatuta.

Bestalde, lantalde bat sortu zen, batzorde horren mendekoa. Herri Administrazio eta Justizia Saileko langileak osatu zuten.

Horrez gain, batzorde teknikoan diagnostikoa egiteko arloak ere baliozkotu ziren. Zehazki, honako hauek:

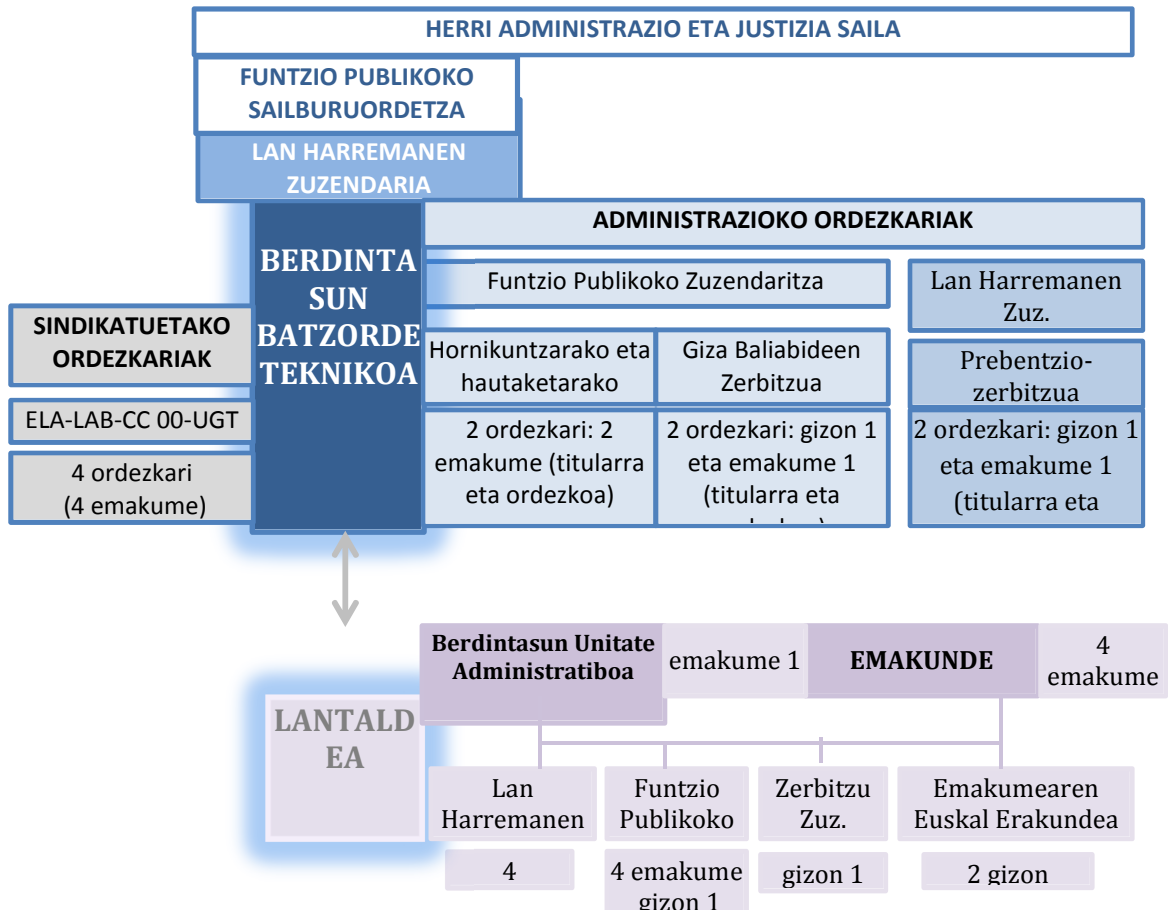
- Erakundearen ezaugarri orokorrak
- Lanpostuetan sartzeko, langileak hautatzeko eta lanpostuak betetzeko politika
- Prestakuntza-politika
- Ordainsarien gaineko politika
- Lana eta familia uztartzeko, erantzukizuna partekatzeko eta lanaldia antolatzeke politika
- Lan arriskuen prebentzioko eta lan-osasuna bermatzeko politika

Batzorde tekniko eta lantaldeko kideek 20 orduko ikastaroa egin zuten, prestakuntzari eta ekintzei buruzkoa. Batez ere, ikastaro praktikoa izan zen, guztien artean terminologia partekatua zehazteko, berdintasunaren eragileak ulertzeko eta aurkitutako arrailak konpontzeko zer neurri har daitekeen hausnartzeko.

Kontuan hartu behar da prozesu horretan Herri Administrazio eta Justiziako Saileko Berdintasunerako Unitate Administratiboak, aholkularitza eman ez ezik, planaren zati handi bat ere egin duela. Horrez gain, lan horretan beti jaso dira EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundearen lankidetzeta eta aholkularitza.

Lan hori guztia honako bilera hauetan burutu da: batzorde teknikoaren 17 bilera, lantaldearen 17 bilera, dokumentua egiteko 23 bilera eta EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundearen aholkularitza jasotzeko 16 bilera.

PLANA EGITEKO PARTE-HARTZAILEAK



3. FASEA: Berdintasunerako Plana egitea.

Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako langileen lan-baldintzen egoerari buruzko alde aurretiko diagnostikoa egin ondoren, plana bera egitea erabaki zen.

Fase horretan, sexuaren zioz egiten den diskriminazioari edota bereizkeriari aurre egiteko, jardute-ardatzak, helburuak eta planean biltzeko neurriak eztabaidatu ziren batzorde teknikoan. Halaber, neurriak ezartzeko kudeaketa-eredua ere eztabaidatu zen.

Azkenik, berdintasunerako unitate administratiboekin eta gainerako sailekin zein erakunde autonomoekin eztabaidatu dira, bai alde aurretiko diagnostikoa, bai planean jasotako neurriak.

4. FASEA: Berdintasunerako Plana negoziatzea.

EAEko Administrazio orokorreko eta erakunde autonomoetako negoziatze sektore-mahaian negoziatu zen planaren zirriborroa.

3.- APLIKAZIO-EREMUA.

Berdintasunerako Plana Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileei aplikatuko zaie, honako atal hauek barne hartuta:

1. Funtzionarioak, honako talde hauek izan ezik:
 - a) Ertzaintzako langileak.
 - b) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko irakasleak.
 - c) Osakidetza - Euskal Osasun Zerbitzua Ente Publikoari atxikitako lan-kontratudun langileak.
 - d) Tokiko osasun-kidegoetako langileak, baldin eta Toki Administrazioako mugapeetan titular legez zerbitzuak ematen badituzte.
 - e) Justizia Administrazioako funtzionarioak.

2. Lan-kontratudun langileak, honako talde hauek izan ezik:
 - a) Poliziako eta Polizia Ikastegiko lan-kontratudun langile laguntzaileak.
 - b) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-kontratudun langileak, beste hitzarmen kolektibo bat baldin badaukate.
 - c) Osakidetza - Euskal Osasun Zerbitzua Ente Publikoari atxikitako lan-kontratudun langileak.

4.- PLANAREN INDARRALDIA:

Plana lau urtean egongo da indarrean, EHAAn argitaratzen denetik zenbatuta. Aldez aurretik, funtzionarioen negoziatziorako sektore-mahaiak eta lan-kontratudun langileen negoziatziorako sektore-mahaiak onartu beharko dute.

Azkenik, nabarmentzekoa da diagnostiko horren esparru orokorra EAeko Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako VI. Plana dela, eta Eusko Jaurlaritzako Herri Administrazio eta Justiziako Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Programan egituratuta dagoela.

Beraz, dokumentu honetan bildu den berdintasunerako barne-planak osatzen du Eusko Jaurlaritzak legealdi bakoitzean, urteko plangintzaren bidez, berdintasunaren alde egin duen lana.

5. DIAGNOSTIKOA

5.1 METODOLOGIARI BURUZKO OHAR BATZUK

Diagnostiko honen bidez, hobeto jakin nahi dugu EAeko Administrazio Orokorreko emakumeen eta langileen berdintasunaren egoera nolakoa den: batetik, hobekuntza-aukerak hautemateko; eta, bestetik, erakundearen berdintasunaren aldeko esku-hartze globala bultzatzeko.

Bildu diren datuak 2007ko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31 artekoak dira, diagnostikoaren zati batzuetan izan ezik. Kasu horietan ezinezkoa izan da denbora-tarte berari eustea, eta bereziki adierazita dago zer denboraldi aztertu den.

Honako hauek dira informazioaren iturriak:

- Herri Administrazio eta Justizia Saileko Funtzio Publikoko Zuzendaritza.
- Herri Administrazio eta Justizia Saileko Lan Harremanen Zuzendaritza.
- Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea (IVAP).

Lan-baldintzen araudi arautzailea berrikusi eta langileen gaineko informazio kuantitatiboa bildu ondoren osatu da diagnostikoa. Zehazki, mailetan, arloetan eta analisiaren alderdietan emakumeen eta gizonen banaketaren datu kuantitatiboak aztertu dira.

Diagnostikoan 59 taula, 12 koadro eta 5 grafiko txertatu dira. Tauletan langileei buruzko zenbakizko datuak jaso dira, sexuaren arabera banatuta. Datu guztiak dagokien aztergaiarekin lotu dira.

Taula horietan ehuneko horizontalak jaso dira. Horren bidez banaketa-indizea neurtu da, eta aztertu den kategoria bakoitzean irudikatu dira sexu bakoitzaren ehunekoak (sexu-artekoa), erkatuta. Baliagarria da aztertu den testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak ezagutzeko. Honela zenbatesten da: kategoria bakoitzean sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsona guztien kopurua.

Ehuneko bertikalaren bidez, ordea, kontzentrazio-indizea neurtzen da. Aldagai baten multzoan, kategoria guztietan sexu-talde zehatz baten ehunekoa zein den adierazten du (sexu-barnekoa), eta sexu bakoitza bereizita aztertzen da. Baliagarria da sexu bakoitzaren banaketa aldagai berak eman ditzakeen kategorietan nolakoa den jakiteko. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bakoitzeko sexu bereko pertsonen kopurua zati aldagai horretako pertsona guztien kopurua.³

Koadroetan, ordea, informazio sistematizatua bildu da. Zentzuduna denez bertan ez da daturik edo grafikorik bildu; horren ordez, lortutako datuak irudikaturik daude, eta datuak berehala bistaritzen dira.

Bestalde, 2014ko abenduaren 31n osatu zen emakumezko langileen ehunekoa abiapuntu hartu dugu (2. taularen arabera, % 61,8 zen), eta bost barruti sortu ditugu, **feminizazio-maila erlatiboa** diagnostikoan neurtu ahal izateko.

³ Egitura-funtsen eta kohesio-funtsen bidez finantzaketa lagunduta duten eragiketen esparruan genero-arrailek aztertzeko estatistika-iturrien eta adierazleen gida (Emakumearen Institutuan)

Hona hemen bost barrutiok: *oso maskulinizatua, maskulinizatua, orekatua, feminizatua, oso feminizatua* Haietako bakoitza tarte batekin lotuta dago, eta tarte horretan erakutsi da puntuazio-urkila. Kasu guztietan 5 puntutik beherako distantzia dago tarte horien artean.

1. koadroa.- Feminizazioaren maila erlatiboa zehazteko barrutia eta tartekak.

FEMINIZAZIOAREN MAILA ERLATIBOA				
TARTEAK	BARRUTIAK	GUT.	GEH.	Batezbestekoa
Oso maskulinizatua	< 55	49,6	54,4	
Maskulinizatua	55-59,3	54,5	59,3	
Orekatua	59,4-64,2	59,4	64,2	61,8
Feminizatua	64,3-69	64,3	69,1	
Oso feminizatua	> 69	69,2	74	

Egilea: Herri Administrazio eta Justizia Saileko Zerbitzu Zuzendaritzako Estatistika-organoa

Tarte horiek barrutiek lotuta daude, eta, tarte bakoitzaren ehunekoa zein den, hauxe zehatz dezakegu: ikergaia (mailak, postuak, etab.) oso maskulinizatua, maskulinizatua, orekatua, feminizatua edo oso feminizatua dagoen.

Beraz, plan honetan feminizazio-maila erlatiboa aipatzen dugun bakoitzean, azaldu berri dugun irizpide hori aplikatuta lortu dela jo behar da. Salbuespen gisa, 4/2005 Legean ordezkari buruz ezarritako irizpidea (% 60-% 40) aplikatu da 5. koadroan. Koadro hori azaltzen denean, berriz azalduko dugu.

Bestalde, diagnostikoa egiteko, Administrazio lanpostuak lau motatan taldekatu dira: buruzagitzako lanpostuak, lanpostu teknikoak, administrari/ administrazio laguntzaileen lanpostuak eta mendeko langileen lanpostuak. Horri esker, azterketa konparatiboa egin ahal izan dugu, aztertutako aldagaiei jarraituz.

Amaitzeko, nabarmentzekoa da analisi kualitatibo osoa egiteko zailtasunak ere izan ditugula. Analsiak honako xede hauek izatea nahi genuen: azalduko hipotesiak ziurtatzea, datu kuantitatiboak erkatzea, diagnostikoa egiteko prozesuan ahalik eta langile gehienek parte hartzea (inkestent bidez, eztabaida-taldeent bidez, elkarriketa egituratuen eta erdiegituratuen bidez, etab.).

Zailtasunen harira aipatu behar dugu ezinezkoa izan dela datu batzuk eskuratzea: sistematizaturik ez zeudelako, edo informatika-sistemetan sexuaren araberako banakapena egiteko aukera ez zegoelako. Gainera, kasu batzuetan, informazioa eskuratzeko eta ustiatzeko behar genituen baliabideak plan hau egiteko ezarritakoak baino handiagoak ziren. Hori guztia dela eta, lortu ez ditugun datuak eta adierazleak Berdintasunerako Planean sartuko dira egiteko ekintza gisa.

5.2. ERAKUNDEAREN EZAUGARRI OROKORRAK

ALDEZ AURRETIKO GOGOETAK

1979ko Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutua (abenduarien 18ko 3/1979 Lege Organikoak onartuta) da EAEn autogobernua izatea baimendu zuen arau instituzionala. Estatutuaren arabera, Autonomia Erkidego gisa eratu zen.

Horrenbestez, eskuratutako eskumenak egikaritu ahal izateko, beharrezkoa zen administrazio-egitura sortzea; hortaz, 1980ko hamarkadaren hasieran Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta haren erakunde autonomoak sortu ziren.

Administrazioan urte horietan sartu zen langilerian emakumeen kopurua baino handiagoa zen gizonena. Izan ere, garai hartako lan-merkatuan handiagoa zen gizonen ordezkaritza. Hori horrela, 1982an, Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean kotizatzen zuten pertsonen % 74,80 gizonak ziren, eta % 25,20 emakumeak.

Ezinbestekoa da Administrazio Orokorreko langileria nola sortu zen aipatzea. Esan bezala, hasieran langile gehienak gizonak ziren, eta horrek azaltzen ditu diagnostikoan agertu diren datu asko, behintzat karrerako funtzionarioei eta lan-kontratadun langileei buruz.

1. taula. Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorreko kotizatzaileak, sexuen arabera. (Balio absolutuak eta % horizontala).

URTEA	GIZONAK	%	EMAKUMEAK	%	GUZTIRA
2007	392.017	55,83	310.112	44,17	702.129
2002	252.420	59,14	174.372	40,86	426.792
1997	260.897	63,70	148.675	36,30	409.572
1992	238.298	66,14	122.017	33,86	360.315
1987	167.856	71,90	65.614	28,10	233.470
1982	132.937	74,80	44.791	25,20	177.728

Iturria: Gizarte Segurantzaren Estatuko Idazkaritza; Lan eta Immigrazio Ministerioa⁴

Azkenik, 2. koadroan jaso dugu EAeko Administrazio Orokorra eta haren erakunde autonomoak X. legealdian osatzen dituzten sailak; sailok plan honetan aztertu ditugu, hain zuzen ere. (Abenduaren 15eko Dekretua, Lehendakariarena, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen; 2012-12-17ko EHAA, 243 zk.).

2. koadroa.- Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako sailak eta erakunde autonomoak

SAILAK	ERAKUNDE AUTONOMOAK
Lehendakaritza	EMAKUNDE -Emakumearen Euskal Erakundea
Herri Administrazioa eta Justizia	IVAP -Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea
Ekonomiaren Garapena eta Lehiakortasuna	KONTSUMOBIDE -Kontsumoko Euskal Institutua
Enplegu eta Gizarte Politikak	EUSTAT -Euskal Estatistika Erakundea
Ogasun eta Finantza	HABE -Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea
Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura	LANBIDE -Euskal Enplegu Zerbitzua
Segurtasuna	LEA -Lehiaren Euskal Agintaritza
Osasuna	OSALAN -Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Ingurumena eta Lurralde Politika	

⁴ Ikus honako azterlan hau: «Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el Sistema de la Seguridad Social».

5.2.1. LANGILEEN BANAKETA, SEXUAREN ARABERA

2014ko abenduaren 31n, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan 6.971 pertsonak lan egiten zuten: haietako **4.310 emakumeak** dira, beraz, langileriaren % 61,8; eta **2.661 gizonak** dira, langileriaren % 38,2.

Langileriaren eboluzioa 2007tik 2014 arte aztertzen badugu, hauxe ondorioztatzen dugu:

- Gizonezko langileak 2007an 2.565 ziren, eta 2014an 2.661. Hortaz, 2007. urtean langileriaren % 41,8 osatzen zuten; eta 2014an, ordea, % 38,2.
- Emakumezko langileak 2007an 3.569 ziren, eta 2014an 4.310. Horrenbestez, langileriaren % 58,2 izatetik % 61,8 izatera igaro dira; hau da, **emakumeen ordezkaritza 3,6 puntu handitu da.**

2. TAULA.- Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileriaren eboluzioa, sexuen arabera 2007-2014 (Balio absolutuak eta % horizontala).

URTEAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
2007	6.134	3.569 (% 58,2)	2.565 (% 41,8)
2008	6.056	3.575 (% 59,0)	2.481 (% 41,0)
2009	6.147	3.655 (% 59,5)	2.492 (% 40,5)
2010	6.111	3.654 (% 59,8)	2.457 (% 40,2)
2011	6.096	3.627 (% 59,5)	2.469 (% 40,5)
2012	6.973	4.251 (% 61,0)	2.722 (% 39,0)
2013	6.836	4/173 (% 61,0)	2.663 (% 39,0)
2014	6.971	4.310 (% 61,8)	2.661 (% 38,2)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Fenomeno horren azalpena hauxe izan liteke: orain arte egin diren enplegu publikoko hautaketa-prozesuetan —lanpostuetan sartzeko, langileak hautatzeko eta lanpostuak betetzeko politikari buruzko 5.3 atalean zehatzago azalduta dago plan honetan— gizon baino emakume gehiago sartzten direla Administrazioan.

Bestalde, kontuan hartu behar da gaur egun lanpostuetara sartzten diren emakumezko langileen kopurua baino handiagoa dela erretiroa hartzen duten gizonezko langileena. 2014. urtean, 60 urtetik gorako langileen % 12 gizonak ziren, eta % 8 emakumeak⁵.

Edonola ere, Administrazio Orokorrean eta erakunde autonomoetan emakumezko langile gehiago daude, eta hori bat dator emakumeen kopuruak EAEko sektore publikoan⁶ izan duen gorakadarekin (3. taulan erakusten den bezala). 2014an, sektore publikoko langileen bi herenak emakumeak dira, hots, % 62; eta 1985ean, ordea, sektore publiko langileen % 37ra ere ez zen iristen emakumeen ehuneko.

⁵ 5. taulatik atera dugu: «EAEko Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako funtzionarioak eta lan-kontratadun langileak; adin-tarteen eta sexuen arabera banakatuta».

⁶ Ekonomiari buruzko estatistika-eragiketarako egiteko, Eustaten erabiltzen dute [\[SEC 2010\] Kontuen Europako Sistemari](#) sektore publikoari buruz ematen duten definizioa. Hori dela-eta, BJA (biztanleria jardueraren arabera) inkesta erantzun duten pertsonak Administrazio Publikoan edo Enpresa Publikoetan autosailkatzen dira (edozein administrazio izanda ere: tokikoa, estatutakoa, EAEkoa, Europakoa...), baldin eta EAEko egoiliarak badira.

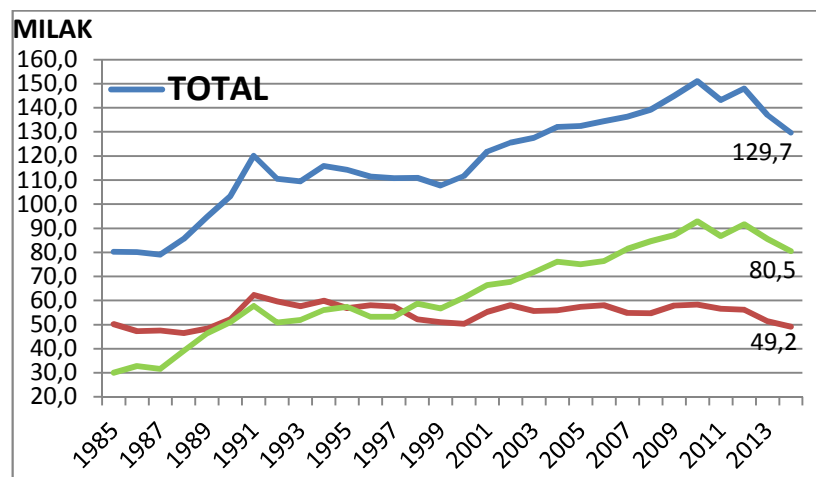
Gaur egun, 50.000 emakume gehiago daude sektore publikoan, duela 29 urteko kopuruarekin erkatuta. Zentzuduna da, kontuan hartzen badugu lan-merkatuan orokorrean emakume gehiago daudela (2. taulan jasota dagoen bezala). Aitzitik, gizonen kopuruak 25 puntu behera egin du azken 30 urteotan, langile publiko guztien kopuru osoa aintzat hartzen bada. Zehatzago esanda: 1985ean kopuru hori 50.200 (% 63) zen; 2014an, ordea, 49.200 da (% 38), beraz, 1.000 gizezko langile gutxiago daude.

3. taula. EAeko sektore publikoko soldatako langileak, sexuaren arabera. 1985, 2010 eta 2014. Milak. (Balio absolutuak eta % horizontalak).

URTEAK	EMAKUMEAK		GIZONAK		GUZTIRA
	K	(% horizontala)	K	(% horizontala)	
1985	30.000	% 37	50.200	% 63	80.200
2010	92.800	% 61	58.300	% 39	151.100
2014	80.500	% 62	49.200	% 38	129.700

Iturria: BJA. EUSTAT

1. grafikoa. EAeko sektore publikoko soldatako langileen eboluzioa, milatan, sexuen eta urteen arabera banakatuta (1985-2014).



Iturria: BJA. EUSTAT

«5.2.1 LANGILEEN BANAKETA, SEXUAREN ARABERA» ATALAREN KONKLUSIOA:

Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan, 2007tik 2014ra, emakumeen ordezkaritzak 3,60 puntu egin du gora, gizonen ordezkaritzarekin erkatuta. Izan ere, azken 30 urteetan EAeko sektore publiko osoan emakumezko langileen kopuruak gora egiteko joera izan du.

5.2.2. LANGILERIAREN BANAKETA, SEXUAREN ETA SAILAREN EDO ERAKUNDE AUTONOMOAREN ARABERA.

Langileak sexuaren eta sailaren edo erakunde autonomoaren arabera banatzeari dagokionez, honako datu hauek lortu ditugu:

4. taula. Emakumeen eta gizonen banaketa, sailaren edo erakunde autonomoaren arabera, 2014ko abenduaren 31n. (Balio absolutuak eta % horizontala).

SAILA/ERAKUNDE AUTONOMOA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
Lehendakaritza	90	55 (% 61,1)	35 (% 38,9)
Herri Administrazio eta Justiziako Saila	551	372 (% 67,5)	179 (% 32,5)
Ekonomiaren Garapena eta Lehiakortasuna	422	228 (% 54)	194 (% 46)
Enplegua eta gizarte politikak	537	340 (% 63,3)	197 (% 36,7)
Ogasun eta Finantza	347	183 (% 52,7)	164 (% 47,3)
Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura	1.659	1.021 (% 61,5)	638 (% 38,5)
Segurtasuna	769	392 (% 51)	377 (% 49)
Osasuna	855	570 (% 66,7)	285 (% 33,3)
Ingurumena eta Lurralde Politika	231	120 (% 51,9)	111 (% 48,1)
IVAP	120	74 (% 61,7)	46 (% 38,3)
HABE	63	34 (% 54)	29 (% 46)
EMAKUNDE	36	27 (% 75)	9 (% 25)
OSALAN	158	83 (% 52,5)	75 (% 47,5)
EUSTAT	192	134 (% 69,8)	58 (% 30,2)
KONTSUMOBIDE	61	39 (% 63,9)	22 (% 36,1)
LANBIDE	864	628 (% 72,7)	236 (% 27,3)
Lehiaren Euskal Agintaritza	8	6 (% 75)	2 (% 25)
GUZTIRA	6971	4310 (% 61,8)	2661 (% 38,2)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Hori horrela, lau sail eta bi erakunde autonomo **oso maskulinizatuta** daude⁷: Ekonomiaren Garapena eta Lehiakortasuna; Ogasuna eta Finantzak; Segurtasuna; Ingurumena eta Lurralde Politika. Eta HABE eta OSALAN erakunde autonomoak ere bai.

Beste alde batetik, hiru sailetan eta erakunde batean **orekatuta dago sexuen ordezkartza**: Lehendakaritza; Enplegua eta Gizarte Politikak; Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura; eta Kontsumobide erakunde autonomoa.

⁷ Ikus 5.2. atala. Erakundearen ezaugarri orokorrak. **Feminizazio-maila erlatiboa**: erreferentziatzat hartu dugu 2014an Administrazio Orokorrean zeuden emakumeen ehunekoa (% 61,8). Ondoren, 5 puntutik beherako tartea duten 5 barruti sortu ditugu ikergaietan emakumeen eta gizonen arteko banaketa aztertu eta honela zehaztu ahal izateko: **oso maskulinizatuak** (emakumeen %: < 55); **maskulinizatuak** (emakumeen %: 55-59,3); **bi sexuen arteko oreka** (emakumeen %: 59,4 eta 64,2 artekoa); **feminizatuak** (emakumeen %: 64,3 eta 69,1 artekoa) eta **oso feminizatuak** (emakumeen %: > 69).

Azkenik, 2 sail eta 4 erakunde autonomo **oso feminizatuta** daude: Herri Administrazio eta Justiziako Saila; Osasun Saila; eta EMAKUNDE, EUSTAT, LANBIDE eta Lehiaren Euskal Agintaritza erakunde autonomoak.

Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen ehunekoari erreparatzen badiogu, 4. taulan erakusten da aurreikusi baino emakume gehiago daudela erakunde autonomoetan⁸. Sailak eratu eta gero sortu dira erakunde autonomoak; beraz, emakumeen ordezkartza handiago hori bat dator azken urteetako joerarekin (sektore publikoan gero eta emakumezko langile gehiago egotea), aurreko atalean adierazi dugun bezala.

«5.2.2 LANGILERIAREN BANAKETA, SEXUAREN ETA SAILAREN EDO ERAKUNDE AUTONOMOAREN ARABERA» atalaren konklusioa:

Badirudi saila edo erakunde autonomoa feminizatua egotea eta bertan egiten den jarduera lotuta daudela. Horrek berresten du ogibide batzuk tradizioz sexu batari edo besteari lotuta egon direla.

⁸ Ikus 1. eranskina: «Emakumeen eta gizonen banaketa organoko zentroaren arabera».

5.2.3. LANGILERIAREN BANAKETA, SEXUAREN ETA ADINAREN ARABERA:

Langileen batez besteko adina 49,40 urte da, emakumeen artean; eta 51,25, gizonen artean. Gainera, 5. taulan zehaztu ditugun adin-tarteak aztertzen baditugu, langileen adinaren arabera banaketa uniformerik ez dagoela ondorioztatzen dugu: *langileen erdiak baino gehiago —zehazki, 3.512 pertsona (% 50,38)— 50-59 adin-tartean daude.*

5. taula. EAeko Administrazio Orokorreko funtzionarioak eta lan-kontratadun langileak, adin-tarteen eta sexuen arabera banakatuta, 2014-12-31n. (Balio absolutuak eta % bertikala)

ADINA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
20 urte baino gutxiago	0	0	0
20-29 urte	27	14 (% 0,3)	13 (% 0,5)
30-39 urte	797	560 (% 13)	237 (% 8,9)
40-49 urte	1.972	633 (% 31,1)	1.339 (% 23,8)
50-59 urte	3.512	2.054 (% 47,7)	1.458 (% 54,8)
60 urte eta gehiago	663	343 (% 8)	320 (% 12,0)

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Zuzendaritza

Hori horrela, **adin-tarteen arabera emakumeen kontzentrazioa** aztertzen badugu, honako ondorio hauek ateratzen ditugu:

- Adin txikiagoko taldeetan baino ez dago sexuen arteko oreka; zehazki, 29 urte arteko taldeetan. Bertako langile kopurua oso txikia da, 27 pertsona, eta langileriaren % 0,29 osatzen dute.
- **30-39 adin-tarteetan eta 40-49 adin-tarteetan** (adin horiek lotuta daude seme-alabak hazkuntzarekin) biltzen da azertu ditugun emakumeen % 44,1 eta gizonen % 32,7. *Beraz, emakumeen aldeko 11,4 puntu daude.*
- **50-59 adin-tarteetan** (adin horiek lotura handiagoa dute mendeko senideak zaintzarekin) bildu da azertu ditugun emakumeen % 47,7 eta gizonen % 54,8. *Beraz, gizonen aldeko 7,1 puntu daude.*
- **60 edo urte gehiagoko adin-tarteetan** (adin hori erretirotik hurbil dago) bildu da azertu ditugun emakumeen % 8 eta gizonen % 12. *Beraz, gizonen aldeko 4 puntu daude.*

«5.2.3. LANGILERIAREN BANAKETA, ADINAREN ETA SEXUAREN ARABERA» ATALAREN KONKLUSIOA:

Administrazio Orokorrean emakumezko langileen tarterik handiena 30-49 adin-tartean biltzen da. Gainerako adin-tarteetan handiagoa da gizonen ordezkaritza, 30 urtetik beherako tartean izan ezik. Azken tarte horretan sexuen arteko ordezkaritza orekatuta dago, baina langileria osoaren % 0,29 baino ez dute osatzen.

5.2.4. LANGILERIAREN BANAKETA, SEXUAREN ETA LAN-HARREMANAREN ARABERA.

Lan-harremantzat hartu behar da Administrazioaren eta langileen artean dagoen lotura juridikoa, arau arautzaileen arabera. Lotura juridiko hori administrazio-zuzenbideak arau dezake (funtzionarioen kasuan: karrerakoak zein bitartekoak); edo lan-zuzenbideak (horrek lan-kontratu finkoko langileen eta aldi baterako lan-kontratudun langileen jardura arautzen du).

Segidan, lau kategoria horietan langileen sexuen araberako banaketa aztertuko dugu.

6. taula. Langileen banaketa, lan-harremanaren eta sexuaren arabera, 2014-12-31n. Balio absolutuak (K: kopurua) eta ehuneko horizontala (% H) eta bertikala (% B)

LAN-HARREMANA	GUZTIRA	EMAKUMEAK			GIZONAK		
		K	% H	% B	K	% H	% B
KARRERAKO FUNTZIONARIOAK	3.507	2.107	% 60,1	48,88	1.400	% 39,9	52,61
BITARTEKO FUNTZIONARIOAK	1.992	1.315	% 66,0	30,5	677	% 34,0	25,44
GUZTIRA	5.499	3.422	% 62,22	% 79,38	2.077	% 3,77	% 78,5
LAN-KONTRATU FINKOKO LANGILEAK	955	552	% 57,8	12,80	403	% 42,2	15,14
ALDI BATERAKO LAN-KONTRATUDUN LANGILEAK	517	335	% 64,8	7,77	182	% 35,2	6,83
GUZTIRA	1.472	887	% 60,25	% 20,62	585	% 39,74	% 21,95
GUZTIZKOEN BATURA	6.971	4.310	(% 61,8)	% 100	2.661	(% 38,2)	% 100

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako lan-harreman nagusia (karrerako langileak zein bitartekoak) funtzionarioena da, 6. taulan ikusten dugun bezala. 5.499 pertsonak dira, eta langile guztien % 78,88 osatzen dute. Lan-kontratudunen ehunekoa (finkoak zein aldi baterakoak), ordea, 21,12 da,

Karrerako funtzionarioen % 60,1 emakumeak dira, eta % 39,9 gizonak. **Bitarteko funtzionarioen** % 66,06 emakumeak dira, eta % 34 gizonak. Bestalde, emakumezko bitarteko funtzionarioak ehuneko 5,96 puntu gorago daude, karrerako funtzionarioen kopuruarekin erkatuta.

Lan-kontratu finkoko langileen % 57,8 emakumeak dira, eta % 42,2 gizonak. Aldi baterako lan-kontratuko langileen % 64,8 emakumeak dira, eta % 35,2 gizonak.

«5.2.4 LANGILERIAREN BANAKETA, SEXUAREN ETA LAN-HARREMANAREN ARABERA» ATALAREN KONKLUSIOA:

Emakumeek ordezkaritza handiegia dute⁹ Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako aldi baterako lan-kontratudun langileen kopuruan: emakumezko bitartekoen aldea ehuneko 6 puntukoa da; eta aldi baterako lan-kontratudunen aldea ehuneko 29,6 puntukoa da.

Aldi baterako lan-kontratuen kopurua handiagoa dela ulertzeko, kontuan hartu behar da lanaren ezegonkortasuna ere handiagoa dela, eta horrek ondorioak eragin ditzakeela lanbide-ibilbidean.

⁹ Ikus Eranskina: Titulazio-taldea, lan-harremana eta sexua.

5.2.5. LANGILERIAREN BANAKETA, SEXUAREN ETA TITULAZIO-TALDEAREN ARABERA.

Diagnostiko horri dagokionez, funtzionarioen artean (karrerakoak zein bitartekoak) zehaztu diren titulazio-taldeak dira Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legean ezarritakoak. Hori horrela, 43. artikuluan zehaztuta dago funtzionarioen taldeak antolatu direla, taldeetan sartzeko eskatzen den tituluaren arabera. Honela:

- **A taldea:** Doktorea, lizentziaduna, ingeniaria, arkitektoa edo baliokideak.
- **B taldea:** Ingeniari teknikoa, unibertsitate-diplomaduna, arkitekto teknikoa, 3. mailako Lanbide Heziketako tituluduna edo baliokideak.
- **C taldea:** Batxilergoko tituluduna, 2. mailako Lanbide Heziketako tituluduna edo baliokideak.
- **D taldea:** Eskola-graduatuko tituluduna, 1. mailako Lanbide Heziketako tituluduna edo baliokideak.
- **E taldea:** eskola-ziurtagiriduna¹⁰

A eta B taldeetan zeregin teknikoak egiten dira. C eta D taldeetan administrazio-lanak, baina C taldeko administrariak eta D taldeko administrazio-laguntzaileak bereizi behar dira. E taldean administrazioan oinarritzko laguntza emateko zereginak egiten dira (mendeko langileak eta mandatariak).

7. taulan aztertu dugu sexuen araberako kontzentrazio-indizea lan-harreman bakoitzeko titulazio-taldeetan.

8. taulan banaketa-indizea aztertu dugu. Horrek aukera emango digu feminizazio-maila zein den titulazio-taldeetan.

7. taula. Karrerako funtzionarioak eta bitartekoak, titulazio-taldearen eta sexuaren arabera banatuta, 2014-12-31n. Balio absolutuak eta % bertikalak.

	TITULAZIO-TALDEA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	% Bertikala	GIZONAK	% Bertikala
	KARRERAKO FUNTZIONARIOAK	A TALDEA	861	395	% 11,26	466
B TALDEA		331	164	% 4,68	167	% 4,76
C TALDEA		566	337	% 9,61	229	% 6,53
D TALDEA		1.325	1.069	% 30,49	256	% 7,30
E TALDEA:		424	142	% 4,04	282	% 8,04
GUZTIRA		3.507	2.107	% 60.08	1.400	% 39.92
	TITULAZIO-TALDEA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	% Bertikala	GIZONAK	% Bertikala
	BITARTEKO FUNTZIONARIOAK	A TALDEA	863	550	% 27,61	313
B TALDEA		176	98	% 4,92	78	% 3,92
C TALDEA		322	235	% 11,78	87	% 4,38
D taldea		428	342	% 17,17	86	% 4,32
E TALDEA:		203	90	% 4,52	113	% 5,67
GUZTIRA		1.992	1.315	% 66	677	% 34
FUNTZIONARIOAK GUZTIRA		5.499	3.422	% 62,23	2.077	% 37.77

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

¹⁰ Ikus Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren 3. Xedapen Iragankorra. Korrespondentziak: A taldea: A1 azpitaldea; B taldea: A2 azpitaldea; C taldea: C1 azpitaldea; D taldea: C2 azpitaldea; E taldea: lanbide-taldeak.

Horren arabera, **karrerako funtzionarioen** artean, hauxe da emakumeen eta gizonen banaketa, titulazio-taldearen arabera:

- **Emakumeak** honela daude banatuta: % 30,49 **D taldean** dago (administrazio-laguntzaileak); % 11,26 **A taldean** (goi-mailako teknikariak); % 9,61 **C taldean** dago (administrariak); % 4,68 **B taldean** dago (teknikariak); % 4,04 **E taldean** dago (mendeko langileak eta mandatariak).
- **Gizonen** kopuru handiena **A taldean** dago (% 13,29); atzetik, **E taldea** dago (% 8,04); funtzionarioen % 7,30 **D taldean** dago; eta % 6,53 **C taldean**. **B taldean** 4,76 inguru da gizonen ehunekoa.

Bitarteko funtzionarioen artean, honela daude banatuta emakumeak eta gizonak, titulazio-taldea zein den:

- **Emakumeak** honela daude banatuta: % 27,61 **A taldean** dago (goi-mailako teknikariak); % 17,17 **D taldean** (administrazio-laguntzaileak); % 11,78 **C taldean** dago (administrariak); % 4,92 **B taldean** dago (teknikariak) eta % 4,52 **E taldean** dago (mendeko langileak eta mandatariak).
- **Gizonen** kopuru handiena **A taldean** dago (% 15,71); ondoren, **E taldea** dago (% 5,67); karrerako funtzionarioen % 4,38 **C taldean** dago; eta % 4,32 **D taldean**. **B taldean** 3,91 inguru da gizonen ehunekoa.

KONKLUSIOA: FUNTZIONARIOEN BANAKETA, SEXUAREN ETA TITULAZIO-TALDEAREN ARABERA. KONTZENTRAZIO INDIZEA:

Karrerako funtzionarioen artean, **emakumeen** ehuneko handienak **C eta D taldeetan** bildu dira (%40,10). Talde horietan administrazio-lanak egiten dira. C eta D talde horietan, ordea, gizonen ordezkartza 26,27 puntu txikiagoa da.

Karrerako funtzionarioen artean, **gizonen** ordezkartza handiena **A taldean** biltzen da (%13,29). Goi-mailako egiteko teknikoak betetzen dituzte.

Bestalde, **E taldean** emakumeena (% 4,04) baino bi aldiz handiagoa da **gizonen ordezkartza** (% 8,04). B taldean antzeko ordezkartza dute sexu biek: % 4,68 emakumeak dira, eta % 4,76 gizonak.

Bitarteko funtzionarioen artean, **emakumeak** C eta D taldeetan nagusitzen dira (% 28,95). Talde horietan administrazio-zereginak egiten dituzte. **Gizonek**, ordea, % 9,70eko ordezkartza dute talde horretan. Hala eta guztiz ere, **A taldean** % 27,61 emakume daude. **Hori ez dator bat karrerako funtzionarioen kopuruekin, bitarteko emakumezko funtzionarioen kopurua talde horretan nabarmen aldatu delako.**

Halaber, gizonen kopuruak **E taldean** handiagoa izaten jarraitzen du (% 5,67), baina aldea ez da bikoitza, karrerako funtzionarioen artean bezala. Bitarteko emakumezko funtzionarioen kopurua % 4,52 da, hain zuzen ere.

B taldean, karrerako funtzionarioen artean gertatzen den bezala, antzekoagoak dira ordezkartza bien ehunekoak: % 4,92 emakumeak eta % 3,91 gizonak.

Behin kontzentrazio-indizea aztertuta, banaketa-indizea aztertuko dugu. Bestela esanda, gizonen eta emakumeen ehuneko horizontalak, titulazio-taldeen arabera (karrerako funtzionarioak eta bitarteko langileak). Honako konklusio hauek atera ditzakegu, feminizazio-maila erlatiboari dagokionez¹¹:

8. taula. Funtzionarioak eta bitarteko langileak, titulazio-taldearen eta sexuaren arabera banatuta, 2014-12-31n. Balio absolutuak eta % horizontala.

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

	TITULAZIO-TALDEA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	% horiz.	GIZONAK	% horiz.
KARRERAKO FUNTZIONARIOAK	A TALDEA	861	395	% 45,9	466	% 54,1
	B TALDEA	331	164	% 49,5	167	% 50,5
	C TALDEA	566	337	% 59,5	229	% 40,5
	D taldea	1325	1.069	% 80,7	256	% 19,3
	E TALDEA:	424	142	% 33,5	282	% 66,5
BITARTEKO FUNTZIONARIOAK	TITULAZIO-TALDEA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	% horiz.	GIZONAK	% horiz.
	A TALDEA	863	550	% 63,7	313	% 36,3
	B TALDEA	176	98	% 55,7	78	% 44,3
	C TALDEA	322	235	% 73,0	87	% 27,0
	D taldea	428	342	% 79,9	86	% 20,1
	E TALDEA:	203	90	% 44,3	113	% 55,7

KONKLUSIOA: FUNTZIONARIOEN BANAKETA, SEXUAREN ETA TITULAZIO-TALDEAREN ARABERA. BANAKETA-INDIZEA:

Karrerako funtzionarioen taldeetako hiru talde oso maskulinizatuta daude, talde batean orekatuta dago bi sexuen arteko banaketa eta beste talde bat oso feminizatuta dago. Hala eta guztiz ere, bitarteko funtzionarioen kasuan, bi talde oso feminizatuta daude, talde bat oso maskulinizatuta dago eta, azkenik, talde batean sexuen arteko oreka dago. Honela laburbildu dugu koadro honetan.

Titulazio-taldea	karrerako funtzionarioak	bitarteko funtzionarioak
A TALDEA	oso maskulinizatua	bi sexuen arteko oreka
B TALDEA	oso maskulinizatua	maskulinizatua
C TALDEA	bi sexuen arteko oreka	oso feminizatuak
D TALDEA	oso feminizatua	oso feminizatuak
E TALDEA	oso maskulinizatua	oso maskulinizatua

Beraz, karrerako funtzionarioen taldeetan baino emakume gehiago daude bitarteko funtzionarioen taldeetan.

¹¹ Ikus 5.2. atala. Erakundearen ezaugarri orokorrak. **Feminizazio-maila erlatiboa:** erreferentziatzat hartu dugu 2014an Administrazio Orokorrean zeuden emakumeen ehunekoa (% 61,8). Ondoren, 5 puntutik beherako tartea duten 5 barruti sortu ditugu ikergaietan emakumeen eta gizonen arteko banaketa aztertu eta honela zehaztu ahal izateko: **oso maskulinizatuak** (emakumeen %: < 55); **maskulinizatuak** (emakumeen %: 55-59,3); **bi sexuen arteko oreka** (emakumeen %: 59,4 eta 64,2 artekoa); **feminizatuak** (emakumeen %: 64,3 eta 69,1 artekoa) eta **oso feminizatuak** (emakumeen %: > 69).

LAN-KONTRATUDUN LANGILEAK

Lan-kontratu finkoko langileak zein alde baterako lan-kontratudun langileak aztertzean, 5 kategoria/talde hartu dira kontuan. Kategoria edo talde horiek dira hitzarmen kolektiboko 2. eranskinean jasota daudenak¹².

Talde/kategoria profesional horietako bakoitzean, funtzionarioak ez bezala, era uniformeaz sailkatu ezin diren zenbait lanpostu zerrendatu dira. Adibidez, 1. taldean, beste batzuen artean, laborategiko arduraduna dugu; 2. taldean, aparejadorea; 3. taldean, ogibide elektronikoko espezialista; 4. taldean, saileko gidaria; eta 5. taldean peoia.

Lan-kontratudun langileen hitzarmeneko 2. eranskinean erakusten den bezala, funtzionarioak ez bezala, kategoria generikoetan (A, B, C, D eta E taldeetan) sailkatu ezin diren lanpostu batzuk zerrendatuta daude talde bakoitzean.

Hala eta guztiz ere, titulazio-talde horiek kontuan hartu ditugunez, emakumeen eta gizonen ehunekoak kalkulatu ahal izango ditugu, lanpostu horietan; beraz, feminizazio-maila aztertu ahal izango dugu, bai eta biak erkatu ere.

Segidan, 9. taulako banaketa-indizea aztertuko dugu. Bertan bilduta daude EAEko Administrazio lan-kontratudun langileen balio absolutuak eta ehuneko horizontala, titulazio-taldearen arabera, eta lan-kontratu finkoa edo aldi baterako kontratua duten langileak bereizita:

9. taula. EAEko Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako lan-kontratudun langileak, titulazio-taldearen eta sexuen arabera banatuta. 2014-12-31n. Balio absolutuak eta % horizontala.

Lan-kontratu finkoko langileak	TITULAZIO-TALDEA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
	1. TALDEA	306	186 (% 60,8)	120 (% 39,2)
	2. TALDEA	97	60 (% 61,9)	37 (% 38,1)
	3. TALDEA	205	98 (% 47,8)	107 (% 52,2)
	4. TALDEA	205	125 (% 61,0)	80 (% 39,0)
	5. TALDEA	142	83 (% 58,5)	59 (% 41,5)
Guztira		955	552	403
Aldi baterako lan-kontratudun langileak	TITULAZIO-TALDEA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
	1. TALDEA	188	147 (% 78,2)	41 (% 21,8)
	2. TALDEA	84	60 (% 71,4)	24 (% 28,6)
	3. TALDEA	85	31 (% 36,5)	54 (% 63,5)
	4. TALDEA	104	69 (% 66,3)	35 (% 33,7)
	5. TALDEA	56	29 (% 51,8)	27 (% 48,2)
Guztira		517	336	181
Langileak, guztira:		1.472	888	584

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

¹² EAEko Administrazio lan Kontratudunen Kolektiboentzako, 2010-2011 urteetako, hitzarmen kolektiboa (2010eko maiatzaren 4ko EHAA).

KONKLUSIOA: LAN-KONTRATUDUN LANGILEEN BANAKETA, SEXUAREN ETA TITULAZIO-TALDEAREN ARABERA. BANAKETA-INDIZEA:

Lan-kontratudun langileen artean, 5 taldetatik hiru taldetan oreka dago sexuen artean. Talde bat maskulinizatuta dago eta beste bat oso maskulinizatuta.

Titulazio-taldea	Lan-kontratu finkoko langileak	Aldi baterako lan-kontratudun langileak
1. TALDEA	bi sexuen arteko oreka	oso feminizatua
2. TALDEA	bi sexuen arteko oreka	oso feminizatua
3. TALDEA	oso maskulinizatua	oso maskulinizatua
4. TALDEA	bi sexuen arteko oreka	feminizatua
5. TALDEA	maskulinizatua	oso maskulinizatua

Aldi baterako lan-kontratudun langileak aztertzen baditugu, talde guztietan sexuen arteko desoreka dagoela ikusten dugu: 1. eta 2. taldeak oso feminizatuta daude; 4. taldea feminizatuta dago; eta 3. eta 5. taldeak oso maskulinizatuta daude.

5.2.6. LANGILERIAREN BANAKETA, SEXUAREN ETA ORDAINKETA-MAILAREN ARABERA.

Funtzionarioen eta lan-kontratadun langileen ordainsari-sistemak ezberdinak direnez, kolektiboak bereizita egin dugu analisia.

Funtzionarioen ordainsari-maila lanpostuaren ezaugarrien arabera taldeka daiteke, honela:

Buruzagitzako lanpostuak 5 maila	Lanpostu teknikoak 7 maila	Administrazio- lanpostuak 9 maila	Mendeko lanpostuak 2 maila
-------------------------------------	-------------------------------	---	----------------------------------

10. taula. Karrerako funtzionarioen banaketa, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera. 2014-12-31n. Kopuru absolutuak eta ehuneko horizontalak.

Karrerako funtzionarioak ¹³ .	ORDAINTZE-MAILA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
	O A ¹⁴	31	9 (% 29,0)	22 (% 71,0)
	I A	153	41 (% 26,8)	112 (% 73,2)
	I B	68	32 (% 47,1)	36 (% 52,9)
	II A	66	39 (% 59,1)	27 (% 40,9)
	II B	160	70 (% 43,75)	90 (% 56,25)
Buruzagitzako lanpostuak guztira¹⁵		478	191 (% 39,8)	287 (60,2)
	II C	24	14 (% 58,3)	10 (% 41,7)
	III A	77	33 (% 42,9)	44 (% 57,1)
	III B	205	91 (% 44,4)	114 (% 55,6)
	III C	296	171 (% 57,8)	125 (% 42,2)
	IV A	43	16 (% 37,2)	27 (% 62,8)
	IV B	57	35 (% 61,4)	22 (% 38,6)
	IV C	95	62 (% 65,3)	33 (% 34,7)
Lanpostu teknikoak guztira		797	422 (% 52,9)	375 (% 47,1)
	V A	67	43 (% 64,2)	24 (% 35,8)
	V B	222	149 (% 67,1)	73 (% 32,9)
	V C	62	32 (% 51,6)	30 (% 48,4)
	VI A	301	238 (% 79,1)	63 (% 20,9)
	VI B	315	247 (% 78,4)	68 (% 21,6)
	VI C	59	46 (% 78,0)	13 (% 22,0)
	VII A	53	42 (% 79,2)	11 (% 20,8)
	VII B	538	423 (% 78,6)	115 (% 21,4)
	VII C	52	34 (% 65,4)	18 (% 34,6)
Adm./laguntzaileen lanpostuak guztira		1.669	1.254 (% 78,1)	415 (% 21,9)
	VIII A	299	85 (% 28,4)	214 (% 71,6)
	VIII B	22	6 (% 27,3)	16 (% 72,7)
Mendeko lanpostuak guztira		321	91 (% 28,4)	230 (% 71,6)
Karrerako funtzionarioak guztira		3.265	1.958 (% 59,96)	1.307 (% 40,04)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

¹³ Guztizkoak ez datoz bat aurreko ataletako guztizkoekin: lan-kontratadun funtzionario batzuek lan-kontratadun langileen lanpostuak dituztelako, edo Lanbidetako funtzionario batzuen berariazko osagarriak eta funtzionarioenak berdinak ez direlako.

¹⁴ 29. maila: zuzendariordeak, ordezkariak, etab.

¹⁵ Buruzagitzako lanpostuak: IA, IB, IIA, IIB mailak

Karrerako funtzionarioen sexuen arabera banaketa ordainsari-mailetan aztertzen badugu, eta mailak lanpostu moten arabera sailkatzen baditugu (buruzagitzak, teknikariak, administrariak, administrazio-laguntzaileak, mendekoak), honako ondorio hauek ateratzen ditugu:

0A, IA; IB, IIA eta IIB ordainsari-mailetako **buruzagitzako lanpostuetan** langileen % 39,8 baino ez dira emakumeak; eta % 60,2 gizonak. Bestela esanda, buruzagitzako lanpostuetan emakumeen kopurua 22 puntu txikiagoa da, Administrazio Orokorrean duten ehunekoarekin erkatuta. Beraz, buruzagitzako lanpostuak **oso maskulinizatuta** daude¹⁶.

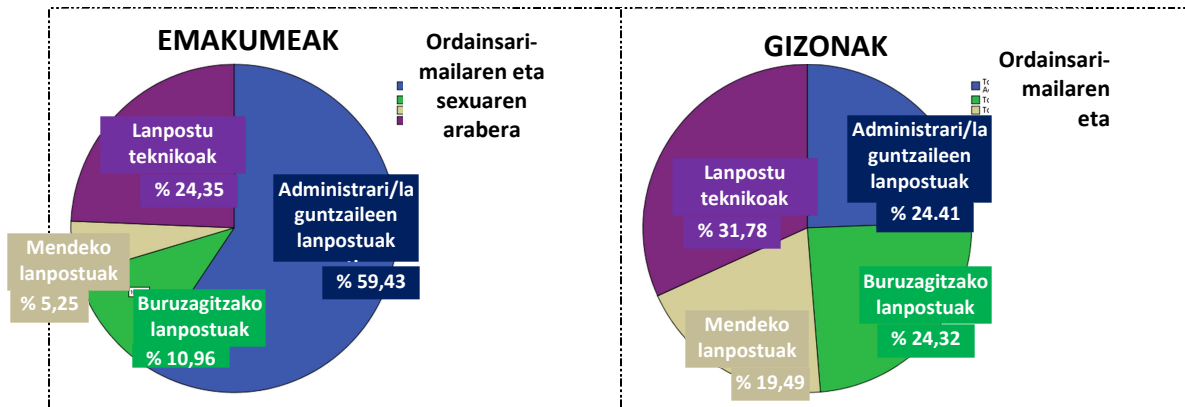
Lanpostu teknikoetan 13,1 puntu handiagoa da emakumeen kopurua, buruzagitzako lanpostuetan duen ehunekoarekin erkatuta. Funtzionarioek lanpostu teknikoen % 52,9 hartu dute; dena den, **oso maskulinizatuta** jarraitzen dute, emakumeen ordezkariak % 55etik beherakoa baita.

Administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetan, karrerako funtzionarioen lanpostuen % 78,1 emakumeek betetzen dituzte; beraz, lanpostu horiek **oso feminizatuta** daude. Izan ere, maila horietako gehienak oso feminizatuta edo feminizatuta daude.

Mendeko lanpostuak, ordea, **oso maskulinizatuta** daude: langileen % 71,6 gizonak dira, eta % 28,4 emakumeak.

Bestalde, emakumeek eta gizonen ordainsari-mailetan duten kontzentrazioa 2. grafikoan azalduta dago, eta sexuen arabera aldeak erakusten dira.

2. grafikoa. Emakumeen eta gizonen kontzentrazio-indizea (karrerako funtzionarioak), ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera. % bertikala, 2014ko abenduaren 31n



Karreradun emakumezko funtzionarioen banaketa ez da uniforme lanpostu mota guztietan: haietako % 10,96 buruzagitzako lanpostuetan daude; % 59,43 daude administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetan; % 24,35 daude lanpostu teknikoetan; eta % 5,25 baino ez daude mendeko lanpostuetan.

¹⁶ Ikus 5.2. atala. Erakundearen ezaugarri orokorrak. **Feminizazio-maila erlatiboa:** erreferentziatzat hartu dugu 2014an Administrazio Orokorrean zeuden emakumeen ehunekoak (% 61,8). Ondoren, 5 puntutik beherako tarteak duten 5 barruti sortu ditugu ikergaietan emakumeen eta gizonen arteko banaketa aztertu eta honela zehaztu ahal izateko: **oso maskulinizatuak** (emakumeen ehunekoak: < 55); **maskulinizatuak** (emakumeen ehunekoak: 55-59,3); **bi sexuen arteko oreka** (emakumeen ehunekoak: 59,4 eta 64,2 artekoak); **feminizatuak** (emakumeen ehunekoak: 64,3 eta 69,1 artekoak) eta **oso feminizatuak** (emakumeen ehunekoak: > 69).

Karreradun gizonezko funtzionarioen banaketa, ordea, orekatuagoa da lanpostu horietan, 2. grafikoan erakusten den bezala: % 24,32 daude buruzagitzako lanpostuetan; % 31,78 daude lanpostu teknikoetan; % 24,41 daude administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetan; eta % 19,49 daude mendeko lanpostuetan.

Zenbait lanetan gizonek eta emakumeek duten kontzentrazioari **lan-segregazio horizontala** esaten zaio: esaterako, administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetan emakumeek duten ordezkariak (% 78) eta gizonek mendeko lanpostuetan duten ordezkariak (% 71,6)¹⁷.

Horrez gain, **lan-segregazio bertikala** ere behatu da, lanpostuen maila zenbat eta handiago izan, orduan eta txikiagoa baita emakumeen ordezkariak-ehunekoa. Zehatz-mehatz, karreradun emakumezko funtzionarioen ehunekoa oso txikia da buruzagitzako lanpostuetan, eta gauza bera gertatzen da, bai sailetan, bai erakunde autonomoetan.

Sexu bien arteko adin-aldea da A edo B¹⁸ titulazio-taldeetako langile funtzionarioei buruzko beste datu bat: gizonek 51 urte dituzte, eta emakumeek 48. Datu horrek, hein handi batean, azal lezake lan-segregazio bertikala. Gizonek antzintasun handiagoa dute lanean, eta horrek azal lezake buruzagitzako lanpostuetan sartu ahal izatea; kontuan hartzen den elementuetako bat antzintasuna da, hain zuzen ere.

Bestalde, kontuan hartzen badugu Administrazio honetan hasieratik handiagoa dela gizonen ordezkariak (5.2 atalean azaldu dugun bezala), antzintasuna izan liteke maila goreneko lanpostuetan gizon gehiago egoteko faktore erabakigarrietako bat. Hala eta guztiz ere, beste analisi bat egin beharko litzateke, emakumeen eta gizonen lanbide-garapenean ezberdintasunak ote dauden jakiteko.

5.2.6. LANGILERIAREN BANAKETA, SEXUAREN ETA ORDAINSARI-MAILAREN ARABERA: KARRERAKO FUNTZIONARIOEN ARTEAN. KONKLUSIOA:

Sexu bien banaketa ez dago orekatuta ordainsari-mailetan:

Ordainsari-mailak lanpostuen arabera aztertzen ditugu, gizonek hartzen dute buruzagitzako lanpostuen % 60,2; hau da, langileen ordezkariak-ehunekoa baino 22 puntu handiagoa da.

Lanpostu teknikoetan % 47,1 da gizonen ehunekoa; beraz, Administrazio Orokorrean eta erakunde autonomoetan duten ordezkariak baino 8,9 puntu handiagoa.

Mendeko lanpostuetan ere gizonen ehunekoa langilerian duten ordezkariak-ehunekoa baino 33,4 puntu handiagoa da.

Hala eta guztiz ere, kontuan hartu behar da administrarien lanpostuetan eta administrazio-laguntzaileen postuetan emakumeek dutela gainordezkariak (% 78). Emakumeen ordezkariak bereziki zenbait lanetan biltzeari **lan-segregazio horizontala** deitzen zaio.

Gainera, **lan-segregazio bertikala** ere badago: erabakitzeko boterea egituran zenbat eta handiago izan, orduan eta txikiagoa da emakumeen ehunekoa. Zehatz-mehatz, karreradun emakumezko funtzionarioek azpiordezkariak dute buruzagitzako lanpostuetan (% 39,8).

¹⁷ Lan-segregazioetat hartzen da emakumeek edo gizonek zenbait lanetan edo lanbide-familiatan duten kontzentrazioa.

Lan-segregazio horizontala hartzen da emakumeen eta gizonen arteko proportziorik ezeko banaketa, lan-sektore zehatzetan (Barberá et al, 2002). Gainera, sektore guztietan, feminizatuenak ere barne hartuta, hierarkia piramidalean zenbat eta gorago joan, orduan eta txikiagoa da emakumeen kopurua. Hortaz, agintaritzako lanpostuetan eta lan-erantzukizunak gain hartzen dituzten postuetan oso txikia da emakumeen ordezkariak. Fenomeno horri **lan-segregazio bertikala** esaten zaio.

Karreradun funtzionarioen gaineko azterketa amaitutzat joko dugu, eta bitarteko funtzionarioen analisia egiteari ekingo diogu.

11. taula. Bitarteko funtzionarioak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera banatuta, 2014-12-31n. Balio absolutuak eta % horizontala.

BITARTEKO FUNTZIONARIOAK	ORDAINTZE-MAILA	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
	O A	0	0 (% 0)	0 (% 0)
	I A	15	13 (% 86,7)	2 (% 13,3)
	I B	6	3 (% 50,0)	3 (% 50,0)
	II A	3	1 (% 33,3)	2 (% 66,7)
	II B	31	19 (% 61,3)	12 (% 38,7)
Buruzagitzako lanpostuak guztira		56	36 (% 65,5)	19 (% 34,5)
	II C	6	2 (% 33,3)	4 (% 66,7)
	III A	96	52 (% 54,2)	44 (% 45,8)
	III B	255	153 (% 60,0)	102 (% 40,0)
	III C	478	308 (% 64,4)	170 (% 35,6)
	IV A	29	15 (% 51,7)	14 (% 48,3)
	IV B	70	44 (% 62,9)	26 (% 25,0)
	IV C	52	39 (% 75,0)	13 (% 25,0)
Lanpostu teknikoak guztira		986	613 (% 62)	373 (% 38)
	V A	3	1 (% 33,3)	2 (% 66,7)
	V B	85	61 (% 71,8)	24 (% 28,2)
	V C	17	11 (% 64,7)	6 (% 35,3)
	VI A	58	51 (% 87,9)	7 (% 12,1)
	VI B	27	21 (% 77,8)	6 (% 22,2%)
	VI C	177	131 (% 74,0)	46 (% 26,0)
	VII A	14	12 (% 85,7)	2 (% 14,3)
	VII B	208	164 (% 78,8)	44 (% 21,2)
	VII C	162	128 (% 79,0)	34 (% 21,0)
Administrariak eta administrari-laguntzaileak guztira		751	580 (% 77)	171 (% 23)
	VIII A	176	74 (% 42,0)	102 (% 58,0)
	VIII B	17	8 (% 47,1)	9 (% 52,9)
Mendeko lanpostuak guztira		193	82 (% 42,5)	111 (% 57,5)
Bitarteko funtzionarioak guztira		1.985	1.311 (% 66,06)	674 (% 33,94)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Bitarteko funtzionarioek betetzen dituzten buruzagitzako lanpostuetan, karreradun funtzionarioen artean ez bezala, bitarteko funtzionarioen % 65,5 emakumeak dira (langileriaren ehunekoa baino 3,7 puntu handiagoa), eta % 34,5 gizonak dira. Horrek ziurtatzen du ez dagoela lan-segregazio horizontala, **lanpostu horiek feminizatuta**¹⁹ daudelako.

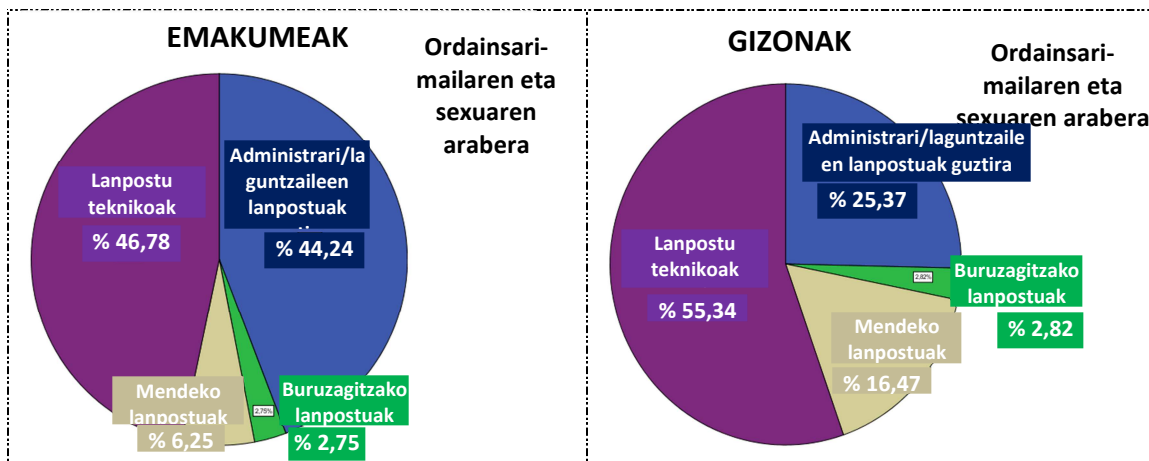
¹⁹ (Ikus 5.2. atala). Erakundearen ezaugarri orokorrak. **Feminizazio-maila erlatiboa:** erreferentziatzat hartu dugu Administrazio Orokorrean 2014an zeuden emakumeen kopurua (% 61,8). Ondoren, 5 puntutik beherako tartea duten 5 barruti sortu ditugu ikergaietan emakumeen eta gizonen arteko banaketa aztertu eta honela zehaztu ahal izateko **oso maskulinizatuak (emakumeen ehunekoa: > 55); maskulinizatuak (emakumeen ehunekoa: 55-59,3); bi sexuen arteko oreka (emakumeen ehunekoa: 59,4 eta 64,2 artekoa); feminizatuak (emakumeen ehunekoa: 64,3 eta 69,1 artekoa) eta oso feminizatuak (emakumeen ehunekoa: > 69).**

Lanpostu teknikoetan, ordea, bitarteko emakumezko funtzionarioek langileen % 62 osatzen dute; hori dela eta, **sexuen arteko oreka** dago lanpostu horietan. Administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetan, % 77 da ehuneko hori, eta bertan sortzen da sexuen arteko desoreka handiena; hori dela eta, **lanpostu horiek oso feminizatuta** daude. Ehuneko puntuen arteko aldea 15 puntu handiagoa da.

Mendeko lanpostuetan, bitarteko emakumezko langileen ehunekoa % 42,5eraino heltzen da (karreradun emakumezko funtzionarioek lanpostu horietan duten baino 14 puntu gehiago); beraz, ia karreradun emakumezko funtzionarioen ehunekoa bikoizten dute, nahiz eta lanpostu horiek **oso maskulinizatuta** egon.

Bitarteko funtzionarioen arteko emakumeen eta gizonen kontzentrazioari dagokionez, 3. grafikoak hauxe erakusten digu:

3. grafikoa. Emakumeen eta gizonen kontzentrazio-indizea (bitarteko funtzionarioak), ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera. % bertikala, 2014ko abenduaren 31n.



Bitarteko emakumezko funtzionarioak, batez ere, lanpostu teknikoetan (% 46,78) eta administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetan (% 44,24) daude. Mendeko lanpostuetan, ordea, txikiagoa da ehuneko hori (% 6,25), bai eta buruzagitzako lanpostuetan (% 2,75) ere.

Bitarteko gizezko funtzionarioak, batez ere, lanpostu teknikoetan daude (% 55,34), baina administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetan ordezkaritza txikiagoa dute (% 25,37). Mendeko lanpostuetan % 16,47 osatzen dute, eta buruzagitzako lanpostuetan % 2,75.

Buruzagitzako lanpostuetan handiegia da feminizazioa, beraz, ez dago lan-segregazio bertikala, karrerako funtzionarioen kasuan ez bezala. Horrez gain, gainerako lanpostuetan, beste behin ere lan-segregazio horizontala dago, administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuak oso feminizatuta daudelako. Mendeko lanpostuak oso maskulinizatuta daude. Lanpostu teknikoak dira bi sexuen arteko oreka duten bakarrak.

5.2.6 LANGILERIAREN BANAKETA, ORDAINSARI-MAILAREN ETA SEXUAREN ARABERA: BITARTEKO FUNTZIONARIOEN ARTEAN. KONKLUSIOA:

Buruzagitzako lanpostuak feminizatuta daude, beraz, ez dago **lan-segregazio bertikala**, bitarteko emakumezko funtzionarioen artean. Karreradun emakumezko funtzionarioen kasuan, aldiz, lan-segregazio bertikala dago, lehendik esan dugun bezala. Emakumeen ehunekoa 65,5 baino handiagoa da (langilerian duten ordezkartzaren ehunekoa baino 3,7 handiagoa).

Gainerako lanpostuetan, beste behin ere lan-segregazio horizontala dago: administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuak oso feminizatuta daude (% 77 emakumeak dira), eta mendeko lanpostuak oso maskulinizatuta daude (% 42,5 emakumeak dira). Lanpostu teknikoak dira bi sexuen arteko oreka duten bakarrak (% 62 emakumeak dira).

LANGILEAK, ORDAINTZE-MAILAREN ETA SEXUAREN ARABERA

Lan-kontratudun langileen eta funtzionarioen ordainsari-mailak erkatzeko, eta eskusiboki diagnostiko hau egiteko, honako baliokidetasun hau prestatu dugu:

- Buruzagitzako lanpostuak: 15. mailatik 17. mailara
- Lanpostu teknikoak: 10. mailatik 14. mailara
- Administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuak: 3. mailatik 9. mailara.
- Mendeko lanpostuak: 1. mailatik 2. mailara

Buruzagitzako lanpostuak 3 maila	Lanpostu teknikoak 5 maila	Administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuak 7 maila	Mendeko lanpostuak 2 maila
-------------------------------------	-------------------------------	--	-------------------------------

Lan-kontratu finkoko emakumeen eta gizonen arteko banaketa ordainsari-mailetan erkatzen badugu, **hauxe** ziurtatzen dugu:

15. eta 17. maila artekoak (buruzagitzako lanpostuak) **oso maskulinizatuta**²⁰ daude. Gainera, **lan-segregazio bertikala** dago: batez ere, gizonek betetzen dituzte maila horiek (% 68,42), hau da, langileria-indizean duten ehunekoa baino 30 puntu handiagoak dira ehuneko horiek (% 38,2).

3. eta 9. mailen artean (administrarien lanpostuetan) eta 1. eta 2. mailak (mendeko lanpostuak) **oso maskulinizatuta** daude. Bi lanpostu mota horietan langileen % 52 inguru emakumeak dira. Bestalde, 10. eta 14. bitarteko mailetan **bi sexuen arteko oreka** dago (lanpostu teknikoak), eta % 61 emakumeak dira.

²⁰5.2 atala. (Erakundearen ezaugarri orokorrak) **Feminizazioaren maila erlatiboa:** erreferentziatzat hartu dugu Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan 2014an zeuden emakumeen kopurua (% 61,8). Ondoren, 5 puntutik beherako tartea duten 5 barruti sortu ditugu ikergaietan emakumeen eta gizonen arteko banaketa aztertu eta honela zehaztu ahal izateko: **oso maskulinizatuak** (emakumeen ehunekoa: > 55); **maskulinizatuak** (emakumeen ehunekoa: 55-59,3); **bi sexuen arteko oreka** (emakumeen ehunekoa: 59,4 eta 64,2 artekoa); **feminizatuak** (emakumeen ehunekoa: 64,3 eta 69,1 artekoa) eta **oso feminizatuak** (emakumeen ehunekoa: > 69).

12. taula. Lan-kontratu finkoko langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera. 2014-12-31n. Balio absolutuak, % horizontala eta metatutako %

Lan-kontratudun langile finkoa	ORDAINTZE-MAILA	GUZTIR A	EMAKUMEAK		GIZONAK	
			K/ % horiz.	Metatutako %	K/ % horiz.	Metatutako %
	17	12	2 (% 16,7)	0,5	10 (% 83,3)	2,9
	16	6	3 (% 50)	1,2	3 (% 50)	3,8
	15	20	7 (% 35)	2,9	13 (% 65)	7,5
Buruzagitzako lanpostuak		38	12 (% 31.57)		26 (% 68.42)	
	14	18	5 (% 27,8)	4,0	13 (% 72,2)	11,3
	13	17	8 (% 47,1)	6,0	9 (% 52,9)	13,9
	12	192	128 (% 66,7)	36,4	64 (% 33,3)	32,4
	11	42	33 (% 78,6)	44,3	9 (% 21,4)	35,0
	10	52	22 (% 42,3)	49,5	30 (% 57,7)	43,6
Lanpostu teknikoak		321	196 (% 61)		125 (% 39)	
	9	23	0 (% 0)	49,5	23 (% 100)	50,3
	8	46	26 (% 56,5)	55,7	20 (% 43,5)	56,1
	7	76	34 (% 44,7)	63,8	42 (% 55,3)	68,2
	6	64	34 (% 53,1)	71,9	30 (% 46,9)	76,9
	5	106	67 (% 63,2)	87,9	39 (% 36,8)	88,2
	4	21	15 (% 71,4)	91,4	6 (% 28,6)	89,9
	3	29	14 (% 48,3)	94,8	15 (% 51,7)	94,2
Administrazio-lanpostuak		365	190 (% 52)		175 (% 48)	
	2	4	1 (% 25,0)	95,0	3 (% 75,0)	95,1
	1	38	21 (% 55,3)	100,0	17 (45,2)	100,0
Mendeko langileak		42	22 (% 52,38 bertikala)		20 (% 47,61 bertikala)	
Guztira		766	420	% 55	346	% 45

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza. Eusko Jaurlaritza

Aldi baterako lan-kontratudun langileen kasuan, 13. taula aztertu ondoren, hauxe ondoriozta dezakegu:

Buruzagitzako lanpostuak oso maskulinizatuta daude. Langileen % 42,5 emakumeak dira (langileria-ehunekoa baino 19,3 puntu txikiagoa da).

Lanpostu teknikoak oso feminizatuta daude. Langileen % 77 emakumeak dira (langilerian duten ordezkartza-ehunekoa baino 15,2 puntu txikiagoa).

Administrarien lanpostuak oso maskulinizatuta daude: langileen % 49 emakumeak dira. Hala ere, salbuespen bat dago: 5. ordainsari-maila oso feminizatuta dago, eta langileen % 78,9 emakumeak dira.

Mendeko lanpostuak oso feminizatuta daude. Langileen % 82 emakumeak dira (Administrazio Orokorrean duten ordezkartza-ehuneko baina 20.2 puntu txikiagoa).

13. taula. Aldi baterako lan-kontratudun langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera. 2014-12-31n. Balio absolutuak, % horizontala eta metatutako %

Aldi baterako lan-kontratudun langileak ²¹	ORDAINTZE-MAILA	GUZTIRA	EMAKUMEAK		GIZONAK	
			K/ % horizontalak	METATUKO %	K/ % Horizontala	METATUKO %
	17	1	0 (% 0)	0,0	1 (% 100)	0,6
	16	2	1 (% 50)	0,3	1 (% 50)	1,1
	15	4	2 (% 50)	0,9	2 (% 50)	2,2
Buruzagitzako lanpostuak		7	3 (% 42,85)		4 (% 57,14)	
	14	10	3 (% 30)	1,8	7 (% 70)	6,1
	13	20	16 (% 80)	6,6	4 (% 20)	8,4
	12	143	118 (% 82,5)	42,2	25 (% 17,5)	22,3
	11	79	57 (% 72,2)	59,3	22 (% 27,8)	34,6
	10	9	7 (% 77,8)	61,4	2 (% 22,2)	35,8
Lanpostu teknikoak		261	201 (% 77)		60 (% 33)	
	9	9	3 (% 33,3)	62,3	6 (% 66,7)	39,1
	8	5	1 (% 20)	62,7	4 (% 80)	41,3
	7	62	18 (% 29,0)	68,1	44 (% 71,0)	65,9
	6	25	9 (% 36)	70,8	16 (% 64)	74,9
	5	76	60 (% 78,9)	88,9	16 (% 21,1)	83,8
	4	7	4 (% 57,1)	90,1	3 (% 42,9)	85,5
	3	31	10 (% 32,3)	93,1	21 (% 67,7)	97,2
Administrarien lanpostuak		215	105 (% 49)		110 (% 51)	
	2	3	1 (% 33,3)	93,4	2 (% 66,7)	98,3
	1	25	22 (% 88)	100,0	3 (% 12)	100,0
Mendeko langileak		28	23 (% 82)		5 (% 18)	
Guztira		511	332	% 55	179	% 45

Iturria. Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

²¹ Honako taula honetan bildu diren guztizko kopuruak ez datoz bat 3. atalean bildutakoekin. Hori gertatzen da lan-kontratudun langile batzuk funtzionarioen lanpostuak betetzen ari direlako, eta Lanbide bidezko langile batzuen ordainsari-kodeek eta lan-kontratudun langileen ordainsari-mailek bat egiten ez dutelako (azken horiek zortzi milaka antolatzen dira).

5.2. LANGILERIAREN BANAKETA, ORDAINSARI-MAILAREN ETA SEXUAREN ARABERA: LAN-KONTRATUDUN LANGILEEN ARTEAN. KONKLUSIOA:

15. eta 17. maila artekoak (buruzagitzako lanpostuekin pareka daitezke) **oso maskulinizatuta** daude, bai lan-kontratu finkoko langileen kasuan (% 31,57), baita aldi baterako lan-kontratudun langileen kasuan ere (% 42,85). Lan-kontratu finkoko langileen kasuan, lan-segregazio bertikala dagoela esan liteke.

10. ordainsari-mailatik 14.era lan-kontratu finkoko langileak daude, eta bi sexuen arteko oreka dago (% 61 emakumeak dira). Aldi baterako lan-kontratudun langileen lanpostuak, ordea, oso feminizatuta daude (% 77).

3. ordainsari-mailatik 9.era (administrarien lanpostuekin pareka daitezke) oso maskulinizatuta daude kolektibo bietan.

1. eta 2. mailak (mendeko lanpostuekin pareka daitezke) oso maskulinizatuta daude, lan-kontratu finkoko langileen kasuan (% 52 emakume dira). Aldi baterako lan-kontratudun langileen kasuan, ordea, oso feminizatuta daude.

Laburbilduz, **10. mailatik 14. maila arteko** lanpostuak (lanpostu teknikoekin pareka daitezke) dira orekatuta edo oso feminizatuta dauden bakarrak. Gainerako mailak oso maskulinizatuta daude, 1. eta 2. mailak izan ezik; 1. eta 2. mailak oso feminizatuta daude, aldi baterako kontratudun langileen kasuan.

Maila oso maskulinizatueta lan-segregazio horizontala eta bertikala daude.

5.2.7. LANGILEEN LEGE-ORDEZKARITZAREN BANAKETA, SEXUAREN ARABERA.

Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan **funtzionarioen lege-ordezkaritza** aztertzean, feminizazioaren maila erlatiboa²² neurtzen baldin badugu, **oso maskulinizatuta** dagoela ondorioztatzen da. Emakumeak langileen % 42,50 baino ez dira; hau da, Administrazioan batez beste lan egiten duten emakumeen kopurua (% 61,8) baino ehuneko 19,5 puntu txikiagoa da zifra hori.

14. taula. EAeko Administrazioan lan egiten duten funtzionarioen lege-ordezkaritza, sexuaren eta sindikatuen arabera. 2014-12-31n. Kopuru absolutuak eta ehuneko horizontalak.

SINDIKATUAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK		GIZONAK	
		K	(% horizontala)	K	(% horizontala)
ELA	47	19	% 40,43	28	% 59,57
LAB	40	20	% 50,00	20	% 50,00
CC OO	20	7	% 35,00	13	% 65,00
UGT	13	5	% 38,46	8	% 61,54
GUZTIRA	120	51	% 42,50	69	% 57,50

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Lan-kontratudun langileen lege-ordezkaritzan emakumeek duten ehunekoa % 50,88 da; beraz, kolektibo horren sindikatu-ordezkaritza **oso maskulinizatuta dago, nahiz eta ehuneko hori funtzionarioen ehunekoa baino 8 puntu handiagoa izan.**

15. taula. EAeko Administrazioan lan-kontratudun langileen lege-ordezkaritza, sexuaren eta sindikatuen arabera. 2014-12-31n. Balio absolutuak eta % horizontalak.

SINDIKATUAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK		GIZONAK	
		K	% horizontalak	K	% horizontalak
ELA	22	11	% 50,00	11	% 50,00
LAB	15	8	% 53,33	7	% 46,67
CC OO	11	4	% 36,36	7	% 63,64
UGT	9	6	% 66,67	3	% 33,33
GUZTIRA	57	29	% 50,88	28	% 49,12

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza. .

«5.2.7 LANGILEEN LEGE-ORDEZKARITZAREN BANAKETA, SEXUAREN ARABERA» ATALAREN KONKLUSIOA

Funtzionarioen zein lan-kontratudun langileen lege-ordezkaritza oso maskulinizatuta dago.

²²Ikus 5.2. atala. Erakundearen ezaugarri orokorrak. **Feminizazio-maila erlatiboa:** erreferentziatzen hartu dugu 2014an Administrazio Orokorrean zeuden emakumeen ehunekoa (% 61,8). Ondoren, 5 puntutik beherako tartea duten 5 barruti sortu ditugu ikergaietan emakumeen eta gizonen arteko banaketa aztertu eta honela zehaztu ahal izateko: **oso maskulinizatuak** (emakumeen ehunekoa: < 55); **maskulinizatuak** (emakumeen ehunekoa: 55-59,3); **bi sexuen arteko oreka** (emakumeen ehunekoa: 59,4 eta 64,2 artekoa); **feminizatuak** (emakumeen ehunekoa: 64,3 eta 69,1 artekoa) eta **oso feminizatuak** (emakumeen ehunekoa: > 69).

5.3. LANPOSTUETAN SARTZEKO ETA LANPOSTUAK BETETZEKO POLITIKA

5.3.1. Lanpostuetan sartzeko eta lanpostuak betetzeko prozedurak

Atal honetan aztertu ditugu Administrazioaren prozedurak, bai langileak lanpostuetan sartzekoak (lan-eskaintza publikoak eta lan-poltsak), bai lanpostua behin betiko betetzekoak (lekualdatze-lehiaketak). Horren bidez, berdintasunari buruzko legerian (4/2005 Legea eta 3/2007 Legea) ezarritako prozedura txertatu den ziurtatu dugu.

2000. eta 2014. urte bitarteko prozesuak (lanpostuetan sartzeko eta lanpostuak betetzeko prozesuak) aztertu ditugu, zehatz-mehatz. 2000. urtea baino lehenagoko hautaketa-prozesuak ez ditugu aztertu, ez baitute sexuen arabera banakatutako daturik. Lan-poltsen kasuan, 2007. eta 2014. urte bitarteko aldia berrikusi dugu.

3. koadroa. Administrazio Orokorreko funtzionarioen lanpostuak lortzeko eta betetzeko deialdietarako aginduen eta oinarrien azterketa. 2000-2014

ALDIA 2000-2014	K.	epaitegietan ordezkaritza orekatuta izateko klausula	Berdinketa hausteko klausula sartu da	Gai- zerrendak sartu dira	Hizkuntza n sexu bien ordezkaritza dago	Aldeko ekintza- neurriak
2000ko lan-eskaintza publikoa: oinarri orokorrak eta zehatzak (A, B, C, D eta E)	27	0	0	0	0	Bai
2008ko lan-eskaintza publikoa: oinarri orokorrak eta zehatzak. (C, D eta E taldeak)	9	Bai, eta 9/9 kasuetan bete zen.	Bai, klausula sartu zen, bai eta zer kidegotan egokia zen zehaztu ere	9	9	Bai
LAN-ESKAINNTZA PUBLIKOAK GUZTIRA	36	9/36	9/36	9/36	9/36	
LAN-POLTSAK 2007-2014 urteak.	47	0	0	% 100	% 100	BAI
2000KO LEKUALDATZE-LEHIAKETA ²³ (A, B, C, D eta E)	1	0	0	Ez dagokio	Neurri batean	Bai
2007ko LEHIAKETA orokorra (A, B, C, D eta E)	3	Bai, bete egiten da: 3/3	3	Ez dagokio	Bai	Bai
2007ko LEHIAKETA zehatza (lanpostuen mailak: IA, IB, IIA, IIB, IIC eta IIIA)	17	Bai, 12/17 kasuetan bete egiten da.	17	Ez dagokio	BAI	Bai
LEHIAKETAK GUZTIRA	21	15/21	21/21	Ez dagokio	21/21	
HAUTAKETA-PROZESUAK, GUZTIRA	104	26/57	30/57	9/9		

²³Balorazio Batzordeetan gizonen eta emakumeen ordezkariak orekatuta bermatzen saiatu zen. Bost kasutan ezinezkoa izan zen: batzorde horietan ez zen aurkitu A taldeko karreradun emakumezko funtzionarioirik, zeinak deialdiko lanpostuetan sartzeko behar ziren mailak izango baitzituen, lanpostuetako egitekoen antzeko eginkizunak lehenago ere egin baitzituen, lehiaketa horretan parte hartzeko interesik baitzuen, edo abstentzio- edo errekusatzeko-ziogatik parte hartu nahi baitzuen.

Koadroan honako alderdi hauek aztertu ditugu hautaketa-prozesu nagusiak arautu dituzten aginduei buruz: sexuen araberako ordezkariak orekatuta epaitegietan; berdinketa hausteko klausula; gai-zerrendetan berdintasunari buruzko gaiak sartzea; hizkuntzan bi sexuak kontuan hartzea; eta berdintasunaren aldeko ekintza-neurriak.

Ez ditugu aztertu lan-kontratudun langileen lekualdatze-lehiaketak, deialdia ez baita antolatu.

Lan-kontratudun langileei zuzendutako lan-eskaintza publikoak aztertuta, kolektiboen arabera antolatzen direla ondorioztatu dugu, baina eskaintzako lanpostuen kopurua txikia izan ohi da. Lanpostu-kopuru handieneko eskaintzarako deialdia 2004koa izan zen, eta 58 lanpostu eskaintzen ziren Ibaiondo Ikastetxean (adinez txikiei zuzendutako ikastetxea): 50 lanpostu, hezitzaileei zuzenduta; 5 lanpostu, koordinatzaileei zuzenduta; lanpostu 1, psikologoei zuzenduta; eta 2 lanpostu, gizarte-langileei zuzenduta.

4. koadroa. Ibaiondo Ikastetxeko lanpostuetan lan-kontratu finkoko langileak sartzeko prozesurako deialdiaren aginduaren eta oinarrien azterketa. 2004

URTEA 2004 ²⁴	K.	Ordezkaritza orekatuta epaitegietan (klausula)	Berdinketa hausteko klausula sartuta	Gai- zerrendak sartuta	Sexu biak ordezkatut a hizkuntzan	Aldeko ekintza- neurriak
LAN-KONTRATUDUN LANGILEEI ZUZENDUTAKO LAN-ESKAINZA PUBLIKOA (IBAIONDO-KO HEZITZAILEAK)	1	0	0	0	0	EZ

Lan-ekintza publiko honetan aztertu ahal dugun alderdi bakarra hau da: hautaketa-prozesua zuzendu zuten hiru epaimahaietako kideen banaketa, sexuen arabera. Epaimahai bakoitza honela osatu zen: mahaiburu 1; idazkari 1; 4 mahaikide; langileen ordezkari 1. Hau da sexuen araberako banaketa:

5. koadroa. Sexuen araberako banaketa, Ibaiondo ikastetxean lan-kontratu finkoko langileak hautatzeko lan-eskaintza publikoan antolatu ziren epaimahaietan. 2004. urtea.

EPAIMAHAIK	EMAKUMEA K	GIZONAK
HEZITZAILEAK ETA KOORDINATZAILEAK	0	7
PSIKOLOGIA	2	5
GIZARTE-LAGUNTZA	3	4
GUZTIRA	5	16

5. koadroan bildu ditugun datuak aztertzen baditugu, epaimahaietako kideen % 64 gizonak ziren, eta % 36 emakumeak. Beraz, sexu bien ordezkarietan ez zegoen orekarik. Oso maskulinizatuta zeuden, 4/2005 Legearen 3.7 artikuluan kide anitzeko organoetan ordezkariak orekatuta izateari buruz ezarritakoaren arabera (% 60-% 40).

²⁴ Berdintasunari buruzko 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, indarrean jarri baino lehen egin zen deialdia

5.3.2. HAUTAKETA-PROZESUA ETA LANPOSTUAK BETETZEKO PROZESUA AZTERTZEA

5.3.2.1 Emakumeen eta gizonen banaketa, prozesu bakoitzean:

2000ko lan-eskaintza publikoa, funtzionarioak lanpostuetan sartzeko (A, B, C, D eta E taldeak).

IVAPek²⁵ egin duen txostena abiapuntu hartuta, emakumeen eta gizonen eboluzioa aztertu dugu, hautaketa-prozesuko lau unetan:

- 1.- Eskaera onartuak
- 2.- Prozesuan parte hartu zuten pertsonak
- 3.- Proba teorikoa eta praktikoa gainditu zituzten pertsonak
- 4.- Merituak aurkezteko fase ondoren hautatu ziren pertsonak

16. taula. PERTSONA ONARTUAK, PROBETARA AURKEZTUAK, GAINDITU ZUTEN PERTSONAK ETA PERTSONA HAUTATUAK, SEXUEN ARABERA BANATUTA. Balio absolutuak eta % horizontala. LEP 2000

PROZESUKO FASEAK	K			%	
	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA	GIZONAK	EMAKUMEAK
PERTSONA ONARTUAK	14.686	33.810	48.770	% 31	% 69
PERTSONA AURKEZTUAK	5.894	13.716	19.795	% 31	% 69
GAINDITU ZUTEN PERTSONAK	2.462	4.524	7.015	% 35	% 65
PERTSONA HAUTATUAK	363	419	782	% 46	% 54

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea-IVAP

Aurreko taulan ikusten den bezala, azterketa egin zuten ehun pertsonatik 69 emakumeak ziren, eta 31 gizonak. Merituak aurkeztu eta gero, aitzitik, ehun pertsona hautatutik 54 baino ez ziren emakumeak. Beraz, ehuneko 15 puntuko aldea dago, aurkeztu ziren emakumeen ehunekoaren eta hautatuak ziren emakumeen ehunekoaren artean.

Datu horiek abiapuntu hartuta, hautatuak izan ziren pertsonen sexuen araberako ratioa kalkulatu dugu, emakumeen eta gizonen arrakasta-tasa aztertzeko. Arrakasta-tasari esker, bi kolektiboren arrakasta-aukerak erkatzen dira zifra bakar baten bidez.

²⁵ Ikus [2000ko lan-eskaintza publikoari buruzko estatistika-datuak](#)

17. taula. HAUTATU DIREN PERTSONEN RATIOA ETA EHUNEKOA, SEXUEN ARABERAKOA, AURKEZTU ZIREN PERTSONEN GAINEAN GENERO-ARRAILA ETA ARRAKASTA-TASA. LEP 2000

LEP 2000	Ratioa		Genero-arraila	Arrakasta-tasa ²⁶
	E	G		
Absolutua	33	16	17	0,48
Ehunekoa	% 3,03	% 6,25	-3,22	

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea-IVAP

Emakumeen ratioa 33 da, eta gizonena 16; hau da, aurkezten diren 33 emakumetik 1 hautatzen da (% 3,03). Eta aurkezten diren 16 gizonetik 1 hautatzen da (% 6,25). Beraz, genero-arraila dago, eta ehuneko 3,22 puntukoa da. Horrek adierazten du emakumeen arrakasta-tasa gizonen erdia dela. Bestela esanda, 2000ko lan-eskaintza publikora aurkeztu zen emakume batek gizon baten aukera erdiak zituen, hautatua izateko.

Hautaketa-prozesua baztertzaileria izan ote zen, eta, hartara, emakumeek hautatuak izateko aukera gutxiago zuten jakiteko, 0 baino nota handiagoa lortu zuten pertsona aurkeztuen batez besteko nota ziurtatu dugu.

18. taula. Fase motaren arabera batez besteko nota, sexuaren arabera. LEP 2000²⁷

FASEA	EMAKUMEA	GIZONAK	Batezbestekoa, guztira
Oposizio-fasea.	8,48	9,78	9,13
Lehiaketa-fasea	1,05	1,33	1,19

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea - IVAP

Horren harira, emakumeen eta gizonen batez besteko notak oposizio-fasean eta lehiaketa-fasean aztertu ditugu, eta emakumeen eta gizonen noten arteko aldeak ez dira esanguratsuak. Emakumeen batez besteko nota oposizio-fasean 8,48 da, beraz, batez besteko notaren guztizkoaren baino 0,65 hamarren txikiagoa (batez besteko notaren guztizkoa 9,13 puntukoa zen). Lehiaketa-fasean, ordea, 1,05 puntu lortu zuten; hau da, batez besteko notaren guztizkoaren baino 0,14 hamarren txikiagoa (batez besteko notaren guztizkoa 1,19 puntukoa zen).

Ondoren, emakumeen eta gizonen batez besteko nota aztertu dugu, proba motaren arabera. Horretan ere ez dago alde esanguratsurik. Emakumeen nota proba teorikoan 6,98 puntukoa da; beraz, batez besteko notaren guztizkoa baino 0,70 hamarren txikiagoa (guztizkoa 7,68 puntukoa zen). Proba praktikoan 0,10 puntuko aldea dago, batez besteko notaren guztikoarekin erkatuta (2,19).

²⁶ Adierazlearen balioa interpretatzeko, honako irakurketa hau egin dugu: gizezkoen arrakasta-tasa baino 0,5 aldiz handiagoa da emakumeena. 1 eta 0 baino txikiagoak diren balioek adierazten dute emakumeen hautagaitzak baino arrakastatsuek izan direla gizonenak. Balioa 1 baldin bada, berdintasuna dagoela esan nahi du (Diagnostikoa egiteko metodologia eta Berdintasunerako Plana. EMAKUNDE).

²⁷ Kontuan hartu behar da nota horiek ez direla atera 10 punturen gainean

19. taula. Aurkeztu ziren pertsonen batez besteko nota, proba motaren eta sexuaren arabera. LEP 2000

PROBA MOTAK	EMAKUMEA	GIZONAK	Batezbestekoa , guztira
Proba teorikoa:	6,98	8,38	7,68
Proba praktikoa	2,09	2,29	2,19

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza

Notak titulazio-taldeari²⁸ erreparatuta ere aztertu ditugu: titulazio-talde guztietan ez dago alde nabarmenik, B taldean izan ezik; zehazki, proba teorikoan.

Beraz, kontuan hartzen badugu aurkeztu ziren pertsonen batez besteko notari buruzko analisia (faseen, proba motaren eta titulazio-taldearen arabera), honako ondorio hauek atera ditzakegu: sexuen arteko aldeak ez dira esanguratsuak, nahiz eta 33 emakumezko pertsona aurkeztuetako 1 baino hautatua ez izan. Horrek esan nahi du gizonen funtzio publikoan sartzeko arrakasta handiagoa dutela, emakumeekin erkatuta. Hautaketa-prozesua berez ez zen baztertzailerik izan.

Funtzio publikoan sartu nahi dutenean, emakumeek gizonen baino arrakasta txikiagoa izateko arrazoia azaltzen saiatzeko, 2000ko lan-eskaintza publikoan onartu ziren emakumeen eta gizonen adinaren batezbestekoa ere aztertu dugu, titulazio-talde bakoitzean.

20. taula. Emakumeen eta gizonen adinaren batezbestekoa, titulazio-taldearen arabera hautatuta. LEP 2000

TITULAZIO TALDEA	EMAKUMEA			GIZONAK		
	Onartuak	Hautatuak	Urte-aldea	Onartuak	Hautatuak	Urte-aldea
A taldea	31,50	36,42	4.92	33,42	37,83	4.41
B taldea	30,75	34,42	3.67	33,50	39,00	5.5
C Taldea	31,42	37,00	5.58	32,75	37,75	5
D taldea	33,08	36,58	3.5	32,75	37,17	4.42
E Taldea	37,33	36,83	-0.5	34,00	39,33	5.33
GUZTIRA	31,75	36,42	4.67	33,42	38,17	4.75

Oro har, emakumeen adina baino handiagoa da gizonena. Onartu ziren emakumeen adinaren batezbestekoa 31,75 da, eta gizonena 33,42 da. Hautatuak izan ziren emakumeen adinaren batezbestekoa 36,42 da, eta gizonena 38,17 da.

Adin-tarte horietan emakume asko seme-alabak hazten ari dira²⁹. Beraz, honako hipotesi hau egin genezake: emakumeek denbora gehiago ematen dute seme-alabak hazten eta etxeko lanak egiten, eta, hartara, denbora gutxiago ematen dute ikasketetan; hori dela eta, emakumeek emaitza txarragoak lortzen dituzte oposizio-faseetan (emakumeen batez besteko nota 8.48 da, eta gizonena 9.78).

Merituen balorazioa (lehiaketa-fasean) ere kontuan hartu behar da, emakumeek 2000ko lan-eskaintza publikoan arrakasta-tasa txikiagoa lortu izana ulertzeko. Ildo horretatik,

²⁸ Ikus 7. eranskina

²⁹ EAEko emakumeen amatasun-adinaren batezbestekoa 32,1 zen, 2000. urtean, EMAKUNDEren txostenaren arabera ([ZIFRAK 2015. Emakumeak eta gizonak Euskadin.](#))

gainditu zutenen % 65 emakumeak dira, eta pertsona hautatu guztien % 54 baino ez ziren emakumeak, beraz, azken ehuneko hori aurrekoa baino 9 puntu txikiagoa da.

Hori guztiz bat dator 19. taulan jasotako datuekin, lehiaketa-fasean lortu zuten batez besteko notari dagokionez: emakumeen batez besteko nota 1.05 izan zen, eta gizonena 1.33. Bi faktore hauek gako izan litezke emakumeen nota txarragoa azaltzeko: batetik, 2000ko lan-eskaintza publikoak gizonen parte-hartzea baino handiagoa zen emakumeena; eta, bestetik, emakumeek meritu gutxiago ziurtatu zituzten.

Segidan, 2000ko LEP bidez Administrazioan sartu ziren pertsonen artean **lan-segregazio horizontala** dagoen aztertuko dugu. Puntu honetan ohartu behar dugu ezin izan dugula feminizazioaren maila erlatiboa erabili (diagnostikoan oro har erabili duguna), ez baikenekien 2000. urtean langilerian zenbat emakume eta zenbat gizon zeuden; datu hori lortzea ezinbestekoa izan zen.

Hori dela eta, 4/2005 Legearen 3.7 artikulua erabili dugu. Irizpide horren arabera *ordezkaritza orekatua izango da, sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkartza baldin badu.*

Hori horrela, 6. koadroan ditugu: batetik, kidegoak, zeinetan emakumeen ordezkartza % 60 baino handiagoa baita; eta, bestetik, kidegoak, zeinetan gizonen ordezkartza % 60 baino handiagoa baita. Ordezkaritzaren ehunekoaren arabera, handienetik txikienera, antolatu ditugu kidegoak. Horri esker, feminizatuta dauden eta maskulinizatuta dauden kidegoak zehaztu ahal izan ditugu.

6. KOADROA. Kidegoak, zeinetan pertsona hautatuen % 60 baino gehiago emakumeak edo gizonak dira, handienetik txikienera. LEP 2000

KIDEGO FEMINIZATUAK emakumeen %: > 60	emakumeen %	KIDEGO MASKULINIZATUAK gizonen ehuneko: > 60	% Gizonak
OLT	% 100	Meatzetako Ingeniaritza Teknikoa	% 100
Artxiboa	89%	Goi-mailako Industria Ingeniaritza	% 83
Zaintza epidemiologikoa.	% 83	Goi-mailako Teknikarien Kidegoa: Itzulpengintza	% 80
Erdi-mailako Teknikarien Kidegoa: Hizkuntza Normalizazioa	% 83	Arkitektura	% 78
Administrazio-laguntzailea	% 73	Industria Ingeniaritza Teknikoa	% 75
Osasun publikoko teknikaria	% 66	Goi-mailako Teknikarien Kidegoa: Informatika	% 75
Laborategiko teknikari espezialista	% 66	TEK. LH II (administraria, informatika-espezialitatea)	% 71
Administraria	% 66	Laguntzaile Teknikoen Kidegoa: laborategiko laguntzailea	% 67
		Erdi-mailako Teknikarien Kidegoa: Arkitektura.	% 67
		Albaitaritzan lizentziaduna	% 67

Horren arabera, emakumeen kopurua handiagoa da osasunarekin eta lan administratiboekin lotutako zereginetan. Gizonen ehunekoak, ordea, ingeniartzarekin, arkitekturarekin eta informatikarekin lotutako zereginetan dira handiagoak. Unibertsitateetan eta ikastegietan jakintza-arlo horietan emakumeek eta gizonek ordezkariak handiagoa dute; beraz, datuak bat datoz.

2000ko LEP aztertzen amaitzeko, **gainkualifikazioa** ote dagoen aztertuko dugu. Bestela esanda, pertsona horiek kidego horretan jarduteko behar den prestakuntza baino prestakuntza handiagoa duten zehaztuko dugu. Azterketa hori B, C, D eta E taldeei buruz egingo dugu. Azterlanean ezin da kontuan hartu A taldea, ez baitago talde hori baino handiagoa den talderik, beraz, ez dago pertsonen kualifikazioa erkatzerik ere.

21. TAULA. Taldean behar den baino titulazio handiagoa duten eta probak gainditu zituzten pertsonak, sexuaren eta titulazio-taldearen arabera. Datu absolutuak eta % bertikalak LEP 2000

SEXUA	TITULAZIO-TALDEA			
	B	C	D	E
Emakumeak	1.026 (% 31,50)	2.136 (% 34,73)	4.761 (% 48,12)	5.768 (% 77,81)
Gizonak	474 (% 32,98)	732 (% 32,85)	1.300 (% 46,75)	3.438 (% 76,60)
Guztizkoak	1.500	2.868	6.061	9.206

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

21. taulan jaso diren datuen arabera, 4 titulazio-taldeetan emakumeek eta gizonek talde horretan jarduteko behar duten baino titulazio handiagoa dute.

«5.3.2 2000KO LAN-ESKAINZA PUBLIKOA» ATALAREN KONKLUSIOA:

2000ko lan-eskaintza publikoan, gizonek baino emaitza txarragoak lortu zituzten emakumeek, bai oposizio-fasean, bai lehiaketa-fasean. Hala eta guztiz ere, aldeak ez dira handiak.

Hautaketa-prozesuaren fase guztiak aztertu ditugu, bai eta titulazio-taldeen arabera ere, eta, datuen arabera, hautaketa-prozesua ez zen berez baztertzaileria izan.

Bestalde, 4 titulazio-taldeetan emakumeek zein gizonek talde horretan jarduteko behar den baino titulazio handiagoa dute. Gainera, osasunarekin eta lan administratiboekin lotutako kidegoetan, hautatu diren pertsona guztien % 60 emakumeak dira. Izan ere, emakumeen prestakuntza-espezializazioa bat dator diziplina horiekin.

Onartu diren emakumeen batez besteko adina 31,75 da. Hautatuak izan diren emakumeena 36,42 da; beraz, handiagoa. Onartu diren gizonen batez besteko adina, ordea, 33,42 da. Hautatuak izan diren gizonena 38,17 da.

2008KO LAN-ESKAITZA PUBLIKOA: OINARRI OROKORRAK ETA ZEHATZAK (C, D, E TITULAZIO-TALDEAK)

2008ko lan-eskaintza publikoan 419 lanpostu³⁰ eskaini ziren: C, D eta E titulazio-taldeetan.

22. taula. Pertsona onartuak, probetara aurkeztuak, gainditu zuten pertsonak eta hautatuak izan ziren pertsonak, kidegoaren eta sexuaren arabera. Balio absolutuak eta % horizontala. LEP 2008

Onartuak	K			%	
TITULAZIO-TALDEA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA	GIZONAK	EMAKUMEAK
C: ADMINISTRATZAILEA	1.501	5.616	7.117	% 21	% 79
D: ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEA	2.658	11.026	13.684	% 19	% 81
E: MENDEKOA	5.278	7.530	12.808	% 41	% 59
GUZTIRA	9.437	24.172	33.609	% 28	% 72
AURKEZTUAK	K			%	
TITULAZIO-TALDEA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA	GIZONAK	EMAKUMEAK
C: ADMINISTRATZAILEA	717	2.467	3.184	% 23	% 77
D: ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEA	1.253	5.382	6.635	% 19	% 81
E: MENDEKOA	2.582	3.610	6.192	% 42	% 58
GUZTIRA	4.552	11.459	16.011	% 28	% 72
GAINDITU ZUTEN PERTSONAK	K			%	
TITULAZIO-TALDEA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA	GIZONAK	EMAKUMEAK
C: ADMINISTRATZAILEA	220	577	797	% 28	% 72
D: ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEA	558	1.668	2.226	% 25	% 75
E: MENDEKOA	890	765	1.655	% 54	% 46
GUZTIRA	1.668	3.010	4.678	% 36	% 64
PERTSONA HAUTATUAK	K			%	
TITULAZIO-TALDEA	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA	GIZONAK	EMAKUMEAK
C: ADMINISTRATZAILEA	17	41	58	% 29	% 71
D: ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEA	62	145	207	% 30	% 70
E: MENDEKOA	90	73	163	% 55	% 45
GUZTIRA	169	259	428	% 39	% 61

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea - IVAP

Horren arabera, ia talde eta fase guztietan ikusten dugu gizonen kopurua baino handiagoa dela emakumeena, E taldean izan ezik (mendeko langileen taldea). Mendeko langileen kidegoan sartzeko proba gainditu zutenen artean eta hautatuak izan zirenen artean txikiagoa da emakumeen ordezkaritza. Hala eta guztiz ere, hautatuak izan ziren pertsonen sexuen araberako ratioa kalkulatu dugu, emakumeen eta gizonen arrakastatasa aztertzeko.

³⁰ 419 lanpostu eskaini arren, 428 pertsona hautatu ziren, 9 pertsonak lehenik Administrazioan zuten lanpostuan jarraitzea aukeratu zutelako. Hori dela eta, 9 pertsona gehiago sartu ziren.

23. taula. Hautatu diren pertsonen ratioa eta ehunekoa, sexuen arabera, aurkeztu ziren pertsonen gainean Genero-arraila eta arrakasta-tasa LEP 2008

LEP 2008	Ratioa		Genero-arraila	Arrakasta-tasa ³¹
	E	G		
Absolutua	44	27	17	0,61
Ehunekoa	% 2,26	% 3,71	-% 1,45	

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea - IVAP

Emakumeen ratioa 44 da, eta gizonena 27; hau da, aurkeztu ziren 44 emakumetik 1 izan da hautatua (% 2,26); eta aurkeztu ziren 27 gizonetik 1 izan da hautatua (% 3,71). Beraz, emakumeen arrakasta-tasa 0,61 da; horrek esan nahi du emakumeek hautatuak izateko dituzten aukerak bi herenak direla; gizonekin erkatuta.

Segidan, 2000ko lan-eskaintza publikoan egin genuen bezala, 2008koan ere aztertuko dugu prozesua baztertzaila izan ote zen. Horrek azal lezake emakumeek hautatuak izateko aukera txikiagoa edukitzea. Horretarako, azterketa egin zuten pertsonen batez besteko nota aztertu dugu, baldin eta 0tik gorako nota lortu bazuten.

24. taula. 2008ko LEP. Fase motaren arabera batez besteko nota, sexuaren arabera.

FASEA	EMAKUMEAK	GIZONAK	Batezbestekoa, guztira
Oposizio-fasea.	29,22	32,22	30,10
Lehiaketa-fasea	3,03	3,50	3,17

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea - IVAP

Onartuak izan ziren eta proba teorikoan 0tik gorako nota lortu zuten emakume eta gizon guztiek oposizio- eta lehiaketa-faseetan lortu zuten batez besteko puntuazioa aztertzen badugu, 25. taulan erakusten da gizonen batez besteko nota hobea lortu zutela oposizio- eta lehiaketa-faseetan, emakumeen emaitzekin erkatuta. Hala ere, txikia da aldea fase bietan³².

Segidan, oposizio-faseko bi proben emaitzak aztertuko ditugu; zehatz-mehatz, proba teorikoaren eta proba praktikoaren emaitzak³³.

25. taula. Fase motaren arabera batez besteko nota, sexuaren arabera. LEP 2008

PROBA MOTAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	Batezbestekoa, guztira
Proba teorikoa:	12,38	13,41	12,89
Proba praktikoa	16,38	18,80	17,59

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea - IVAP

Gizonen eta emakumeen arteko aldeak proba teorikoan eta proba praktikoan txikiak dira. Gizonen notak hobekien dira, baina aldea ez da esanguratsua.

³¹ Adierazlearen balioa interpretatzeko, kontuan hartu da gizonen arrakasta baino 0,6 aldiz handiagoa izan dela emakumeena. < 1 eta 0 bitarteko balioek adierazten dute emakumeen hautagaitzak ez direla izan gizonenak bezain arrakastatsuek. Balioa 1 baldin bada, berdintasuna dagoela esan nahi du (Diagnostikoa egiteko metodologia eta Berdintasunerako Plana. EMAKUNDE).

³² Ikus 8. eranskina. *Gizonen eta emakumeen arteko aldeak oposizio- eta lehiaketa-faseetan, 2008ko lan-eskaintza publikoan.*

³³ Ikus 10. eranskina. *Gizonen eta emakumeen arteko aldeak proba teorikoan eta proba praktikoan, 2008ko lan-eskaintza publikoan.*

Segidan, titulazio-taldean arabera aztertuko ditugu emaitzak:

- **C titulazio-taldeari buruz:** proba teorikoan, emakumeen eta gizonen arteko aldea 1,42 da, gizonen alde. Proba praktikoan, aldi bera dago, emakumeen alde.
- **D titulazio-taldeari buruz:** proba teorikoan, emakumeen eta gizonen arteko aldea 1,44 da³⁴, gizonen alde. Proba praktikoan, 2,2 puntuko aldea dago, gizonen alde.
- **E titulazio-taldeari buruz:** proba teorikoan gizonen aldeko diferentzia 0,86 puntu baino txikiagoa da. **Proba praktikoan, ordea, diferentzia nabarmena dago, gizonen alde: emakumeen batez besteko nota 16,37 da, eta gizonena 20,52; beraz, 4,15 puntuko aldea dago.**

Beraz, laburbilduz, diferentziak beste behin ere txikiak dira³⁵, E taldean izan ezik; oposizio-faseko proba praktikoan, zehatz mehatz.

Funtzio publikoan sartu nahi dutenean, emakumeek gizonen baino arrakasta txikiagoa izateko arrazoia azaltzen saiatzeko, 2008ko lan-eskaintza publikoan onartu ziren emakumeen eta gizonen adinaren batezbestekoa ere azertu dugu, kidego bakoitzean.

26. taula. Emakumeen eta gizonen batez besteko adina, titulazio-taldearen eta hautaketa-prozesuko fase bakoitzaren arabera. LEP 2008

TITULAZIO-TALDEA	EMAKUMEAK				GIZONAK			
	Onartuak	Aurkeztuak	Gaindituta	Hautatuak	0	A	G	H
C TALDEA	36,33	37,25	38,33	42,33	36,75	37,83	39,33	45,17
D TALDEA	37,33	38,25	38,33	43,75	36,50	37,58	38,58	44,42
E TALDEA	39,42	40,25	41,25	44,00	37,75	39,17	41,17	44,58
Batezbestekoa, guztira	37,69	38,58	39,30	43,36	37,00	38,19	39,69	44,72

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Batez besteko adinaren arabera, bi sexuetan salto handia dago gaingitu duten eta hautatuak izan diren pertsonen artean: gaingitu duten pertsonen batez besteko adina 38 eta 41 urte bitartekoa da, sexu bietan. Hautatuak izan diren pertsonen batez besteko adina hiru kidegoetan eta sexu bietan 42 baino handiagoa da; eta gizonen kasuan, 45 da, zehatz-mehatz.

2008ko lan-eskaintza publikoan aurkeztu ziren emakumeen adin-tartea urrunago dago amatasun-adin tartetik (32,4 urte³⁶), 2000ko lan-eskaintza publikoarekin erkatuta. Beraz, baliteke emakume horiek denbora gehiago eduki ahal izatea, LPE prestatzeko; eta, horrek azal lezake, 2000ko lan-eskaintza publikoarekin erkatuta, 2008ko LEPEko oposizio-fasean arrakasta-tasa hobea izatea.

Hala eta guztiz ere, hobekuntza egon den arren, 2000ko eta 2008ko lan-eskaintza publikoetan, emakumeen arrakasta-tasa txikiago da. 2000ko lan-eskaintza publikoan emakumeek hautatuak izateko zituzten aukerak ez ziren gizonen zutenen erdiak ere (0,48). 2008ko lan-eskaintza publikoan aukeren 3/2 lortu dituzte (0,61).

Kualifikazioari dagokionez, 2008ko lan-eskaintza publikoan (2000koan bezala) ere egiaztatu da sexu bien prestakuntza kidego bakoitzean behar dena baino handiagoa dela.

³⁴ Gizonen aldeko diferentzia txikia da, 11. eranskinean jasotako Cohen-en d arabera.

³⁵ Ikus 9. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak oposizio- eta lehiaketa-faseetan, 2008ko lan-eskaintza publikoan, titulazio-taldean arabera banakatuta.

³⁶ EAEko emakumeen amatasun-adinaren batezbestekoa 32,4 zen, 2005. urtean. 2010. urtean ere 32,4 zen, EMAKUNDEren ZIFRAK 2015. Emakumeak eta gizonak Euskadin txostenaren arabera.

27. taula. Gainditu zuten pertsonen banaketa C, D eta E taldeetan, titulazio-taldearen eta sexuaren arabera. Datu absolutuak eta % bertikalak LEP 2008

SEXUA	TITULAZIO-TALDEAK		
	C	D	E
Emakumeak	3.369 (% 48,09)	8.375 (% 68,60)	7.405 (% 90,91)
Gizonak	912 (% 36,85)	1.980 (% 67,48)	5.040 (% 89,28)
Guztizkoak	4.281	10355	12.445

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea - IVAP

Aitzitik, 27. taulan erakusten den bezala, 2000ko lan-eskaintza publikoan ez zegoen genero-arraila taldeetan, baina 2008koan badago. C taldean genero-arraila dago; zehatzago esanda, emakumeen gainkualifikazioa 11 puntu handiagoa da, gizonen emaitzekin erkatuta. D eta E taldeetan puntu bateko aldea ere ez dago.

«5.3.2 2008KO LAN-ESKAINZA PUBLIKOA» ATALAREN KONKLUSIOA

Emakumeen arrakasta-tasa baino handiagoa da gizonena, kidego guztietan.

Oposizio-fasean —proba teorikoan zein praktikoan— alde txikia dago gizonen aldeko emaitzetan. E taldeko proba praktikoan 4,15 puntuko arraila hauteman dugu.

Titulazio-talde guztietan emakumeak eta gizonak gainkualifikatuta daude. Hala ere, nabarmenagoa da C taldean, non emakumeek 11 puntuko gainkualifikazioa duten, gizonekin erkatuta.

Lan-eskaintza publikoan onartuak izan ziren emakumeen batez besteko adina 37,69 da; eta hautatuak izan ziren emakumeena 39,30 da. Onartu ziren gizonen batez besteko adina, ordea, 37 da; eta hautatuak izan ziren gizonen adina 39,69 da.

5.3.2. HAUTAGAIK HAUTATZEKO ETA LANPOSTUAK BETETZEKO PROZESUAK 2000KO ETA 2008KO LAN-ESKAINZA PUBLIKOETAN:

2000ko eta 2008ko lan-eskaintza publikoetako prozesuak ez ziren izan baztertzailak. Emakumeek emaitza txarragoak atera zituzten, oposizio-fasean zein lehiaketa-fasean, hautaketa-prozesu bietan. Hala eta guztiz ere, emakumeen arrakasta-tasa hobetu egin zen 2000ko LEPetik 2008ko LEPera (0,48tik 0,61era).

2000ko lan-eskaintza publikoan genero-arraila zegoen C, D eta E taldeetan; 2008koan, ordea, txikiagoa izan zen, C eta E taldeetan. Hala eta guztiz ere, D taldean ehuneko 3 puntu handitu zen.

Bestalde, LEP bietan (2000koa eta 2008koa) emakumeen arrakasta-tasa zergatik den txikiagoa aztertu behar da, pertsona hautatuen kopuruan emaitza txarrago horiek eta emakume gehiagok Administrazioarekin lehenagoko lotura ez izateak eragina duten zehazteko. Halaber, emakumeen batez besteko adinaren eta amatasun-adinaren arteko erlazioa ere ikertu behar da.

2000KO LEKUALDATZE-LEHIAKETAK

Atal hau garatu aurretik, kontuan hartu behar da karrerako funtzionarioak direla lekualdatze-lehiaketa batean eskaintako lanpostuak bete ahal dituztenak; beraz, lehiaketa guztien azterlanetan lortu diren emaitzak langile-talde horri buruz baino ez dira izango.

2000ko lekualdatze-lehiaketan 3.316 pertsona lehiatu ziren: 2.341 emakumeak ziren, eta 975 gizonak. Horren arabera, lehiakideen % 70,6 emakumeak ziren.

Aurretiazko gogoeta horiek egin ondoren, segidan aipatuko ditugu lehiakideen merituen ziurtatzeko prozesuan hautatu diren sexuaren arabera aldeak.

Merituen hauexek izan ziren: Administrazioan osatutako antzintasuna; prestakuntza; esperientzia; maila; beste titulu-ziurtagiri batzuk eta euskara-maila.

7. koadroa. 2000ko lekualdatze-lehiaketan zenbatetsi ziren merituen

ANTZINATASUNA	Emakumeek aurkeztu zuten antzintasuna baino txikiagoa izan zen gizonena, baina aldea txikia zen.
PRESTAKUNTZA	Emakumeek aurkeztu zuten prestakuntza baino txikiagoa izan zen gizonena , baina aldea txikia zen.
ESPERIENTZIA	Ez dago alderik bi sexuen artean.
GRADUA	Ez dago alderik bi sexuen artean.
BESTE TITULAZIO BATZUK	Ez dago alderik bi sexuen artean.
EUSKARA (hizkuntza-eskakizuna)	Ez dago alderik bi sexuen artean.

7. koadroan jaso ditugun datuen arabera, emakumeen eta gizonen artean ez dago alde esanguratsurik, esperientziari, mailari, beste titulu-ziurtagiri batzuei eta euskara-mailari dagokienez. Alde bakarrak bi merituri baino ez daude lotuta: antzintasanari eta prestakuntzari.

Emakumeek ziurtatu zuten antzintasuna baino txikiagoa izan zen gizonena, baina aldea txikia zen. Prestakuntzaren harira, emakumeen prestakuntza baino txikiagoa izan zen gizonena, eta alde ertaina dago.

Laburbilduz, meritu zenbatetsiak aztertu ondoren, honako alde ertain hau baino ez dago: prestakuntzari buruzkoa da, eta emakumeen aldekoa.

Segidan, lanpostuak esleitzeko zenbatetsi ziren merituen aztertuko ditugu, sexuen arteko aldearen ikuspegitik. Diagnostikoa egiteko eta analisi hori egin ahal izateko, lanpostuak hiru kategoriatan sailkatu ditugu: teknikariak; administrariak eta administrazio-laguntzaileak; eta mendeko langileak.

A edo B titulazio-taldeko karreradun funtzionarioek bete ditzakete teknikarien lanpostuak; C edo D titulazio-taldeko karreradun funtzionarioek bete ditzakete administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuak; E titulazio-taldeko karreradun funtzionarioek bete ditzakete mendeko langileen lanpostuak.

Teknikarien lanpostuak eta administrarien edo administrazio-laguntzaileen lanpostuak betetzeko, merituen zenbatespenean ez dugu aurkitu alde esanguratsurik emakumeen eta gizonen artean.

Gainera, hauxe egiaztatu dugu: administrarien edo administrazio-laguntzaileen lanpostuak betetzeko aurkeztu ziren hautagaien artean handiagoa zen emakumeen kopurua. Teknikarien lanpostuak betetzeko, ordea, gizon gehiago aurkeztu ziren emakume baino.

Mendeko langileen lanpostuen esleipena ezin izan dugu sexuen arabera aztertu, hiru pertsona baino ez baitziren aurkeztu, eta gizonak baitziren.

2007-2008KO LEKUALDATZE-LEHIAKETAK

2007an, 17 lehiaketa zehatza deitu ziren. Lanpostuak betetzeko beharrezkoa zen ezagutza batzuk balioestea, edo lanpostuetako zereginen arabera trebetasun batzuk. Karrerako funtzionarioei eskaini zitzaizkien lanpostuak maila goreneko 6 mailetakoak ziren (IA, IB, IIA, IIB, IIC eta IIIA).

Segidan jaso dugun analisia egiteko, 6 maila horiek buruzagitzako lanpostuen taldean eta erantzukizun bereziko lanpostuetan taldean antolatu ditugu.

Horrez gain, 3 lekualdatze-lehiaketa egin ziren: A, B, C, D eta E titulazio-taldeetako karreradun funtzionarioei zuzenduta.

2008an, lekualdatze-lehiaketak egin ziren: C, D eta E titulazio-taldeetako karreradun funtzionarioei zuzenduta.

Hona hemen 2007ko eta 2008ko lehiaketa zehatzei eta orokorreari buruzko datuen banakapena, titulazioaren eta sexuaren arabera eginda. Lanpostuak honela antolatu dira: buruzagitzako lanpostuak; erantzukizun bereziko lanpostuak; lanpostu teknikoak; administrazio-laguntzaileak eta administrariak; mendeko lanpostuak.

- **IA, IB, IIA; IIB, IIC eta IIIA ORDAINTZE-MAILAKO LANPOSTUEN LEHIAKETA (BURUZAGITZAKOAK ETA ERANTZUKIZUN BEREZIKOAK)**

17 lehiaketa zehatza horietan parte-hartzaileei kasu praktikoari buruzko proba eta proiektua egiteko proba egitea eskatu zitzairen. Izan ere, eskaintzen zitzaizkien lanpostuek berariazko osagarria dute; III-A osagarria bezalakoa da, edo handiagoa.

Horrez gain, honako meritu hauek zenbatetsi ziren: antzintasuna; prestakuntza; irakaskuntza eta ikerkuntza; euskara; maila; hizkuntza; beste titulazio batzuk; eta esperientzia.

Hori horrela, zenbatetsi diren 8 meritutik 5 meritutan, **emakumeen aldeko diferentziak daude, baina txikiak dira**³⁷ (prestakuntza, euskara, hizkuntzak eta esperientzia lanpostu horretan). Horrek esan nahi du emakumeek prestakuntza handiagoa, esperientzia handiagoa eta maila sendoagoa dituztela, gizonekin erkatuta.

Nabarmentzekoa da kasu praktikoari buruz eta proiektua egiteko probetan ez dagoela sexu bien arteko diferentziak.

³⁷ 14. eranskina. Emakumeen eta gizonen merituen arteko aldeak, 2007ko lehiaketa zehatzetan.

- **2007-2008KO LEHIAKETA OROKORRAK: A ETA B TITULAZIO-TALDEAK, SEXUEN ARABERA (LANPOSTU TEKNIKOAK)**

Lehiaketan balioetsi ziren 8 meritutik 4 meritutan emakumeen aldeko diferentziak³⁸ daude: prestakuntza; maila; hizkuntzak eta esperientzia; gizonen prestakuntza baino handiagoa da emakumeena; mailan, hizkuntzetan eta esperientzian puntuazio hobea lortu dute, baina alde txikia dago.

Argitu behar da A eta B titulazio-taldeetatik lanpostu teknikoetara sar daitekeela, eta lanpostu batzuetara A zein B taldeetatik sartzeko aukera dagoela.

- **2007-2008KO LEHIAKETA OROKORRAK: C ETA D TITULAZIO-TALDEAK, SEXUEN ARABERA (ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEAK ETA ADMINISTRARIAK)**

Balioetsi diren 7 merituetatik 2 meritutan aldeak³⁹ daude 2 meritutan baino ez; berriro ere, emakumeen aldekoak dira (prestakuntzan eta beste titulazio batzuen merituak). Dena den, alde txikiak dira.

- **2007-2008KO LEHIAKETA OROKORRAK: D eta E (MENDEKO LANPOSTUAK)**

Balioetsi diren 6 merituetatik 2 meritutan hautatu diren aldeak⁴⁰ ertainak dira. Kasu honetan emakumeek prestakuntzan dute emaitza hobea, eta gizonek esperientzian.

Honako koadro honetan bildu ditugu merituak, sexuen arabera:

8. koadroa. EMAKUMEEK ZER MERITUTAN LORTU ZUTEN PUNTUAZIO HANDIAGOA, LANPOSTUEN ARABERA EAE 2007-08			
LANPOSTUAK BURUZAGITZA	LANPOSTU TEKNIKOAK	LANPOSTUAK ADMINISTRAZIO-LAG./ADMINISTRARIAK	MENDEKO LANPOSTUAK
Antzinasuna	Antzinasuna	Antzinasuna	Antzinasuna
Prestakuntza	Prestakuntza	Prestakuntza	Prestakuntza
Euskara	Euskara	Euskara	Euskara
Gradua	Gradua	Gradua	Gradua
Hizkuntzak	Hizkuntzak	Hizkuntzak	
Beste batzuk Tituluak	Beste titulazio batzuk	Beste batzuk Tituluak	Beste batzuk Tituluak
Esperientzia	Esperientzia	Esperientzia	Esperientzia
Irakaskuntza eta Ikerkuntza	Irakaskuntza eta Ikerkuntza		

Oharra: Letra lodiz nabarmendu da emakumeek zer meritutan lortu zuten puntuazio handiagoa. Gizonek zer meritutan lortu zuten puntuazio handiagoa azpimarraren bidez nabarmendu da. Administrazio-lanpostuetan ez zen balioetsi irakaskuntza eta ikerkuntza; eta mendeko lanpostuetan hizkuntzak ere ez ziren balioetsi.

³⁸ 16. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lehiaketa orokorrean (A, A/B eta B).

³⁹ 17. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lehiaketa orokorrean (C, C/D eta D).

⁴⁰ Ikus 18. eranskina: Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lehiaketa orokorrean (D/E eta E).

«5.3.2 HAUTAGAIK AUKERATZEKO ETA LANPOSTUAK BETETZEKO PROZESUAK, 2007-2008KO LEKUALDATZE-LEHIAKETETAN» ATALAREN KONKLUSIOA:

2000ko lehiaketan aurkeztu ziren meritutan ia ez dago sexuen araberako alderik, **antzinatasunean eta prestakuntzan** izan ezik. Bi meritu horietan handiagoa da emakumeen puntuazioa.

2007. eta 2008. urteetako lehiaketak (zehatzak eta orokorrak) aztertzen baditugu, emakumeek **prestakuntzan** lortu dute puntuazio handiagoa **lanpostu guztietan**. Horrez gain, mailan, hizkuntzetan eta esperientzian ere puntuazio handiagoa dute, buruzagitzako eta teknikarien lanpostuak aztertzen ditugulako.

Edonola ere, esleipen-fasean ez dago alde esanguratsurik gizonen eta emakumeen artean.

Haxe da gehien nabarmentzen den ondorioa: 2007. eta 2008. urteetako lehiaketetan espero baino askoz ere emakume gehiagok parte hartu zuten lekualdatze-lehiaketetan, orokorretan zein zehatzetan, C eta D kidegokoak izan ezik.

2007-2014 ALDIAN LAN-POLTSAK OSATZEKO EGIN DIREN DEIALDIAK

Atal honetan lan-poltsak osatzeko 47 deialdi aztertu ditugu. Aztertutako aldia 2007ko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31 artekoa da.

Hautaketa-prozesuaren amaieran poltsak osatzen zituzten pertsonen buruzko datuak erabili ditugu lan-poltsak aztertzeko analisisian. Bestela esanda, poltsa horiek osatu zireneko datu zehatzak dira, eta ez ditugu kontuan hartu Funtzio Publikoko Zuzendaritzak urtero egiten duen baremazio berria.

28. taula. Administrazio Orokorrek egin dituen lan-poltsak osatzeko deialdiak. 2007-2014

Aldia	Poltsa-kopurua
2007	2
2008	18
2009	20
2010	3
2011	3
2012	0
2013	0
2014	13
GUZTIRA	47

Iturria: IVAP

Poltsak egin zirenean, guztira 11.646 emakumek eta gizonek osatzen zituzten: 8.516 emakumeak ziren (% 73) eta 3.130 gizonak (% 27). Horren arabera, lan-poltsak langile gehienak emakumeak ziren.

29., 30. eta 31. tauletan bildu ditugun sexuen arabera banakatutako datuak, Administrazio Orokorrek aldi horretan egin zituen 47 lan-poltsa horiek osatzeko deialdiei buruzkoak.

Poltsen banaketa indizeari, hots, ehuneko horizontalari, erreparatzen badiogu, poltsen feminizazio- eta maskulinizazio-maila zehaztu ahal dugu. 29. taulan, **poltsa feminizatu**en gaineko datuak bildu ditugu; hau da, emakumeen banaketa-indizea % 64,3 baino handiagoa da poltsa horietan. **Poltsa feminizatuak, guztira, 34 dira.**

30. taulan bildu dira sexuen **arabera orekatuta dauden poltsak**; hau da, poltsa horietan % 59,4 eta % 64,2 bitartekoa da emakumeen ordezkartza-indizea. **7 poltsa dira.**

31. taulan **poltsa maskulinizatu**en gaineko datuak bildu ditugu; hau da, poltsa horietan % 59,3 baino txikiagoa da emakumeen ordezkartza-indizea. **6 poltsa daude.**

Laburbilduz, oro har, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-poltsak feminizatuta edo sexuen arabera orekatuta daude. Poltsa maskulinizatuen kopurua, ordea, txikiena da (inbertsioak aztertzeko teknikariak; estatistika- teknikariak; ekonomia- teknikariak; lan-arriskuen prebentzioko teknikariak; finantzaketa-eragiketen erantzuleak; mantentze-lanen erantzuleak).

29. taula. Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-politsetako kideak, feminizazio-maila erlatiboaren arabera⁴¹. 2007-14 urteak. Balio absolutuak, % horizontala eta % bertikala.

POLTSA FEMINIZATUAK (EMAKUMEEN EHUNEKOA: > 64,3)							
	Emakumeak			Gizonak			Guzt.
	K	% horizon	% berti	K.	% hori.	% Berti.	
Berdintasun-teknikariak	38	97,44	0,45	1	2,56	0,03	39
Berdintasun-teknikaria	71	97,26	0,83	2	2,74	0,06	73
Berdintasun-teknikaria	83	94,32	0,97	5	5,68	0,16	88
Berdintasun-teknikaria (3. HE)	146	92,99	1,71	11	7,01	0,35	157
Giza Baliabideetako teknikaria PL3	43	87,76	0,50	6	12,24	0,19	49
GMT Artxiboak, liburutegiak eta dokumentazioa	34	87,18	0,40	5	12,82	0,16	39
GMT Artxiboak, liburutegiak eta dokumentazioa	45	86,54	0,53	7	13,46	0,22	52
Kanpo-ekintzako teknikari espezi.	37	86,05	0,43	6	13,95	0,19	43
Ahol. Juri. arloko arduraduna	6	85,71	0,07	1	14,29	0,03	7
GMT Epidemiologia Eskala (3. HE)	146	83,43	1,71	29	16,57	0,93	175
GMT Epidemiologia Eskala (3. HE)	24	82,76	0,28	5	17,24	0,16	29
Administrari laguntzailea	1.394	82,63	16,36	293	17,37	9,35	1687
Adingabeak babesteko zentroko hezitzaileak	543	81,53	6,37	123	18,47	3,93	666
Administrari laguntzaileak (2. HE)	561	79,80	6,58	142	20,20	4,53	703
GTM Osasun Publikoko Eskala	275	79,02	3,23	73	20,98	2,33	348
Artxibo, libu. eta dokumentazioko erdi mailako teknikaria	43	78,18	0,50	12	21,82	0,38	55
Administrariak PL2	647	77,12	7,59	192	22,88	6,13	839
Kanpo-ekintzako teknikari espezi.	30	76,92	0,35	9	23,08	0,29	39
Zuzenbidean lizentziadunak	181	73,28	2,12	66	26,72	2,11	247
ZUZENEAN erakundeko agenteak	92	73,02	1,08	34	26,98	1,09	126
Zuzenbidean lizentziadunak	229	72,93	2,69	85	27,07	2,71	314
Finantzaketa-teknikaria	31	72,09	0,36	12	27,91	0,38	43
Arkitektoak	72	71,29	0,85	29	28,71	0,93	101
GMT aukera Zuzenbidean I. (3. HE)	341	71,04	4,00	139	28,96	4,44	480
GMT Hizkuntza Normalizazioko Eskala (PL4)	220	70,97	2,58	90	29,03	2,87	310
Zuzenbidean lizentziadunak	139	70,92	1,63	57	29,08	1,82	196
Adm. goi-mailako kidegoa (A1)	299	70,69	3,51	124	29,31	3,96	423
GMT: Itzulpengintza Eskala (4. HE)	275	70,15	3,23	117	29,85	3,73	392
Adm. Oro.goi-mailako kidegoa (3. HE)	1088	69,30	12,77	482	30,70	15,38	1570
Itzultzaileak (4. HE)	83	68,60	0,97	38	31,40	1,21	121
Mendekoak 1. HE	303	68,09	3,56	142	31,91	4,53	445
GMT Hizk. Normalizazioko Eskala	37	66,07	0,43	19	33,93	0,61	56
Argitalpenen arduraduna	15	65,22	0,18	8	34,78	0,26	23
GMT Hizk. Normalizazioko Eskala	64	65,31	0,75	34	34,69	1,09	98

*GTM= goi-mailako teknikarien kidegoa

⁴¹ (Ikus 5.2. atala). Erakundearen ezaugarri orokorrak. **Feminizazio-maila erlatiboa**: erreferentziatzen hartu dugu 2014an Administrazio Orokorrean zeuden emakumeen ehunekoa (% 61,8). Ondoren, 5 puntutik beherako tartea duten 5 barruti sortu ditugu ikergaietan emakumeen eta gizonen arteko banaketa aztertu eta honela zehaztu ahal izateko: **oso maskulinizatuak (emakumeen ehunekoa: > 55); maskulinizatuak (emakumeen ehunekoa: 55-59,3)**; bi sexuen arteko oreka (emakumeen ehunekoa: 59,4 eta 64,2 artekoa); **feminizatuak (emakumeen ehunekoa: 64,3 eta 69,1 artekoa)** eta **oso feminizatuak (emakumeen ehunekoa: > 69)**.

30. taula. Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-poltsetako kideak, feminizazio-maila erlatiboaren arabera. 2007-2014 urteak. Balio absolutuak, % horizontala eta % bertikala.

SEXUEN ARABERA OREKATUTA DAUDEN POLTSAK (EMAKUMEEN EHUNEKOA 59,4-64,2 ARTEKOA)							
	Emakumeak			Gizonak			Guzti ra
	K	% horizon talak	% berti kala	K.	% Horizontal a	% Bertikal a	
Ikuskatzailea	136	63,55	1,60	78	36,45	2,49	214
Elkarrizketatzailea	123	62,12	1,44	75	37,88	2,39	198
Auditoreak	13	61,90	0,15	8	38,10	0,26	21
Arkitektura teknikoa	25	60,98	0,29	16	39,02	0,51	41
Ekonomialariak	14	60,87	0,16	9	39,13	0,29	23
Estatistika-eskalako erdi mailako teknikaria	20	60,61	0,23	13	39,39	0,41	33
GMT* Arkitektura	346	59,45	4,06	236	40,55	7,53	582

*GTM= goi-mailako teknikarien kidegoa

31. taula. Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-poltsetako kideak, feminizazio-maila erlatiboaren arabera. 2007-2014 urteak. Balio absolutuak, % horizontala eta % bertikala.

POLTSA MASKULINIZATUAK (% 59,3 baino gutxiago)							
	Emakumeak			Gizonak			Guzti ra
	K	% horizon talak	% berti kala	K.	% Horizontal a	% Bertikal a	
GMT* Ekonomian lizentziaduna	84	57,53	0,99	62	42,47	1,98	146
Inbertsioak aztertze ko teknikaria	5	55,56	0,06	4	44,44	0,13	9
GMT* Estatistika Eskala	33	55,00	0,39	27	45,00	0,86	60
Laneko arriskuen prebentzioko teknikaria	84	43,98	0,99	107	56,02	3,42	191
Finantza-eragiketen arloko arduraduna	2	25,00	0,02	6	75,00	0,19	8
Mantentze-lanetako teknikaria	0	0	0,00	94	100,00	3,00	94

*GTM= goi-mailako teknikarien kidegoa

Sexuen araberako banaketa-indizea lan-poltsetan aztertu berri dugu. Hemendik aurrera, kontzentrazio-indizea aztertuko dugu. Barne-indizea da, eta gizonen eta emakumeen banaketan lan-poltsetan egon daitekeen desberdintasun-maila zehazten du. Ehuneko bertikalak adierazten du, eta 41.,42. eta 43. tauletan jasotako dago.

Hala eta guztiz ere, 47 lan-poltsa zeuden, eta haietako batzuetan oso txikiak ziren ehuneko bertikalak. Hartara, 9. koadroan bildu ditugun poltsetan emakumeen eta gizonen kontzentrazio-maila % 3,5eraino doa, kontzentrazio handienetik abiatuta.

Hori dela eta, emakumeen eta gizonen kontzentrazio handiena honako lan-poltsa hauetan biltzen dela zehaztu dugu:

9. koadroa. 2007-2014 urte bitartean deitu ziren lan-poltsetan dagoen kontzentrazioa, sexuen arabera⁴²

EMAKUMEEN KONTZENTRAZIOA	%	GIZONEN KONTZENTRAZIOA	%
ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEAK	16,36	GM ADMINISTRAZIOA (3. HE)	15,38
GM ADMINISTRAZIOA (3. HE)	12,77	ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEAK	9,35
ADMINISTRARIAK (2. HE)	7,5	GMT ARKITEKTURA	7,53
ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEA (2. HE).	6,58	ADMINISTRARIAK (2. HE)	6,13
ADINGABEAK BABESTEKO ZENTROKO HEZITZAILEAK	6,37	MENDEKOAK (1. HE)	4,53
GMT ARKITEKTURA ARKITEKTURA	4,06	ADMINISTRAZIO-LAGUNTZAILEA (2. HE)	4,53
GMT ZUZENBIDEAN LIZENTZIADUNA (3. HE)	4	GMT ZUZENBIDEAN LIZENTZIADUNA (3. HE)	4,44
MENDEKOAK (1. HE)	3,56	GM ADMINISTRAZIOA	3,96
GM ADMINISTRAZIOA	3,51	ADINGABEAK BABESTEKO ZENTROKO HEZITZAILEAK	3,93
		GMT ITZULPENGINTZA ESKALA (4. HE)	3,73

Emakumeen eta gizonen kontzentrazio-indizea lan-poltsetan aztertzen badugu, emakumeen % 30,44 daude lan administratiboei buruzko poltsetan; % 24,34 daude ezaugarri teknikoko poltsetan; % 6,37 daude adingabeak babesteko zentroko hezitzaileen lan-poltsan; eta % 3,56 daude mendeko langileen lan-poltsetan.

Gizonen % 20,01 daude lan administratiboei buruzko poltsetan; % 35,04 daude ezaugarri teknikoko poltsetan; % 3,93 daude hezitzaileen lan-poltsan; eta % 4,53 daude mendeko langileen lan-poltsetan.

Gizonen eta emakumeen kontzentrazioa lan-poltsetan aztertuta, hauxe ondorioztatzen dugu: lan administratiboetan emakumeek duten kontzentrazio-indizea 10,43 puntu handiagoa dela. Gizonek lanpostu teknikoen poltsetara aurkezten jarraitzen dute, eta haien aldeko ehuneko 10,7 puntuko diferentzia dago.

Mendeko langileen lan-poltsan gizon gehiago daude emakume baino; baina aldea ehuneko puntu bat baino txikiagoa da (% 0,97). Hezitzaileen lan-poltsan emakume gehiago daude gizonak baino, baina aldea ehuneko 2 puntu baino handixeagoa da.

⁴² Koadroa egiteko, kontuan hartu dugu 44. taulan jasota dagoen ehuneko bertikala. Gizonen eta emakumeen kontzentrazio-ehuneko handienetik % 3,5erainokoak hautatu dira.

«5.3.2. 2007-2014 URTE ARTEAN DEITU DIREN LAN-POLTSAK» ATALAREN KONKLUSIOA:

Aztertu ditugun 47 poltsak 11.646 pertsonaz osatuta daude: pertsonen % 73 emakumeak dira. **Banaketa-indizeari** erreparatzen badiogu, 47 lan-poltsa aztertu ditugu, eta lan-poltsen % 72,34 feminizatuta dago; % 12,76 maskulinizatuta; eta % 14,90 orekatuta.

Kontzentrazio-indizeari erreparatzen badiogu, hauxe ondorioztatzen dugu: emakumeen kontzentrazioa lan administratiboen lan-poltsetan da handiagoa; eta aldea ehuneko 10,43 puntukoa da.

Poltsa teknikoetan, ordea, handiagoa da gizonen kontzentrazioa, eta aldea ehuneko 10,7 puntukoa da.

Aztertu ditugun gainerako lan-poltsetan (hezitzaileak eta mendekoak) oso txikiak dira aldeak (% 2,44 eta % 0,97; hurrenez hurren).

ZERBITZU-EGINKIZUNETAN: 2010-2014

2010-2014 aldiko zerbitzu-eginkizunak aztertu ditugunean, hauxe behatu dugu: administrazio-laguntzaileen eta administrarien lanpostuetan emakumeen aldeko diferentzia dago, eta esanguratsua da. Gainerako lanpostuetan ez dago alde esanguratsurik zerbitzu-eginkizunen esleipenetan⁴³.

ZERBITZU-EGINKIZUN MOTAK, SEXUAREN ARABERA

Hiru zerbitzu-eginkizun mota daude, deialdiko lanpostu-mailaren arabera.

- **Proiektu bat egiteko proba** eskatzen dutenak.
- **Kasu praktikoa** ebatzea eskatzen dutenak.
- **Merituen ebaluazioa** besterik eskatzen ez dutenak.

Zerbitzu-eginkizunetan proiektua egiteko proba eskatu denean, antzinatasunari eta mailari buruzko aldeak⁴⁴ baino ez dira esanguratsuak⁴⁵ emakumeen eta gizonen artean.

Zerbitzu-eginkizunetan kasu praktikoa egitea eskatu denean, ikertu diren aldagaietan ez dago alderik.

Lanpostu teknikoetarako, administrarien edo administrazioko laguntzaileen lanpostuetarako eta mendeko lanpostuetarako egin diren zerbitzu-eginkizunetan probarik eskatu ez denean: Lanpostu moten arabera aztertuko dugu merituen zenbatespenean zer gertatu den, sexuen arabera. (Dagoeneko aztertu ditugu: lanpostu hierarkikoak, lanpostu horietan proiektua egiteko proba egin behar baita; eta espezializazio handiko lanpostuak, adibidez, 25. ordainsari-mailakoak):

- **Lanpostu teknikoak**: Hauxe da ondorio nagusia: lanpostu teknikoetarako zerbitzu-eginkizunetan ez dago funtsezko alderik emakumeen eta gizonen artean.

⁴³ Ikus 22. eranskina. Kontingentzia-taulak, sexuari buruz eta zerbitzu-eginkizunen esleipenari buruz, lanpostu motaren arabera ordenatuta.

⁴⁴ Beste aldagai batzuk ere kontuan hartu dira, besteak beste, prestakuntza, esperientzia, euskara eta hizkuntzak.

⁴⁵ Ikus 23. eranskina. Emakumeen eta gizonen merituen arteko aldeak, zerbitzu-eginkizunetan proiektua egiteko proba eskatu denean.

- **Administrarien eta administrazio-ko laguntzaileen lanpostuak:** Alde txikiak daude antzintasunari, prestakuntzari eta euskarari buruz: Lehenengo biak emakumeen aldekoak dira, eta azkena gizonen aldekoa⁴⁶.
- **Mendeko langileen lanpostuak:** Emakumeen eta gizonen arteko aldea erakusten duen diskriminazio-aldagai edo meritu bakarra prestakuntza da. Hala eta guztiz ere, alde horren tamaina oso txikia da⁴⁷.

«5.3.2 ZERBITZU-EGINKIZUNAK 2010-2014 URTE ARTEAN» ATALAREN KONKLUSIOA.

Orokorrean, zerbitzu-eginkizunen esleipenean ez dago sexuen arabera alde nabarmenik. Administrarien eta administrazio-ko laguntzaileen lanpostuetarako zerbitzu-eginkizunetan, ordea, alde dago: espero baino emakume-kopuru handiagori esleitzen zaizkio eginkizunak.

Eginkizun motaren arabera, proiektua egitea edo kasu praktikoa ebatzea eskatzen duten eginkizunetan ez dago alde esanguratsurik. Probarik gabeko eginkizunetan alde batzuk daude meritu batzuetan: emakumeen aldekoak dira administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetan; eta gizonen aldekoak dira mendeko lanpostuetan. Aldeak txikiak dira.

⁴⁶ Ikus 24. eranskina. Emakumeen eta gizonen arteko aldeak, administrarien eta administrazio-ko laguntzaileen lanpostuetarako zerbitzu-eginkizunetan.

⁴⁷ Ikus 25. eranskina. Emakumeen eta gizonen arteko aldeak, mendeko langileen lanpostuetarako zerbitzu-eginkizunetan.

5.4. PRESTAKUNTZA-POLITIKA

Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak (IVAP) du ardura Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileak prestatzeko eta trebatzeko, *otsailaren 19ko 30/2008 Dekretuak adierazten duenez. Dekretu hori Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen prestakuntza planifikatu eta antolatzeko irizpide orokorrei buruzkoa da.* (2008ko otsailaren 27ko EHAA, 41. zenbakikoa).

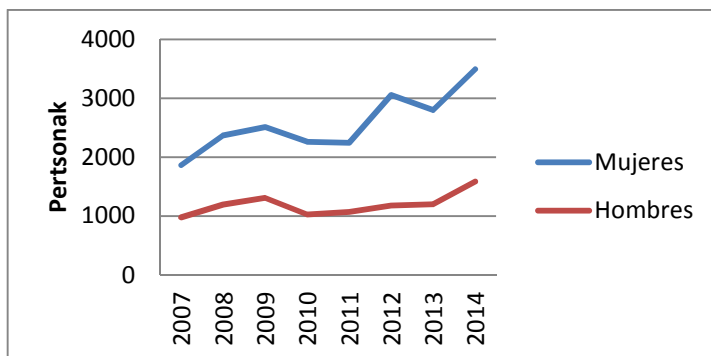
IVAPek eskaintzen dituen prestakuntza-jardueretako parte-hartzean, 2007tik 2014ra, emakumeek gainordezkaritza izan dute:

32. taula. IVAPeko ikastaroak egiteko matrikulak⁴⁸ Administrazio Orokorrean, sexuen arabera. Balio absolutuak eta % horizontala. Plantillan dauden emakumeen eta gizonen %, 2007-2014.

URTEA	EMAKUMEAK			GIZONAK			PRESTAKUNTZA Eskoletara bertaratzeko aldiak, guztira
	K. matrikulak	% horizon	plantillan dauden emakumeen % ⁴⁹	K. matrikulak	% horizontala	% Plantillan dauden gizonak	
2007	1.863	% 65,58	% 58,2	978	% 34,42	% 44,17	2.841
2008	2.369	% 66,47	% 59,0	1.195	% 33,53	% 40,86	3.564
2009	2.510	% 65,72	% 59,5	1.309	% 34,28	% 36,30	3.819
2010	2.257	% 68,79	% 59,8	1.024	% 31,21	% 33,86	3.281
2011	2.244	% 67,73	% 59,5	1.069	% 32,27	% 28,10	3.313
2012	3.050	% 72,10	% 61,0	1.180	% 27,90	% 25,20	4.230
2013	2.799	% 69,98	% 61,0	1.201	% 30,03	% 44,17	4.000
2014	3.491	% 68,77	% 61,8	1.585	% 31,23	% 40,86	5.076
GUZTIRA	20.583			9.541			30.124

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunde-IVAP

4. grafikoa.- 2007-2014 aldirian, IVAPeko ikastaroetara bertaratzea, sexuen araberako parte-hartzea, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan.



Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunde (IVAP).

⁴⁸ IVAPek eman dituen datuak sexuen araberako matrikulen kopuruei buruzkoak dira; beraz, baliteke pertsona bera zenbait ikastarotara joan izana, eta eskoletara bertaratzeko egunetan zenbatuta egotea.

⁴⁹ Zutabe hori 2. taulatik atera dugu (Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileriaren eboluzioa, sexuen arabera)

4. grafikoan erakusten da krisialdia hasi zenetik (2009an), pertsona gutxiagok egin dituztela ikastaroak. Kopurua pixkanaka igotzen ari da, batez ere, emakumeen artean.

Lehenik eta behin, ikastaroetako edukiekin lotuta, honako hauek dira sexuen arabera gehien aukeratzen diren gaiak:

10. koadroa. Emakumeen eta gizonen gustuak, ikastaro-gaiei buruzkoak, 2007-2014 aldian⁵⁰

EMAKUMEAK	GIZONAK
Zuzenbidea	Zuzendaritza-programak
Euskara	Larrialdiak
Langile-kudeaketa	Ingurumenari buruzko prestakuntza
Osasuna	Hizkuntzak
Berdintasuna	Erakundea
	Nekazaritza
	Hirigintza

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea - IVAP

Bigarrenik, emakumeek eta gizonek zer prestakuntza mota aukeratzen duten aztertu dugu. Emakumeek urrutiko prestakuntza aukeratzeko joera handiagoa dute eta auto prestakuntza nahiago dute, aurrez aurreko prestakuntza baino. Datuen arabera, aurrez aurreko prestakuntza aukeratzen duten gizonen proportzioa espero baino handiagoa da. Bestalde, emakumeen proportzioa urrutiko ikaskuntzan da aurreikusia baino handiagoa⁵¹:

33. taula. Prestakuntza-ikastaroak egitea, sexu bakoitzak aukeratu duen prestakuntza motaren arabera. (2007-2014). Balio absolutuak, % horizontala eta % bertikala.

MODALITATEA	EMAKUMEAK			GIZONAK			Guztira
	K	% bertikala	% horizontala	K	% bertikala	% horizontala	
AUTOPRESTAKUNTZA	8.575	% 41,66	% 74,7	2.903	% 30	% 25,3	11.478
AURREZ AURREKOA	12.008	% 58,33	% 64,4	5.905	% 70	% 35,6	18.646
Guztira	20.583	% 100	% 68,3	9.541	% 100	% 31,7	30.124

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea - IVAP

Autoprestakuntza modalitatea aukeratzen duten pertsonen % 74,7 emakumeak dira, eta % 25,3 gizonak. Aurrez aurreko modalitatean, emakumeen ehunekoa 64,4raino jaisten

⁵⁰ Sailkapen hau ez dator bat gaien araberako sailkapenarekin (IVAPeko prestakuntza-familiak). Administrazio Orokorren Berdintasunerako I. Plan honetan, ordea, gaiak eta gai-familiak beste modu batean antolatu ditugu, zertarako eta datuak era orokorragoan, multzokatuta, erakusteko.

⁵¹ Ikus 26. eranskina. Sexu-kontingentziari buruzko taula, prestakuntza motaren arabera.

da; hots, ehuneko 10,3 puntu beherago. Gizonen ehunekoa, aldiz, % 35,6 da aurrez aurreko prestakuntza.

Modalitate batean ala bestean jaso den kontzentrazioaren harira, emakumeen kontzentrazioa handiagoa da autoprestakuntzan (% 41,6). Gizonen kontzentrazioa % 30 da mota horretan. 11,66 puntuko arraila dago. Aurrez aurreko prestakuntza, ordea, gizon gehienek aukeratzen dute: % 70ek; eta emakumeen % 58k; beraz, 12 puntuko arraila dago.

Datu horiek aztertu ondoren, pentsa genezake emakume gehiagok urrutiko prestakuntza aukeratzen dutela prestakuntza eta familia bateratu ahal izateko. Edonola ere, sakonago ikasi behar da hipotesi hori.

Segidan, ikastaro batzuei buruzko datuak zehaztuko ditugu, edukien arabera:

BERDINTASUNAREN ARLOKO IKASTAROAK:

4/2005 Legearen 17. artikuluan ezarritakoa betetzeko, Funtzio Publikoko Sailburuordetzak eta IVAPek, EMAKUNDEren aholkularitza jasota, 2008an egin zuten: *Administrazio Orokorreko eta Erakunde Autonomoetako Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako Prestakuntza Plana (2008-2018)*. Planak erantzuten dio administrazio publikoetako langileak berdintasunean trebatu beharrari.

11. KOADROA. ADMINISTRAZIO OROKORREAN (2008-2014)									
BERDINTASUNARI BURUZ ESKAINI DIREN IKASTAROAK									
		EDIZIOAK							
	Orduak	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Ikastaroak Esk./eman
LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO POLÍTICO (Berdintasuna politikan)	04:30	1		1					2/2
DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA REALIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (Errealitatearen diagnostikoa eta analisisa, genero-ikuspegitik)	20		1	1	1	1	1*		5/4
GESTIÓN DE LOS PLANES DEPARTAMENTALES DE IGUALDAD (Berdintasunari buruzko planak sailetan kudeatzea)	20		1	1	1	1	1*		5/4
EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO (Generoaren araberako eraginaren aurreko ebaluazioa)	20		1	1	1	1	1	1	6/6
GENEROA ETA HIZKUNTZAREN ERABILERA EGOKIA	16			1	2	1	1*		5/4

PROGRAMA FORMATIVO PARA GESTIONAR LAS POL. DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (UAIS) (Prestakuntza-programa, emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko politikak kudeatzeko (Laguntzeko eta esku hartzeko unitateak))	60		1	1					2/2
IGUALDAD EN EL MARCO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS (Berdintasuna Zuzendaritzan eta Baliabideen Kudeaketan)	20		1	1*					2/1
CURSO BÁSICO EN MATERIA DE IGUALDAD (Berdintasun arloko oinarrizko ikastaroak)	25						2	2	4/4
PRESUPUESTOS DE GÉNERO (Genero-aurrekontuak)	10						1	1	2/2
ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO (Azterlan eta estatistikak. Genero-klausulak)	20						1	1	2/2
URTEAN GUZTIRA eskaini/eman diren ikastaroak		1/1	5/5	7/6	5/5	4/4	8/5	5/5	
GUZTIRA eskaini/eman diren ikastaroak									35/31

**Ikastaroak eskaini arren, EZ ziren eman*

11. koadroan erakusten den bezala, urteko eskaintza 2009. urtetik finkatu da, eta gutxienez urtean 4 ikastaro egin dira. Horrez gain, urte batzuetan 8 ikastaro ere eskaini dira.

Beste alde batetik, ikastaroetako gaiak askotarikoak dira, eta Administrazio Orokorreko langileen beharrei erantzuten diete; hartara, parte-hartze handia izan dute. Eskaini ziren 35 ediziotik 31 egin dira.

34. taula. Berdintasunari buruzko ikastaroak egitea, sexuen arabera. Balio absolutuak eta % horizontala (2007-2014)

IKASTAROAK	EMAKUMEAK		GIZONAK		GUZTIRA ESKOLETARA BERTARATZEA
	K	% horiz.	K	% horiz.	
Gainerako ikastaroak	20.064	% 68	9.368	% 32	29.432
Berdintasunari buruzko ikastaroa	519	% 75	173	% 25	692
Guztira	20.583	% 68,3	9.541	% 31,7	30.124

Iturria: Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea-IVAP.

Ikastaro horietara joan diren pertsonen ehunekoak sexuen arabera aztertzen baditugu, emakumeen ehunekoa handiagoa da berdintasunari buruzko ikastaroetan: % 25 gizonak, eta % 75 emakumeak⁵².

Gainera, beste ikastaro batzuekin erkatuta, emakume gehiago joan dira prestakuntza horretara (beste ikastaro batzuetan emakumeen ehunekoa 68 da); beraz, feminizatuago dago.

⁵² Ikus 27. eranskina. Sexu-kontingentziari buruzko taula, berdintasunari buruzko ikastaroa egin den ala ez.

LIDERGOARI ETA TALDEAK EDO ZUZENDARITZAKO TREBETASUNAK KUDEATZEARI BURUZKO IKASTAROAK:

Datu horiek aztertu ditugu, honako alderdi hauek argitzeko: lidergoari eta taldeak edo zuzendaritzako trebetasunak kudeatzeari buruzko ikastaroetara emakume gutxiago joan ohi ziren⁵³; eta horrek zer ondorio duen emakumeen lanbide-sustapenean eta -ibilbidean.

Hori horrela, ikastaro horietara joaten diren emakumeen ehunekoa % 44,76 da; beraz, ikastaro guztietan duten parte-hartzearen ehunekoarekin erkatuta, % 68,3, kopuru hori ehuneko 23,54 puntu txikiagoa da.

Datu horiek haxe berresten dute: batetik, ikastaro mota horretara aurreikusi baino emakume gutxiago joaten direla; eta, bestetik, ikastaro horietara joaten diren gizonen kopurua % 55,24 dela⁵⁴.

Emaitza hori bat dator lan-segregazio bertikalarekin. Segregazio hori bereziki ematen da karrerako funtzionarioen eta lan-kontratu finkoko langileen artean.

EUSKARA IKASTAROAK

2007-2015 aldian eskaini diren euskara-ikastaroak aztertu ditugu: hizkuntza-eskakizunak egiaztatzearen eta lanbide-sustapenaren artean zuzeneko erlazioa dagoen argitu nahi dugu. Hori horrela, honako alderdi hauek aztertu ditugu:

- a. **Prestakuntza modalitatea:** autoprestakuntzan, gizonen proportzioa baino handiagoa da emakumeena. Gizonek hein handiagoan aukeratzen dute aurrez aurreko prestakuntza.⁵⁵
- b. **Ikastaroa emateko ordua:** prestakuntza lan-orduetan egitea aukeratu dute aurreikusi baino gizon gehiagok. Bestalde, espero baino emakume gehiagok aukeratu dute prestakuntza lan-ordutegitik kanpo egitea⁵⁶.
- c. **Hautatutako modalitate pedagogikoa (barnetegi⁵⁷):** barnetegietara joaten diren pertsonen artean gizonen proportzioa da handiagoa⁵⁸; aitzitik, espero baino emakume gutxiagok aukeratu dute prestakuntza modalitate hori.
- d. **Asteko ikastorduak:** Emakumeek eta gizonek euskara ikasten ematen duten ordu-kopuruetan alde esanguratsuak daude. Gizonak dira euskara ikasten ordu gehien ematen dutenak⁵⁹.

⁵³ IVAPek lidergoari, taldeak kudeatzeari, zuzendaritzari, zuzendari aritzeko trebetasunei eta abarrei buruzko ikastaroak antolatzen ditu, zerbitzuko buruzagitzan edo zuzendari-lanpostuetan dauden pertsonen zuzenduta.

⁵⁴ Ikus 28. eranskina *Sexu-kontingentziari buruzko taula, zuzendaritzari buruzko ikastaroa egin den ala ez*.

⁵⁵ Ikus 29. eranskina. *Sexu-kontingentziari buruzko taula, prestakuntza motaren arabera*.

⁵⁶ Ikus 30. eranskina. *Sexu-kontingentziari buruzko taula, prestakuntza emateko orduaren arabera*.

⁵⁷ Barnetegiak dira euskara ikasteko sistema trinko berezia da.

⁵⁸ Ikus 31. eranskina. *Sexu-kontingentziari buruzko taula, barnetegien arabera*.

⁵⁹ Korrelazioa esanguratsua da, gizonen alde (0,233).

- e. **Ikastaroen iraupena:** Gizonek eta emakumeek urtean egiten dituzten ikastaroen iraupenari (hilabetetan zenbatuta) dagokionez, talde bien arteko aldeak daude. Emakumeek egiten dituzte iraupen handiagoko ikastaroak⁶⁰.
- f. **Ikastaroen gainditze-tasa:** Espero baino gizon gehiagok gainditzen dituzte euskara-ikastaroak⁶¹. Emakumeen kasuan, kontrakoa gertatzen da.

Lehendik egiaztatu dugu gizon gehienek aurrez aurreko modalitatea aukeratzen dutela, eta emakume gehienek urrituko prestakuntza aukeratzen dutela. Gainera, espero baino gizon gehiagok gainditzen dute ikastaroa. Hori dela eta, euskara-ikastaroen modalitatea ikastaroak gainditzeko eraginkorra ote den galdetu behar da.

Horren harira, honako datu hauek aztertu ditugu: ikastaro modalitatea (aurrez aurrekoa/linean); ordutegia (lanean/lanetik kanpo); iraupena (trinkoa edo iraupen handikoa) eta barnetegietara joatea ala ez.

Emaitzak aztertuta, badirudi sexu bakoitzak⁶² aukeratzen dituen prestakuntza modalitateak —aurrez aurreko prestakuntza, lanorduetan, ikastaro trinkoak, barnetegiak— erabakigarriak direla euskara-ikastaroak gainditzeko. Horrez gain, astean ikasten ematen dituzten orduak ere erabakigarriak dira.

Frogatutzat hartu dugu gizon gehiagok gainditzen dituztela euskara-ikastaroak. Baliteke gizonak egoera hobean egotea dagozkien hizkuntza-eskakizunak gainditzeko; eta hori funtsezkoa da, lortu nahi dituzten lanpostuak eskuratzeko, eta lanbide-ibilbidea hobetzeko. Hala eta guztiz ere, sakonago aztertu behar da hipotesi hori.

60 Korrelazioa esanguratsua da, emakumeen alde (-0,283).

61 Ikus 32. eranskina. Sexu-kontingentziari buruzko taula, ikastaroa gainditu den ala ez.

62 Ikus 33. eranskina. Kontingentzia-etaulak: ikastaroa gainditu den ala ez, modalitatearen arabera; ikastaroa gainditu den ala ez, ikastaroa emateko orduaren arabera; ikastaroa gainditu den ala ez, egindako barnetegien arabera.

«5.4.- PRESTAKUNTZA-POLITIKA» ATALAREN KONKLUSIOA:

IVAPek urtero antolatzen dituen Administrazio Orokorrean egiteko ikastaroetan emakumeek gainordezkaritza dute.

Gainera, emakumeen % 41,6k aukeratzen du autoprestakuntza modalitatea, eta gizonen % 30ek. Beraz, genero-arraila 11,6 puntuko da. Horrek esan nahi du 100 emakumetik 42 emakumek autoprestakuntza aukeratzen dutela. Printzipioz, modalitate horrek malgutasun handiagoa ematen du jarduerak antolatzerakoan, eta errazago bateratzen dira lana, prestakuntza eta familia. Emakumeek aspaldi bateratu ohi dituzte hiru eremuok.

Berdintasunari buruzko ikastaroen harira, nabarmentzekoa da 2008tik aurrera berriazko prestakuntza-plana dagoela. Horri esker, 2014.urtea arte, 35 ikastaro eskaini ahal izan dira, eta emakumeen parte-hartzea % 75 izan da. Beraz, ikastaro horien parte-hartzea oso feminizatuta dago.

Lidergoari buruzko ikastaroetan, ordea, espero baino txikiagoa da emakumeen parte-hartzea. Ikastaro horietan gizonek dute gainordezkaritza: agian, ikastaroak egiteko eskakizunengatik; buruzagitzako edo zuzendari-lanpostuetarako antolatzen direlako; edo karrerako funtzionarioen buruzagitzako eta lan-kontratu finkoko langileen lanpostuetan dagoen lan-segregazio bertikalarengatik.

Euskara-gaitasunari buruz, astean emakumeek baino ordu gehiago ematen dute gizonen euskara ikasten. Gainera, gizon gehienek aurrez aurreko modalitatea aukeratzen dute: lanorduetan, ikastaroak trinkoagoak dira, eta barnetegietara ere joaten dira.

Edonola ere, emakumeekin erkatuta, gizon gehiagok gaintitzen dituzte euskara-ikastaroak.

5.5 LANA ETA FAMILIA UZTARTZEKO, ERANTZUKIZUNA PARTEKATZEKO ETA LANALDIA ANTOLATZEKO POLITIKA.

Administrazio honetan langileek urteko lanaldia aukera dezakete, eta honako hiru mota hauek eskaintzen dira:

- **LANALDI ZATITUA:** goizeko eta arratsaldeko ordutegian egiten da, astelehenetik ostegunera. Bazkaltzeko atsedenaldea nahitaezkoa da, eta gutxienez 30 minutu iraun behar du. Ostiraletan zazpi orduko lanaldia dago, jarraian.
- **LANALDI ETENGABEA:** goizez egiten da, etenik egin gabe. Egunero ordu gutxiagokoa da, eta ez dago bazkaltzeko atsedenaldirik.
- **LANALDI MISTOA:** Bi egunetan lanaldi zatitua eta bi egunetan lanaldi jarraitua egiten da.

Hiru lanaldi mota horietan jasotzen da ordainsari bera, urtean ordu-kopuru bera egiten baita hiruretan. Hartu ahal diren baimenetan dago diferentzia.

LANALDI MOTEN ANALISIA, SEXUEN ARABERA

Atal honetan ikusiko dugu Administrazio honetako emakumeek eta gizonek zer lanaldi mota aukeratu duten 2010-2014 aldian. Azterketa horretan ez dira sartu ordutegi bereziko kolektiboak. Horrez gain, 2013. urteaz geroztik, LANBIDEko langileak ere barne hartu dira.

Aztertu dugun aldia 2010etik 2014ra doa. 2009an lanaldi zatituko modalitatea baino ez zegoen. 2010ean, ordea, lanaldi mistoa gehitu zen, eta 2012tik aurrera lanaldi etengabea ere ezarri zen.

35. TAULA. LANALDIEN BILAKAERA URTEAREN ETA SEXUAREN ARABERA. Balio absolutuak eta % bertikalak. 2010-14⁶³						
Urtea	Gizonen k.	Emakume k.	Mota Lanaldia	Emakumeak % bertikala	Gizonak % bertikala	Aldeko puntuak
2010	1.433	2.170	ZATITUA	% 60,74	% 73,20	12,46
			MISTOA	% 39,26	% 26,80	
2011	1.459	2.188	ZATITUA	% 58,87	% 72,1	13,23
			MISTOA	% 41,13	% 27,9	
2012	1.557	2.340	ZATITUA	% 53,33	% 68,07	14,74
			MISTOA	% 26,97	% 17,28	-9,69
			ETENGABEA	% 19,70	% 14,64	-5,06
2013 ⁶⁴	2.313	3.537	ZATITUA	% 62,28	% 74,01	11,73
			MISTOA	% 20,31	% 13,22	-7,09
			ETENGABEA	% 17,38	% 12,75	-4,63
2014	2.298	3.577	ZATITUA	% 59,49	% 71,98	12,49
			MISTOA	% 19,54	% 13,31	-6,23
			ETENGABEA	% 20,97	% 14,70	-6,27

35. taula aztertzen badugu, emakume eta gizon gehienek urtero aukeratu dute lanaldi zatitua, aztertutako epean. Lanaldi zatituan handiena da baimen-orduen kopurua.

⁶³ Ikus 36. eranskina. Sexu-kontingentziari buruzko taula, lanaldi motaren arabera

⁶⁴ 2013. eta 2014. urteetan, urteko lanaldia 1.614 ordukoa izan zen. 2010ean eta 2012an, ordea, 1.592 ordukoa izan zen. 1.614 orduko lanaldi horretan baimen-egun gutxiago eman ziren.

Sexuen arabera aztertzen badugu, bost urteotan emakumeen % 60k eta gizonen % 72k eutsi diote joera horri.

Lanaldi mistoa, ordea, emakumeen % 20k aukeratu dute. Gizonen % 13 inguruk aukeratu du lanaldi mistoa; eta % 15ek lanaldi etengabea.

2012. urtetik aurrera, hiru lanaldi mota aukera daitezke (mistoa, zatitua eta etengabea). Lanaldi zatituan jarraitzen duten emakumeen eta gizonen ehunekoa egonkor samarra da, eta lanaldi etengabeko modalitatera aldatzen diren pertsonen lanaldi mistoa bertan behera uzten dute.

Laburbilduz, emakumeen % 40k eta gizonen % 28k lanaldi mistoa edo etengabea aukeratu dute. Horrela, lanordu gutxiago egiten dituzten egunero, baina urtean baimen-ordu gutxiago ere izaten dute. Beraz, horren harira galde dezakegu lana eta familia bateratzeko aukeratzen den lantokian bertan denbora gutxiago ematea. Horretarako, adina eta aukeratutako lanaldia aztertuko ditugu: *50-59 adin-tartean 3.512 langile daude; haietako % 47,7 emakumeak dira, eta % 54,8 gizonak.*

« 5.5 Lanaldi mota» atalaren konklusioa.

Aztertu ditugun bost urteetan, emakume eta gizon gehienek lanaldi zatitua aukeratu dute. Hala eta guztiz ere, gizonen artean baino zama txikiagoa dauka emakumeen artean, zehazki, ehuneko 12 puntukoa. Hori dela-eta, lanaldi mistoa eta etengabea feminizatuago daude.

Segidan, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan ezarri diren lana eta familia bateratzeko neurri batzuk aztertuko ditugu:

- Lanaldia murriztea.
- Adingabeak zaintzeko eszedentzia.
- Telelana.
- 50 orduko baimena, mendekotasun egoeran dauden pertsonak zaintzeko.

Gainera, gurasoen erantzukizun partekatua sustatzeko neurri zehatzaren eragina ere aztertuko dugu. Neurri hori Funtzionarioen Akordioan eta Langileen Hitzarmenean jasota dago.

LANALDIEN MURRIZKETAK, SEXUEN ARABERA:

EAEn, honako arrazoi hauek eman dira, lanaldia murrizteko:

- 1) Lanaldia murriztu da, senideak zaintzeko⁶⁵:** (lau mota daude)
 - a. **12 urtetik beherako adingabeen legezko zaintza.**
 - b. **Senide bat zuzenean zaintzea:** odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senide bat zaindu behar duen langileak ere eskubide hori izango du, baldin eta senidea — adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako— bere kabuz moldatu ezin bada.
 - c. **Desgaitasun psikikoa, fisikoa edo sentsoriala duen pertsona baten legezko zaintza.**
 - d. **18 urtetik beherako adingabe bat zaintzea, ospitaleratuta dagoen bitartean,** bai eta minbizia edo beste gaixotasun larri bat tratatzeko ere egiten bada, epe luzean ospitalean egon behar badu, zuzeneko zaintza, jarraitua eta etengabea baldin bada, eta Osasun Zerbitzu Publikoak egiaztatzen badu.

Lanaldia senideak zaintzeko murrizten baldin bada, murriztapenaren hasiera edo amaiera premia sortu bezain laster eska daiteke, eta behar den guztietan. Horrek aukera ematen du lana eta familia uztartzeko. Murrizketa kendu daiteke jada beharrezkoa ez denean, eta horrela murrizten da ordainsari-deskontua aplikatzeko epea ere bai.

Diagnostiko hori egiteko, senideak zaintzeko lanaldi-murrizketak bi taldetan sailkatu ditugu: talde batean a) egoera; eta beste talde batean b), c) eta d) egoerak, eta mendekotasun-egoeran dauden senideen legezko zaintza deitu diogu.

- 2) Lanaldi-murrizketa norberaren borondatez:** murrizketa hori eskatu ahal izateko, langileak bi urte etengabe eman behar izan ditu zerbitzuetan.

Murrizketa horren «moldagarritasuna» txikiagoa da: murrizketa hasten denetik gutxienez urtebetea behar da, murrizketa amaitu edo dedikazio-ehunekoa aldatu ahal izateko. Gainera, amaitzen denetik, hiru urte igaro arte ezin izango da berriro eskatu.

⁶⁵ 83/2010 DEKRETUA, martxoaren 9koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen zerbitzura diharduten funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzeko dena. EBAZPENA, 2010eko martxoaren 26koa, Laneko zuzendariarena, EAEko administrazioko lan-kontratudunen kolektiboentzako 2010-2011 urteetarako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko dena. (Hitzarmen-kodea: 8600612).

- 3) Lanaldia murriztea ikasketa ofizialak egiteko:** ikasketa ofizialak egiteko murrizketa ikasturteari lotuta dago; hortaz, murrizketa edonoiz buka daiteke, eta udazkenean eskatu ahal da berriro, langileak hurrengo ikastaroan matrikula egiten baldin badu.
- 4) Lanaldia murriztea, hautapenezko kargua bete ahal izateko.**
- 5) Norberaren gaixotasuna dela-eta, lanaldia murriztea:** diagnostikoan ez ditugu garatuko bi murrizketa horiek, aztertutako epean oso eragin txikia izan dutelako (2 eta 10 pertsona, hurrenez hurren, eta sexuen arabera % 50eko banaketa dute).

Lehenik eta behin, lana eta familia bateratzeko neurri horrek sexuen arabera 2009tik 2014ra izan duen harreraren gaineko ikuspegi orokorra azalduko dugu, tipologia bereizi gabe.

36. taula. Lanaldiaren murrizketak, sexuen araberako banaketan. Balio absolutuak eta % horizontalak. 2009-2014 aldia.

ALDIA 2009-2014	EMAKUMEA		GIZONAK		GUZTIRA
	K. Murrizketak	% horizontalak	K. Murrizketak	% horizontalak	
Lanaldi-murrizketak	1.308	87,14%	193	12,86%	1.501

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza

Aztertu dugun aldi guztira 1.501 aldiz murriztu da lanaldia: haietako 1.308 emakumeek eskatu dituzte; eta gizonek 193. Bestela esanda, murrizketen % 87,14 emakumeek eskatu dituzte eta % 12,86, gizonek. Beraz, emakumeek gainordezkaritza dute lanaldien murrizketetan: % 74,28 puntuko aldea.

Emakumeek eta gizonek denbora-tarte horretan (2009-2014) eskatu dituzten lanaldien murrizketa motei buruzko datuak 37. taulan jaso ditugu. Ehunekoa bertikala da, hautatuenetatik hasita (% bertikala).

37. taula. Sexuen araberako banaketa eta murrizketa mota. Balio absolutuak eta % bertikalak. Emakumeen eta gizonen % (2009-2014)

MURRIZKETA MOTA	K (murrizketa)	EMAKUMEA			GIZONAK		
		K. (murrizketa)	% horiz	% bert.	K. (murrizketa)	% hori	% ber.
Adingabeen legezko zaintza	1.041	941	% 90,4	71,01	100	% 9,6	56,81
Borondatezkoa	263	225	% 85,6	16,98	38	% 14,4	21,59
Mendekotasun-egoeran dauden pertsonen legezko zaintza	142	115	% 81	8,68	27	% 19	15,34
kasketa ofizialak egiteko	43	38	% 88,4	2,86	5	% 11,6	2,84
Norberaren gaixotasun egiaztatua	10	5	% 50	0,37	5	% 50	2,84
Kargu hautetsiaren eginkizunak betetzeko	2	1	% 50	0,07	1	% 50	0,57
GUZTIRA	1.501	1.325		100	176		100

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza

Ehuneko horizontalak zehazten duen banaketa-indizeari dagokionez, honako hauek dira emakumeek eskatu dituzten lanaldi-murrizketak: adingabeen legezko zaintza egiteko (% 90,4); borondatezkoa (% 85,6); mendekotasun-egoeran dauden pertsonen legezko zaintza egiteko (% 81); ikasketa ofizialak egiteko (% 88,45). Murrizketa guztiak feminizatuta daude, eta % 80tik gorakoak dira. Adingabeen legezko zaintza egiteko eskatu diren murrizketek osatzen dute kopuru handiena, ikasketa ofizialak egiteko zioarekin batera (% 88,4).

Aitzitik, gizonen ehunekoa aztertzen badugu, honako ondorio hauek ateratzen ditugu: murrizketa gehienak eskatu dituzte mendekotasun-egoeran dauden pertsonen legezko zaintza egiteko (% 19); bigarren postuan borondatezkoak daude (% 14); eta adingabeen legezko zaintza egitekoak (% 9,6) azken postuan daude, ikasketa ofizialak egiteko murrizketen atzetik (% 11,6).

Kontzentrazio-indizeari dagokionez, emakumeek eta gizonek modu berean kontzentratzen dira murrizketetan. Hala eta guztiz ere, sexu bakoitzaren ehunekoak ezberdinak dira; hori dela eta, murrizketen kopuruak oso bestelakoak dira emakumeen eta gizonen artean.

Hori horrela, sexu biek erabilera-ordena bera eduki arren, emakumeek eskatutako murrizketen % 71,01 adingabeen legezko zaintza egiteko izan dira; eta gizonek % 56,81 murrizketa eskatu dituzte horretarako. Hurrengoak borondatezko murrizketak dira, baina urrun daude: % 16,98 eta % 21,59.

«5.5.- Lanaldiaren murrizketak» atalaren konklusioa.

Lanaldiaren murrizketei dagokienez, 2009. eta 2014. urteen artean, murrizketa eskatzea erabaki duten pertsona gehienak emakumeak dira: % 87,14, zehatz-mehatz. Murrizketen % 12,86, gizonek eskatu dituzte.

Sexuaren eta murrizketa motaren artean erlaziorik dagoen zehazte aldera, emaitzek diote emakumeek adingabeen legezko zaintza egiteko murrizketak eskatzeko joera dutela; eta gizonek mendekotasun-egoeran dauden pertsonen legezko zaintza egitekoak. Dena den, kontuan eduki behar da emakumeek murrizketa mota bietan kopuru handienak osatzen dituztela.

Edonola ere, komeni da emaitzak sakonago aztertzea, honako datu hauek ziurtatzeko: lanaldi-murrizketen ehunekoa, sexuen arabera; murrizketak dirauen hilabete-kopurua, sexuen arabera; Administrazio Orokorrean edo erakunde autonomoetan 2007-2014 denbora-tartean lanaldia murriztu duten pertsonen gaineko azterketa kualitatiboa.

ADINGABEAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA, SEXUEN ARABERA:

2009-2012 urte bitartean, guztira 76 inkesta kudeatu dira: Eszedentzien % 86,8 eskatu dute plantillako emakumeek. Gizonen % 13,2k baino ez dute eskatu eszedentzia. Beraz, ehuneko 73,4 puntuko aldea dago, gizonen eta emakumeen artean.

38. taula. Eszedentziak guztira, eta eszedentziako egunen kopurua, sexuen arabera 2009-12

	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
ESZEDENTZIAK	76	66 % 86,8	10 % 13,2
EGUNEN batezbestekoa		288,30	422,30

Iturria. Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Emakumeek eta gizonak eskatzen dituzten eszedentzien egun-kopuruen artean ez dago alde nabarmenik, emaitzek diotenaren arabera. Hala eta guztiz ere, kontuan hartu behar dugu laginketaren tamaina oso txikia dela (eta bereziki, gizonena).

«5.5 Eszedentziak» atalaren konklusioak.

Eszedentzia-ehunekoaren eta lanaldiaren murrizketen ehunekoaren joerak antzekoak direla behatu dugu: neurri hori emakumeen % 86,8k eta gizonen % 13,2k eskatu dute.

URRUTIK EGITEKO LANAREN EDO TELELANAREN MODALITATEA, SEXUEN ARABERA:

Telelanaren modalitatea lanaldi motatzat hartuta dago arauetan. Zehatz-mehatz, maiatzaren 29ko 92/2012 Dekretuak onartzen du EAEko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako enplegatu publikoek zerbitzua telelanaren bidez modalitate ez-presentzialean nola eman arautuko duen Akordioa.

92/2012 Dekretua onartu ondoren, ebazpen bidez egin dira 2 deialdi. Lehenengoa, 2013an, sexuen banakapenaren arabera datuek diote 84 pertsona baimendu zituztela, eta haietako batek uko egin ziola telelana egiteko aukerari. Hortaz, lehenengo deialdian 83 pertsonak egin zuten telelana lehenengo deialdian; % 63 emakumeak ziren, eta % 37 gizonak.

2. deialdia Funtzio Publikoko sailburuordearen 2014/12/17ko Ebazpenak arautu zuen. Sexuen arabera banakatutako datuek hauxe diote: telelangileen kopuruak % 20,5 gora egin zuela; sexuen arabera, emakumeen eta gizonen ehunekoak hiru puntu handiagoak izan zirela (% 66 eta % 34, hurrenez hurren).

39. taula. Telelangileak, sexuen arabera. Bigarren deialdia: Absolutuak eta % horizontala

URTEAK	SEXUA		GUZTIRA
	EMAKUMEAK	GIZONAK	
2014	52 (% 63)	31 (% 37)	83
2015-16	66 (% 66)	34 (% 34)	100

Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

«5.5 Telelana» atalaren konklusioa.

Telelana lanaldi modalitatetzat hartzen badugu, aukera hori eskatu duten pertsonen % 63 eta % 66 emakume dira (gizonen kopurua bikoizten dute, ia).

URTEKO 50 ORDUKO BAIMENA MENDEKOTASUN-EGOERAN DAUDEN PERTSONAK ZAINZKEO, SEXUEN ARABERA

Bai Akordioan, bai Hitzarmenean (hau da, funtzionarioak eta lan-kontratadun langileak) araututa dago mugikortasun-arazoak edo gaixotasun kronikoak dituzten senideak zaintzeko baimena (45. eta 47. artikulua, hurrenez hurren).

Baimenak aukera ematen die langileei urtean 50 ordu erabiltzea odolki-detasuneko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senide bat zaintzeko; edo harreman urrunagoko senide bat zaintzeko, elkarrekin bizi badira.

DATUEN AZTERKETA

Segidan, 2010-2012an senide bat zaintzeko 50 orduko baimena eskatu duten pertsonen datuak aztertuko ditugu⁶⁶.

40. taula. Senideak zaintzeko 50 orduko baimena, sexuen arabera. 2010-2012.

A	B	C	D	E	F	G	H
URTEAK	EMAKUM EAK baimenduta	GIZONAK baimenduta	GUZTI RA	Administrazio emakumeen %	Administrazio gizonen %	urteko ehunekoak Emakume onuradunak	urteko ehunekoak Gizon onuradunak
2010	768	284	1.052	% 59,8	% 40,2	% 73	% 27
2011	856	305	1.161	% 59,5	% 40,5	% 73,73	% 26,27
2012	1016	366	1.382	% 61	% 39	% 73,52	% 26,48
GUZTIRA	2.640	955	3.595	% 60	% 40	% 73,43	% 26,57

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Zuzendaritza .

2010-2012 aldian, 3.595 langilek eskatu zuten 50 orduko baimena; zehatz-mehatz, 2.640 emakume eta 955 gizon. Horrek esan nahi du langile horien % 73,43 emakumeak zirela; eta % 26,57, gizonak.

Horren arabera, emakumezko langileen kopurua espero baino ehuneko 13 puntu handiagoa da (lehendik esan dugu emakumezko langileen kopurua % 60 zela).

Gizonezko langileen kopurua, ordea, espero baino txikiagoa da: plantillako langileen %40 gizonak dira, baina % 26,57 baino ez dute baimena eskatu.

Urteko datuak aztertzen baditugu, urte guztietan joera errepikatzen dela ikusi dugu: emakumeen ehuneko % 73 ingurukoa izatea, eta gizonena % 27. Datuok 40. taulan ikus ditzakegu: zehazki, E eta G zutabeetan jasota daude emakumezko langileen datuak; eta F eta H zutabeetan, gizonezkoenak.

⁶⁶ Atal honetan ezin izan diogu eutsi diagnostikoa egiteko erabili dugun aldi berari.

Segidan, neurri hori erabiltzen duten langileen ehunekoak berrikusi ditugu, eta kontuan hartu ditugu sexua eta lanpostua. Azterketa honen ondorioetarako, honako lanpostu hauek bereizi ditugu: buruzagitzak, langile teknikoak, administrariak eta administrazioko langileak eta mendekoak. Gainera, aipatzekoa da funtzionarioen gaineko datuak baino ez ditugula bildu, lan-kontratudun langileek lanpostu mota horiek betetzen ez dituztelako.

41. taula. Senideak zaintzeko 50 orduko baimena, sexuen arabera. 2010-2012.

LANPOSTUAK	EMAKUME onuradunak baimenduak	GIZONAK baimen onuradunak	% Emakume onuradunak	% Gizon onuradunak	GUZTIRA pertsona onuradunak
BURUZAGITZAK	228	226	% 50,2	% 49,8	454
L. TEKNIKOAK	822	417	% 66,3	% 33,7	1.239
Administrariak/administrazioko langileak	1.557	267	% 85,4	% 14,6	1.824
MENDEKO LANGILEAK	16	44	% 26,7	% 73,3	60
GUZTIRA	2.640	955	% 73,4	% 26,6	3.595

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Beraz, 41. taulan bildu ditugun datuak aztertuta, honako konklusio hauek atera ditzakegu: buruzagitzako lanpostuetan alde oso txikia dago emakumeen eta gizonen artean. Neurri hori eskatu dute emakumeen % 50,2k eta gizonen % 49,8k.

Lanpostu teknikoetan 32,6 puntukoa da emakumeen eta gizonen arteko aldea. Administrazioen eta administrazioko langileen kasuan, ordea, ehunekoa nabarmen igotzen da, emakumeen alde: emakumeen % 85,4k neurria eskatu dute; eta gizonen % 14,6k. Dena den, hori bat dator lanpostu mota horretako gizonen eta emakumeen banaketarekin (plantilla osoarekin erkatuta)⁶⁷.

Mendeko langileen ehunekoari erreparatuta, emakumeek baino gizon gehiagok eskatu dute baimena. Hortaz, lanpostu horretan eskatzaileen ehunekoa alderantzizkoa da: gizonen % 73,3k eskatu du neurri hori; eta emakumeen % 26,7k.

«Senideak zaintzeko 50 orduko baimena» atalaren gaineko konklusioak

Azaldutako datuak aztertuta, agerikoa da neurri hori erabiltzen duten gizonen ehunekoa baino handiagoa dela gizonena. Areago, espero baino handiagoa da kopuru hori: emakumeen % 73,3k hartu du, eta plantillako langileen % 60 baino ez dira emakumeak.

Aztertu ditugun urte guztietan errepikatu da joera hori. Aldaketa batzuk baino ez dira jaso, egindako lanpostua zein den.

⁶⁷ 5.2.1.4. atala («Langileriaren banaketa, sexuaren eta titulazio-taldearen arabera») irakurtzea gomendatzen dugu. 5.2 atalean (Erakundearen ezaugarri orokorrak) dago.

ERANTZUKIZUN PARTEKATUA SUSTATZEKO AZTERKETA

Segidan, Administrazio Orokorreko hitzarmenetan erantzukizun partekatua sustatzeko sartu ditugun neurriak aztertuko ditugu: 2011tik, aitatasun-baimena 2 aste handitzea, 4 astekoa izan arte; eta erditzean, adopzioan, edoskitzaroan eta harreran ematen den baimenari buruz sartu den zenbakia (zenbaki edo puntu hori aratuta dago, bai funtzionarioen akordioan, bai lan-kontratudunen hitzarmenean). Hauxe dio: *aita, gutxienez, baimeneko lau astez baliatzen bada, orduan, bi aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.*

42. taula. Erditzea eta aitatasuna kontuan hartzeko baimenak. 2013-2014.

BAIMENA	2013		2014	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Baimena erditzeagatik, adoptatzeagatik...	77	2	86	4
Aitatasun-baimena	-	34	-	30

Funtzio Publikoko Zuzendaritza

Zentzuduna denez, emakumeen % 100ek erditzeko baimena baliatu dute, dagokien heinean (sei aste). Gizonen % 100ek aitatasun-baimena baliatu dute (lau aste).

Segidan, hauxe ziurtatu nahi dugu: zenbat gizonek gutxienez lau asteko baimena hartu duten, eta, horrela, erditzeagatik baimena bi aste handitu duten (35.3 art.). Hori aztertuta, **hauxe ikusi dugu: 2013an, aita izan ziren 34 gizonetik bi gizonek baino ez zutela eskatu; eta 2014an aita izan ziren 30 gizonetik 4k.**

Horrekin batera aipatzekoa da, plantilla osoarekin erkatuta, neurri hori eskatu duten emakumeen eta gizonen kopuruen harira, 2013an eta 2014an, emakumeen kasuan, % 1,10 eta % 1,23 izan zirela ehunekoak, hurrenez hurren. Izan ere, Administrazioko emakumeen batezbestekoa 50 urte da.

Aitatasun-baimena eskatu duten gizonen kopurua urte horietan 34 eta 30 da.

43. taula. Erditzea dela eta, aitatasun-baimena baliatu duten gizonen %; EAEko Administrazio Orokorreko aita guztien kopuruarekin erkatuta. 2013-2014.

	2013		2014	
	< 4 aste	4 aste edo gehiago	< 4 aste	4 aste edo gehiago
Baimena erditzeagatik, adoptatzeagatik...	1	1	0	4
Aita izan ziren gizonak guztira	34		30	
35.3 artikulua baliatu zuten gizonen %	2,94		13,34	

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza

Laburbilduz, 35.3 artikulua inpaktua —guraso funtzionarioen eta lan-kontratudunen artean erantzukizun partekatua sustatzeko neurriei dagokienez— txikia da: zifrak oso txikiak dira, eta, plantilla osoarekin erkatuta, langileen ehuneko txikiari eragiten diote.

«5.5 Erditzeagatik, adoptatzeagatik...» atalaren konklusioak eta 35.3 atala baliatu duten gizonak

Atal honetan azaldu dugun laginketa oso txikia da, eta bi datu baino ez ditugu erkatu, beraz, ezin dira ondorio esanguratsuak atera. Plantillako langileen batez besteko adina 49 urte da, emakumeen kasuan; eta 51, gizonen kasuan. Hori dela eta, laginketa txikia hartu dugu.

«5.5 LANA ETA FAMILIA UZTARTZEKO, ERANTZUKIZUNA PARTEKATZEKO ETA LANALDIA ANTOLATZEKO POLITIKA» ATALAREN KONKLUSIOA:

Atal guztietan bildu ditugun datuen arabera, emakume gehiagok eskatzen dituzte lana eta familia bateratzeko baimenak eta neurriak. Ehuneko % 80 baino handiagoa da kasu guztietan.

Lanaldiaren murrizketei buruz, emaitzek diote emakumeek adingabeen legezko zaintza egiteko murrizketak eskatzeko joera dutela; eta gizonen mendekotasun-egoeran dauden pertsonen legezko zaintza egitekoak. Dena den, kontuan eduki behar da emakumeek murrizketa mota bietan kopuru handienak osatzen dituztela.

Eszedentziei dagokienez, txikia da eskatu duten eszedentzien kopurua; zehazki, 76 eskatu dira, eta haietako 66 emakumeek eskatu dute; eta 10, gizonen.

50 orduko baimenari buruz, emakumeen % 73k eskatu dute, eta gizonen % 27k.

Hori dela eta, atal honetan aztertu ditugun alderdi guztietan alde nabarmena dago. Areago, diagnostikoan aztertu ditugun atal guztiekin erkatuta, atal honetan behatu dugu emakumeen eta gizonen emaitzen arteko alderik handiena. Horrek esan nahi du lana eta familia bateratzeko neurriak Administrazioako emakume gehiagok erabiltzen dituztela, gizonen aldean.



5.6. LAN-OSASUNARI BURUZKO POLITIKA.

LAN-OSASUNAREN ARLOARI BURUZKO ALDEZ AURRETIKO GOGOETAK

Atal honetan Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako pertsonen lan-osasunaren babes lantzeari buruzko zenbait alderdi jorratu dugu, konklusio batzuk ateratzen saiatzeko: Genero-ikuspegia kontuan hartu da Administrazio Orokorreko langileen osasunean eragina izaten duten lan-arriskuen prebentzioan?

5.6.1 Administrazio Orokorren eta haren erakunde autonomoen Prebentziorako Planean genero-ikuspegia kontuan hartu den aztertzea.

Atal honetan aztertu dugu Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Lan Arriskuen Prebentziorako Planean berdintasun-printzipioa bete den lan-segurtasunaren eta -osasunaren babesaren arloan. Horrela, aldi berean aztertuko dugu genero-ikuspegia ere kontuan hartu den.

Lehenik eta behin, prebentzio-plana zer den argitu behar dugu. Horretarako, azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 16.1, 23. eta 31.3 artikulua hartu behar dira kontuan (Lan-arriskuen prebentziora buruzko legea); bai eta Prebentzio-zerbitzuen araudia onartzen duen 39/1997 Errege Dekretuaren 2. artikulua ere⁶⁸.

Artikulu horien arabera, enpresetan eta administrazioetan prebentzio-planaren bidez txertatu behar da prebentzioa kudeaketa-sisteman. Horrez gain, lan-arriskuen prebentziora buruzko politika ere planean zehazten da.

Prebentzio-plana langileen segurtasuna eta osasuna babesteko funtsezko elementua da. Hori dela eta, zuzendaritza-organoek onartu behar dute, eta antolaketako egitura osoak bete behar du, hierarkia-maila guztietan. Horrez gain, plantilla osoak balioduntzat hartu behar du.

Planak idatzita egon behar du, eta lan-agintarien, osasun-agintarien eta langileen ordezkarien eskura utzi behar da. Edukian honako alderdi hauek jaso behar dira:

- Enpresa eta jarduera, langileen kopurua, lantokien kopurua eta prebentzio-arloaren ezaugarriak azaltzea.
- Antolaketa-egitura azaltzea, nor bere hierarkia-mailan gain hartu dituen eginkizunak eta ardurak zehaztuta; eta komunikatzeko bideak.
- Bere gain hartu duen prebentzio-antolaketa.
- Lan-prozesuak zehaztea.
- Prebentzio-arloaren lan-prozedurak zehaztea.

Prebentzio-plana zer den zehaztu ondoren, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-arriskuen prebentziorako planaren eduki zehatza aztertu behar da. Eusko Jaurlaritzako Gobernu Kontseiluak onartu zuen 2011ko urriaren 26an.

Hauxe da Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-arriskuen prebentziorako planaren edukia:

⁶⁸ Ikus 5. atal honetako I. eranskina. Bertan jaso da zer araudi aplika daitekeen lan-arriskuen prebentzio-arloan.

I.- SARRERA: kontzeptua, helburuak, edukia, abantailak eta metodologia.

II.- EGITURA: lege-alderdiak; aplikazio-eremua; prebentzio-politika; lan-segurtasunaren eta -osasunaren arloko egitekoak eta ardurak; baliabideen antolaketa; eta, azkenik, parte-hartzea eta kontsulta.

III.- LAN-PROZEDURAK

1. Langile berriei harrera egitea
2. Arriskuen komunikazioa.
3. Arriskuen ebaluazioak.
4. Norberaren babeserako ekipoak erosi eta ematea.
5. Langileak prestatzea.
6. Ezaugarri bereziko langileak zehaztea.
7. Haurdun dauden langileen babesa.
8. Osasun-kontuak direla medio lanpostuz aldatzea
9. Jarrera bortitzak prebenitu eta horien aurrean jardutea.
10. Lan-gatazken kasuetan jardun eta ikerketa egitea.
11. Lan- edota sexu-jazarpen kasuetan jardutea eta kasuok ikertzea.
12. Erabilera-gidaliburuak egitea.
13. Babes indibidualako eskuliburuak ezartzea.
14. Ebakuazio-simulazioak egitea.
15. Istripuak ikertzeko eta jakinarazteko prozedura.
16. Makinak eta produktuak erosteko prozedura.
17. Enpresak koordinatzeko prozedura.
18. Osasun-zaintza.

Puntu honetan zehaztu behar dugu zer neurri jaso diren Administrazio Orokorraren Prebentzio Planean, genero-ikuspegia edukietan txertatzeko.

Lehenengo bi atalak berrikusi ditugu (Sarrera eta Egitura), eta bigarren atalean Prebentzio Politikaren Adierazpena bereziki aztertu dugu, funtsezkoa baita. Adierazpenean jasota daude Administrazioak zer printzipio eta konpromiso hartu duen, langileen segurtasuna eta osasuna babesteko. Generoaren gaineko aipamen espliziturik ez dagoela ikusi dugu.

Bestalde, planean jaso diren 18 prozedurak ere aztertu ditugu. Haietan guztietan kontuan hartu dira azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 15. artikuluan zehaztuta dauden prebentzio-ekintzarako printzipioak. Hortaz, zehaztuta dago langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko jarduera guztietan prebentzio-betebeharreko neurriak hartu behar direla; besteak beste, ezinbestekoa lana pertsonari egokitzea, eta ez alderantziz.

Beraz, laburbilduz esan daiteke, lan-prozedura guztietan kontuan hartu dela lana pertsonari egokitzeko prebentzio-printzipioa. Prozedura horietan, ordea, ez dago jasota genero-ikuspegia. 7 zenbakiko prozedura, jakina, salbuespena da, emakume haurdunak babesteari buruzkoa delako.

Planaren prozedurak aztertzean, bereziki erreparatu diogu 3 zenbakiko prozedurari. Lanpostuen arriskuak ebaluatzeari buruzkoa da. Oinarrizko prozedura da, bai eta edozein prebentzio-ekintza egiteko ezinbestekoa ere.

Lanpostu-arriskuen ebaluazioen bidez, lan-jardueretan dauden arriskuak zenbatu, eta neurri zuzentzaileak diseinatu ahal dira; edo, bestela, arriskuak jasangarriak izan arte txikiagotu ahal izango dira. Horrenbestez, arriskuak ebaluatzeko hasierako prozesua

ezinbestekoa da segurtasunaren eta osasunaren babes-jarduerak zehaztu, eta antolaketa martxan jartzeko.

Era berean, dagokion lanpostua betetzen duen pertsonaren egoera biologikoak ere kontuan hartu behar dira arriskuen ebaluazio horretan, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 26. artikuluan ezarritakoarekin bat etorruta (bertan azaltzen dira ezaugarri bereziko langileak babesteko moduak).

Laburbilduz, lanpostuko arriskuen ebaluazioa funtsezkoa da langileen osasuna babesteko: lan-jarduerako arriskuak zehazteaz gain, lan hori egiten duen pertsonaren egoera biologikoa ere ebaluatzen duelako. Hori guztia, lana pertsonari egokitzeko asmoz egiten da.

Zentzuduna da edozein prebentzio-jardueratan kontuan hartzea, langilearen egoera biologikoa dela eta, langile horrek laneko arriskuak handitzen dituen. Horrela, kontuan hartuko da bezeroak desgaitasunen bat duen: lanpostuarekin bateragarria ez den egoera iragankorrean dagoen (medikuntza-tratamenduak, patologiak, etab.); adinez txikia den; emakume haurdun den, edoskitze-aldian dagoen edo lana txandaka egiten duen⁶⁹.

Edonola ere, langilearen egoera biologikoa lanpostuko arriskuaren ebaluazioan ez ezik, Prebentzio Planeko 17. prozeduretako gainerako jardueretan ere kontuan hartzen da, edukiaren arabera beharrezkoa baldin bada.

Hori dela eta, arestian azaldu dugun bezala, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lan-arriskuen prebentzio-plana ohiko babes-ikuspegitik egin da. Ildo horretatik, ezaugarri bereziko langileak zehazten saiatzen da, eta, haien egoera biologikoaren arabera behar duten babesa ematen zaie. Horretan, hots, osasuna babestean, generoa ez da kontuan hartu. Ugalketa-gaitasuna babesteko neurriak baino ez dira ezartzen⁷⁰.

Edonola ere, Administrazio Orokorrean 6.971 enplegatu daude: haietako 4.310 emakumeak dira (% 61,8); eta 2.661, gizonak (% 38,2). Batez besteko adina 51 urte da; hortaz, amatasuna eta edoskitzaroa ez dira arrisku handiak, ezta emakumezko langileen artean ere. Lan-kontratudunen emakumezko langileen adina 50-59 urte bitartekoa da (% 47,7), beheko taulak erakusten duen bezala.

44. taula.- EAEko Administrazioako funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko akordioan eta lan-kontratudun langileen hitzarmen kolektiboan sartuta dauden langileak, adinaren eta sexuaren arabera.

ADINA	GUZTIRA	GIZONAK	EMAKUMEA
20 urte baino gutxiago	0	0	0
20-29 urte	27	13 (% 0,5)	14 (% 0,3)
30-39 urte	797	237 (% 8,9)	560 (% 13)
40-49 urte	1.972	1.339 (% 23,8)	633 (% 31,1)
50-59 urte	3.512	1.458 (% 54,8)	2.054 (% 47,7)
60 urte eta gehiago	663	320 (% 12,0)	343 (% 8)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza, 2014ko abenduaren 31n.

⁶⁹ Zehetasun handiz jaso da Prebentzio Planaren 6. zenbakian.

⁷⁰ Horren harira, garrantzitsutzat hartu dugu Laurent Vogel-en lana berrikustea: «*La dimensión de género en la salud laboral. Primeras conclusiones de una encuesta europea*». Lan horretan berresten da diagnostikokoan adierazi duguna.

Puntu honetan, genero-ikuspegia prebentzio-jardueran txertatzeko, beste zailtasun bat ere badago: teknikariek beren lana egiteko irakurri behar dituzten gaztelaniazko arau, dokumentu, azterlan eta prebentzio-ezagutzak jasotzeko ia tresna guztiak androzentrikoak dira⁷¹. Bestela esanda, itxuraz «neutrotzat» aurkeztu nahi duten eredu bati jarraituz azaldu dituzte edukiak; hau da, gizonezko langileak aipatzen dituzte sexu biak hartzeko (maskulino generikoa). Alabaina, itxuraz neutroa den gaztelaniazko eredu hori ez dator bat langile jakin batzuen egoerarekin (normaltasun hipotetiko horretatik kanpo daudelako), ezta emakumezko langile batzuen egoerarekin ere.

Edonola ere, genero-ikuspegia osasunaren babesean txertatuko bada, haxe bete behar da: «emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeke eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak integratzea» (4/2005 Legearen 3.4 artikulua).

5.6.2 Baja-kopurua, gaixotasun arrunt eta lan-istripuengatik (2009-2012). Eta kausak ere zehazten saiatzea.

5.6.2.1 Bajak, gaixotasun arruntengatik.

Atal honetan arreta berezia eman behar diogu emakumeen osasunaren bereizgarrii. Lehenik eta behin esan behar da, hainbat azterlanen arabera, emakumeek urte gehiago bizi izaten dituztela, baina bizi-kalitatea gizonena baino okerragoa dela. Emakumeengan eragina dute hainbat gaixotasunek (osteoporosia, gaixotasun kardiobaskularrak eta buruko nahasmenduak, adibidez). Gaixotasun horiek kroniko bihurtzen direnetik, emakumeek beti pairatzen dituzte.

Horrek, zentzuduna denez, ondorioak izango ditu lan-osasunean. Gaixotasun horiek direla-eta, lanpostuak sortzen duen arriskua moldatu beharko da, jardueran eragina izaten badu.

Adierazpen hori berreste aldera, EAEko emakumeen eta gizonen osasun onaren prebalentziari buruzko datuak aztertu ditugu; zehazki, 2002., 2007. eta 2013. urteei buruzkoak. Iturria: EUSTAT, Euskal Estatistika Sistema.

45. taula. EAEko herritarren osasun onaren prebalentzia, sexuaren eta adinaren arabera. 2002., 2007. eta 2013. urteak. 2013ko abenduaren 3a. (%)

ADINA	2002. URTEA		2007. URTEA		2013. URTEA	
	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK
15-24	82,2	71,9	94,9	91,9	96,7	96,4
25-44	74,8	71,1	88,2	86,2	91,3	89,7
45-64	56,1	53,5	76,7	70,3	81,4	78,7
65-74	49,2	47,9	63,4	54,9	70,8	62,2

Iturria: Euskal Estatistika Erakundea-EUSTAT.

Azaldutako datuak aztertu ditugunean, haxe ondorioztatu dugu: 45. taulan jasotako adin-tarteetan emakumeen osasuna baino hobea dela gizonena. Zehatz-mehatz, 45-64

⁷¹ ANDROZENTRISMOA (gaztelaniazko testuei buruzkoa): Hipotesi honek, gizonezkoei dagozkien berezkotasunak eta ezaugarriak unibertsoaren ardatz, errealitatea aztertzeko parametro eta giza espeziearen esperientzia unibertsal gisa hartzen ditu. Gizateria gizonekin nahasten du. Sexismo mota jakin bat da, eta agerian jartzen da batez ere emakumeak ezkatzen dituelako eta definitzen ez dituelako. («Aurrekontu Publikoak Genero Klabeak», EMAKUNDE)

adin-tarteari erreparatzen badiogu, eta kontuan hartzen badugu Administrazioako langileen batez besteko adina 50 urte dela, gizonen osasun onaren ehunekoa 2,7 handiagoa da, emakumeen ehunekoarekin erkatuta.

Alde hori (2,7 puntuko aldea) gainerako adin-tarteetan baino handiagoa da adin-tarte horretan: 15-24 urte-tartean 0,3 puntuko aldea dago; 25-44 urte-tartean 1,6 puntukoa. Gizonen aldekoak dira kasu guztietan.

65-74 adin-tartea aldea handitu, eta 8,6 puntura iristen da. Lan-arriskuei aurrea hartzeko eta osasuna babesteko, 65-74 adin-tartea jardute-eremutik kanpo dago, erretiroak lan-jarduera amaitzen duelako, eta erretiroa, oro har, 65 urteko adinean hartzen delako.

Hala eta guztiz ere, gaur egungo testuinguruan eta gaur egungo legeen arabera, baliteke hurrengo hamarkadetan 65 urtetik gorako pertsonen lanean jarraitzea. Datu hori kontuan hartu beharko da, Administrazioaren prebentzio-politikan genero-ikuspegia behar bezala txertatuko bada.

Atal honetan honaino azaldu dugunaren ildo beretik, kontuan hartzen badugu emakumeek, oro har, osasun-arazo gehiago izango dituztela, zentzuduna liteke osasun-zerbitzuetako mediku-kontsultetara maizago joan behar izatea; gaixotasun kronikoen prebalentziarengatik, hain zuzen ere.

Adierazpen hori berresteko, zenbait datu bildu ditugu, 2015eko ekainaren 1ean, EAEn emakumeak eta gizonak familia-medikuarenera zenbat aldiz joan diren jakiteko.

Ildo horretatik, kontuan hartzen badugu EAeko biztanleak guztira 2.173.210 zirela 2015ean, eta datu horiek emakumeak eta gizonak aipatutako aldian familia-medikuarenera zenbat aldiz joan diren adierazteko datuekin erkatzen baditugu (12. koadroan, behean, jasota daude), honako ondorio hauek ateratzen ditugu: pertsona horietako 1.116.329 emakumeak dira, eta haietako % 68,8 medikuarenera joan dira; pertsona horietako 1.056.881 gizonak dira, eta haietako % 62,56 medikuarenera joan dira. Beraz, gizonen ehunekoa txikiagoa da.

Gaixotasun kronikoei dagokienez, emakumeen % 13,82 medikuarenera joaten da, eta gizonen % 12,31.

Datu horiek berresten dute atal honetan egin dugun baieztapena; baina, horrez gain, funtsezkoak dira osasun publikoko politikan genero-ikuspegia txertatu behar dela ulertzeko (aurreko egoerari aurre egingo bazaio). Dena den, gai horren kudeaketa gure diagnostikotik kanpo dago.

12. koadroa. Familia-medikuarenera joan diren biztanleak, kontsulten kopuruaren eta sexuaren arabera (milaka).

	Guztira	GIZONAK	EMAKUMEAK
GUZTIRA	1.429,3	661,2	768,1
Osasun-nahasmenduak	102,5	48,6	53,8
Gaixotasun kronikoren bat	284,5	130,2	154,3
Gaixotasun ez-kronikoa	1.042,4	482,4	560
Behin	364,8	187,9	176,9
Osasun-nahasmenduak	8,2	3,3	5
Gaixotasun kronikoren bat	44,16	23,8	20,7
Gaixotasun ez-kronikoa	312	160,8	151,2
Bitan	409,6	202,3	207,3
Osasun-nahasmenduak	23,7	12,7	11,1
Gaixotasun kronikoren bat	64,5	34,3	30,2
Gaixotasun ez-kronikoa	321,4	155,4	166
3 aldiz	202,1	91,3	110,9
Osasun-nahasmenduak	10,8	5,8	5
Gaixotasun kronikoren bat	39,3	15,4	23,9
Gaixotasun ez-kronikoa	152,1	70,1	82
3 aldiz baino gehiago	452,8	179,7	273
Osasun-nahasmenduak	59,7	26,9	32,8
Gaixotasun kronikoren bat	136,1	56,7	79,4
Gaixotasun ez-kronikoa	256,9	96,1	160,8

Iturria: Euskal Estatistika Erakundea (EUSTAT). Data: astelehena, 2015eko ekainaren 1a

Emakumeek izaten dituzten osasun-arazo kronikoen beste ondorio bat haxe izan liteke: etxetik kanpo lan egiten dutenean, gaixotasun arrunta dela-eta, gizonek baino baja gehiago hartu behar izatea.

Baieztapen hori Administrazio Orokorrari aplikatu ahal zaion ziurtatzeko, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileek 2009tik 2012ra (lau urtean) gaixotasun arruntaren zioz hartu dituzten bajei buruzko datuak aztertuko ditugu.

Lehenik eta behin, lau urteko aldi horretan Administrazio Orokorrean zenbat langilek jarduten zuten ziurtatu dugu. Bigarrenik, urteko lanaldiaren orduak zenbatu ditugu, sexuen arabera bereizita. Lau urte horietako bakoitzean lanaldia teorian 1.592 ordukoa izan zela hartu dugu. Bestela esanda, emakumezko langileen urteko lanaldia guztira honela lortu dugu: urteko 1.592 ordu horiek biderkatu ditugu emakumezko langileen kopuruaz; eta berdin egin dugu gizonezko langileen gaineko datuak lortzeko.

Hirugarrenik, gaixotasun arruntaren zioz urtean gertatu diren baje ordu-kopurua zenbatu dugu, langileria osoa kontuan hartuta. Azkenik, baje emandako denbora horrek pertsona enplegatuen urteko lanaldi osoan zer ehuneko osatzen duen kalkulatu dugu.

Hortaz, 2009an, adibidez, Administraziozko gizonezko langileek 59.683 ordu eman zituzten baje, gaixotasun arruntaren zioz; hots, gizonezko langileen urteko lanaldi osoaren % 1,50. Gizonezko langileen urteko lanaldi osoa 3.967.264 ordukoa izan zen urte horretan, 2.492 gizonezko langile zeudelako.

Urte berean, 2009an, emakumezko langileek 167.833 ordu eman zituzten bajaran, gaixotasun arruntaren zioz; hots, emakumezko langileen urteko lanaldi osoaren % 2,88. Emakumezko langileen urteko lanaldi osoa 5.818.760 ordukoa izan zen, eta emakumezko langileak 3.655 izan ziren urte horretan.

Hori dela eta, 2009an, gizonezko langileei buruzko datuekin erkatuta, emakumeek denbora gehiago eman zuten bajaran, gaixotasun arruntaren zioz; zehazki, 1,38 puntu handiagoa da ehuneko. Ehuneko hori handiagoa da gainerako hiru urteetan ere; baina, behera egiteko joera dauka, 46. taulak erakusten duen bezala.

46. taula. Gaixotasun arruntaren ziozko bajei buruzko datuak (GA), sexuaren arabera banakatuta, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileei buruz. 2009-2012 urteak.

	2009		2010		2011		2012	
	E	H	E	H	E	H	E	H
Enplegatuen kopurua:	3.655	2.492	3.654	2.457	3.627	2.469	4.251	2.722
Urteko baja-orduak (GA)	167.832	59.683	151.882	57.602	148.454	53.898	114.884	46.476
Urteko lanaldia guztira	5.818.760	3.967.264	5.817.168	3.911.544	5.774.184	3.930.648	6.767.592	4.333.424
%, urteko lanaldian	2,88	1,50	2,61	1,47	2,57	1,37	1,69	1,07

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

5.6.2.2 Bajak lan-istripuengatik

Aurreko atalean, gaixotasun arruntaren ziozko bajei buruzko datuak aztertu ditugu. Segidan, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileek izan dituzten lan-istripuei buruzko datuak aztertuko ditugu. Lau urteko aldi bera erabiliko dugu, azterketa egiteko: 2009tik 2012ra.

Analisi hori egin aurretik, komeni da testuingurua zehaztea. Horren harira, honako hauek erabiliko ditugu: batetik, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalak (aurrerantzean, LSHIN) 2014. urteari buruz egin duen txostena; eta, bestetik, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak egin duen txostena, urte berari buruz.

Horren harira, LSHINk adierazi du aurreko urteetan gertatutakoa 2014. urtean ere gertatu dela, Espainiako Estatuko lurraldeari eta intzidentzia-mailari dagokienez: lan-istripuen intzidentziaren ehuneko bikoitza izan zen gizonen kasuan, emakumeen ehunekoarekin erkatuta.

47. taulan jaso dugu lan-istripuen intzidentzia-maila lanaldian, sexuaren eta larritasun-mailaren arabera. Kontuan hartu behar da LSHINk ez dituela zenbatzen bidetik gertatu diren istripuak; hau da, lanaldian bertan gertatutakoak baino ez dituela zenbatzen.

Datuen arabera, **istripu larrien** intzidentzia-indizea 38,9 puntukoa da, gizonen kasuan; eta emakumeena 8,6 da. Horren harira, 30,3 puntuko alde dago. **Istripu hilgarrietan** ez da hain handia alde hori: 5,86 puntuko alde dago. **Istripu arinetan** ere txikia da alde; 2,02 puntukoa, zehatz-mehatz.

- Istripu hilgarriak lan-orduetan: 5,86 puntuko aldea, gizonen eta emakumeen artean.
- Istripu larriak lan-orduetan: 30,3 puntuko aldea, gizonen eta emakumeen artean.
- Istripu arinak lan-orduetan: 2,02 puntuko aldea, gizonen eta emakumeen artean.

47. taula.- Lan-istripuen intzidentzia-maila lanaldian, sexuaren eta larritasun-mailaren arabera.

	LAN-ISTRIPIUK GUZTIRA	II GUZTIRA	LI ARINAK	II ARINAK	LAN-ISTRIPIU LARRIAK	II LARRIAK	LAN-ISTRIPIU HILGARRIAK	II HILGARRIAK
GUZTIRA	424.625	3.111,3	420.829	3.083,5	3.329	24,4	467	3,42
GIZONAK	291.408	4.095,9	288.196	4.050,8	2.769	38,9	443	6,23
EMAKU MEAK	133.217	2.039	132.633	2.030,2	560	8,6	24	0,37

Iturria: LSHINren 2014ko txostena, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren estatistika-urtekaria. EGSM.

LSHIN lan-istripuen indizea sexuaren eta ekonomia-jardueraren arabera ere zehatu du. Sexu bien gaineko datuak erkatuta, lan-istripuen intzidentzia gizonen artean handiagoa dela ondorioztatu du, baina, ekonomia-jarduera zehatz batzuetan, ordea, handiagoa da emakumeen lan-istripuen intzidentzia. Hona hemen ekonomia-jarduerok: finantza- eta aseguru-jarduerak; hezkuntza; osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuen jarduerak. Datuak aztertuta, pentsa genezake sektore horietan joera orokorra alderantzikatu dela, tradizioz feminizatuta daudelako.

Segidan, EAEko datuak jasoko ditugu, 2014. urteari buruzkoak ere bai. Azterlan honetan, Laneko Seguratasun eta Higieneko Institutu Nazionalak bereizi ditu lan-orduetan (LO) gertatzen diren istripuak eta bidetik gertatzen direnak.

Lan-orduetan zenbatu dira ohiko lantokian gertatu direnak, beste lantoki batean gertatu direnak edo lan ziozko lekualdaketetan gertatu direnak (misioko istripuak). Bidetik gertatu diren istripuak dira lanera joateko edo lanetik itzultzeko gertatutakoak.

Hori horrela, 48. taulan jaso dugu baja behar izan duten lan-istripuen intzidentzia-indizea, eta kontuan hartu dira bidetik zein lantokian bertan gertatutakoak, sexuaren eta larritasunaren arabera bereizita.

Datu horien arabera, lan-istripuek lan-orduetan izan duten intzidentzia-indizea handiagoa da gizonen emaitzetan, istripu larrietan, arinetan eta hilgarrietan. Bidetik gertatu diren istripuen ildotik, aldiz, handiagoa da emakumeek izan dituzten istripu arinen kopurua. Hala eta guztiz ere, bideko istripuak larriak direnean, handiagoa da gizonen kopurua: gizonen istripu larrien intzidentzia-maila 0,030 da; eta emakumeena 0,016. Beraz, joera alderantzikatu da: gizonek dute bideko istripu larrien eta hilgarrien indize handiena. Areago, 2014ko datuen arabera, emakumeek ez zuten bideko istripurik izan; eta gizonen indize hori 0,005 izan zen.

Laburbilduz, estatuan, emakumeek baino istripu gehiago izaten dituzte gizonen, bi sektoretan izan ezik: finantza- eta aseguru-jardueretan eta osasun- eta gizarte-zerbitzuetako jardueretan.

EAEko datuei buruz, urte berean, joera bera behatu da: gizonek istripu gehiago izaten dituzte lan-orduetan, emakumeen datuekin erkatuta. Joera bideko istripu arinen indizean baino ez da alderantzizkoa.

48. taula.- Lan-istripuen intzidentzia-maila lanaldian, sexuaren eta larritasun-mailaren arabera.

	LAN-ORDUETAN				BIDETIK			
	ARINA	LARRIA	HILGARRIA	GUZTIRA	ARINA	LARRIA	HILGARRIA	GUZTIRA
GIZONAK	48,693	0,325	0,070	49,089	3,568	0,030	0,005	3,603
EMAKUMEAK	20,122	0,044	0,006	20,172	5,890	0,016	0,000	5,905
GUZTIRA	35,415	0,194	0,041	35,649	4,647	0,023	0,003	4,673

Iturria: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea (OSALAN).

Horrenbestez, datu horiek aztertuta, esan daiteke, printzipioz, gizonek baino zehurrak handiagoz jokaten dutela emakumeek, bai lan-orduetan gertatutako istripuen indizean, bai bidetik gertatu direnetan. Estatuan zein EAEn, istripuaren larritasuna zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa da gizonezko eta emakumezko langileen istripu-intzidentziaren indizeen arteko aldea ere.

Segidan, hurrengo taulan, lan-istripuaren zioz hartu diren baja-orduei buruzko datuak azalduko ditugu, lan-istripu motaren eta sexuaren arabera banakatuta; Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileari buruz, 2009tik 2012ra. Horrela, joera aztertuko dugu.

Datuak erkatzeko, gaixotasun arruntaren zioz hartutako baja kopuruak zenbateko metodo bera erabili dugu: lehenik eta behin, Administrazio Orokorrean aldi horretan jarduten zuten emakumezko eta gizonezko langileen kopurua lortu dugu.

Bigarrenik, urteko lanaldi osoaren orduak zenbatetsi ditugu, sexuaren arabera bereizita. Kontuan hartu dugu emakumezko langileen lanaldia honela zenbatu dugula: urteko 1.592 orduak biderkatu ditugu emakumezko langileen kopuruaz; eta berdinean egin dugu gizonezko langileen gaineko datuak lortzeko.

Hirugarrenik, lan-istripuaren zioz urtean gertatu diren baje ordu-kopurua zenbatu dugu, emakumezko eta gizonezko langile horiei buruz. Azkenik, baje emandako denbora horrek emakumezko eta gizonezko langile taldeetako urteko lanaldi osoan zer eragineko osatzen duen kalkulatu dugu.

49. taula.- Lan-istripuaren zioz hartu diren baja-orduei buruzko datuak, sexuaren arabera banakatuta; Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileei buruz, 2009tik 2012ra.

	2009		2010		2011		2012	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
Enplegatuen kopurua	3.655	2.492	3.654	2.457	3.627	2.469	4.251	2.722
Urteko lanaldia guztira	5.818.760	3.967.264	5.817.168	3.911.544	5.774.184	3.930.648	6.767.592	4.333.424
Urteko baja-ordua, istripuengatik	2.759	1.523	2.502	1.259	2.478	1.101	3.344	1.572
%, urteko lanaldian	0,048	0,038	0,043	0,032	0,043	0,028	0,049	0,036

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

Hortaz, 2009an, adibidez, Administrazioako gizonezko langileek 1.523 ordu eman zituzten bajaran, lan-istripuaren zioz; hots, gizonezko langileen urteko lanaldi osoaren % 0,038. Gizonezko langileen urteko lanaldi osoa 3.967.264 ordukoa izan zen urte horretan, 2.492 gizonezko langile zeudelako.

Urte berean, 2009an, emakumezko langileek 2.759 ordu eman zituzten bajaran, lan-istripuaren zioz; hots, emakumezko langileen urteko lanaldi osoaren % 0,048. Emakumezko langileen urteko lanaldi osoa 5.818.760 ordukoa izan zen, eta emakumezko langileak 3.655 izan ziren urte horretan.

Datu horiek aztertuta, honako ondorio hauek atera ditzakegu:

- Gaixotasun arruntaren zioz emandako baja-orduen kopurua baino askoz ere txikiagoa da lan-istripuaren zioz emandako baja-orduen kopurua.
- 2009an, gizonek baino denbora gehiago eman zuten emakumeek lan-istripuaren ziozko bajaran, baina aldea 10 hamarrenekoa da, beraz, oso txikia. Edonola ere, estatuan eta EAEn izandako joera alderantzikatu zen urte horretan. Joera hori gainerako hiru urteetan errepikatu da; 49. taulak erakusten duen bezala.

5.6.2.3 Gaixotasun arruntaren zioz edo lan-istripuaren zioz hartu diren bajaran zergatiak azaltzeko hurbilketa

Honaino zenbait datu adierazi dugu, eta, datuei erreparatuta, ondorio batzuk aztertu ditugu. Hala eta guztiz ere, interesgarria liteke gaixotasun arruntengatik edo lan-istripuengatik hartu diren bajaran zergatik gertatu ziren aztertzea.

Dena den, honako oztopo hau dago emaitza egokiak atera ahal izateko: ez dago sexuen araberako datuak ateratzeko prest dagoen informatika-tresnarik. Hala eta guztiz ere,

zergatiak azaltzen saiatuko gara, eta, horretarako, Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuko datuak aztertuko ditugu⁷².

Orain arte egin diren arriskuen ebaluazioetan lanpostuko zama fisikoa baino ez da kontuan hartu; beraz, ebaluazio horietan antzeman diren arrisku nagusiak ergonomikoak dira, batez ere, datuak bistaratzeko pantailek (aurrerantzean, DBP) eraginda.

Bestalde, ikusi dugun bezala, administrarien eta administrazioko langileen taldean dago funtzionarioen % 42,25. Lanpostu horietan ia lan-ordu guztietan DBP bidezko atazak egiten dituzte, eta atazaz aldatzeko aukera txikia da, batez ere, buruzagitzako edo teknikarien lanpostuen zereginekin erkatuta.

50. taulak erakusten du administrazioko laguntzaileekin eta administrariekin batera, langileriaren % 10,86 dagoela zerbitzu-buruzagitzetan, eta % 36,40 aritzen dela teknikarien lanpostuetan. Arestian esan bezala, eginkizunak betetzeko, DBP erabiltzen dituzte, baina maizago egin ditzakete beste ataza mota batzuk.

Laburbilduz, langileen % 89,51k lanaldiaren zati handia ematen du datuak bistaratzeko pantailak erabiltzen. Lan mota horrek fisikoki honako hauek eskatzen ditu: mugimendu errepikakorrak, gorputz-jarrera desegokiak eta ia lanaldi osoan eserita egotea; eta horiek, azkenean, mina sortzen dute giharretan eta hezurretan.

50. taula. Gizonen eta emakumeen banaketa buruzagitzako lanpostuetan, lanpostu teknikoetan, administrazioko laguntzaileen eta administrarien lanpostuetan eta mendekoen lanpostuetan (lan-kontratudun langileak alde batera utzita)

Lanpostuak	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
Buruzagitzak	532 (% 10,86)	226 (% 42,48)	306
Teknikariak	1.783 (% 36,40)	1.035 (% 58,04)	748
Administrariak eta laguntzaileak	2.069 (% 42,25)	1.610 (% 77,81)	459
Mendeko langileak	514 (% 10,49)	312 (% 60,78)	202

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza

Segidan, lanpostu bakoitzean, jarduera-arloa zein den, fisikoki egin behar den esfortzuei buruz Prebentziorako Zerbitzuak emandako datuak eta Lan-baldintzei buruzko VII. Inkesta Nazionalen⁷³ bildu direnak erkatuko ditugu.

Inkestan bi adierazleren bidez aztertu da lanaren zama fisikoa: lana egiteko behar diren eskaera fisikoak; eta langile horrek giharretan edo hezurretan izaten duen mina, bere ustez, lanean hartu behar dituen gorputz-jarrerengatik edo egin behar dituen esfortzuengatik.

Inkestan jaso diren sektoreak kontuan hartuta, «Administrazio Publikoa eta Justizia» deritzon atala da Administrazio Orokorrekin eta haren erakunde autonomoekin zerikusi handiena duena. Beraz, inkestan atal horretan jaso diren datuei erreparatuta,

⁷²Administrazio Orokorren eta erakunde autonomoen Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzu horren osaera eta funtzionamendua ezagutu nahi izanez gero, ikus maiatzaren 16ko 78/2000 Dekretua. Dekretu horrek arautzen ditu zerbitzuaren antolaketa eta funtzionamendua (2000ko ekainaren 19ko EHAA, 115. zk.).

⁷³ 2011n, LSHINek Lan-baldintzei buruzko VII. Inkesta Nazionala egin zuen. Aurreko aldietan bezala, langile-taldean lan-baldintzei buruzko informazio fidagarria, langileek eurek emanda, jasotzea da inkestaren helburua.

lanpostuko eskaera fisikoak bat datoz Prebentziorako Zerbitzuak egindako ebaluazioetan antzeman direnekin.

51. taulak erakutsi bezala, inkestan parte hartu zuten Administrazio Publikoko eta Hezkuntzako sektoreko langileen % 48,1ek adierazi zuten lanpostuko eskaera fisikoak mugimendu errepikakorrek direla, nagusiki (besoekin edo eskuekin). Haietako % 36 eserita dago, altxatu barik; eta % 33,6k hartu behar ditu gorputz-jarrera mingarriak edo nekagarriak.

51. TAULA. LANPOSTUKO ESKAERA FISIKOAK, JARDUERA-ADARRA ZEIN DEN. LAN-BALDINTZEI BURUZKO VII. INKESTA NAZIONALA

	nekezantza, abeltzaintza, basogintza eta nekazaritza saneamendua eta erauzketa-	Metala	Industria Manufaktura	Eraikuntza	Merkataritza eta konponketak	Ostalaritza	Garraioa eta biltegiatzea	komunikazioak eta administrazio	Administrazio Publikoa eta Osasun- eta	gizarte-jarduketak	zerbitzuak eta zerbitzu	
Gorputz-jarrera mingarriak edo nekagarriak hartzea	48,1	33,7	35,3	32,8	48,7	30,1	31,3	37,2	28,9	33,6	48,0	37,1
Zutik egotea, ibili gabe	25,9	32,5	42,2	39,8	31,1	41,6	49,6	13,0	10,1	29,9	30,8	29,5
Eserita egotea, altxatu barik	11,4	32,6	20,4	22,5	20,1	24,7	5,3	68,6	66,7	36	22,6	15,8
Zama handiak altxatzea edo mugitzea	33,6	18,0	22,4	22,8	39,4	22,6	18,8	20,8	3,0	6,7	22,1	10,3
Pertsonak altxatzea edo mugitzea	1,1	1,2	1,3	0,4	2,0	1,0	1,8	2,5	0,7	6,4	36,9	7,1
Indar handia egin behar izatea	28,7	18,9	20,6	15,4	34,2	14,6	10,0	15,0	3,1	6,6	24,3	10,3
Mugimendu errepikakorrek, eskuekin edo besoekin	67,0	58,4	60,4	67,5	67,3	54,1	64,9	67,3	57,9	48,1	56,6	61,7

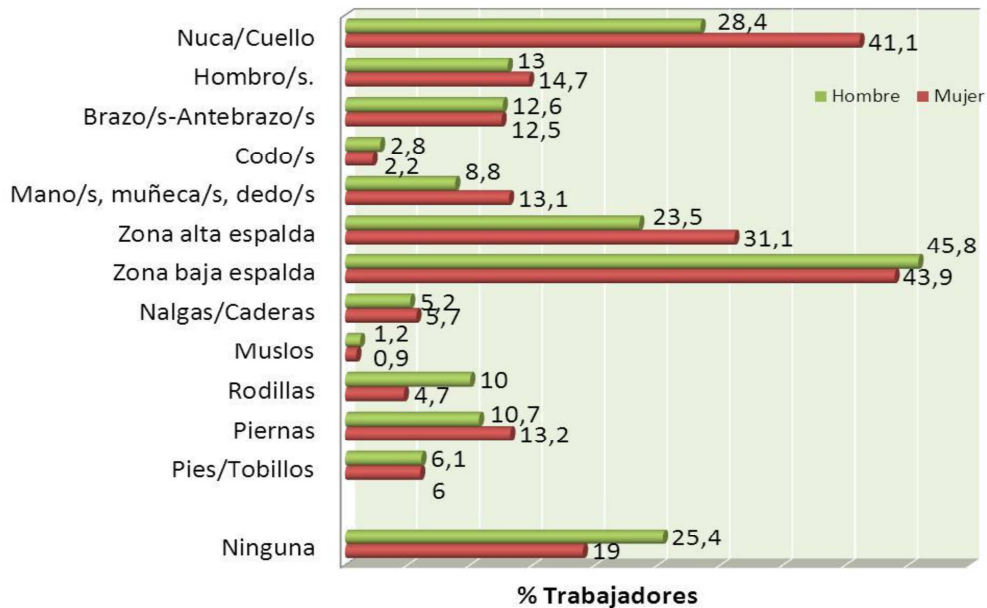
Iturria: Lan-baldintzei buruzko VII. inkesta nazionala

Prebentziorako Zerbitzuko Medikuntza Arloan urteko azterketak egiten dizkiete langileei (ia 2.000 azterketa urtean), bai eta kontsultak ere (ia 3.000 kontsulta). Horien arabera, honako hauek dira langileek izaten dituzten min ohikoenak: bizkarreko mina (beheko eta goiko zatiak bereizita); lepoko eta garondoko mina; sorbaldako mina; eta mina besoetan, ukondoetan, eskumuturretan, eskuetan eta atzamarretan.

Giharretan edo hezurretan izaten dituzten min horiek artatzea da, hain zuzen ere, Prebentziorako Zerbitzuko teknikariek egiten dituzten esku-hartze askoren xedea; eta, batez ere, lanpostuak berrantolatzen dituzte, irizpide ergonomikoei jarraituz.

5. grafikoan bildu dugu sexu bakoitzak giharretan edo hezurretan izaten dituen min ohikoenak (Lan-baldintzei buruzko VII. Inkesta Nazionalean jasotakoaren arabera). Ziur asko, horiek eta Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako langileek adierazi dituzten minak bat datoz:

5. GRAFIKOA: SEXU BAKOITZAK GIHARRETAN ETA HEZURRETAN IZATEN DITUEN MIN OHIKOENAK



Iturria: Lan-baldintzei buruzko VII. inkesta nazionala

Giharretan eta hezurretan antzeman diren minekin batera, Prebentziorako Zerbitzuko Medikuntza Arloak beste arazo mota batzuk ere antzeman zaizkio langileen osasunari: ikusmenean, entzumenean, bihotz-arazoak, arnasa hartzeko arazoak edo psikiatriaren arloko arazoak. Garrantzi-mailaren arabera jaso ditugu Prebentziorako Zerbitzuko Medikuntza Arloak egin dituen zehaztapenak, langileen osasun-arazoei buruz:

- Bizkarreko mina.
- Lepoko eta garondoko mina.
- Mina sorbaldetan, besoetan, ukondoetan, eskumuturretan, eskuetan edo atzamarretan.
- Buruko mina.
- Ikusmen-arazoak (begietan).
- Estresa, antsietatea, urduritasuna.
- Lo egiteko arazoak.
- Depresioa edo tristura.
- Ahots-arazoak.
- Tentsio arterial altua.
- Entzuteko arazoak (belarrietan).
- Arnasa hartzeko arazoak.
- Azaleko arazoak.

Ikus bezala, antzekoak dira arazo horiek eta Lan-baldintzei buruzko VII. Inkesta Nazionalean jaso direnak.

Arazo horiek emakumeengan duten prebalentzia handiagoaren arabera sailkatzen baditugu, hauxe da ordena, garrantzi-mailari jarraituta: lepoko eta garondoko arazoak; mina sorbaldetan, besoetan, ukondoetan, eskumuturretan, eskuetan edo atzamarretan; bizkarreko mina; buruko mina; estresa, antsietatea edo urduritasuna; nekea, akidura; ikusteko arazoak; ahots-arazoak; lo egiteko arazoak; depresioa edo tristura; mina

hanketan, belaunetan, oinetan edo arazoak azalean. Gizonen arazoen artean, garrantziaren arabera ordenan gorago daude tentsio arterial altuko arazoak.

Hala eta guztiz ere, osasun-arazorik ez dutela erantzun duten inkestatuen artean, gizonak 8,8 puntu gorago daude, emakumeekin erkatuta. Datu hori ezinbestean lortu behar zaio diagnostiko horretako 5.7.2.1 atalean adierazitakoari (hau da, gizonen osasuna, oro har, emakumeena baino hobea dela). Dena den, gizonek osasunari buruz duten pertzepzioa ere aztertu behar da.

Puntu honetan arrisku psikosozialak aipatu beharra dago. Arrisku horiek maizago gertatzen dira emakumeen kopuruak nagusitzen diren sektoreetan. Batez ere, buruko osasunari eragiten diote (estresa, depresioa eta antsietatea).

Lanaren Nazioarteko Erakundeak zehaztu zuen honako faktore hauek direla laneko arrisku psikosozialak eragiten dituztenak: batetik, laneko elkarrekintzak, laneko ingurunea, lanarekiko gogobetetasuna, erakundearen baldintzak; eta, bestetik, langilearen gaitasunak, beharrak, kultura eta lanetik kanpoko egoera. Faktore horiek guztiek, pertsonaren pertzepzioen eta bizipenen bidez, eragina izan dezakete pertsonaren osasunean, etekinean eta lanarekiko gogobetetasunean.

Arrisku psikosozialetan kontuan hartu behar da zer-nolako eragina izaten duten lanaldi/presentzia bikoitzek. Ukaezina da familia-erantzukizunek lan-arriskuak handitzen dituztela, elkarri eragiten diotelako.

Segidan, emakumeek eta gizonek zenbait jardura motatan batez beste ematen duten denborari buruzko datuak jaso ditugu. Datuen iturria EUSTAT da.

52. taula. Emakumeek jardura multzo nagusietan batez beste ematen duten denbora.

Tiempo medio dedicado por las mujeres a los principales grupos de actividad

	1993	1998	2003	2008	2013
Necesidades fisiológicas	11:27	11:37	11:48	11:38	11:59
Trabajo y formación	2:04	2:26	2:35	2:49	2:22
Trabajo doméstico	4:16	3:37	3:31	3:25	3:08
Cuidado de personas del hogar	0:27	0:26	0:29	0:36	0:36
Vida social	1:04	0:58	0:52	0:36	0:44
Ocio activo y deportes	0:58	1:02	1:08	1:05	1:11
Ocio pasivo	2:49	2:45	2:33	2:48	2:52
Trayectos	0:52	1:05	1:03	1:03	1:08

Fuente: Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo

53. taula.- Gizonek jardura multzo nagusietan batez beste ematen duten denbora.

Tiempo medio dedicado por los hombres a los principales grupos de actividad

	1993	1998	2003	2008	2013
Necesidades fisiológicas	11:24	11:03	11:51	11:43	11:53
Trabajo y formación	4:15	4:16	4:14	4:00	3:16
Trabajo doméstico	1:03	1:01	1:01	1:19	1:37
Cuidado de personas del hogar	0:12	0:14	0:12	0:19	0:21
Vida social	1:16	1:08	1:04	0:41	0:45
Ocio activo y deportes	1:22	1:23	1:27	1:38	1:47
Ocio pasivo	3:22	3:03	2:46	3:01	3:05
Trayectos	1:03	1:15	1:14	1:09	1:18

Fuente: Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo

Laburbilduz, lan-eskaerari gehitu behar zaio lanetik kanpoko eskaera. Emakume askok adinez txikiak edo mendekotasun-egoeran dauden pertsonak⁷⁴ zaindu behar dituzte. Gainera, etxeko lanetan erantzukizun handiagoa hartzen dute. Hori horrela, 73. eta 74. tauletan erakusten da emakumeek denbora gehiago ematen dutela etxeko lanak egiten, eta denbora gutxiago aisialdiko jardueretan.

Laburbilduz, lan-zama bikoitzak berak arriskua areagotzen du, eta estresa, buruko lana eta nekea eragiten ditu. Hala eta guztiz ere, arrisku-faktore horiek Administrazioetik kanpo sortzen dira, beraz, lanetik eta Administrazioetik kanpokoak izanik, prebentziorako antolaketatik zaila da neurri zuzentzaileak edo murriztaileak ezartzea.

5.6.3 Jendurrean zerbitzu egiten duten langileen aurkako jokabide bortitzei aurrea hartzea.

2010ean martxan jarri zen Jendurrean lan egiten duten Enplegatuen aurkako Jokabide Bortitzen eta Erasoen Prebentziorako Plana. Alde batetik, planean bildu dira prebentzio-aholku batzuk; eta, bestetik, jardute-prozedura bat. Administrazioan jarduten ez duen norbaitek hitzezko mehatxua edo mehatxu zein eraso fisikoa egiten badu, martxan jartzen da prozedura hori.

Intzidentearen berri emateko barne-jakinazpenaren eredia ere bilduta dago planean. Langileak egin behar du, eta Prebentziorako Zerbitzura bidali. Horrela, zerbitzu horrek neurri zuzentzaileak zehaztu ahal izango ditu.

2010etik 2014a arte, 52 intzidente bortitz jakinarazi dira. Dena den, agian intzidente gehiago gertatu dira, baina baliteke langileak horren berri eman ez izana, intzidentea hain larria ez zela pentsatu duelako.

Segidan, Administrazio Orokorriari eta haren erakunde autonomoei buruzko datuak azaldu ditugu:

54. taula. Zerbitzuaren erabiltzaileek bultzatu dituzten intzidente bortitzak

ALDIA	2010-2014
INTZIDENTE-KOPURUA	52
HITZEZKO INDARKERIA	50 intzidente
INDARKERIA FISIKOA	intzidente 1
IDATZIZKO INDARKERIA	intzidente 1
BAJAN EMANDAKO ORDUAK	0

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Lan-harremanen Zuzendaritza.

Ikus bezala, laginketa txikia da, baina erasotzailearen sexuari erreparatzen badiogu, 43 gertakaritan gizonezkoa izan zen, eta 9 gertakaritan emakumezkoa. Erasoa jaso zutenen sexuari erreparatzen badiogu, 9 gertakaritan gizon bati eraso zioten, eta 43 gertakaritan emakume bati.

Erasotzaileak, noski, herritarrak ziren, eta erasanak Administrazioiko langileak. Hori dela eta, eraso jaso zuten pertsonen kopurua erkatuko dugu, sexuaren ikuspegitik, betiere Administrazioan jendurreko zerbitzuetan lan egiten badute.

⁷⁴ Ikus lanarekin lotutako stres-gida: «*Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la sal de la vida o el beso de la muerte?*» (Europako Erkidegoen Argitalpen Ofizialen Bulegoa).

55. taula. Administrazioko laguntzaileak eta administrariak, sexuaren arabera, 2014ko abenduaren 31n.

	Administrariak eta administrazioko laguntzaileak	Emakumeak	Gizonak
Karrerako funtzionarioa	1.318	1.030 (% 78,1)	288 (% 21,9)
Bitarteko funtzionarioa	751	580 (% 77,2)	171 (% 22,8)
GUZTIRA	2.069	1.610 (% 77,81)	459 (% 22,18)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuz. (Eusko Jaurlaritza).

Datu horien arabera, administrarien eta administrazioko langileen artean emakumeek osatzen duten % jakin dugu. Lanpostu horietan egin behar dira jendaurreko zerbitzuak. Emakumeek langileriareneko % 77,81 osatzen dute, eta gizonak % 22,18. Beraz, argi dago emakumeen ordezkaritza askoz ere handiagoa dela.

Segidan, erasoen gaineko datuak aztertuko ditugu:

56. taula. Erasoen kopurua, erasotzailearen eta erasanaren sexuaren arabera banakatuta.

ERASOTZAILEAREN SEXUA		ERASANDAKO PERTSONAREN SEXUA	
GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK
43	9	9	43
% 82,69	% 17,31	% 17,31	% 82,69

Iturria: Eusko Jaurlaritzako Lan-harremanen Zuzendaritza.

Hori horrela, lanpostuan erasoak jasotzen duten emakumeen eta gizonen ehunekoak erkatzen baditugu, erasandako pertsonen % 82,69 emakumeak dira. Horrenbestez, badago 4,88 puntuko desbiderapena, lanpostu horietan jarduten duten emakumeen ehunekoaren gainetik (% 77,81).

Gizonen kopuruak aztertuta, administrazioko laguntzaileen eta administrarien % 22,18 gizonak dira. Erasotzaileen % 17,3 gizonak dira.

5.6.4 LANEKO SEXU-JAZARPENA ETA JAZARPEN SEXISTA

5.6.4.1 Sexu jazarpenaren edo jazarpen sexistaren aurrean erabiltzeko protokoloa.

2006ko urriaren 4an onartu zen Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren Agindua, Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen esparruan laneko jazarpen moral eta sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzeko (2006ko abenduaren 27ko EHAA, 245 zk.).

Agindua bi fasetan antolatuta dago: 1. fasean pertsonen arteko arazoak goiz konpontzeko tresnak zehaztu dira. Bestela esanda, arazoak iraunkorrak izan ez daitezen, eta egoera larriak gerta ez daitezen behar diren baliabideak dira.

Bigarren fasean, III. kapitulutik aurrera, Ikerketa Batzordea arautzen da. Batzordekideak Funtzio Publikoko Zuzendaritzako, Prebentzio Zerbitzuko eta sindikatueta ordezkariek izango dira.

Ikerketa Batzordea honako kasu hauetan hasiko da lanean:

- Alderdietako batek hasierako edozein faseri uko egiten dionean.
- Hasierako fasea egitea ezinezkoa izan denean.
- Jarduketak egin arren, arazoak iraun egiten duenean.
- Enpleguaren egoera fisikoa edo psikikoa dela-eta, aurretiazko jarduketarik ez egitea eta zuzenean Ikerketa Batzordera jotzea komeni denean. Kasu horretan, ustezko biktima babesteko neurriak hartuko dira.

Ikerketa Batzordeari agindu zaion ataza oso garrantzitsua denez, batzordearen funtzionamendua barne-araubide baten bidez araututa dago (2007ko urriaren 9ko Agindua, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuarena; 2007ko azaroaren 21eko EHAA, 224 zenbakidunean argitaratuta).

5.6.5.3 Sexu-jazarpenari edo jazarpen sexistari buruzko kasuen kopurua, eta 2006-2015 aldirian antolatutako diren erantzun motak.

Agindua 2006ko urriaren 4an indarrean sartu zenetik, Administrazioan ez da jaso agindu horretako protokoloa martxan jartzeko eskaerarik (jazarpen sexualari edo sexu-jazarpenari buruzkoa).

Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren aginduetan (2006koa eta 2007koa) bereziki jaso da Administrazio Orokorrean ezin dela horrelako jokabiderik izan. Hortaz, jokabide horiei aurrea hartzeko, eta, gertatuz gero, ikertzeko eta jarraipena egiteko mekanismoak arautu dira. Hala eta guztiz ere, ezin dugu erabaki erakundearen erabateko gaitzespena izan dela jazarpen sexistarik edo sexu-jazarpenik ez salatze arrazoiak.

Besteak beste, salaketa-kopurua txikia da, zenbait taldetan horrelako jokabideak —sexu edo sexuaren ziozko jazarpenak— argi eta garbi zehaztea zaila delako. Kontua da, gizarren sinesmenen sistema dela eta, normalizat hartzeko joera dagoela.

Beste batzuetan, ustezko jazarpenaren biktimek ez diete horren berri eman nahi erakunde organo eskudunei, euren buruaren aurkako gorrotoa sortuko delakoan.

Gainera, oso zaila da jokabide mota horiek benetan egin direla frogatzea. Gainera, batetik, emakumei zaila egiten zaie beldurrari aurre egitea; eta, bestetik, horrelako jokabideak salatuz gero, jazarpena jaso duena biktima bihurtzeko joera dago.

Beraz, pentsa daiteke pertsona batzuek aukeratzen dutela lanez aldatzeko mekanismoak abian jartzea. Horretarako, Administrazioak eskuratzen dituen ohiko baliabideak erabiltzen dituzte, salaketa jartzea erabaki beharrean.

5.6.5.4 Sexu jazarpena eta/edo jazarpen sexista errotik ezabatze esku-hartzeen kopurua eta motak.

Sexu-jazarpena edo jazarpen sexista salatze eskaerarik jaso ez denez, Ogasun eta Herri Administrazio sailburuaren aginduan ezarritako jardute-protokoloa ez du inoiz martxan jarri Administrazio Orokorreko langileren batek; beraz, sexu-jazarpena errotik

ezabatzeko esku-hartze zehatzik ere ez da egin. Ziur asko, dauden baliabideak nahikoak zirela pentsatu zutelako.

5.6.5. Genero-indarkeria jaso duten emakumeei babes ematea.

5.6.5.1 Genero-indarkeria jaso duten pertsonen arreta emateko laguntza motak eta kopuruak.

Bai funtzionarioen baldintza-lanak arautzeko akordioan, bai EAeko Administrazio Zerbitzuko lan-kontratudun langileen hitzarmenean, 2010-2011 urteetan, sartuta daude 1/2004 Lege Organikoan ezarritako neurriak (genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babes emateko neurriei buruzkoa). Zehatz-mehatz, 73. eta 84. artikuluetan araututa dago genero-indarkeria jaso duten emakumezko langileek babes jasotzeko duten eskubide eraginkorra:

Genero-indarkeriaren biktime diren enplegatu publiko emakumezkoek honako eskubide hauek izango dituzte:

- 1. Lanaldia murrizteko, ordainsariak ere modu proportzionalan murriztuta, babes-agindu ofizialak iraun bitartean.*
- 2. Ordutegia egokitzeko, ordutegi-malgutasuna aplikatuta, edo beste sistema alternatibo batzuk erabilita.*
- 3. Zio horretatik lanera ez bertaratzea justifikatuz hartuko da, Genero-indarkeriaren Biktimei laguntzeko Zuzendaritzak zehazten dituen baldintzetan eta epean.*
- 4. Lantokiz aldatzeko eskubidea, aukera erabilgarriak kontuan hartuta.*
- 5. Eszedentzia.. Lehenengo sei hilabeteetan, lanpostua eta antzinasun-zenbatespena gordeko dira. Hiru hilabete gehiago ere handitu daiteke epe hori, gehienez 18 hilabetekoa izan arte.*

5.6.6.2 Langile mota horien barne-eskaerak jasotzeaz ardura daitezkeen langileek jardute-protokoloren bat ezarrita dute.

Lanean barne-prozedura orokorra dago, lan-baldintzei buruzko akordioan eta hitzarmenean ezarritako neurriak martxan jartzeko, baina ez da berariazkoa 73. edo 84. artikuluetan jasotako kasuetarako.

Prozedura orokorra martxan jartzeko, genero-indarkeria jaso duen pertsonak eskaera bidali behar die sail edo erakunde autonomoko langile-organoei. Organo horiek eskaera aztertuko dute, eta arestian aipatutako artikulua aplikatuko dituzte, hala badagokio.

5.6.6.3 Protokolorik ez dagoenean, genero-indarkeria nola antzematen den eta zer prozedura erabiltzen den, formala ez izan arren.

Esperientziaren arabera, genero-indarkeriaren biktimek ez dute nahi lankideek horren berri izatea (7.4.3 atalean sexu-jazarpenari buruzko datu hori ere aipatu genuen). Pertsona horiek pentsatzen dute estigma ezarriko zaiela, horrelako jokabideak jasan izanagatik.

Gainera, genero-indarkeria jasan duten emakumeei zaila egiten zaie beldurrari aurre egitea eta biktime ez bihurtzea. Horregatik, zaila egiten zaie langileak kudeatzeko arduradunei ere horren berri ematea.

Administrazio Orokorreko enplegatu batek erakundeari laguntza eskatzen badie, bere eskura izango ditu, prozedura arautua ez ezik, prozedura arautu gabea ere: Prebentziorako Zerbitzuko medikuengana jo dezake, osasunari buruzko gaien eskaerak egiteko (lanean agertzen den urduritasuna edo antsietatea); eta beste osasun-arazo batzuk ere aipa ditzake, arazoen sorburua lanean ez egon arren.

Era berean, arestian esan dugun bezala, osasunari lotutako langile horiek bitarteko gisa jardun dezakete langileak kudeatzeko organoen eta emakumezko langilearen artean. Horrela, martxan jarriko dira akordioan eta hitzarmenean ezarritako baldintzak, emakumezko langileari lasaitasun eta konfiantza handiagoa emate aldera.

5.6.5.4. Jakinarazi diren kasuen kopurua eta eman zaizkien erantzunak.

Egun arte ez da abiarazi lan-baldintzei buruzko akordioan eta hitzarmenean horri buruz ezarrita dagoen neurriren bat.

5.6.5.5 Genero-indarkeriaren aurka sentsibilizatzeko neurrien kopurua.

Ez da horrelako neurririk hartu. Hala eta guztiz, IVAPeko prestakuntza-programan zenbait neurri abiarazi dira berdintasun-arloan. Haietako batzuetan, maila oso oinarritzkoa izan arren, genero-indarkeria landu dute.

« 5.6.- Lan-osasuna » atalaren konklusioa:

Funtsezkoa da Administrazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen plana berrikustea. Bertan genero-ikuspegia txertatu behar da, Administrazioako langileen segurtasuna eta osasuna behar bezala babesteko.

Gainera, beharrezkoa da neurriak hartzea, indarkeria mota guztiei aurrea hartzeko: erasoei, lan-jazarpenari, sexu-jazarpenari eta abarrei.

5.7. ORDAINSARIEN GAINEKO POLITIKA.

ALDEZ AURREKO GOGOETAK.

Atal honetan aztertuko dugu soldata-arraila dagoen, sexuen artean. Bestela esanda, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen soldaten arteko aldeak, sexuen eta lan-harremanen arabera.

Sexuaren ziozko soldata-arrailak ere berresten du boterearen banaketa gizonen eta emakumeen artean desorekatuta dagoela gure gizartean. Gainera, *kasu gehienetan, soldatak desberdinak dira, lanpostuak sexuen arabera banatuta daudelako, eta lanpostuei lotutako estereotipoak daudelako. Estereotipo horiek enpresaren edo lanbide-sektoreetan sartu dira, eta emakumeak lanbide-talde zehatzetan daude. Talde horietako soldatak txikiagoak dira, eta zailagoa izaten da lanbide-erantzukizun edo soldata handiagoko lanpostuetara heltzea.*

Hori dela eta, *soldaten arteko aldeak baztertzailatzat hartzen dira, baldin eta gizonen egiten dituzten lanei eta lan horiei lotutako gaitasunei garrantzi handiegia ematen bazaie; eta emakumeen egiten dituzten lanei behar baino garrantzi txikiagoa ematen bazaie, edo ikusezin bihurtzen badira. Horregatik, kategoria eta sailkapen formalak alde batera utzi behar dira, eta lan horietan benetan zer egiten duten zehaztu behar da, lan berari soldata bera ezartzeko araua betetzeko⁷⁵.*

Balio bereko lanei soldata bera ezartzeko adierazten dugunean, arazoa ez da lanpostu berean gizonaren soldata baino txikiagoa izatea emakumearena. Hori diskriminazio zuzena izango litzateke, eta, zorionez, Administrazioan ez dago horrelakorik. Aipamen horretan heltzen zaion arazoari haxe da: lanpostu batzuen balioa zehaztean genero-isuriak egon daitezkeela, eta, zenbait faktore direla-eta, zeharkako diskriminazioa ager daitezkeela; besteak beste, lanpostuen banakapena, lana eta familia bateratzeko neurri feminizatuak eta zehazteke dauden beste faktore batzuk.

Behin gogoeta horiek adierazita, atal honetan egin dugun diagnostikoa azalduko dugu: generoaren ziozko soldata-arraila zehaztu dugu. Horretarako, urteko batez besteko soldata gordina eta garbia erabili ditugu. Izan ere, 2015. urtea arteko azterlan espezializatuetan batez besteko soldata gordina erabili dute, estatuko zein Europako azterlanetan. Bestalde, Europar Batasuneko Genero Berdintasunerako Institutuaren metodologia erabilia⁷⁶, lehenengo aldiz argitaratu den genero-indarkeriaren indizea dela-eta, generoaren ziozko soldata-arraila zehazterakoan soldata garbia ere kalkulatu behar zela pentsatu dugu.

Oro har, soldata gordintzat hartzen da soldataren, lanpostu-mailako osagarrien, berariazko osagarrien, antzintasunaren eta aparteko ordainsariaren batuketak. Soldata garbitzat hartzen da soldataren, lanpostu-mailako osagarrien, berariazko osagarrien, antzintasunaren eta aparteko ordainsariaren batuketak guztira, eta batuketari kendu behar zaizkio Gizarte Segurantzako kotizazioak eta Gobernuko pentsio-planetan egindako ekarpenak (ITZARRI).

⁷⁵ *Retribución y brecha salarial: herramientas de análisis jurídico. Nuria Pumar Beltrán. «Un futuro sin brecha». 2015. Bomarzo argitaletxea.*

⁷⁶ EUSTATen prentsa-oharra, 2016ko maiatzaren 18koa. Bertan bildu dira, besteak beste, soldatei buruzko oinarritzko adierazle hauek: biztanle soldatiko eta asimilatuen lan ordainsari garbien batez besteko balioa (azken hilean kobratu diren euroak). Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta.

Hori guztia dela-eta, 58. eta 59. taulatan bildu diren datuak 2013ko azaroaren 31ko nominan altan zeuden langileei buruzkoak dira, soldata gordinaren eta soldata garbiaren arabera, hurrenez hurren.

Gainera, langileen **urteko batez besteko soldata gordin teorikoaren** zenbatespena egin da, lanaren eta sexuaren arabera. Erreferentziatzat hartu dira 2014an indarrean zeuden soldaten taulak, eta 2014ko abenduaren 31n plantillan zeuden gizonen eta emakumeen kopuruarekin zeharkatu dira. Horri esker, 2014. urtean soldata-arrail teorikoa ote zegoen zehaztu ahal izan dugu:

57. taula. Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen arteko soldata-arrailaren zenbatespena, lan-harremanaren eta sexuaren arabera, urteko soldata gordin teorikoarekin erkatuta. 2014ko abenduaren 31.

LAN-HARREMANA	GUZTIRA PERTSONAK	Emakumeak		Gizonak		Soldata-arraila
		K	Urteko soldata gordinaren batezbestekoa	K	Urteko soldata gordinaren batezbestekoa	
Karrerako funtzionarioak	3.265	1.958	33.903,81 €.	1.307	38.272,63 €.	-4.368,82 € (% 11,41)
Bitarteko funtzionarioak	1.985	1.311	34.870,89 €.	674	36.088,05 €.	-1.217,16 € (% 3,37)
Lan-kontratu finkoko langileak	766	420	30.091,84 €.	346	30.712,73 €.	-620,89 € (% 2,02)
Aldi baterako lan-kontratudun langileak	511	332	30.889,52 €.	179	29.057,87 €.	1.831,65 € (% 5,92)
GUZTIRA	6.527	4.021	32.367,83 €.	2.506	33.838,94	1.487,66 €. (% 4,40)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza

57. taulan ikusi dugun bezala, 2014ko soldata-arraila 1.487 eurokoa da, sexuen araberako soldata gordin teorikoaren batezbestekoa kalkulatuta. Beraz, emakumeen eta gizonen soldaten artean % 4,4ko soldata-arraila dago.

Lan-harremanaren arabera, soldata-arraila handiena karrerako funtzionarioena da: % 11,41. Dena den, bitarteko funtzionarioen artean 8 puntu txikiagoa da. Lan-kontratudun langile finkoenak ere puntu bat baino gehiago behera egiten jarraitu du. Aldi baterako lan-kontratudunen artean ez dago.

58. taula. Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen arteko soldata-arraila, lan-harremanaren eta sexuaren arabera, 2013ko azaroko soldata gordin teorikoarekin erkatuta.

LAN-HARREMANA	Pertsonak guztira	Emakumeak		Gizonak		Soldata-arraila
		K	Batez besteko soldata gordina	K	Batez besteko soldata gordina	
Karrerako funtzionarioak	3.659	2.185	2.730,10 €	1.474	3.123,79 €.	-393,69 € % 12 - 60
Bitarteko funtzionarioak	1.928	1.296	2.506,51 €.	632	2.688,42 €.	- 181,92 € (% 6,77)
Lan-kontratu finkoko langileak	794	396	2.519,80 €.	398	2.732,51 €.	- 212,71 € (% 7,78)
Aldi baterako lan-kontratudun langileak	599	393	2.370,52 €.	206	2.327,02 €.	43,50 € (% 1,87)
GUZTIRA	6.980	4.270	2.609,64 €.	2.710	2.904,23 €.	-294,59 (% 10,14)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

58. taulari erreparatuta, generoaren ziozko soldata-arraila % 10,14 da (294,59 €). Erreferentziazat hartu da 2013ko azaroko soldata gordinaren batezbestekoa.

Lan-harremanen arabera, karrerako funtzionarioen arraila da handiena: % 12,6. Dena den, bitarteko funtzionarioenak 4 puntutik gora egin du behera. Lan-kontratudun langile finkoen artean, % 7,78 da. Aldi baterako lan-kontratudun langileen artean ez dago.

59. taula. Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileen arteko soldata-arraila, lan-harremanaren eta sexuaren arabera, 2013ko azaroko soldata garbi teorikoarekin erkatuta.

LAN-HARREMANA	Pertsonak guztira	Emakumeak		Gizonak		Soldata-arraila
		K.	Batez besteko soldata garbia	K.	Batez besteko soldata garbia	
Karrerako funtzionarioak	3.659	2.185	2.063,04 €.	1.474	2.301,03 €.	-237,99 € (% 10,34)
Bitarteko funtzionarioak	1.928	1.296	1.885,15 €.	632	2.010,04 €.	-124,89 € (% 6,21)
Lan-kontratu finkoko langileak	794	396	1.915,41 €.	398	2.032,93 €.	-117,52 € (% 5,78)
Aldi baterako lan-kontratudun langileak	599	393	1.805,94 €.	206	1.781,85 €.	24,08 € (% 1,35)
GUZTIRA	6.980	4.270	1,971.69€	2.710	2,154.33€	-182,63 (% 8.48)

Iturria: Funtzio Publikoko Zuzendaritza.

59. taulan erakusten da 2013ko azaroko soldata-arraila, generoaren arabera, % 8,48 dela (182,63 €), batez besteko soldata garbiarekin erkatuta. Azaro horretan gizonen batez besteko soldata garbiaren % 91,52 jaso zuten emakumeek.

Lan-harremanaren arabera, soldata-arraila handiena karrerako funtzionarioena da: % 10.34. Dena den, bitarteko funtzionarioenak 4 puntu baino gehiago egin du behera. Lan-kontratudun langile finkoenak puntu bat baino gehiago behera egiten jarraitu du. Aldi baterako lan-kontratudunen artean ez dago arrailik.

«5.7 ORDAINSARIEN GAINEKO POLITIKA» ATALAREN KONKLUSIOAK:

Generoaren ziozko soldata-arraila aurkitu dugu 2013ko azaroko soldata gordina aztertzean. Arraila % 10,14 da, eta ezin zaio leporatu emakumeen aurkako diskriminazio zuzenari.

Generoaren ziozko soldata-arraila aurkitu dugu, 2013ko azaroko soldata garbiarekin lotuta. Zehazki, % 8,48koa da.

Soldata gordina eta soldata garbia aintzat hartuta, lan-harremanaren arabera soldata-arraila aztertu dugunean, aldi baterako langileen artean txikiagoa dela ikusi dugu. Arrail handiena karrerako funtzionarioen soldatan osatu da, eta aldi baterako lan-kontratudun langileen artean ez dago arrailik.

Diagnostiko honetan lehendik aztertu ditugun datuak kontuan hartzen baditugu, hipotesi moduan aipa dezakegu honako hauek izan litezkeela horren arrazoiak: bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan-kontratudun langileen artean txikiagoak direla lan-segregazio bertikala eta horizontala.

Hala eta guztiz ere, aurkitu dugun soldata-arrail horretan azterketa ebolutiboa egin behar da. Arrailaren kausatzat har daitezkeen faktoreak ikertu behar dira: esaterako, lana eta familia bateratzeko neurri feminizatuak; lanpostuak baloratzean agian genero-isuririk egotea, eta horrek ondorio kaltegarriak izatea emakumeen soldatan (azken hori, beste batzuen artean, soldata-arrailaren kausatzat hartzen du doktrinak).

5.8. ONDORIO OROKORRAK

Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren aplikazio-eremua 6.971 pertsonak osatzen dute. Hori dela eta, beharrezkoa izan da datu-kopuru handia eta esanguratsua biltzea. Oztopo bat ere bazegoen, gaur egungo informatika-aplikazioak ez baitaude prest datuak sexuen arabera banakatzeko.

Diagnostikoa egiterakoan 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 artikulua kontuan hartu dugu, eta honako arlo hauek aztertu ditugu: erakundearen ezaugarri orokorrak; lanpostuetan sartzeko, langileak hautatzeko eta lanpostuak betetzeko politikak; langileei zuzendutako prestakuntza-jarduereen edukiak eta egitura; lanaldiaren antolamendua; familia eta lana bateratzeko neurriak, erantzukizun partekatua sustatze aldera; eta langileen lan-osasuna prebenitzeko eta babesteko tresnak.

Atal horiek guztiak aztertzeari esker jakin dugu emakumeen kopurua handiagoa dela Administrazio Orokorreko eta beraren erakunde autonomoetako plantillan. Zehazki, 4.310 langile emakumeak dira, hots, langileen % 61,8. Gizonen kopurua 2.661 da, eta langilariaren % 38,2 osatzen dute. Emakumezko langileen batez besteko adina 49 urte da; eta gizonena, 51.

Beraz, gaur egun ditugun datuei erreparatuta, diagnostikoan erabili dugun feminizazio-irizpidea erabiltzen badugu, Administrazio Orokorra feminizatuta dago, eta batez besteko adina altua da. Langileen erdiak 50 urtetik gorakoak dira.

Horrez gain, Administrazioiko langileen % 78,88 funtzionarioak dira; eta % 21,12 dira lan-kontratudun langileak. Talde biei buruz aztertu ditugun datuen kopuru handian hauexek bereizi ditugu: batetik, kontratu mugagabea duten langileak (karrerako funtzionarioak eta lan-kontratu finkoko langileak); eta, bestetik, aldi baterako lan-harremana duten langileak (bitarteko funtzionarioak eta aldi-baterako lan-kontratudun langileak). Hori dela eta, talde bien arteko ezberdintasunak aztertu ahal izan ditugu.

Azterketa horretan ondorioztatu dugu karrerako funtzionarioen artean eta lan-kontratu finkoko langileen artean dauden ezberdintasun batzuk zuzenduta daudela bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan-kontratudun langileen kasuan. Azken langile horiek geroago sartu dira Administrazioan, eta emakume gehiago sartu ahal izan dira. Gainera, eskuragarri zeuden lanpostuetan sartu dira, eta mailen arteko segregazioa ez da hain handia izan emakumeen eta gizonen artean.

Ildo horretatik, buruzagitzako lanpostuak oso maskulinizatuta daude karrerako funtzionarioen artean, eta feminizatuta daude bitarteko funtzionarioen artean; lanpostu teknikoak talde batean oso maskulinizatuta daude, eta, bestean, sexuen arteko ordezkartza orekatua dago; administrarien lanpostuak batean oso feminizatuta daude, eta, bestean, feminizatuta; eta mendeko langileen lanpostuak oso maskulinizatuta daude bitarteko funtzionarioen artean ere, baina handiagoa da emakumeen kopurua.

Lan-kontratudun langileei buruzko datuen gaineko ondorioak atera baino lehen esan behar da, orokorrean eta, bereziki, lanpostuen arabera aztertuta, langile talde horren azterketa egitea zailagoa dela, Administrazioan langile horiek lanbide-kategorien eta

ordainsari-mailen arabera sailkatuta daudelako. Gainera, maila bakoitzean lanpostu sorta handia dago, eta ez da erraza lanpostuok taldekatzea.

Aurretiazko gogoeta hori eginda, honako ondorio hauek atera ditugu: 15., 16. eta 17. ordainsari-mailak oso maskulinizatuta daude, lan-kontratu finkoko langileen kasuan zein aldi baterako langileen kasuan. Dena den, lan-kontratudun langileen lanpostuen kopurua oso txikia da buruzagitzako lanpostutzat hartzen direnetan (dena den, aldi baterako lan-kontratudun langileen artean ia 10 puntu handiagoa da emakumeen kopurua);

10. eta 14. maila artekoak sexuen arabera orekatuta egotetik oso feminizatuta egotera aldatzen dira; 3. mailatik 9. maila artekoak oso maskulinizatuta daude talde bietan. 1. eta 2. mailak oso maskulinizatuta daude lan-kontratu finkoko langileen artean eta oso feminizatuta aldi baterako lan-kontratudun langileen artean.

Bestalde, lanaren egonkortasuna ere aintzat hartzen badugu, emakumeak gainordezkaturik daude alde baterako lan-kontratudun langileen artean, bai funtzionarioen taldean, bai lan-kontratudunen taldean. Gainera, lanaren egonkortasunik eza gizonen artean baino handiagoa da emakumeen artean, eta horrek eragin kaltegarria sortzen du haien lanbide-ibilbidean.

Administrazioko lanpostuetan sartzeko eta hautagaiak hautatzeko prozedurak (lan-eskaintza publikoak eta lan-poltsa) eta lanpostuak behin betiko edo behin-behinean betetzeko prozedurak (lekualdatze-lehiaketak eta zerbitzu-eginkizunak) aztertuta, lanpostuetan sartzeko prozesuetan sexuen araberako alderik ia ez dagoela behatu dugu. Hori dela eta, honako ondorio hau atera dugu: lanpostuetan sartzeko eta lanpostuak betetzeko prozesuak ez direla baztertzailak.

Bestalde, lan-poltsak aztertu ditugunean, kideen % 73 emakumeak direla behatu dugu. Emakumezko langileak bereziki kontzentratu dira administrazio-lanak egiteko lanpostuen poltsetan. Gizonak daude lan guztiz teknikoak egiteko lanpostuen poltsetan.

Duda barik, hezkuntza-sisteman eta lan-merkatuan sartzeko eta banatzeko emakumeen eta gizonen aukera desberdinak EAEko Administrazio Orokorraren eta beraren erakunde autonomoen sorreran eta bilakaeran ere erakutsi dira.

Kontuan hartu behar da erakunde hori 1980ko hamarkadan sortu zela, eta garai hartan emakume baino gizon gehiago sartu zirela. Gizonak batez ere maskulinizatuta zeuden lanpostuetara sartu ziren, eta emakumeek bete zituzten tradizioz oso feminizatuta zeuden lanpostuak. Sexuen araberako ohiko segregazio handiak bere horretan jarraitzen zuen kasu bietan, bai lan-merkatuan, bai ikasketen hautaketan.

Horren ondorioz, 2014an ere, lan-segregazio horizontal eta bertikal handiak daude, batez ere, karrerako funtzionarioen eta lan-kontratu finkoko langileen artean. Hala eta guztiz ere, azterketan egiaztatu dugu EAEko Administrazio Orokorrean bilakatu egin dela gizonen eta emakumeen banaketa, eta, gaur egun, segregazio horizontala eta bertikala orekatuagoak eta txikiagoak direla.

Bitarteko funtzionarioen eta aldi baterako lan-kontratudun langileen artean, emakume gehiago daude, baina, horrez gain, ordainsari-maila handiagoetara sartzeko ari dira, eta tradizioz gizonen hartu ohi zituzten lanpostuak hartzen ari dira.

Langileriaren prestakuntzari erreparatzen badiogu, langileak hautatzeko eta postuak betetzeko prozesuetan emakumeek egiaztatzen dituzte prestakuntza-merezimendu gehiago, gizonekin erkatuta. Horrez gain, Administrazio Publikoak Administrazio

Orokorreko eta beraren erakunde autonomoetarako langileei zuzenduta antolatzen dituen ikastaroetara emakume gehiago joaten dira gizon baino (ikasleen % 68,77 emakumeak dira).

Prestakuntza-modalitatea aukeratzean, emakume gehienek autoprestakuntza (internet bidez) aukeratzen dute; zehazki, modalitate horretako ikasleen % 74,7 emakumeak dira.

Nabarmentzekoa da 2008tik osatu dela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko prestakuntza-plana. 2014a arte, 35 ikastaro eskaini dira: haietako 31 eman ziren, eta ikasle-taldea oso feminizatuta zegoen, gizonen ehunekoa baino askoz ere handiagoa baitzen emakumeena (% 75).

Bestalde, euskara-ikastaroetara joan diren ikasleen kopurua ere aztertu dugu. Ikastaro horiek erabakigarriak ziren hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko. Azterketa horretan behatu dugu emakumeek autoprestakuntza aukeratu, eta laneko ordutegitik kanpo egiten dutela. Ikastaroek gehiago irauten dute, eta astean ordu gutxiago ematen dute ikasten; horrez gain, emakumeen kopurua txikiagoa da barnetegietan.

Hori dela eta, gizonekin erkatuta, emakume gutxiagok gainditzen dituzte ikastaroak; hortaz, euskara-ikastaroak gainditzeko erabakigarriak izan litezke prestakuntza-modalitateak eta astean sexu biek ikasten eman ahal duten denbora. Emakumeek prestakuntzarako eta lanbide-garapenerako denbora erabilgarri gutxiago edukitzea izan daiteke gizonen baino emakume gutxiagok euskara-ikastaroak gainditzeko arrazoia. Izan ere, gizarteak emakumeei esleitzen die zaintza-lanak egiteko ardura, eta gizartean espero da emakumeek arlo horretan gizonen baino denbora gehiago ematea.

Ordainsarien gaineko politikari dagokionez, honako hauek dira Administrazio Orokorrean generoaren ziozko soldata-arraila eragiten duten faktoreak: lan-okupazio horizontala eta bertikala; lana eta familia bateratzeko neurrien feminizazio handia (neurrietan soldata-murrizketa ezarrita dago; lanaldia murriztea eta eszedentziak). Ezin zaio diskriminazio zuzenik leporatu arrailari, hau da, emakumeek eta gizonen lanpostu berean soldata bera jasotzen dute.

Hortik abiatuta, etorkizunean aztertu beharko da zeharkako diskriminazioa ote dagoen, zenbait faktoreen ondorioz. Faktoreen artean daude honako hauek: lan-segregazio horizontala eta bertikala; lana eta familia bateratzeko neurriak gizonen baino emakume gehiagok erabiltzea, eta neurrietan soldataren murrizketa ezarrita egotea; antzinatasuna eta Administrazioako lanpostuak baloratzean genero-isuriak egotea.

Segidan, lana eta familia bateratzeko eta lanaldia antolatzeko politikak aztertu ditugu. Atal horretan, hain zuzen, handiagoak dira emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak. Malgutasuna handitzeko eta familia eta lana bateratzeko neurriak hartzen dituzten langileen artean handiagoa da emakumeen kopurua; izan ere, espero baino askoz ere handiagoa da. Plantillako langileen % 61,8 emakumeak dira, eta neurri horiek erabiltzen dituzten emakumeen ehunekoa % 80 da beti.

Horrenbestez, atal horretan urruntzen dira gehien plantillako emakumeen eta gizonen ehunekoak. Ziur asko, horretan eragin handia dauka sexuen arteko ohiko banaketa-ereduak. Eredu horretan ekoizpena eta ugalketa baldintzatzen dira, eta emakumeei bietan egotea esleitu zaie.

Azkenik, Administrazioaren jarduketa guztietan zeharka txertatu behar da berdintasun-arloa, baina bereziki funtsezkoa da lan-osasuna babesteko politiketan txertatzea. Horregatik, diagnostiko honetan kontuan hartzeko datu gutxi bildu ahal izan

baditugu ere, oinarrizko ondorio hau atera dugu: Administrazio Orokorreko Lan-arriskuen Prebentziorako Planean eta, hortaz, lan-osasuna babesteko eta arazoei aurrea hartzeko politikan genero-ikuspegia sartu behar da.

Edonola ere, alderdi batzuek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen dute, beraz, abiapuntutzat hartuta, Administrazioan zaindu eta kontuan hartu behar dira. Hona hemen alderdiok:

- Sailen plangintza egitea, EMAKUNDEk EAEn legealdi bakoitzean aplikatzeko egiten dituen planetan ezarritakoarekin bat etorrira.
- Saileko administrazio-unitateak antolatzea, berdintasun-politikak bultzatzeko, 4/2005 Legean oinarriturik.
- Kide anitzeko administrazio-organoak eratzea (Lanpostuak baloratzeko Batzordea; Segurtasun eta Osasun Batzordea...). Horrela, guztien arteko elkarrizketa eta koordinazioa sustatuko dira.
- Lan-baldintzak akordioen eta hitzarmenen bidez arautzea. Gainera, egiturak eta tresnak erabiltzea, lan-baldintzak aldatzeko eta hobetzeko.
- Administrazioan jadanik ezarrita dauden lana eta familia bateratzeko neurriak.
- Ordu-tegiak, lanaldia, neurriak eta baimenak egokitzeko aukera sorta, lana eta familia bateratzen laguntzeko.
- Senideak zaintzeko baimenak arautzerakoan, adinez txikiak kontuan hartzeaz gain, pertsona zaharrak, dibertsitate funtzionala dutenak edo hainbat mendekotasun-egoeratan daudenak ere kontuan hartzea.
- 2008tik, berdintasun-arloan trebatzeko plana dago IVAPeko prestakuntza-eskaintzan, Administrazio orokorreko eta erakunde autonomoetako langileei zuzenduta.
- Zenbait administrazio-unitatetan eta arlotan berdintasun-arloko prestakuntza eta sentsibilitatea duten pertsonak aritzea, IVAPen 2008tik ezarrita dagoen berdintasun-arloko prestakuntza-plana dela-eta.

Azkenik, hobetzeko arlo batzuk aipatuko ditugu. Horrela, Administrazio Orokorreko eta Erakunde Autonomoetako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plan honetan jaso behar diren lehentasunezko esku-hartzeak ezartzen hasiko gara:

- Diagnostiko honetan ustiatu ezin izan ditugun adierazleen bilaketan sakontzea.
- Diagnostiko kuantitatibo hau osatzeko, diagnostiko kualitatiboa egitea, proposatu ditugun hipotesiak frogatzeko.
- Emakumeen eta gizonen artean aukera berdinak eta erantzukizun-zama bera bultzatzen dituen erakunde-kultura sustatzea.
- Genero-ikuspegia sartzea lan-osasuna babesteko politiketan.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako prestakuntza-eskaintza berrikustea eta egokitzea, diagnostikoan aurkitutako beharrei erantzun ahal izateko.
- Lanbide-ibilbidean berdintasuna sustatzea.
- Lanaldia antolatzeko eta lana eta familia bateratzeko politikak berrikustea eta egokitzea, erantzukizun partekatuari lehentasuna emateko, beste helburu batzuen artean.
- Langileak kudeatzeko arauak interpretatzeko moduak bateratzea, emakumeei eta gizonari era eraginkorrean tratatu bera ematen zaiela bermatzeko.



6. KUDEAKETA EREDUA

6.1 PLANA EZARTZEKO ESTRATEGIA

Egoerari buruzko Diagnostikoa egin ondoren, eta diagnostikoan aurkitu ditugun ezberdintasunak zuzentze aldera, honako jarduketak hauek adierazi ditugu, plana ezarriko bada, eta neurri zuzentzaileak hartuko badira, ezinbestekotzat jo ditugulako:

1. Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra eratzea.
2. Baliabideak esleitzea.

6.1.1 BERDINTASUNERAKO BATZORDE IRAUNKORRA SORTZEA

Lehenik eta behin esan behar da dokumentu hau egin duen batzorde teknikoa desegin beharra dagoela, haren eginkizuna dagoeneko bete duelako: planaren zirriborroa amaitu du, eta negoziatio-mahaiari bidali dio. Zehatz-mehatz, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako I. plana, 2015-2016koa, osatzeko lan-planean proposatu zen batzorde teknikoa; lan-plan hori 2014an onartu zen funtzionarioen eta lan-kontratadun langileen sektoreetako negoziatio-mahaietan. Batzorde teknikoak bere gain hartu zuen dokumentu hau egitea.

Hori dela eta, dokumentu honetan erabaki dugu Administrazio Orokorrean Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra eratu behar dela, eta Funtzio Publikoko Sailburuordetzari atxiki behar zaiola.

Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrak erreferentzia izan behar du berdintasuna funtzio publikoari lotutako alderdietan eta eginkizunetan txertatzeko, eta, bereziki, plana bera ezartzeko gaietan.

Horren harira, kontuan hartu behar da Funtzio Publikoko Sailburuordetzak barneko eremuan eta langileen arloan zaindu behar duela emakumeei eta gizonei tratua bera eta aukera berdinak emateko printzipioa (kasu honetan, emakumezko eta gizonezko langileak dira). Izan ere, Funtzio Publikoko Sailburuordetzak esleituta ditu langileen gaineko politikak egiteko, zuzentzeko eta betearazteko eskumenak⁷⁷; araubide juridikoaz arduratzen da, eta, oro har, Administrazio Orokorreko eta beraren erakunde autonomoetako langileen kudeaketa arrunta egiteaz.

ERAKETA

Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrak kide anitzekoa, parekidea eta guztiz teknikoa izan behar du. Administrazio ordezkariek eta langileek osatu behar dute. Batzordekide guztiek berdintasun-arloko trebakuntza eduki beharko dute, behar bezalakoa. Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izan dadin saiatu behar da.

Era berean, Administrazio ordezkariei dagokienez, langileen kudeaketan erabakitze ahalmena duen pertsona bat izendatuko da, eta Funtzio Publikoko Sailburuordetzari atxikita egongo da. Pertsona hori batzordeburua izango da.

⁷⁷ 188/2013 Dekretua, apirilaren 9koa, Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoa.



Gainera, ezinbestekotzat jo dugu Administrazioako ordezkarietan berdintasun-arloan berriazko trebakuntza —iraupen eta eduki egokiak aintzat hartuta— duten adituak egotea. Aditu horien kopuruak nahikoa izan beharko du, batzordeari eta batzordeak aginduta sortu ahal diren taldeei laguntza eta aholkuak emateko.

Hori dela eta, gehienez ere hilabeteko epean, plan hau Euskal Herriko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik zenbatuta, Funtzio Publikoko Sailburuordetzak agindu bat argitaratuko du Administrazio Orokorreko eta beraren Erakunde Autonomoetako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Batzorde Iraunkorreko kideak izendatzeko. Kide horiek Administrazioa eta langileak ordezkatzeko dituzte. Funtzio Publikoko Sailburuordetzak agindu hori emateko eskumena dauka, apirilaren 9ko 188/2013 Dekretuan ezarritakoaren arabera (Herri Administrazio eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala arautzeko dekretua).

FUNTZIONAMENDU-ARAUBIDEA

Behin eratuta, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrek lehenik eta behin batzordearen funtzionamendu-araubidea egin eta onartuko du. Araubidean zehaztuko dira batzordearen eskumenak, bileren maiztasuna eta erabakiak hartzeko prozedura.

Berdintasunerako Batzorde Iraunkorreetan eta funtzionamendu-araubidean hartzen diren erabakiei kalterik egin gabe, batzordeak honako eginkizun hauek bete beharko ditu:

- a) Planean aurreikusi diren ekintzen urteko plangintza onartzea. Ekintzak plangintza-aldian garatu beharko dira.
- b) Plan honen jarraipena eta ebaluazioa egitea.
- c) Funtzio Publikoko Sailburuordetzari jakinaraztea zer behar den I. Plana egikaritzeko.
- d) Administrazio Orokorrearen hurrengo berdintasunerako planak egiteko prozesua diseinatzea.

Batzorde Iraunkorrek bere gain hartu dituen eginkizunak bete ahal izateko, informazioa eskatu ahal izango die Administrazio Orokorri eta erakunde autonomoei. Administrazio Orokorrek lan horretan lagundu beharko du, erakundean berdintasun-printzipioa eraginkortasunez aplikatu ahal izateko.

PRESTAKUNTZA

Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra eratu ondoren, prestakuntza-plana diseinatuko da, eta batzordekide guztiei zuzenduko zaie, beren eginkizunak ondo egin ditzaten. Batzordeak berak diseinatu eta onartu beharko du prestakuntza-plana.

6.1.2 BALIABIDEAK ESLEITZEA

Plan bat ezartzeko prozesu guztietan aurrekontu-baliabideak esleitu behar dira, plana egikaritzeko. Horrenbestez, Administrazio Orokorrek konpromisoa hartu behar du Berdintasunerako I. Plana abian jartzeko behar diren baliabide ekonomikoen zuzkidura zehazteko.



Aurrekontu-zuzkidura hori dokumentu honetan adierazita dago, eta honako gogoeta hauek ere bildu ditugu:

- a) Plan honetako 7. atalean zenbait ekintza azaldu ditugu, diagnostikoa aurkitutako ezberdintasunak zuzentzeko. Plan honen indarraldia lau urtekoa da; beraz, lehenik eta behin, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrek urteko plangintza onartuan jaso beharko du ekintza horietako zeintzuk egingo diren planak iraungo duen urte bakoitzean.

Urteko plangintza hori kontuan hartuta, Funtzio Publikoko Sailburuordetzak neurri horiek betearazteko eskumenak dituen Administrazio Orokorreko organo bakoitzari eskatuko dio planeatutako ekintzaren gaineko txosten ekonomikoa. Txostenean jaso beharko da zer ekintza egingo den, zer baliabide ekonomiko erabiliko diren eta nola esleituko diren.

- b) Bigarrenik, esan bezala, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorreko kide batzuek adituak izan behar dute berdintasunean. Aditu horiek arduratuko dira planaren edukien betearazpena bultzatzeaz, hain zuzen ere. Horren harira, plana egin bitartean eta bete behar diren eginkizunak zehaztu ahala ohartu gara emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikari baten lanpostua sortu behar dela, azaroaren 27ko 213/2007 Dekretuaren Xedapen Gehigarriko 2. zenbakian ezarritakoarekin bat etorrita (dekretu horrek arautzen ditu Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasun-politikak bultzatzeko eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak (2007ko abenduaren 17ko EHAA, 241. zenbakia).

Xedapen Gehigarriko 2. zenbakian hauxe dago ezarrita: «*Salbuespen modura, dekretu honetako 2. artikuluan aurreikusitako erantzukizunak betetzeko baliabide erabilgarriak gutxi direla Funtzio Publikoaren aurrean egiaztatu ondoren, beste bide bat hartu ahal izango da, hain zuzen ere, EAEko aurrekontu orokorren legeek pertsonal dotazio berriak sortzeko ezarritakoarekin bat etorritz*».

Laburbilduz, plan honetan Funtzio Publikoko Sailburuordetzak konpromisoa hartu du lanpostu hori sortzeko, plan hau EHAA-n argitaratu bezain laster.

6.2. JAKINARAZTEKO ESTRATEGIA

Berdintasunerako Batzorde Iraunkorra izango da berdintasuna erakundearen integrazteko erreferentea. Hori dela eta, funtsezkoa da langileei jakinaraztea batzordea eratu dela, eta nork osatzen duen. Horrela, langileek beharrak eta iradokizunak adierazi ahal izango dizkiote, prozesuak iraun bitartean sortzen bazaizkie.

Horregatik, intranet korporatiboetan atal bat sortu behar da, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorreko informazioa osoa bertan biltzeko.

Era berean, helbide elektronikoa ere sortu behar da, langileak Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrekarekin harremanetan jarri ahal izateko.

Batzordeak berak erabakiko du bere jardueri buruzko informazioa zer formatutan bidali behar zaien intranet korporatiboetan sartu ezin diren langileei, baldin eta langile horiek lantokietan jarduten badute.



6.3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

I. Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiten badira, dokumentuan proposatu ditugun ekintzak bete diren ziurtatuko da; beraz, ekintzen bidez lortu nahi ziren helburuak lortu ote diren egiaztatuko da. Helburuak bete badira, dagoeneko zuzenduta egongo dira plan honetan behatu ditugun desorekak.

Horren harira, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrari agintzen zaio plan honetan proposatu diren ekintzen jarraipena eta ebaluazioa egitea.

EHAAn argitaratzen denetik, plan hau lau urtean egongo da indarrean. Planaren jarraipena antolatze aldera, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrak zehaztuko ditu egin behar diren jarduketak eta Batzordearen Funtzionamendu Araubidean zehaztuko ditu. Edonola ere, jarduketa eta eginkizun horien artean honako hauek jaso beharko ditu:

- a) Neurriak abiaraztea eta abiarazte-prozesuaren jarraipena egitea. Horretarako, seihileko txostenak aurkeztuko ditu, eta neurriak abian jartzeko ardura duten administrazio-organoek eta unitateek egin beharko dituzte. Dena den, beharrezkoa baldin bada, eta batzordeak ontzat hartzen badu, txosten horiek maizago aurkeztea eskatu ahal izango da.
- b) Urtean behin planean ezarritako ekintzen betetze-maila ebaluatzea, ebaluazio-txostena aurkeztuta.
- c) Funtzio Publikoko Sailburuordetzari urteko ebaluazio-txostena bidaltzea. Horrela, Administrazio Orokorreko langileak kudeatzen dituzten organoei jakinarazi edo bidali ahal izango die Sailburuordetzak.
- d) Funtzio Publikoko Sailburuordetzari jakinaraztea berdintasunari buruzko gomendioak, plan honetan ezarri diren ekintzetan egingo diren azterlanetan oinarrituta.



7. JARDUTE-ARDATZAK

Jarraian jasotako jardute-ardatzak, baita horietako bakoitzean ezarri diren neurriak ere, Plan honetako diagnostikoan antzemandako premien ondorio zuzenak dira.

Garrantzia desberdineko 26 neurri zehaztu dira. Horietako batzuk operatiboak eta gauzatzeko errazagoak dira; beste batzuen kasuan, berriz, izaera estrategiko nabarmena dutenez, lan-prozesu bat behar izango da, neurriok zehazten laguntzeko.

Kontuan izan behar da, edonola ere, plan honek Administrazioak ezarri behar dituen ardatzetako ekintzak urte bakoitzean lehenesteko ahalmena esleitzen dizkiola Berdintasunaren Batzorde Iraunkorrari. Halaber, ezarpenaren jarraipena egiteko ahalmena ematen zaio, bai betetze-maila ebaluatzeko, baita, beharrezkoa izanez gero, etorkizunean egingo diren planetan neurriekin jarraitzea bermatzeko ere.

7.1. ERAKUNDEAREN KULTURA

1. Dokumentuetan, plan estrategikoetan eta langileak kudeatzeko prozesuetan eta gidaliburuetan genero-ikuspegia txertatzeaz arduratuko den lan-talde bat sortzea. Lan-taldeko kideak izango dira langileak kudeatzeko organoetako ordezkariak, langileen ordezkariak eta berdintasuneko adituak.
2. Administrazio Orokorreko eta beraren erakunde autonomoetako langileak kudeatzeko lanetan eta funtzio publikoan jarduten duten teknikariei eta administrariei, eta, oro har, plana ezartzen lagunduko duten pertsona guztiei prestakuntza eskaintzea, langileen kudeaketan genero-ikuspegia txertatzen jakin dezaten.
3. Berdintasunerako I. Plana hedatzea, langileei kultura parekidearen garrantziaz aldi berean sakonago ohartzeko; eta, bereziki, sexu-jazarpenari, sexuaren ziozko jazarpenari, eta emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko.
4. Langileen gogobetetasun-inkestetan genero-ikuspegia sartzeari. Adierazle guztiak sexuen arabera banakatzea eta genero-adierazleak gehitzea, emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko eta aztertzeko.
5. Saitetako eta erakunde autonomoetako langile-kudeaketarako organoen informatika-sistemak, erregistroak eta datu-baseak berrikustea eta egokitzea. Helburuak: sexuen arabera banakatuta dauden datuak ustiatzea eta langileen kudeaketa arruntean sortzen diren memoria-txostenetan, kontsultetan, txostenetan eta gainerako agirietan genero-ikuspegia ezartzea.

7.2. JARDUTE-ARDATZA: LANGILEAK KUDEATZEKO POLITIKA

6. Langileak hautatzeko, lanpostuetan sartzeko eta lanpostuak eskaintzeko prozesuekin lotutako dokumentu guztiak berrikustea. Helburua: indarrean dagoen berdintasun-araudia sistematikoki betetzea (berdinketa hausteko klausula ezartzea, ordezkariak orekatzea, ikasgai-zerrendetan genero-ikuspegia sartzeari, emakumeen haurdunaldia eta erditzea hautaketa-prozesuetan kontuan hartzea).
7. Administrazio Orokorrean jarduten duten emakumeen eta gizonen lan-sustapenean hizkuntza-eskakizunek duten eragina aztertzea.



8. Diziplina anitzeko talde bat sortzea, lana eta familia bateratzeko neurriek lanbide-ibilbidean duten eragina azter dezan.
9. Langile batek lanaldia murriztea, udako eszedentziak eta abarrak eskatzen dituenean, eta langile horren ordeztuak beste bat izendatzen ez denean, zer ondorio izaten duen aztertzea. Azterketa hori egitea neurri bat izango litzateke gainerako langileen lan-zama ez handitzeko eta murrizketa-eskaeren aurkako presiorik ez sortzeko.

7.3. JARDUTE-ARDATZA: PRESTAKUNTZA-POLITIKA

10. Administrazio Orokorraren prestakuntza politika —bai IVAPek eskaintzen duena, bai sailtako eta erakunde autonomoetako langileen kudeaketa-arloek kudeatzen dutena— ikuspegi kuantitatibotik eta ikuspegi kualitatibotik aztertzea. Helburuak: modalitateak, ordutegiak, edukiak eta prestakuntza-tipologiak erabiltzeko aukerak aztertzea; familia eta lana bateratzeko neurriekin, lanaldiekin, ordutegiekin, modalitate ez-presentzialekin, murrizketekin eta abarrekin bateragarriak diren zehatz-mehatz jakitea; neurri zuzentzaileak diseinatzea.
11. Administrazio Orokorrari IVAPek egiten dion prestakuntza-eskaintza genero-ikuspegitik berrikustea, eta diagnostikoan aurkitu ditugun beharrei erantzuteko ikastaroak eta prestakuntza-ekintzak proposatzea: esaterako, zuzendariak eta buruzagitzako langileak berdintasunean trebatzea; taldeak zuzentzen ikasteko prestakuntza-jarduerak; langileak genero-ikuspegitik kudeatzen jakiteko prestakuntza-jarduerak; kultura parekideari buruzko ikastaroak; sexu-jazarpenari, sexuaren ziozko jazarpenari edo beste indarkeria mota batzuei aurrea hartzeko ikastaroak.
12. Sexu-aldagaia sistematikoki ezartzea IVAPeko ikastaroak kudeatzeko datu-baseetan, sailtako eta erakunde autonomoetako langileak kudeatzeko arloetan eta sailek, erakunde autonomoek zein IVAPek egin dituzten ikastaroei buruzko gogobetetasun-inkestetan.
13. Berdintasun-ikastaroak egin ahal direla bermatzea: berdintasunean trebatzeko berariazko aurrekontu-partidak ezarriz.

7.4. JARDUTE-ARDATZA: ORDAINSARIEN GAINEKO POLITIKA.

14. Generoaren ziozko soldata-arraila eragiten duten faktoreak sakonago aztertzea, neurri zuzentzaileak proposatu ahal izateko.
15. Lanpostuak balioesteko prozesuetan genero-ikuspegiak ezak Administrazio Orokorreko langileen soldatan eraginik ote duen aztertzea.



7.5. JARDUTE-ARDATZA: LANEAN EMATEN DEN DENBORA ETA ERANTZUKIZUN PARTEKATUA SUSTATZEKO POLITIKA

16. Araudia eguneratuta gidaliburu formatuko txosten batean jasotzea, honako alderdi hauek behar bezala ezagutzeko: lana eta familia bateratzeko neurriak, ordutegiak, baimenak, eskakizunak, baldintzak, kotizazioetan dituzten ondorioak, erretiroa eta abarrak.
17. Lana eta familia bateratzeko neurrien erabilera ikuspegi kuantitatibotik eta kualitatibotik aztertzea, datuak sexuen arabera bereizita. Helburua: hobekuntza-proposamenak egitea, langileen beharrak eta erantzukizun partekatua hobeto uztartzeko.
18. Erantzukizun partekatua eta lana eta familia bateratzea sustatzen dituen klausula berrikustea eta berriro ebaluatzea (familia ez ezik, beste arlo batzuk ere kontuan hartzea, zainketa ondo definitzea...).
19. Amatasun- eta aitatasun-baimenak iraupen berekoak eta besterenezinak izateko parekatuko balira, ekonomian zer eragin izango lukeen aztertzea.

7. 6. JARDUTE-ARDATZA: PREBENTZIOA ETA LAN-OSASUNA SUSTATZEKO POLITIKA

20. Lan-arriskuen prebentziorako planean genero-ikuspegia sartzea.
21. Prebentziorako Zerbitzuko Medikuntza Arloko informatika-aplikazioetan datuak sexuen arabera banakatzea.
22. Sexu-jazarpenera edo sexuaren ziozko jazarpenera gertatuz gero zer egin behar den zehazteko protokolo berria egitea, eta behar bezala hedatzea.
23. Medikuntza-arloko langileei genero-indarkeria tratatzeko prestakuntza ematea.
24. Prebentziorako Zerbitzuari berariazko prestakuntza ematea, beren lanetan genero-ikuspegia erabil dezaten.
25. Akordioaren eta Hitzarmenaren X. Titulua (genero-indarkeriari eta jazarpenerari buruzkoa) berrikustea eta aztertzea, bai eta, beharrezkoa bada, eguneratzea eta hobekuntza-neurriak gehitzea.
26. Emakumeek genero-indarkeria, sexu-jazarpenera edo sexuaren ziozko jazarpenera jasaten badute, zer eskubide eta baliabide erabili ahal duten behar bezala jakinaraztea, emakume horien lan-baldintzak ez kaltetzeko. Eta, beharrezkoa denean, laguntza-neurriak ezartzea.



Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Planeko Diagnostikoaren eranskinak

1. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * zentro organikoaren mota

			Zentro organikoaren mota		Guztira
			Saila	Erakunde autonomoa	
Sexua	Gizona	Kontaketa	2182	477	2660
		Esperotako maiztasuna	2085,6	573,3	
		Zuzendutako gerakinak	5,8	-5,8	
	Emakumea	Kontaketa	3282	1025	4309
		Esperotako maiztasuna	3378,4	928,7	
		Zuzendutako gerakinak	-5,8	5,8	
Guztira		Kontaketa	5464	1502	6969

2. eranskina. Kontingentzia-taula: zentro mota * sexua * lanpostuaren izaera

Zentro organikoaren mota				Lanpostuaren izaera		Guztira
				Buruzagitzako lanpostuak	Lanpostu teknikoak	
Saila	Sexua	Gizona	Kontaketa	242	316	558
			Esperotako maiztasuna	212,2	345,8	
			Zuzendutako gerakinak	3,7	-3,7	
		Emakumea	Kontaketa	171	357	528
			Esperotako maiztasuna	200,8	327,2	528,0
			Zuzendutako gerakinak	-3,7	3,7	
	Guztira		Kontaketa	413	673	1086
Erakunde autonomoa	Sexua	Gizona	Kontaketa	45	59	104
			Esperotako maiztasuna	35,4	68,6	104,0
			Zuzendutako gerakinak	3,0	-3,0	
		Emakumea	Kontaketa	19	65	84
			Esperotako maiztasuna	28,6	55,4	84,0
			Zuzendutako gerakinak	-3,0	3,0	
	Guztira		Kontaketa	64	124	188



3. eranskina. Karrerako funtzionarioak. Kontingentzia-taula: sexua * lanpostuaren izaera
Buruzagitzako lanpostuak eta lanpostu teknikoak

			Lanpostuaren izaera		Guztira
			Buruzagitzako lanpostuak	Lanpostu teknikoak	
Sexua	Gizona	Kontaketa	287	375	662
		Esperotako maiztasuna	247,9	414,1	
		Zuzendutako gerakinak	4,5	-4,5	
	Emakumea	Kontaketa	190	422	1269
		Esperotako maiztasuna	229,1	382,9	
		Zuzendutako gerakinak	-4,5	4,5	
Guztira		Kontaketa	477	797	1274

4. eranskina. Karrerako funtzionarioak. Kontingentzia-taula: sexua * lanpostuaren izaera
Administrarien, Laguntzaileen eta Mendekoen kidegoetako lanpostuak

			Lanpostuaren izaera		Guztira
			Administrarien eta laguntzaileen lanpostuak	Mendeko lanpostuak	
Sexua	Gizona	Kontaketa	415	230	645
		Esperotako maiztasuna	541,0	104,0	
		Zuzendutako gerakinak	-16,4	16,4	
	Emakumea	Kontaketa	1294	91	
		Esperotako maiztasuna	1128,0	217,0	1345
		Zuzendutako gerakinak	16,4	-16,4	
Guztira		Kontaketa	1669	321	1990



5. eranskina. Bitarteko funtzionarioak. Kontingentzia-taula: sexua * lanpostuaren izaera
Buruzagitzako lanpostuak eta lanpostu teknikoak

		Lanpostuaren izaera		Guztira	
		Buruzagitzako lanpostuak	Lanpostu teknikoak		
Sexua	Gizona	Kontaketa	19	373	392
		Esperotako maiztasuna	20,7	371,3	
		Zuzendutako gerakinak	-0,5	0,5	
	Emakumea	Kontaketa	36	613	649
		Esperotako maiztasuna	34,3	614,7	
		Zuzendutako gerakinak	0,5	-0,5	
Guztira		Kontaketa	55	986	1041

6. eranskina. Bitarteko funtzionarioak. Kontingentzia-taula: sexua * lanpostuaren izaera
Administrarien, Laguntzaileen eta Mendekoen kidegoetako lanpostuak

		Lanpostuaren izaera		Guztira	
		Administrarien eta laguntzaileen lanpostuak	Mendeko lanpostuak		
Sexua	Gizona	Kontaketa	171	111	282
		Esperotako maiztasuna	224,3	57,7	
		Zuzendutako gerakinak	-9,4	9,4	
	Emakumea	Kontaketa	580	82	662
		Esperotako maiztasuna	526,7	135,3	
		Zuzendutako gerakinak	9,4	-9,4	
Guztira		Kontaketa	751	193	944



7. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak 2000ko lan-eskaintza publikoko proba teorikoan eta proba praktikokoan, titulazio-taldearen arabera.

Proba bietan lortutako Cohen-en d parametroaren balioak titulazio-talde bakoitzeko ondoko taulan jaso dira:

Titulazio-taldea	Cohen-en d	
	Proba teorikoa	Proba praktikoa
A	0,11 ⁷⁸	0,15
B	0,41	0,35
C	0,23	0,22
D	0,06	0,10
E	0,07	

8. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak oposizio- eta lehiaketa-faseetan, 2008ko lan-eskaintza publikoan.

Cohen-en d	
Oposizio-fasea	Lehiaketa-fasea
0,24	0,06

9. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak 2008ko lan-eskaintza publikoko oposizio- eta lehiaketa-faseetan, titulazio-taldearen arabera bereizita.

Titulazio-taldea	Cohen-en d	
	Oposizio-fasea	Lehiaketa-fasea
C	0,00	0,06
D	0,36	0,17
E	0,42	0,17

10. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak proba teorikoan eta proba praktikokoan, 2008ko lan-eskaintza publikoan.

Cohen-en d	
Proba teorikoa	Proba praktikoa
0,20	0,25

11. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak 2008ko lan-eskaintza publikoko proba teorikoan eta proba praktikokoan, titulazio-taldearen arabera bereizita.

Titulazio-taldea	Cohen-en d	
	Proba teorikoa	Proba praktikoa
C	0,27	0,12
D	0,27	0,32
E	0,17	0,55

⁷⁸ Cohen-en d parametroaren balioak honela interpretatzen dira:

>=-0.15 eta <.15 baldin bada, tamaina baztergarria

>=.15 eta <.40 baldin bada, tamaina txikia

>=.40 eta <.75 baldin bada, tamaina ertaina

>=.75 eta <1.10 baldin bada, tamaina handia

>=1.10 eta <1.45 baldin bada, tamaina oso handia



12. eranskina. Sexuen arteko desberdintasunak, 2000ko lekualdatze-lehiaketan kontuan hartu ziren merezimenduei dagokienez

Merezimenduak	Cohen-en d
Antzinasuna	0,17
Prestakuntza	0,49
Esperientzia	0,02
Gradua	0,01
Tituluak	0,1
Euskara (hizkuntza-eskakizuna)	0,05

12 BIS eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * adin-taldea.

	Adin-taldea				Guztira
	Gazteen taldea	Tarteko taldea, gazteak	Tarteko taldea, nagusiak	Nagusien taldea	
Sexua Emakumea	931	421	564	425	2341
Kontaketa	825,3	408,1	612,8	494,9	2341,0
Esperotako maiztasuna	8,4	1,3	-4,2	-6,5	
Zuzendutako gerakinak					
Gizona	238	157	304	276	975
Kontaketa	343,7	169,9	255,2	206,1	975,0
Esperotako maiztasuna	-8,4	-1,3	4,2	6,5	
Zuzendutako gerakinak					
Guztira	1169	578	868	701	3316
Kontaketa	1169,0	578,0	868,0	701,0	3316,0
Esperotako maiztasuna					

13. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, 2007ko lehiaketa zehaztetan balioetsitako merezimenduei dagokienez.

Merezimenduak	Cohen-en d
Prestakuntza	0,20
Euskara	0,38
Gradua	0,24
Hizkuntzak	0,34
Esperientzia	0,24

14. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, 2007ko lehiaketa zehaztetako probetan (proiektua egitean eta ezagutza ebaluatzeko proban)

Proba mota	Cohen-en d
Proiektua egiteko proba	0,20
Ezagutza-proba	0,13



15. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, 2007ko eta 2008ko lehiaketa orokorretan balioetsitako merezimenduei dagokienez.

Merezimenduak	Cohen-en d
Antzinasuna	0,31
Prestakuntza	0,18
Irakaskuntza eta Ikerkuntza	0,13
Euskara	0,05
Gradua	0,06
Bestelako titulazioak	0,27

16. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lehiaketa orokorreko merezimenduei dagokienez (A, A/B eta B).

Merezimenduak	Cohen-en d
Prestakuntza	0,67
Gradua	0,19
Hizkuntzak	0,21
Esperientzia	0,19

17. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lehiaketa orokorreko merezimenduei dagokienez (C, C/D eta D).

Merezimenduak	Cohen-en d
Prestakuntza	0,08
Bestelako titulazioak	0,31

18. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lehiaketa orokorreko merezimenduei dagokienez (D/E eta E).

Merezimenduak	Cohen-en d
Prestakuntza	0,43
Esperientzia	0,56

19. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * lehiaketa mota.

			Lehiaketa mota				Guztira
			Lehiaketa zehatzak	Lehiaketa orokorra A, A/B eta B	Lehiaketa orokorra C, C/D eta D	Lehiaketa orokorra D/E eta E	
Sexua	Gizona	Kontaketa	296	499	2573	229	3597
		Esperotako maiztasuna	133,3	267,6	3104,8	91,2	3597,0
		Zuzendutako gerakinak	17,1	17,5	-30,7	17,4	
Emakumea		Kontaketa	157	410	7975	81	8623
		Esperotako maiztasuna	319,7	641,4	7443,2	218,8	8623,0
		Zuzendutako gerakinak	-17,1	-17,5	30,7	-17,4	
Guztira		Kontaketa	453	909	10548	310	12220
		Esperotako maiztasuna	453,0	909,0	10548,0	310,0	12220,0



20. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak oposizio- eta lehiaketa-faseetan, lan-poltsa guztiei dagokienez.

Cohen-en d	
Oposizio-fasea	Lehiaketa-fasea
0,13	0,04

21. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak oposizio- eta lehiaketa-faseetan, desberdintasun nabarmenak izan dituzten lan-poltsiei dagokienez.

Lan-poltsa	Cohen-en d	
	Oposizio-fasea	Lehiaketa-fasea
Inkestatzailea	EZ	0,42
Laneko Arriskuen Prebentzioko teknikaria	0,30	EZ
Administrazio-laguntzailea, 2. HE	0,16	EZ
Administrazio-laguntzailea	0,17	EZ
Epidemiologia-eskala	1,07	EZ
GGBBko teknikaria, 3. HE	1,01	EZ
Teknikarien goi-mailako kidegoa Zuzenbidean Lizentziatua Aukera (3. HE)	0,26	EZ
Teknikarien goi-mailako kidegoa Eskala: Hizkuntza-normalizazioa (4. HE)	0,26	EZ
Kontabilitate eta Finantzako teknikaria	0,76	EZ

22. eranskina. Kontingentzia-etaulak: sexua * zerbitzu-eginkizunen esleipena, lanpostu motaren arabera ordenatuta.

Lanpostu-mota = Hierarkia			Esleitura		Guztira
			EZ	BAI	
Sexua	Gizona	Kontaketa	322	82	404
		Esperotako maiztasuna	323,6	80,4	
		Zuzendutako gerakinak	,3	,3	
Emakumea		Kontaketa	286	69	355
		Esperotako maiztasuna	284,4	70,6	
		Zuzendutako gerakinak	,3	,3	
Guztira		Kontaketa	608	151	759

Lanpostu-mota = Teknikaria			Esleitura		Guztira
			EZ	BAI	
Sexua	Gizona	Kontaketa	638	207	845
		Esperotako maiztasuna	640,5	204,5	
		Zuzendutako gerakinak	,3	,3	
Emakumea		Kontaketa	903	285	1188
		Esperotako maiztasuna	900,5	287,5	
		Zuzendutako gerakinak	,3	,3	
Guztira		Kontaketa	1541	492	2033



Lanpostu-mota = Administraria/Laguntzailea			Esleitua		Guztira
			EZ	BAI	
Sexua	Gizona	Kontaketa	2384	190	2574
		Esperotako maiztasuna	2351,7	222,3	
		Zuzendutako gerakinak	2,7	-2,7	
Emakumea	Emakumea	Kontaketa	6017	604	6621
		Esperotako maiztasuna	6049,3	571,7	
		Zuzendutako gerakinak	-2,7	2,7	
Guztira		Kontaketa	8401	794	9195

Lanpostu-mota = Mendekoa			Esleitua		Guztira
			EZ	BAI	
Sexua	Gizona	Kontaketa	194	72	266
		Esperotako maiztasuna	193,0	73,0	
		Zuzendutako gerakinak	,2	-,2	
Emakumea	Emakumea	Kontaketa	171	66	237
		Esperotako maiztasuna	172,0	65,0	
		Zuzendutako gerakinak	-,2	,2	
Guztira		Kontaketa	365	138	503

23. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, zerbitzu-eginkizunetan proiektua egiteko proba eskatu denean.

Merezimenduak	Cohen-en d
Antzinasuna	0,65
Gradua	0,71

24. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, administrarien eta administrazio-laguntzaileen lanpostuetarako zerbitzu-eginkizunetan.

Merezimenduak	Cohen-en d
Antzinasuna	0,06
Prestakuntza	0,26
Euskara	0,02

25. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, mendeko langileen lanpostuetarako zerbitzu-eginkizunetan.

Merezimenduak	Cohen-en d
Prestakuntza	0,18



26. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * prestakuntza-modalitatea.

			Modalitatea		Guztira
			AUTOPRESTAKUNTZA	AURREZ AURREKOA	
Sexua	Gizona	Kontaketa	2903	6638	9541
		Esperotako maiztasuna	3635,4	5905,6	
		Zuzendutako gerakinak	-18,7	18,7	
Emakumea		Kontaketa	8575	12008	20583
		Esperotako maiztasuna	7842,6	12740,4	
		Zuzendutako gerakinak	18,7	-18,7	
Guztira		Kontaketa	11478	18646	30124

27. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * berdintasunari buruzko ikastaroa egin den ala ez.

			Berdintasuna		Guztira
			EZ	Bai	
Sexua	Gizona	Kontaketa	9368	173	9541
		Esperotako maiztasuna	9321,8	219,2	
		Zuzendutako gerakinak	3,8	-3,8	
Emakumea		Kontaketa	20064	519	20583
		Esperotako maiztasuna	20110,2	472,8	
		Zuzendutako gerakinak	-3,8	3,8	
Guztira		Kontaketa	29432	692	30124

28. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * zuzendaritzari buruzko ikastaroa egin den ala ez.

			Zuzendaritza		Guztira
			EZ	Bai	
Sexua	Gizona	Kontaketa	8982	559	9541
		Esperotako maiztasuna	9220,5	320,5	
		Zuzendutako gerakinak	-16,4	16,4	
Emakumea		Kontaketa	20130	453	20583
		Esperotako maiztasuna	19891,5	691,5	
		Zuzendutako gerakinak	16,4	-16,4	
Guztira		Kontaketa	29112	1012	30124



29. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * prestakuntza-modalitatea.

			Modalitatea		Guztira
			Autoprestakuntza	Aurrez aurrekoa	
Sexua	Gizona	Kontaketa	695	5346	6041
		Esperotako maiztasuna	1102,9	4938,1	
		Zuzendutako gerakinak	-17,1	17,1	
Emakumea		Kontaketa	2268	7921	10189
		Esperotako maiztasuna	1860,1	8328,9	
		Zuzendutako gerakinak	17,1	-17,1	
Guztira		Kontaketa	2963	13267	16230

30. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * lan-ordutegia.

			Lanorduak		Guztira
			Lanorduz kanpo	Lanorduetan	
Sexua	Gizona	Kontaketa	2062	3979	6041
		Esperotako maiztasuna	2395,6	3645,4	
		Zuzendutako gerakinak	-11,1	11,1	
Emakumea		Kontaketa	4374	5815	10189
		Esperotako maiztasuna	4040,4	6148,6	
		Zuzendutako gerakinak	11,1	-11,1	
Guztira		Kontaketa	6436	9794	16230

31. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * barnetegia

			Barnetegi		Guztira
			EZ	BAI	
Sexua	Gizona	Kontaketa	4435	1606	6041
		Esperotako maiztasuna	5253,8	787,2	
		Zuzendutako gerakinak	-39,5	39,5	
Emakumea		Kontaketa	9680	509	10189
		Esperotako maiztasuna	8861,2	1327,8	
		Zuzendutako gerakinak	39,5	-39,5	
Guztira		Kontaketa	14115	2115	16230



32. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * ikastaroa gainditu den ala ez.

			Ikastaroa gaindituta		Guztira
			EZ	BAI	
Sexua	Gizona	Kontaketa	3220	2821	6041
		Esperotako maiztasuna	3513,7	2527,3	
		Zuzendutako gerakinak	-9,7	9,7	
Emakumea		Kontaketa	6220	3969	10189
		Esperotako maiztasuna	5926,3	4262,7	
		Zuzendutako gerakinak	9,7	-9,7	
Guztira		Kontaketa	9440	6790	16230

33. eranskina. Kontingentzia-taulak: ikastaroa gainditu den ala ez, modalitatearen arabera; ikastaroa gainditu den ala ez, ikastaroa emateko orduaren arabera; ikastaroa gainditu den ala ez, egindako barnetegien arabera.

			Ikastaroa gaindituta		Guztira
			EZ	BAI	
Modalitatea	Autoprestakuntza	Kontaketa	2456	507	2963
		Esperotako maiztasuna	1723,4	1239,6	
		Zuzendutako gerakinak	30,2	-30,2	
Aurrez aurrekoa		Kontaketa	6984	6283	13267
		Esperotako maiztasuna	7716,6	5550,4	
		Zuzendutako gerakinak	-30,2	30,2	
Guztira		Kontaketa	9440	6790	16230

			Ikastaroa gaindituta		Guztira
			EZ	BAI	
Lanordurak	Lanorduz kanpo	Kontaketa	4286	2150	6436
		Esperotako maiztasuna	3743,4	2692,6	
		Zuzendutako gerakinak	17,6	-17,6	
Lanorduetan		Kontaketa	5154	4640	9794
		Esperotako maiztasuna	5696,6	4097,4	
		Zuzendutako gerakinak	-17,6	17,6	
Guztira		Kontaketa	9440	6790	16230

			Barnetegi		Guztira
			EZ	BAI	
Ikastaroa gaindituta	EZ	Kontaketa	8618	822	9440
		Esperotako maiztasuna	8209,8	1230,2	
		Zuzendutako gerakinak	19,3	-19,3	
Guztira	BAI	Kontaketa	5497	1293	6790
		Esperotako maiztasuna	5905,2	884,8	
		Zuzendutako gerakinak	-19,3	19,3	
Guztira		Kontaketa	14115	2115	16230



34. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak funtzionarioen urteko soldata gordinari dagokionez, lanpostu motaren arabera

Lanpostu-mota	Cohen-en d
Hierarkia	0,27
Teknikaria	0,21
Administraria/Laguntzailea	0,17
Mendekoa	0,11

35. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lan-harremanari dagokionez

Lan-harremana	Cohen-en d
Karrerako funtzionarioak	0,39
Bitarteko funtzionarioak	0,13

36. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * lanaldi mota

			Lanaldi-mota			Guztira
			Jarraitua	Mistoa	Zatitua	
Sexua	Gizona	Kontaketa	861	1672	6527	9060
		Esperotako maiztasuna	1064,4	2168,0	5827,7	
		Zuzendutako gerakinak	-8,5	-15,7	19,7	
	Emakumea	Kontaketa	1826	3801	8185	13812
		Esperotako maiztasuna	1622,6	3305,0	8884,3	
		Zuzendutako gerakinak	8,5	15,7	-19,7	
Guztira		Kontaketa	2687	5473	14712	22872

37. eranskina. Lanaldia hautatzean, gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lan-harremanaren arabera.

Lan-harremana = Karrerako funtzionarioa			Lanaldi-mota			Guztira
			Jarraitua	Mistoa	Zatitua	
Sexua	Gizona	Kontaketa	520	1070	4157	5747
		Esperotako maiztasuna	654,3	1460,3	3632,4	
		Zuzendutako gerakinak	-7,3	-15,5	18,8	
	Emakumea	Kontaketa	1051	2436	4564	8051
		Esperotako maiztasuna	916,7	2045,7	5088,6	
		Zuzendutako gerakinak	7,3	15,5	-18,8	
Guztira		Kontaketa	1571	3506	8721	13798



Lan-harremana = Bitarteko funtzionarioa			Lanaldi-mota			Guztira
			Jarraitua	Mistoa	Zatitua	
Sexua	Gizona	Kontaketa	185	458	1798	2441
		Esperotako maiztasuna	245,0	533,2	1662,7	
		Zuzendutako gerakinak	-5,0	-4,6	7,3	
Emakum ea		Kontaketa	514	1063	2945	4522
		Esperotako maiztasuna	454,0	987,8	3080,3	
		Zuzendutako gerakinak	5,0	4,6	-7,3	
Guztira		Kontaketa	699	1521	4743	6963

Lan-harremana = Lan-kontratu mugagabeko langilea			Lanaldi-mota			Guztira
			Jarraitua	Mistoa	Zatitua	
Sexua	Gizona	Kontaketa	98	100	383	581
		Esperotako maiztasuna	108,6	144,8	327,7	
		Zuzendutako gerakinak	-1,6	-6,0	6,5	
Emakum ea		Kontaketa	124	196	287	607
		Esperotako maiztasuna	113,4	151,2	342,3	
		Zuzendutako gerakinak	1,6	6,0	-6,5	
Guztira		Kontaketa	222	296	670	1188

Lan-harremana = Aldi baterako lan-kontratudunak			Lanaldi-mota			Guztira
			Jarraitua	Mistoa	Zatitua	
Sexua	Gizona	Kontaketa	58	44	189	291
		Esperotako maiztasuna	61,5	47,3	182,2	
		Zuzendutako gerakinak	-,6	-,6	1,0	
Emakum ea		Kontaketa	137	106	389	632
		Esperotako maiztasuna	133,5	102,7	395,8	
		Zuzendutako gerakinak	,6	,6	-1,0	
Guztira		Kontaketa	195	150	578	923

38. eranskina. Lanaldia hautatzean, gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lanpostu motaren arabera.

Lanpostu-mota = Hierarkia			Lanaldi-mota		Guztira
			Zatitua	Jarraitua/Mistoa	
Sexua	Gizona	Kontaketa	1155	321	1476
		Esperotako maiztasuna	1121,2	354,8	
		Zuzendutako gerakinak	3,3	-3,3	
Emakumea		Kontaketa	675	258	933
		Esperotako maiztasuna	708,8	224,2	
		Zuzendutako gerakinak	-3,3	3,3	
Guztira		Kontaketa	1830	579	2409



Lanpostu-mota = Teknikaria			Lanaldi-mota		Guztira
			Zatitua	Jarraitua/Mistoa	
Sexua	Gizona	Kontaketa	2591	1009	3600
		Esperotako maiztasuna	2371,2	1228,8	
		Zuzendutako gerakinak	10,4	-10,4	
Emakumea		Kontaketa	2650	1707	4357
		Esperotako maiztasuna	2869,8	1487,2	
		Zuzendutako gerakinak	-10,4	10,4	
Guztira		Kontaketa	5241	2716	7957

Lanpostu-mota = Administraria/Laguntzailea			Lanaldi-mota		Guztira
			Zatitua	Jarraitua/Mistoa	
Sexua	Gizona	Kontaketa	1491	814	2305
		Esperotako maiztasuna	1334,8	970,2	
		Zuzendutako gerakinak	7,6	-7,6	
Emakumea		Kontaketa	3869	3082	6951
		Esperotako maiztasuna	4025,2	2925,8	
		Zuzendutako gerakinak	-7,6	7,6	
Guztira		Kontaketa	5360	3896	9256

Lanpostu-mota = Mendekoa			Lanaldi-mota		Guztira
			Zatitua	Jarraitua/Mistoa	
Sexua	Gizona	Kontaketa	746	104	850
		Esperotako maiztasuna	753,6	96,4	
		Zuzendutako gerakinak	-1,5	1,5	
Emakumea		Kontaketa	349	36	385
		Esperotako maiztasuna	341,4	43,6	
		Zuzendutako gerakinak	1,5	-1,5	
Guztira		Kontaketa	1095	140	1235



39. eranskina. Lanpostu hierarkiko eta ez-hierarkikoaren arteko aldeak, lanaldi motaren arabera.

			Hierarkia/Hierarkiarik ez		Guztira
			Hierarkia	Hierarkiarik ez	
Lanaldi-mota	Zatitua	Kontaketa	1830	11696	13526
		Esperotako maiztasuna	1562,3	11963,7	
		Zuzendutako gerakinak	12,1	-12,1	
	Jarraitua/Mistoa	Kontaketa	579	6752	7331
		Esperotako maiztasuna	846,7	6484,3	
		Zuzendutako gerakinak	-12,1	12,1	
Guztira		Kontaketa	2409	18448	20857

40. eranskina. Gizonen eta emakumeen arteko aldeak, lanpostu motaren eta lanaldi motaren arabera

Sexua = Gizona			Lanpostu-mota				Guztira
			Hierarkia	Teknikaria	Administraria/Laguntzaileria	Mendekoa	
Lanaldi-mota	Zatitua	Kontaketa	1155	2591	1491	746	5983
		Esperotako maiztasuna	1072,9	2616,8	1675,5	617,9	
		Zuzendutako gerakinak	5,3	-1,3	-10,2	10,4	
	Jarraitua/Mistoa	Kontaketa	321	1009	814	104	2248
		Esperotako maiztasuna	403,1	983,2	629,5	232,1	
		Zuzendutako gerakinak	-5,3	1,3	10,2	-10,4	
Guztira		Kontaketa	1476	3600	2305	850	8231

Sexua = Emakumea			Lanpostu-mota				Guztira
			Hierarkia	Teknikaria	Administraria/Laguntzaileria	Mendekoa	
Lanaldi-mota	Zatitua	Kontaketa	675	2650	3869	349	7543
		Esperotako maiztasuna	557,4	2603,0	4152,7	230,0	
		Zuzendutako gerakinak	8,2	1,8	-10,3	12,6	
	Jarraitua/Mistoa	Kontaketa	258	1707	3082	36	5083
		Esperotako maiztasuna	375,6	1754,0	2798,3	155,0	
		Zuzendutako gerakinak	-8,2	-1,8	10,3	-12,6	
Guztira		Kontaketa	933	4357	6951	385	12626



41. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * legezko zaintza egiteko lanaldi-murrizketaren mota

			Murrizketaren kodea		Guztira
			Legezko zaintza egiteko lanaldi-murrizketa (seme-alabak)	Legezko zaintza egiteko lanaldi-murrizketa	
Sexua	Giz.	Kontaketa	100	27	127
		Esperotako maiztasuna	111,8	15,2	
		Zuzendutako gerakinak	-3,4	3,4	
Emak.		Kontaketa	941	115	1056
		Esperotako maiztasuna	929,2	126,8	
		Zuzendutako gerakinak	3,4	-3,4	
Guztira		Kontaketa	1041	142	1183

42. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * lanpostu mota, lanaldi-murrizketari loturik.

			Lanpostu-mota				Guztira
			Hierarkikoa	Teknikaria	Administrataria /Laguntzailea	Mendekoa	
Sexua	Giz.	Kontaketa	6	88	59	12	165
		Esperotako maiztasuna	7,2	69,5	80,6	7,8	
		Zuzendutako gerakinak	-5	3,1	-3,6	1,7	
Emak.		Kontaketa	55	504	627	54	1240
		Esperotako maiztasuna	53,8	522,5	605,4	58,2	
		Zuzendutako gerakinak	,5	-3,1	3,6	-1,7	
Guztira		Kontaketa	61	592	686	66	1405

43. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * funtzionario edo lan-kontrataduna

			Funtzionarioak/Lan-kontratadunak		Guztira
			Funtzionarioa	Lan-kontr.	
Sexua	Giz.	Kontaketa	167	26	193
		Esperotako maiztasuna	174,2	18,8	
		Zuzendutako gerakinak	-1,9	1,9	
Emak.		Kontaketa	1236	125	1361
		Esperotako maiztasuna	1228,8	132,2	
		Zuzendutako gerakinak	1,9	-1,9	
Guztira		Kontaketa	1403	151	1554



44. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * lan-harreman mota.

			Lan-harremana				Guztira
			Karrerako funtzionarioa	Bitarteko funtzionarioa	Lan-kontratu mugagabeko langileak	Aldi baterako lan-kontratudun langileak	
Sexua	Giz.	Kontaketa	112	55	17	9	193
		Esperotako maiztasuna	98,6	75,6	7,2	11,6	
		Zuzendutako gerakinak	2,1	-3,3	4,0	-8	
Emak.	Emak.	Kontaketa	682	554	41	84	1361
		Esperotako maiztasuna	695,4	533,4	50,8	81,4	
		Zuzendutako gerakinak	-2,1	3,3	-4,0	,8	
Guztira		Kontaketa	794	609	58	93	1554

45. eranskina. Kontingentzia-taula: sexua * enpleguaren egonkortasuna.

			Estrukturala/Koiunturala		Guztira
			Karrerako funtzionarioa edo lan-kontratu mugagabeko langilea	Bitarteko funtzionarioa edo aldi baterako lan-kontratuduna	
Sexua	Giz.	Kontaketa	129	64	193
		Esperotako maiztasuna	105,8	87,2	
		Zuzendutako gerakinak	3,6	-3,6	
Emak.	Emak.	Kontaketa	723	638	1361
		Esperotako maiztasuna	746,2	614,8	
		Zuzendutako gerakinak	-3,6	3,6	
Guztira		Kontaketa	852	702	1554

46. eranskina. Berdintasunari buruzko inkesta, Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako langileei zuzendua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana lantzeko prozesuaren barruan



ALDEZ AURREKO GOGOETAK

Administrazio honek, sindikatuetakoa ordezkariekin 2014ko abenduan akordioa lortu ondoren, Administrazio Orokorreko eta haren Erakunde Autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana egiteko prozesua abiarazi zuen. Horren barruan, **Berdintasun Batzorde Teknikoa** eratzea erabaki zen. Administrazioaren eta aipatutako arloan diharduten sindikatuen ordezkariez osatutako organo paritario horren ardura I. Plana lantzeko prozesuan zehar **lantaldeak** burutuko dituen jarduera guztiak bultzatzea eta balioztatzea da. Funtzio Publikoaren Zuzendaritzako eta Lan Harremanen Zuzendaritzako langileek osatzen dute lantaldea, eta zuzendaritza bi horiek Administrazio Publiko eta Justizia Saileko Funtzio Publikoaren Sailburuordetzaren menpe daude. Gainera, aintzat hartu behar da lan-taldearen jarduerak, Berdintasun Batzorde Teknikoaren bultzada eta oniritzia jasotzeaz gain, Herri Administrazio eta Justizia Saileko Berdintasunerako Unitate Administratiboaren eta EMAKUNDEren aholkularitza teknikoa ere jaso duela.

Hain zuzen ere, Berdintasun Batzorde Teknikoak hartu zuen 2015eko ekainean langile guztiei zuzendutako prozesu bat hasteko erabakia, berdintasun arloko gaien inguruko eztabaidan parte har zezaten.

Prozesu horren xedea -13 galderaz osaturiko inkesta baten bidez gauzatu dena- (dokumentu honetako azken eranskin gisa erantsi da), administrazio honetako langileek berdintasunari buruz izan dezaketen informazioa aztertzea eta horren alderdi batzuei buruz herritarrek duten iritzia ezagutzea zen.

Inkesta bi hilabete baino denbora gehiagoz egon da Intraneten langileen eskura, eta langileen % 4,73k bete dute, hau da, guztira 330 inkesta bidali dira. Bidalitako 330 inkesta horietatik, azterketa egiteko orduan, erantzunik gabeko 11 inkesta baztertu ziren (emakumeek bidalitako 9, eta 2, gizonen bidalitakoak). Era berean, baztertu egin zen sexua markatu ez zuen pertsona batek bidalitako inkesta bat. Guztira, bidalitako inkestetatik 12 baztertu ziren.

Erantzun ez diren inkesten kopurua aztertzen badugu -bidalitako inkesta guztien % 3,33- ehuneko handia dela konturatzen gara. Onar daitekeen azalpena zera da: arazo teknikoak direla medio, galdesortan egindako aldaketak ez ziren gorde, eta ondorioz, inkestak bide elektronikoz soilik jasotzen zirenez, ez zen posible posta elektronikoz bidaltzea.

Hori dela eta, eta erantzunak aztertzeko orduan, 318 inkesta hartu ziren kontuan, horietako 227 emakumeek erantzun dituzte, eta gainerako 91 gizonen (datu orokorrak dokumentu honetako 6. orrialdean daude jasota).

Agerikoa da inkestari erantzun diotenen ehunekoa baxua dela, Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan lan egien dutenen kopuru osoa kontuan hartzen badugu, langileen % 95,27k ez baitu inkestan parte hartu. Erantzunik ezaren arrazoiak hainbat motatakoak izan daitezke: zentro batzuetan, arazoak egoten dira Intranetera sartzeko; edo bestela, gaiaren inguruko interesik eza. Edonola ere, langileen kopuru osoarekin (6.971) konparatuz gero, ezin da esan gutxik parte hartu dutenik.



Hala ere, Intranet bidez egindako beste inkesta batzuen erantzun-tasa aztertzen baditugu, oro har, lortutako erantzun-tasa (% 4,73) onargarria izan dela esan dezakegu, aurretik erantzundako inkesten batez besteko kopurua langileen % 1 ingurukoa izan baita.

Zalantzarik gabe, erantzundako inkesten kopurua igotzeko erabakigarria izan da langileei mezu elektronikoak bidaltzea. Alde batetik, Berdintasun Batzorde Teknikoan parte hartzen duten erakunde sindikalek bidali dute mezua, eta bestalde, Eusko Jaurlaritzako hainbat sailetako berdintasun unitate administratiboek.

Norberari zuzenduak eta ez orokorrak ziren mezu elektroniko horiek animatzen zuten hartzailea inkestan parte hartzera, eta epea bukatu baino lehen, hau da, 2015eko urriaren 30aren aurretik erantzunak bidaltzera.

Bukatzeko, esan nahiko genuke alborapen bat antzeman dugula sexuari dagokionez, inkestari erantzun dioten emakumeen ehunekoa (% 71,38) langile emakumezkoen ehunekoa baino handiagoa delako (%61,83). Aitzitik, inkestari erantzun dioten gizonen ehunekoa (% 28,62) langile gizezkoen ehunekoa (% 38,17) baino txikiagoa da. Beraz, gizonek baino emakume gehiagok hartu dute parte inkestan (% 9,55eko aldea).

ERABILITAKO METODOLOGIA

Aurreko atalean adierazi dugunarekin bat, eta jasotako erantzunak ahalik eta modu ulergarrienean baloratzeko, emaitzak taulen bidez jasotzea erabaki da. Izan ere, inkestako galdera bakoitzeko, taula batean bildu dira dagokion erantzun-aukera hautatu duten emakumeen kopurua eta gizonen kopurua; adibidez, aukeran **BAI - EZ - ED/EDE** dituzten galderen kasuan, honako informazio hau adierazi da: BAIETZ erantzun duten pertsonen kopurua (sexuaren arabera bereizita), EZETZ erantzun dutenen kopurua eta EZ DAKITE edo EZ DUTE ERANTZUN aukeratu dutenak.

Era berean, erantzun bakoitza hautatu duten pertsonen kopurua, hau da, ehunekoa hartzen da, hurrenez hurren, galderari erantzun dioten emakumeen kopuru osoarekin eta galderari erantzun dioten gizonen kopuru osoarekin konparatuz, azkenean, ehuneko biak grafikoaren bidez konparatu ahal izateko.

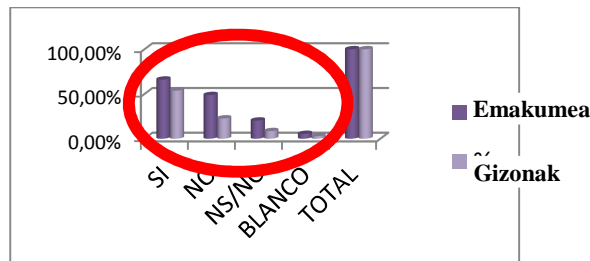
Jarraian, 1. galderari dagozkion datuak jasotzen dituen taula eta grafikoak nola prestatu ditugun azalduko dugu. Barra-grafikoen bitartez, erantzun-aukera bakoitza hautatu duten emakumeen eta gizonen ehunekoa ikus dezakegu.

1. GALDERA

Zure ustez, administrazio honek era aktiboan bultzatzen du aukera- eta tratu-berdintasuna bere kudeaketa-ereduan?

Erantzun-aukerak	Emakumeen kop.	%	Gizonen kop.	%
BAI	11	%48,90	57	%63,33
EZ	82	%36,12	24	%26,67
ED/EDE	34	%14,98	9	%10,00
GUZTIRA	227	%100	91	%100

TAULA



GRAFIKOA

TAULAN ikus daitekeenez, 111 emakumek BAIETZ erantzun dute, hau da, inkestari erantzun dioten emakume guztien (227) % 48,90; gizonen kasuan, BAIETZ erantzuna 57k eman dute, hau da, inkestan parte hartu duten 92 gizonen %63,33.

GRAFIKOAN, 1. galdera erantzuteko aukera desberdinak hautatu dituzten emakumeen eta gizonen ehunekoak ikus daitezke.

Laburbilduz, kontuan hartu dira inkestak bidali dituzten emakumeen eta gizonen ehunekoak, bidalitako inkestak aztertzeko eta konparatzeko baliagarriak izan badira.



Bestalde, kontuan hartu behar da bidalitako inkesta batzuetan bete gabeko erantzunak egon direla, hau da, galdera batzuei erantzun zaie eta beste batzuk erantzunik gabe utzi dira. Kasu horretan, eta inkestan erantzun diren galderak daudenez, galderari buruzko datuak jasotzen dituen taulan egin da horri buruzko aipamena.

Adibidez, 4. galderari dagokionez, emakumeek erantzundako inkesten artean, batek ez dio erantzun galdera horri; gizonak erantzundako inkesten artean, bik ez dute erantzunik eman. Ondorioz, erantzun-aukera bakoitza hautatu duten gizonen eta emakumeen ehunekoak lortzeko, gizon eta emakume guztiak erantzundako inkesten kopurua hartu da, **erantzunik gabeko inkesten kopurua kendu ondoren**.

4. GALDERA

Zure iritziz, dagokizun eginkizuna betetzean ikusten dituzun komunikazio eta agiri administratiboetan hizkera ez-sexista erabiltzen da?

Erantzun-aukerak	GIZONEN EMAKU MEAK	%	GIZONEN GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	115	%50,88	68	%76,40	183
EZ	73	%32,30	13	%14,61	86
ED/EDE	38	%16,82	8	%8,99	46
GUZTIRA	226 *	%100	89**	%100	315

* Zuri utzitako erantzun 1 jaso da, hortaz, 226 inkesta eta ez 227 zenbatuko dira galdera honetan, erantzun-aukera bakoitza hautatu duten emakumeen ehunekoak zehazteko.

** Zuri utzitako 2 erantzun jaso dira, hortaz, 89 inkesta eta ez 91 zenbatuko dira galdera honetan, erantzun-aukera bakoitza hautatu duten emakumeen ehunekoak zehazteko.

5.2, 5.3 eta 13. galderei dagokienez, hau da, erantzun-aukera batzuk eman beharrean, erantzuna idazteko aukera eman zaie langileei, eta kasu honetan, kontuan izan behar da administrazio honetako langileen hitzez hitzeko erantzunak dokumentu honetan jasota daudela (14tik 18ra bitarteko orrialdeetan), inkesta egin duen pertsonak erabilitako hizkuntzan. Horrela, langileek euskaraz egin dituzten ekarpenak hizkuntza horretan jaso dira, itzuli gabe.



BERDINTASUNARI BURUZKO INKESTA, ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAKO LANGILEEI ZUZENDUA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO I. PLANA LANTZEKO PROZESUAREN BARRUAN.

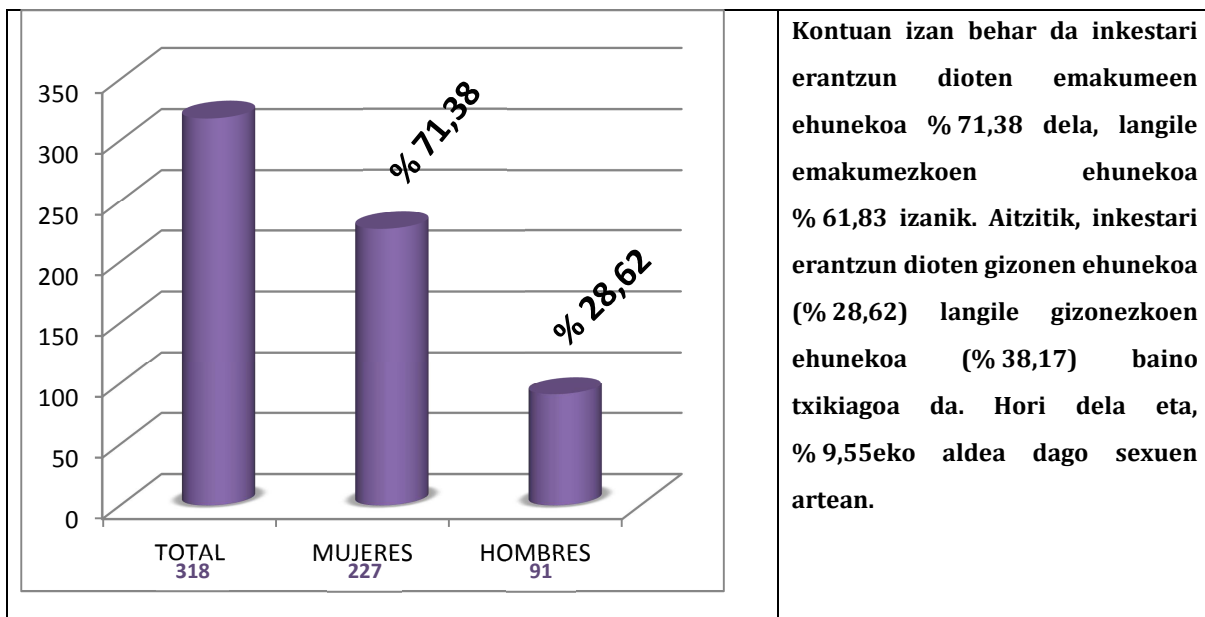
	LANGILEAK GUZTIRA	EMAKUMEEN KOP.	GIZONEN KOP.
	6.971	4.310 (% 61,83)	2.661 (% 38,17)
Inkesta egitean	PARTE HARTU DUTEN LANGILEEN %	EMAKUMEEN % PLANTILLARI BURUZKO INFORMAZIOA	LANGILEEN ARTEAN GIZONEZKOEN %
	% 4,73	% 5,47	% 3,49

BIDALITAKO INKESTAK GUZTIRA	SEXUA MARKATU EZ DUTENEN INKESTATUEN KOPURUA	ZURI UTZITAKO INKESTEN KOPURUA	KONTUAN HARTU BEHARREKO INKESTEN KOPURUA
330	1	11	318

INKESTAK GUZTIRA EMAKUMEEN BIDALITAKOAK	EMAKUMEEN BIDALI DITUZTEN BETE GABEKO INKESTEN KOPURUA	EMAKUMEEN BETETAKO INKESTEN KOPURUA KONTUAN HARTU BEHARREKOA
236	9	227

INKESTAK GUZTIRA GIZONEN BIDALITAKOAK	GIZONEN BIDALI DITUZTEN BETE GABEKO INKESTEN KOPURUA	EMAKUMEEN BETETAKO INKESTEN KOPURUA KONTUAN HARTU BEHARREKOA
93	2	91

GRAFIKOA: PARTE HARTU DUTEN EMAKUMEEN ETA GIZONEN EHUNEKOA (AZTERTUTAKO INKESTAK BAKARRIK HARTU DIRA KONTUAN)



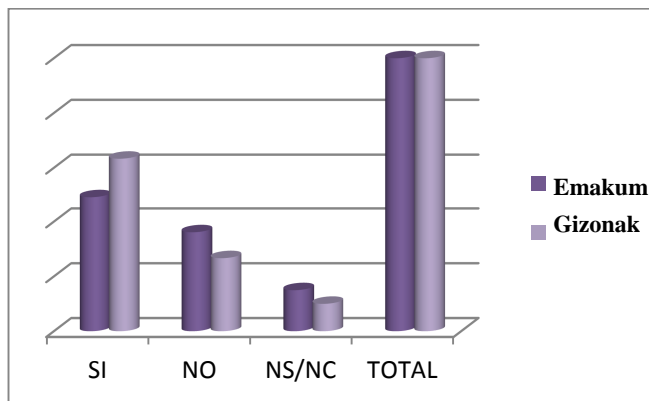


1. GALDERA Zure ustez, administrazio honek era aktiboan bultzatzen du aukera- eta tratu-berdintasuna bere kudeaketa-ereduan?

1.
TALDEA

Erantzun- aukerak	GIZONEN EMAKU MEAK	%	GIZONEN GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	111	%48,90	57	%63,33	168
EZ	82	%36,12	24	%26,67	106
ED/EDE	34	%14,98	9	%10,00	43
GUZTIRA	227	%100	90 *	%100	317

* Zuri utzitako erantzun 1 jaso da, hortaz, 1. galderan, gizonek erantzun dituzten 90 inkesta zenbatuko dira.



1. GRAFIKOA

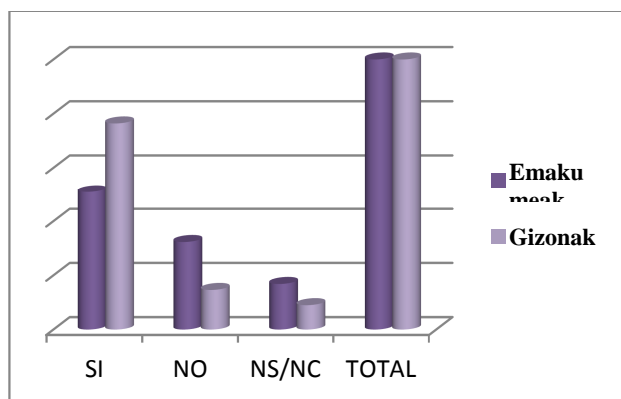
2. GALDERA Zure ustez, zuri dagokizun saileko edo erakunde autonomoko langileen kudeaketa-organoan kontuan hartzen dute emakumeei eta gizonen aukera eta tratu berdina emateko printzipioa?

**2.
TAULA**

Erantzun- aukerak	GIZONEN EMAKU MEAK	%	GIZONEN GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	115	%50,88	68	%76,40	183
EZ	73	%32,30	13	%14,61	86
ED/EDE	38	%16,82	8	%8,99	46
GUZTIRA	226 *	%100	89**	%100	315

* Zuri utzitako erantzun 1 jaso da, hortaz, galdera honetan, 226 inkesta zenbatuko dira.

** Zuri utzitako 2 erantzun jaso dira, hortaz, galdera honetan, 89 inkesta zenbatuko dira.

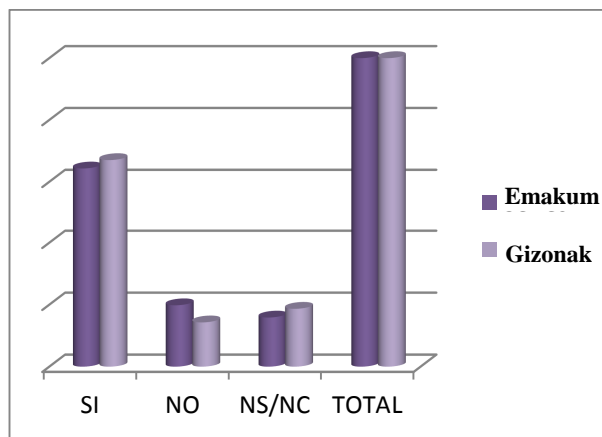


2. GRAFIKOA

3. GALDERA Badakizu administrazio honetan berdintasunerako planen bat egin den edo egiten ari den administrazioko langileentzat?

**3.
TAULA**

Erantzun- aukerak	GIZONEN EMAKU MEAK	%	GIZONEN GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	146	%64,32	61	%67,03	207
EZ	45	%19,82	13	%14,29	58
ED/EDE	36	%15,86	17	%18,68	53
GUZTIRA	227	%100	91	%100	318



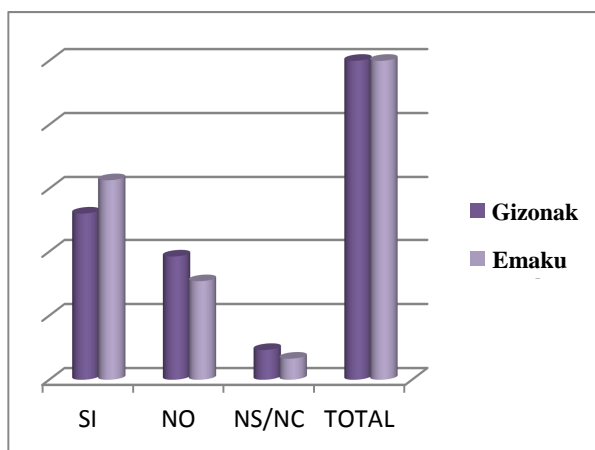
3. GRAFIKOA

4. GALDERA Zure iritziz, dagokizun eginkizuna betetzean ikusten dituzun komunikazio eta agiri administratiboetan hizkera ez-sexista erabiltzen da?

4. TAULA

Erantzun-aukerak	GIZONEN EMAKU MEAK	%	GIZONEN GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	118	%52,21	57	%62,64	175
EZ	87	%38,50	28	%30,77	115
ED/EDE	21	%9,29	6	%6,59	27
GUZTIRA	226*	%100	91	%100	317

* Zuri utzitako erantzun 1 jaso da, hortaz, galdera honetan, 226 inkesta zenbatuko dira.



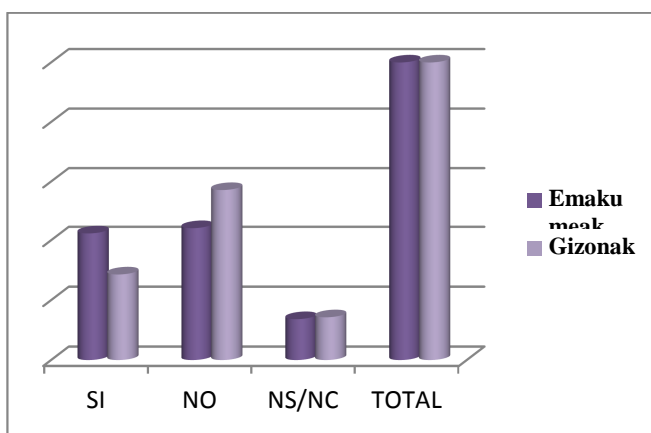
4. GRAFIKOA



5.1 GALDERA Eskueran dituzu berdintasunari buruzko materialak (eskuliburuak, gidaliburuak, baliabideak, tresnak, araudia, etab.), zure lanbide-jardunean erabiltzeko modukoak?

Erantzun-aukerak	GIZONEN EMAKU MEAK	%	GIZONEN GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	96	%42,29	26	%28,57	122
EZ	100	%44,05	52	%57,14	152
ED/EDE	31	%13,66	13	%14,29	44
GUZTIRA	227	%100	91	%100	318

5. TAULA



5. GRAFIKOA

5.2 GALDERA Zein formatutan?

EMAKUMEAK	GIZONAK
<ul style="list-style-type: none"> • PDF. • Word. • Papera. • Internet. • Intraneta. • Gidak. • Online • Liburuxkak. • Bideoak. • Aurkezpenak. • Elektronikoa. • Digitala. • Inprimakia. • Atari korporatiboa. Legesareak bezalako plataformak 	<ul style="list-style-type: none"> • Elektronikoa. • Web orrialdeak. • Artxiboan. • Autoreak egindako materiala. • PDF. • EXE. • Word. • Eskuliburuak eta arauak. • Posta elektronikoz.



5.3 GALDERA Nondik jaso duzu?

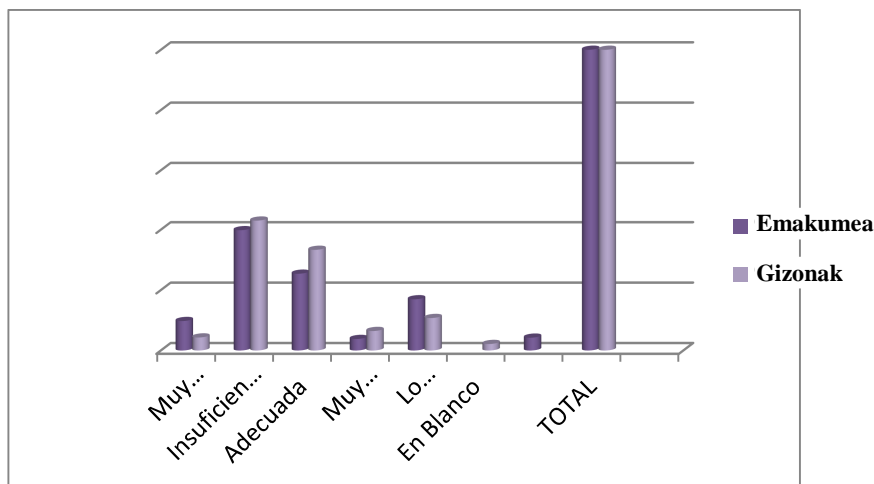
EMAKUMEAK	GIZONAK
<ul style="list-style-type: none"> • Posta elektronikoa. • Argitalpena webgunean. • Formazioa jaso dugu. • Emakunderen webgunea. • Saileko berdintasunerako teknikariak. • Eustat. • Etxebizitza Saileko Talde Teknikoaren (GTD) kide izan da. • EHAA/BOE/Sharepoint. • Jakina. • Berdintasunari buruzko ikastaro presentzia IVApekoa. • Saileko liburutegia 	<ul style="list-style-type: none"> • Jakina. • Internet. • Posta elektronikoa. • Intraneta. • HAE Eren ikastaroak. • Lanbideren webgunean. • Sarean agertzen diren iragarkien bidez. • Berdintasun sindikalaren arduraduna. • Sindikatua. • Oinarrizko prestakuntzako ikastaro batean.

6. GALDERA Zure ustez, administrazio honetan berdintasunaren arloan ematen den prestakuntza nahikoa eta egokia da zure lanpostuko zereginak egiteko?

6. Taula

Erantzun-augerak	EMAKUM EAK	%	GIZONAK	%	GUZTIRA
Oso eskasa	23	%10,18	4	%4,40	27
Gutxiegi	94	%41,59	40	%43,96	134
Egokia	60	%26,55	31	%34,06	91
Oso egokia	9	%3,98	6	%6,59	15
Ez dut ezagutzen	40	%17,70	10	%10,99	50
GUZTIRA	226 *	%100	91	%100	317

* Zuri utzitako erantzun 1 jaso da, hortaz, galdera honetan, 226 inkesta zenbatuko dira.



6. GRAFIKOA

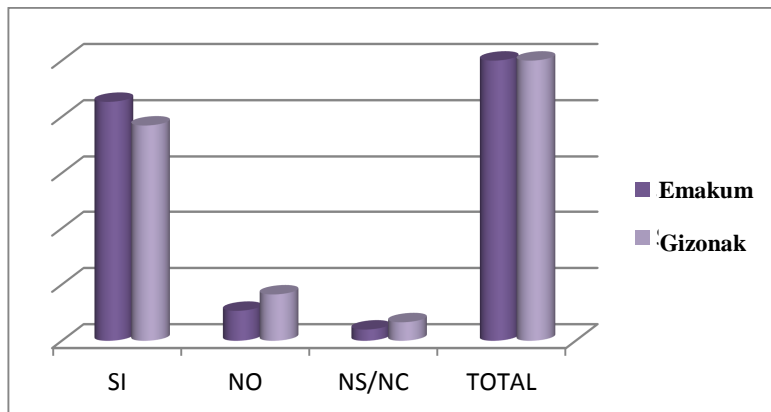


7. GALDERA Badakizu administrazio honetan zer neurri dauden lana eta bizitza pertsonala uztartzeko? (ordutegi-malgutasuna, lanaldi-murrizketak, baimenak, lanaldi jarraituak...)

**7.
TAULA**

Erantzun- aukerak	EMAKUM EAK	%	GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	192	%85,33	70	%76,92	262
EZ	24	%10,67	15	%16,49	39
ED/EDE	9	%4,00	6	%6,59	15
GUZTIRA	225*	%100	91	%100	316

* Zuri utzitako 2 erantzun jaso dira, hortaz, galdera honetan, 225 inkesta zenbatuko dira.



7. GRAFIKOA

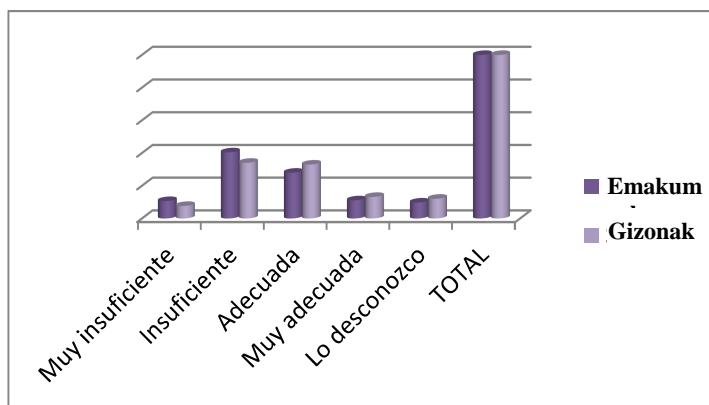


8. GALDERA Zure ustez nahikoak dira lana eta bizitza pertsonala uztartzearen arloan administrazio honetan dauden neurriak? (ordutegi-malgutasuna, lanaldi murrizketak, baimenak, lanaldi jarraituak...)

8. TAULA

Erantzun-aukerak	EMAKUM EAK	%	GIZONAK	%	GUZTIRA
Oso eskasa	24	%10,67	7	%7,69	31
Gutxiegi	91	%40,44	31	%34,07	122
Egokia	63	%28,01	30	%32,97	93
Oso egokia	25	%11,11	12	%13,18	37
Ez dut ezagutzen	22	%9,77	11	%12,09	33
GUZTIRA	225*	%100	91	%100	316

* Zuri utzitako bi erantzun jaso dira, hortaz, galdera honetan, 225 inkesta zenbatuko dira.



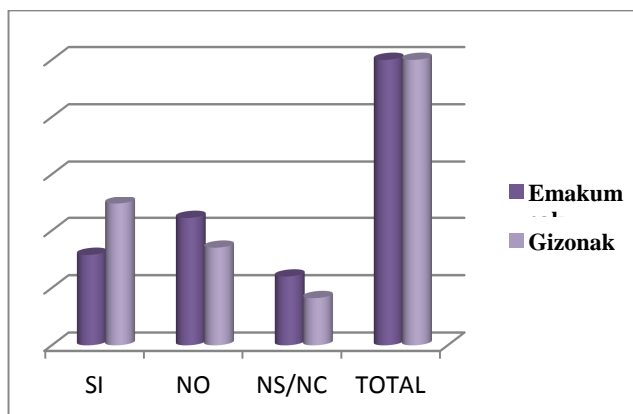
8. GRAFIKOA

9. GALDERA Zure ustez, lana eta bizitza pertsonala uztartzearen arloan administrazio honetan dauden neurriak baliatzea bateragarria da zure karrera profesionala sustatzearekin?

9. TAULA

Erantzun-aukerak	EMAKUM EAK	%	GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	71	%31,56	45	%49,45	116
EZ	100	%44,44	31	%34,07	131
ED/EDE	54	%24	15	%16,48	69
GUZTIRA	225*	%100	91	%100	316

* Zuri utzitako bi erantzun jaso dira, hortaz, galdera honetan, 225 inkesta zenbatuko dira.



9. GRAFIKOA

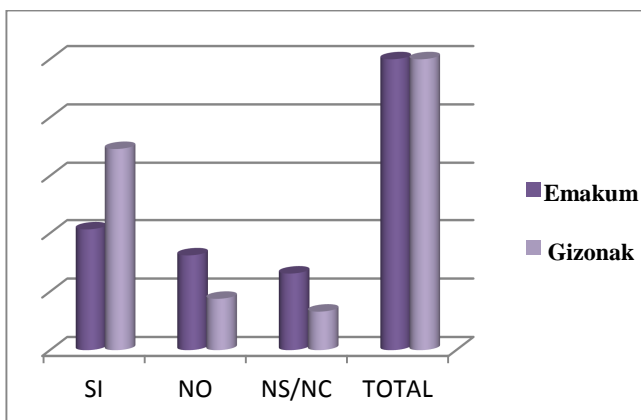
10. GALDERA

Zure ustez, administrazio honek badu berdintasunezko sustapen-sistema bat, berdina emakume eta gizonentzat?

10. TAULA

Erantzun- aukerak	EMAKUM EAK	%	GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	93	%41,34	63	%69,23	156
EZ	73	%32,44	16	%17,58	89
ED/EDE	59	%26,22	12	%13,19	71
GUZTIRA	225*	%100	91	%100	316

* Zuri utzitako bi erantzun jaso dira, hortaz, galdera honetan, 225 inkesta zenbatuko dira.

**10. GRAFIKOA**

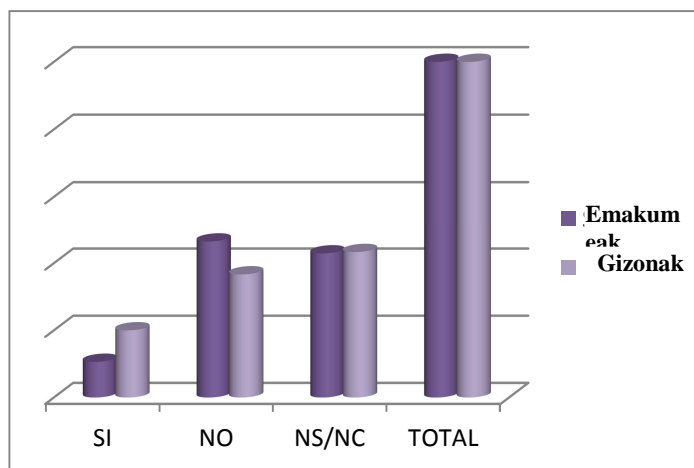
11. GALDERA Laneko arriskuen prebentzioaren arloan abiarazten diren neurrietan kontuan hartzen dira emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak, zereginei, patologiei, arrisku psikosozialei, lanaldi bikoitzak osasunean eragiten dituen ondorioei eta abarrei dagokienez?

11. TAULA

Erantzun-aukerak	EMAKUM EAK	%	GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	24	%10,62	18	%20,00	42
EZ	105	%46,46	33	%36,67	138
ED/EDE	97	%42,92	39	%43,33	136
GUZTIRA	226*	%100	90**	%100	316

* Zuri utzitako erantzun bat jaso da, hortaz, galdera honetan, 226 inkesta zenbatuko dira.

** Zuri utzitako erantzun bat jaso da, hortaz, galdera honetan, 90 inkesta zenbatuko dira.

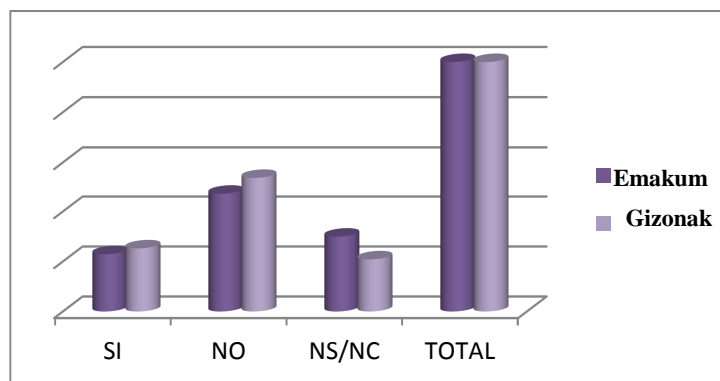


11. GRAFIKOA

12. GALDERA Badakizu zure erakundearen protokolorik dagoen sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko eta egoera horien aurrean jarduteko?

12. TAULA

Erantzun-aukerak	EMAKUM EAK	%	GIZONAK	%	GUZTIRA
BAI	52	%22,90	23	%25,27	75
EZ	107	%47,14	49	%53,85	156
ED/EDE	68	%29,96	19	%20,88	87
GUZTIRA	227	%100	91	%100	318



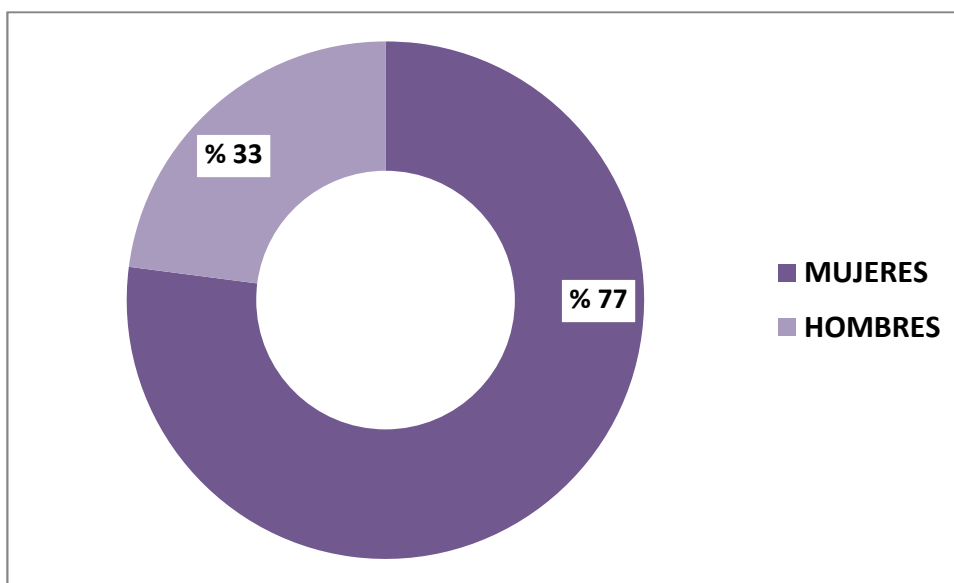
12. GRAFIKOA

13. GALDERA

Aukera- eta tratu-berdintasunaren arloan, zer neurri hartzea eta abiaraztea nahi zenuke administrazio honetako langileentzat?

Inkestari erantzun dioten 227 emakumeetatik 94k (% 41ek) proposatu dituzte berdintasunaren arloko neurriak; gizonen kasuan, berriz, 91etik 28k egin dute (% 31ek). Beraz, proposatutako 122 neurriei dagokienez, % 77 emakumeek proposatutakoak dira, eta % 33 gizonek proposatu dituzte.

EKARPENEN EHUNEKOA SEXUKA



13. GRAFIKOA



EMAKUMEAK

1. Nire ustez, kontzientziazioa eman behar den lehen urratsa da, baina beste muturrera iritsi gabe, hau da, feminismoa ukitu gabe; onartu behar da gizonek eta emakumeek, desberdinak izan arren, eskubide eta aukera berdinak izan behar ditugula.
2. Prestakuntza eta informazioa berdintasunaren arloan lan egiten duten langileentzat.
3. Langile guztiei zuzendutako sentsibilizazio-plan bat.
4. Beharrezko kotizazioa izanez gero, 50 urtetik aurrera erretiroa hartzeko aukera.
5. Lanpostuen esleipena eta balorazioa berrikustea, batez ere, zerbitzuaren arduradunei dagokienez.
6. Lanaldi murriztua duten langile emakumezkoak ordezkatzeari, lana eta familia bateratzen dituzten lanaldiaren zatia betetzeko; horixe izango litzateke hartu beharreko neurrietako bat, lanaldi-murrizketa izateagatik presioa eta jazarpenak saihesteko.
7. 25. eta goragoko mailetarako sarbideari dagokionez, elkarrizketa kentzea, eta azterketak nork egin duen jakin gabe zuzentzea.
8. Lanaldi-murrizketa, amak ez direnentzat ere bai.
9. Lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko neurriak benetakoak izatea, daudenak espedienteak betetzeko baino ez dira. Nola eskatu udan bi hilabeteko eszedentzia edo lanaldi-murrizketa, inork ez bazaitu ordezkatzeko eta ondorioz bulegoko lankideek lan gehiago izango badute?
10. Informazioa/Prestakuntza.
11. Ez nuke jakingo zeintzuk.
12. Prestakuntza nahitaezkoa izatea eta hori jasotzeko erraztasunak.
13. Administrazioan, ordezkartzeko eta zuzendaritzako lanpostuetan emakumeen partaidetza sustatzea.
14. Gai horiei buruzko informazio gehiago.
15. Arlo honetan neurriak abian jarri ahal izateko, beharrezkoa izango litzateke konpromiso sendoagoa politika-mailan eta langileen aldetik prestasun handiagoa, oraingoz, neurriak axolagabetasunez ikusten baititu. Hortaz, abian jarritako neurriek dagokienez (ez dakit zeintzuk zehazki), alderdi horiek azpimarratu beharko liriateke.
16. Diagnostiko bat eta genero-berdintasunerako plan bat noiz egingo zain gaude. Nire ustez, aldi hori aztertzeak hartu beharreko neurriak zehazten lagunduko digute. Barne-neurriak hartzea aurreikusten dut, informazioa eta prestakuntza emateko, eta lan-harremani dagokienez. Eta kanpora begira ere jardun beharko genuke, komunikazioaren arloan gutxienez.
17. Orientabide- eta prestakuntza-ikastaroak.
18. Familia duten emakumeak lanean aurrera egiteko neurriak hartzea eta lan-egoera hobetzeko erraztasunak ematea. Bizitokira hurbiltzeko neurriak (adibidez, lanpostuak trukatzeko aukera emanez, prestakuntza jasotzeko neurriak, adib. euskara ikasteko).
19. Bajak kontuan izan behar dira, gaiari buruzko informazio guztia aldi baterako baja-egoeran dagoen langileari modu pertsonalean helarazteko.
20. Seme-alabak zaintzeko beste lizentzia batzuk.
21. Nagusi batzuek kafea egitea eta antzekoak eskatzen diete langile emakumezkoiei, halakorik ez egitea nahiko nuke. Gizon bati inoiz eskatuko ez lizkioketen gauzak.
22. Lanbidea eta familiako bizitza bateratzeari dagokionez, etxearen eta lantokiaren arteko distantzia kontuan hartzea, eta, agian, lan-ordutegia egoera horren arabera egokitzea, lana eta familia bateragarriago egiteko. Seme-alabak medikuaren kontsultara eramateko baimena izatea, lanorduak berreskuratzeko beharrik gabe.
23. Amatasun-baja luzatzea
24. Lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko, sentsibilizatzeko eta langileak prestatzeko neurriak; administrazio-agirietan hizkera ez-sexista erabiltzea; publizitate ez-sexista; sexu-jazarpenari aurre egiteko neurriak.



25. Antzeko lan-ordutegia Eusko Jaurlaritzaren menpe dauden langune guztietan, lanaldiaren malgutasunerako eskubidea izateko aukera guztientzat berdina izan dadin. Langileak 12 urtetik beherako adingabeak bere kargura dituenean, F2 motako lanaldia izateko aukerarekin, malgutasuna askoz ere mugatuagoa da ordutegi laburragoa duten zentroetan.
26. %50eko karguak izendatzea.
27. Ez dakit egungo egoera horrelakoa den, edo beste sail batzuetan gertatzen den, baina nire semea jaio zenean, lanaldi-murrizketa bateraezina zen edozein prestakuntzarekin (euskara, IVAPeko ikastaroak, etab.), eta jakina, emakumeen diskriminazioa nabarmena zen, gehienetan, beraiek baitziren lanaldi-murrizketa eskatzen zutenak. Zeharkako diskriminazio mota hori (ez hainbeste diskriminazio zuzena), nire ustez, inor ohartu gabe gertatzen dira gehienetan eta errotik kendu beharko lirateke.
28. Berdintasun-plana agian nahikoa izango da.
29. Badago plan bat, baina ez da egiten horren jarraipenik, ezta ebaluaziorik ere. Genero-ikuspegia lan-esparru gisa agertzen da, baina EZ dago jarraipenik, ezta zerbitzuak alderdi horretatik ebaluatzeko asmorik ere, hortaz, ezin da jakin jarduerak ikuspegi hori errespetatuz egiten diren edo ez. Funtsezkoa da zerbitzuen jarraipena egiten hastea eta genero-ikuspegia kontuan harturik ondo garatu diren zerbitzuak/planak/kontratuak nabarmentzea. Administrazioaren barruan jakitera eman beharko lirateke.
30. Hitzaldi informatiboak administrazioan diskriminazioa gertatzen den egoerak ezagutarazteko, antzerki moduan (bideoak edo beste baliabide tekniko batzuk erabiliz).
31. Ez daki.
32. Prestakuntza jasotzeko aukera izatea, lana eta familia bateratzeko ordu-murrizketa izan arren.
33. Lana eta familia bateratzeko aukerak hobetzea, gizonen inplikazio handiagoa lortzeko, eta hobekuntzak lan-arriskuen prebentzioan, generoen ikuspuntu zabalago batetik.
34. Erraztasun gehiago lanaldi-murrizketak eskatzeko eta ezin desenkusatzeko betebeharrak betetzeko.
35. Lana eta familia bateratzeari dagokionez, adingabeak zaintzeko lanaldi murriztua denean, lanaldia bazkaltzeko eteteko baimena izatea; edoskitze-gune bat gaitzea (bai langileentzat, bai bisitariarentzat); hizkuntza ez-sexista erabiltzeari buruzko gidalerroak zabaltzea.
36. Lana eta bizitza pertsonala bateratzea errazteko neurriak, ardura-maila guztietarako, adibidez, telelana, saileko arduradunen kasuan.
37. Lan egiten dudan erakundearen langile gehienok emakumeak izan arren, arduradun-lanpostuak gizonenak betetzen dituztela ikus daiteke.
38. Eguneroko tratuari dagokionez, nagusiek errespetuz tratatzea (kexen postontzia gaitzea, nora jo behar den jakitea).
39. Legea aplikatzen bada, beldur gehiegi diegu pertsona jakin batzuei.
40. Langunean, hierarkia-ordenan goian dauden nagusiengandik tratatu berdina jasotzea eta bereizkeriak saihestea. - Kanpaina gehiago, langileak sentsibilizatzeko eta praktika onak ezartzeko, eta parte hartzea nahitaezkoa izatea.
41. Dena egiteke dago.
42. Sarrera-ordua malgutzea (7:45 baino lehen fitxa pasatzeko aukera, lanetik lehenago irteteko; horrela, askotan, lana eta familia bateragarri egitea errazagoa izango litzateke). Berdintasunaren arloko prestakuntza eskualdatutako langileentzat (3. sektoretik etortzen garenok gaiari buruzko prestakuntza zabala dugu, baina geu izaten gara prestakuntza jasotzen dutenak). Ordu solteak eta ez bakarrik lanegun osoko baimenak eskatzeko aukera (unean zehatz batean lana eta familia uztartzea erraztuko luke eta ez luke eraginik izango zerbitzuaren kalitatean).
43. Neurri aringarriak hartu arren eta diskriminazio positiboa gutxi gorabehera, zaila izango da egiturazko desberdintasunaren arazoari konponbidea ematea. Hasteko,



- Gizarte Baliabideetako langileek kalitatezko prestakuntza jasotzea, beren lana egiten dutenean, berdintasunaren agente bihurtzeko. Prestakuntza hori sustatu eta eskatu beharko litzateke. Erakundearen diagnostiko sakona egitea, langileek arlo horretan dituzten premiak zehazteko.
44. Berdintasun teknikarien lanpostuak kentzea edo eduki egokia ematea.
 45. Etengabeko azterlana, informazioa eta dibulgazioa.
 46. Diskriminazio ezkutua desagertzea.
 47. Karrera profesionaleko prestakuntza sustatzea gustatuko litzaidake. Ni emakumea naiz eta karrera profesionalari begira oso interesgarria izan daitekeen prestakuntzako matrikularen zati bat (ez lanorduak) ordaintzea eskatu dut 2015-2016 ikasturterako. Zerbitzuen zuzendariak erantzun dit oso interesgarria dela, baina ezarritako irizpideen arabera, lanpostuarekin zuzeneko lotura duten ikastaroak baino ez direla ordaintzen. Administrazio honetako langileentzat (emakume zein gizonentzat) proposatu beharko litzateke. Izan ere, administrazioaren ikuspuntutik, ekonomikoagoa da lanorduz kanpo egingo dudan ikastaro baten zati bat ordaintzea (administrazio honetan karrera profesionala izateko ikasiko dudala kontuan hartuta), nire lanpostuarekin zuzeneko lotura duten baina lanean aurrera egiteko balio ez duten urteko ikastaro bi lanorduetan egiten uztea baino.
 48. Hizkuntza inklusiboa, garapen profesionala lortzeko aukera berdinak izatea, lana eta familia bateratzeko neurriak errealistak izatea, zereginak esleitzeko modua generoei buruzko estereotipoak hausten dituena.
 49. Prebentziozko neurriak: kultura-aldaketa lortzeko prestakuntza.
 50. Genero-ikuspegia txertatzea ezagutzaren sorreran eta transmisioan. Arauak ezartzeko orduan, generoa eta lan-baldintzak kontuan izatea. Generoari dagokionez, sentsibilizazio eta kontzientziazio handiagoa izatea, administrazio-politikak aplikatu eta garatzeko orduan. Gizartean, enpresetan eta erakunde publikoek ematen dituzten zerbitzuetan –generoari dagokionez– parte hartzen duten gainerako eragileengan gertatzen diren aldaketen eragina ebaluatzea.
 51. Prestakuntza jasotzeko aukera izatea, lana eta familia bateratzeko ordu-murrizketa izan arren.
 52. Galdesorta batean, 4 lerrotan ezin da zehaztu, baina, oro har, kontuan har dezan emakumearen egoera gizartean berezia dela; izan ere, ustez, lan-jarduerari loturiko eginkizunak betetzeaz gain, etxeko lanak egiteaz arduratu behar du. Ildo horretan, administrazioak erraztu beharko luke bateratze hori, alderdi biak garatzea ahalbidetuko luketen neurrien bitartez.
 53. Generoaren azterketa, erakundeak berak egindakoa.
 54. Behin eta berriro: lana eta familia bateratzea (seme-alabak eta gurasoak); lan-arriskuen prebentzioa eta lan-osasuna, oso desberdina da gizon eta emakumeen artean, urteak bete ahala; erabakiak hartzeko eta karguak betetzeko orduan emakumeen hitza entzutea; ikastaro gehiago,...
 55. Ordutegiaren malgutasuna handia bada ere, oraindik ez da nahikoa. Komenigarria izango litzateke ordu-poltsa bat sortzea lana eta familia bateragarri egiteko, mugarik gabe eta lanorduak berreskuratzeko beharrik gabe; lanaldi mota azkarrago aldatzeko aukera izatea.
 56. Aitatasun-baimena derrigorrezkoa eta besterenezina, amatasun-bajak duen iraupen berekoa – horrela baino ezin da lortu aukera-berdintasuna.
 57. Langile guztiei zuzendutako oinarrizko prestakuntza. Sexu-jazarpenaren kasuetan jarduteko protokoloa egokitzea, operatiboa izan dadin. Prestakuntzaren ordutegiak egokitzea, lana eta familia bateragarri egiteko neurriez baliatzen diren langileek jasotzeko aukera izan dezaten. Inpartzialtasun eta gardentasun handiagoa goi-mailako lanpostuekin loturiko zerbitzu-eginkizunak eta lekualdatze-lehiaketak ebazteko orduan (azterketa egin behar denean).
 58. Bulegoko zuzendariei zuzendutako prestakuntza.



59. Langile guztiei zuzendutako prestakuntza-ikastaroa; enpatiari, proaktibotasunari buruzko ikastaroak,... beti ondo etortzen dira eta beti zerbeit ikas daiteke. Ez du ezertarako balio, langile batzuek jasotzen badute, eta beste batzuek ez. Lanpostuari atxikita egon beharko lukete. Plaza+ikastaroa.
60. Langile guztiei, eta batez ere, arloko arduradunei informazio gehiago ematea. Horrela, gero, islatuko da argitaratuko diren dokumentuetan, herritarrentzako ikastaroetan, iragarkietan, apaintzeko serigrafietan (erakunde-irudian), erregistratzen diren lan- eskaintzetan, etab.
61. Emakumeen premiak aintzat hartzea, hala nola gaixotasunak, joan-etorriak, senidekoak etab., Gasteizera kanpotik etorri, administrazioan lan egin, etxea eta familia hurbila zein urruna zaintzen dituzten emakumeen gaixotasun bereziak, horrek guztiak, nire ustez, kontuan hartzen ez den etengabeko nekea sortzen du eta. Arrazoi horregatik lanaldi murriztua duten langileek ere lanean igotzeko aukera izatea. Lana eta familia bateratzeko, edo, lehen aipatu ditudan osasun-arazoak direla eta lanaldia murriztea eskatzen denean, zuzenean ematea. Malgutasun handiagoa ordutegiei dagokienez, ez bakarrik 12 urtetik beherako adingabeen kasuetan, hau da, adin-mugarik ez jartzea, seme-alaba handiagoak izan arren, beraiekin joaten da medikuarengana. Eguneko ordubete eta laurden bat baino gehiago berreskuratzeko aukera izatea; izan ere, kanpotik eta garraio publikoko autobusez etorritz gero, beste ordubete bat gutxienez geratu behar da -hurrengo autobusa heldu arte- ordubete eta laurden bat berreskuratu ahal izateko. Hau da, gure bizi-baldintzak aldatu ezin baditugu, erraztasun gehiago izan beharko genituzke lana antolatzeko, prestakuntza jasotzeko eta fisikoki zein psikologia-mailan lagungarriak izan daitezkeen tresnak eskuratzeko.
62. Lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitea, lanpostuen maila eta genero-faktorea baloratzeko adierazleak neurtzea. Ingurumen-jasangarritasunaren adierazleak, langile bakoitzak bere lanpostura heltzeko egin behar dituen joan-etorriei eta lanari dagokienez. "Tokiko agenda"ren erarako administrazio-eredu bat proposatzea, eraginak lehenestea, lehenespenak, erabiltzaileak (herritarrak) ere kontuan harturik.
63. Lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko neurriak, langile guztien benetako egoeraren arabera.
64. Berdintasuna lan arlotik kanpo
65. Beharrezko neurriak hartzea, urtean zehar umeak medikuaren kontsultara eraman ahal izateko gutxieneko ordu-kopuru bat izateko, lankideak gehiegi kargatu gabe, eta ordu horiek berreskuratzeko beharrik gabe, langilearen lanaldia gehiegi ez kargatzeko.
66. Arrisku psikosozialak eta familiakoak zaintzeko baimenak.
67. Goi-kargudun lanpostuetan berdintasuna bermatzea.
68. Buruzagitzan eta goiko ordainsari-mailan, emakumeen eta gizonen arteko aldea murriztea. Erantzukidetasuna sustatzea. Langile guztiek berdintasunari buruzko prestakuntza jasotzea.
69. Egin beharreko lanaldia kentzea, adingabeak laguntzeko eskubidea onartzea.
70. Nahikoa izango litzateke legeak xedatutakoa BENETAN betetzea; nire ustez, ez zaio jaramonik egiten. Adibidez, hizkera sexista era masiboan erabiltzen da. Berdintasunari buruzko prestakuntza ez da zeharkakoa eta organigramako lanpostu batzuetan baino ez da ematen.
71. Eguneroko lanean ez da helburutzat jotzen. Langileei jakinaraztea administrazio honen lana zuzen garatzeko alderdi garrantzitsua dela.
72. Nahitaezko prestakuntza zuzendaritzako kargudun, bulegoen zuzendari, saileko arduradun eta berdintasunari buruzko ikastarorik egin ez duen edozein langilerentzat; ekintza positiboa, ardura-karguak -zuzendariak barne- betetzen dituzten emakumeen kopurua handitzeko. Ezin da ulertu lanbide honetan gizonak zuzendari izatea, langile gehienak emakumeak badira. Zergatik?
73. Kide anitzeko organoetan berdintasuna zenbakien aldetik.
74. Langileentzako prestakuntza bideak.



75. Ordutegiaren malgutasuna ez dago ikuskarientzat eta IKUSKARIOK besteek duten aukera EZ DUGU.
76. Ondo ikusten dut dagoen moduan.
77. Lan maila guztietan aplikatzea.
78. Emakumeak ardua lanpostuetara bultzatzeko neurriak.
79. Ordutegia murriztea, soldatak bezala, langile gehiago kontratatzea, egin behar den lana egiteko.
80. Jefe eta jefa kopuru berdintzea: izan ere, goi kargudunak gehienetan gizonezkoak izaten dira, konpromiso politiko argia, baliabide gehiagotan islatzen dena: aurrekontua jarduerak egiteko, pertsonal gehiago, etab.
81. Zerbitzu-buru eta zuzendarien artean %50eko kupoa.
82. Informazioa langileengana heltzeko ahalegina handitu behar dela uste dut.
83. Erreferentziazko dokumentazio, dokumentuak era egokian zabaldu langileen artean.
84. Femizidioak daudenean, kontzentrazioak egitea Lakuako sarreran. Hori ere arazo politiko eta soziala baita.
85. Sentsibilizazioa eta prestakuntza.
86. Maila politikoan ere, bai kargu politiko bai izendapen askeko lanpostuetan. Ordezkaritza parekidea egikaritzea. Lana eta bizitza pertsonala uztartzeko neurrietan emakumeek eta gizonek baliatu ditzaketen neurrietan parekidetasuna ezartzea.
87. Bileretan, paperetan eta teoriar erabiltzen eta gastatzen diren bitartekoak pairatzen dugun errealitatean benetan jasotzea.
88. Hizkuntza ez sexistaren erabilera orokorra izan behar izan litzateke eta gaur egun, ez da. Zuzendaritza eta pertsona zehatz batzuk bakarrik erabiltzen dugu.) Goi karguetarako promozioak itsuan edo beste modu batetara egin beharko liriteke. Formakuntza badago, baina oso langile gutxik jasotzen du. Kontzientziazioa falta da.
89. Aitatasun baimena handitu, prestakuntza plan egokia, telelana moduko neurriak.
90. Ez dakit.
91. Goi-karguetan emakume gehiago izatea.
92. Komunikazioa lantzea.
93. Informazioa langileengana heltzeko ahalegina handitu behar dela uste dut.
94. Goi-kargudun lanpostuetan berdintasuna bermatzea.

GIZONAK

1. Adin txikiko seme-alabak dituzten bikoteen diskriminazio positibo gehiago.
2. Aukera- eta tratu-berdintasunaren aurkako jarduera edo neurri guztiak Geutzen-en argitaratzea.
3. Familiakoak (aita-amak, seme-alabak, etab.) zaintzeko lanaldi-murrizketa eskatu denean, %100eko ordezkapenak. Eskabideak bideratzea erraztuko luke. Eskaera gehienak emakumeek aurkeztu dituzte, tamalez.
4. Adingabeekin medikuetara joateko orduak ez berreskuratzea/Lankideen arteko jazarpenen aurkako jardun-protokoloa.
5. Gutako inor dagoeneko ez du tratu berdinek jasotzen eta ez du aukera berdinek.
6. Administrazioak telelana aintzat hartzea eta horretarako neurri egokiak jartzea, behar den arretaz.
7. Langileak hautatzeko prozesuetan parte hartzen dutenen nortasuna eta sexua ez jakitea.
8. Gizonek aita izateagatik egun libre gehiago izatea.
9. Arlo GUZTIETAN ordezkaritza orekatua (4/2005 Legearen 3.7 artikulua).
10. Beste generoari benetako diskriminazioa ekar diezaiokeen diskriminazio positiboak saihestea.
11. Prestakuntza eta informazioa.
12. Lanaldia hobetzea eta ez zatitzea, EMAKUMEEI ZEIN GIZONEI LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEA errazteko.



13. Jendetasuna, ezagutza eta errespetua.
14. Laneko jazarpenaren kasuetan jarduteko protokoloak, hizkera ez-sexista erabiltzea, tratua, etab.
15. Orain dagoen moduan ondo dago.
16. Lanbide batzuetan (adibidez, maisu-maistren kidegoa) kuotak ezartzea, emakumeen eta gizonen arteko oreka lortzeko. Gauza bera 40/60 proportzioa gaindu edo lortu ez duten kidego guztietan, administrazio honetako kidego guztietan.
17. Ikastaroak, mintegiak egitea.
18. Lankideen artean gutxieneko errespetua eta manerak zaintzea erakusteko ikastaroak.
19. Prestakuntza gehiago, hizkera ez-sexista erabiltzea, inprimakiak eta agiriak barne, lana eta familia bateragarri egiteko neurri gehiago.
20. Oraingoan, I. Plan hau.
21. Nahikoa da araudia betetzea: arauak ez dira sexistak.
22. Baimenak umeekin medikuenera joateko, edo ikastolako bileretara, edo umeak gaixotzen direnean etxean zaintzeko...
23. ordutegi-malgutasuna, lanaldi murrizketak, baimenak, lanaldia jarraituak.
24. Arduradun politikoen inplikazio argia eta informazio zehatza (txostenak bere horretan bidaltzeak gaiaren kontrako jarrerak bultzatu ditzake) banatzea. Langileak sentsibilizatzeko era erakargarriak jokatu behar da. Gaiak duen garrantziak, berez, ez du gaiaren gaineko interesa handituko.
25. Lana eta bizitza pertsonala kudeatzeko neurri sakonak abiaraztea, ipar Europako beste herrialdeetan bezalaxe. Seme-alaba jaiotzeagatiko baimen egokiak, 2 urtekoak kasu, umearen osasun eta garapen egokia kontuan hartzen dutenak.
26. Bizitza pertsonala eta laneko bizitza bateragarriak egiteko neurri ausartago eta eraginkorrak.
27. Haurtzaindegi bat martxan ipintzea. Ikastaroak.
28. Agerikoagoa izatea, eta beren-beregi jasotzea egiten diren era guztietako planetan.



"EZ DAKI/EZ DU ERANTZUN" ERANTZUNEN MAILARI BURUZKO GOGOETAK.

Berdintasunari buruzko inkestaren bidez lortutako datuen aurkezpena amaitzeko, dokumentu honetan aztertzen ari garen emaitzak ikusita, egiaztatu dugu egindako galdera batzuetan langile askok eta askok "EZ DAKI/EZ DU ERANTZUN" edo "EZ DUT EZAGUTZEN" erantzun dutela. Aukera hori hautatutakoehunekoahahikoa altua da.

Horrela ikus dezakegu **4., 7., eta 8. galderen** markatu diren "ED/EDE" edo "ez dut ezagutzen" erantzunen ehunekoak baxuenak direla. Galdera horietan, % 4,00 eta % 9,77 bitarteko ehunekoa lortu da emakumeen kasuan; gizonezkoen kasuan lortutako ehunekoa, berriz, % 6,59 eta % 12,09 bitartekoa izan da.

Ehuneko horiek lortu dituzten galderak jarraian jaso dira:

ED/EDE ERANTZUNEN %10 BAINO GUTXIAGOKO GALDERAK

4.G Zure iritziz, dagokizun eginkizuna betetzean ikusten dituzun komunikazio eta agiri administratiboetan hizkera ez-sexista erabiltzen da?

7.G Badakizu administrazio honetan zer neurri dauden lana eta bizitza pertsonala uztartzeko? (ordutegi-malgutasuna, lanaldi-murrizketak, baimenak, lanaldi jarraitua...)

8.G Zure ustez nahikoak dira lana eta bizitza pertsonala uztartzearen arloan administrazio honetan dauden neurriak? (ordutegi-malgutasuna, lanaldi murrizketak, baimenak, lanaldi jarraituak...)

1., 2., 3., 5. eta 6. galderen kasuan, emakumeei dagokienez, balio-tartea %13,66 eta % 17,00 bitartekoa da; eta % 8,99 eta % 18,68 bitartekoa, gizonezkoen kasuan.

Ehuneko horiek lortu dituzten galderak jarraian jaso dira:

ED/EDE ERANTZUNEN % 10 ETA % 20 BITARTEKO GALDERAK

1.G Zure ustez, administrazio honek era aktiboan bultzatzen du aukera- eta tratu-berdintasuna bere kudeaketa-ereduan?

2.G Zure ustez, zuri dagokizun saileko edo erakunde autonomoko langileen kudeaketa-organoan kontuan hartzen dute emakumeei eta gizonei aukera eta tratu berdina emateko printzipioa?

3.G Badakizu administrazio honetan berdintasunerako planen bat egin den edo egiten ari den administrazioko langileentzat?

5.G Eskueran dituzu berdintasunari buruzko materialak (eskuliburuak, gidaliburuak, baliabideak, tresnak, araudia, etab.), zure lanbide-jardunean erabiltzeko modukoak?

6.G Zure ustez, administrazio honetan berdintasunaren arloan ematen den prestakuntza nahikoa eta egokia da zure lanpostuko zereginak egiteko?



Hala ere, "ED/EDE" eta "ez dut ezagutzen" erantzunen ehunekoa izugarri igotzen da (%20tik gora) **9., 10., 11. eta 12. galderan**. Horrela, eta emakumeei dagokienez, % 24,00 eta % 42,92 bitarteko ehunekoa lortu da; gizonen kasuan, berriz, ehuneko hori % 16,48 eta % 43,33 bitartekoa da.

Ehuneko horiek lortu dituzten galderak jarraian jaso dira:

ED/EDE ERANTZUNEN % 24 ETA % 43,33 BITARTEKO GALDERAK

9.G Zure ustez, lana eta bizitza pertsonala uztartzearen arloan administrazio honetan dauden neurriak baliatzea bateragarria da zure karrera profesionala sustatzearekin?

10.G Zure ustez, administrazio honek badu berdintasunezko sustapen-sistema bat, berdina emakume eta gizonentzat?

11.G Laneko arriskuen prebentzioaren arloan abiarazten diren neurrietan kontuan hartzen dira emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak, zereginei, patologiei, arrisku psikosozialei, lanaldi bikoitzak osasunean eragiten dituen ondorioei eta abarrei dagokienez?

12.G Badakizu zure erakundearen protokolorik dagoen sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta egoera horien aurrean jarduteko?

Edonola ere, eta hurrengo bi orrialdeetan azaldutako grafikoetan ikus daitekeen moduan, "ED/EDE" edo "Ez dut ezagutzen" erantzun zaien galderen ehunekoa, oro har, handiagoa da emakumeen artean, gizonen artean baino.

14. grafikoan "ED/EDE" edo "ez dut ezagutzen" erantzuna aukeratu duten emakumeen eta gizonen ehunekoen bilakaera adierazi da. 15 grafikoan, berriz, ehuneko horiaren bilakaera adierazi da, balio txikienetik handienara ordenatuta.

13. TAULA

Galdera		Emakumeak	Gizonak
Gald. zk. 1	ED/EDE	% 14,98	%10,00
Gald. zk. 2	ED/EDE	% 16,82	%8,99
Gald. zk. 3	ED/EDE	% 15,86	%18,68
Gald. zk. 4	ED/EDE	% 9,29	%6,59
Gald. zk. 5.1	ED/EDE	% 13,66	%14,29
Gald. zk. 6	Ez dakit	% 17,70	%10,99
Gald. zk. 7	ED/EDE	% 4,00	%6,59
Gald. zk. 8	Ez dut ezagutzen	% 9,77	%12,09
Gald. zk. 9	ED/EDE	% 24	%16,48
Gald. zk. 10	ED/EDE	% 26,22	%13,19
Gald. zk. 11	ED/EDE	% 42,92	%43,33
Gald. zk. 12	ED/EDE	% 29,96	%20,88

ED/EDE EHUNEKOAK

14. GRAFIKOA

